BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ NGỌC BÍCH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2020

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ NGỌC BÍCH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. BÙI THỊ HUẾ

HÀ NỘI - 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan bài Luận văn "***Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Thăng Long***" là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Ngọc Bích

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT v
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU vi
LỜI MỞ ĐẦU 1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC 12
1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM LIÊN QUAN 12
1.1.1. Giảng viên 12
1.1.2. Đội ngũ giảng viên 13
1.1.3. Chất lượng đội ngũ giảng viên 14
1.1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên 15
1.2. TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN 16
1.2.1. Nâng cao về thể lực 16
1.2.2. Nâng cao về trí lực 20
1.2.3. Nâng cao về tâm lực 22
1.2.4. Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ giảng viên 22
1.2.5. Mức độ hoàn thành công việc 23
1.3. HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN 24
1.3.1. Hoạt động tuyển dụng và thu hút giảng viên 24
1.3.2. Bố trí sử dụng và đánh giá đội ngũ giảng viên 25
1.3.3. Đào tạo bồi dưỡng và phát triển 26
1.3.4. Chế độ đãi ngộ đối với giảng viên 27
1.3.5. Chăm sóc sức khỏe, an toàn vệ sinh lao động 28
1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN 28
1.4.1. Các nhân tố bên ngoài 28

1.4.2. Các nhân tố bên trong 30
1.5. KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG 33
1.5.1. Kinh nghiệm của Đại học Tài chính Quản trị Kinh doanh (ĐHTCQTKD) 33
1.5.2. Kinh nghiệm của Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội (ĐHKDCNHN) 35
1.5.3. Bài học rút ra cho Trường Đại học Thăng Long trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên 38
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG 39
2.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG .. 39
2.1.1. Thông tin chung về trường 39
2.1.2. Sơ đồ tổ chức bộ máy trường Đại học Thăng Long 42
2.1.3. Quy mô và cơ cấu cán bộ, giảng viên của trường 44
2.2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG 48
2.2.1. Thực trạng nâng cao về thể lực 48
2.2.2. Thực trạng nâng cao về trí lực 52
2.2.3. Thực trạng nâng cao về tâm lực 62
2.2.4. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ GV theo kết quả hoàn thành công việc 63
2.2.5. Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ GV tại Trường Đại học Thăng Long 65
2.3. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG 72
2.3.1. Hoạt động tuyển dụng và thu hút 72
2.3.2. Tiếp nhận, bố trí và sử dụng 77

2.3.3. Hoạt động đào tạo bồi dưỡng phát triển 80
2.3.4. Hoạt động thù lao đãi ngộ 86
2.3.5. Chăm sóc sức khỏe, an toàn vệ sinh và điều kiện làm việc 89
2.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG ... 91
2.4.1. Các nhân tố bên ngoài 91
2.4.2. Các nhân tố bên trong 94
2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GV TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG 98
2.5.1. Những mặt đạt được 98
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân 100
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GV TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG 103
3.1. PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG 103
3.1.1. Quan điểm phát triển toàn diện 103
3.1.2. Mục tiêu và phương hướng phát triển nguồn nhân lực 103
3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG 104
3.2.1. Nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực tại Trường 104
3.2.2. Nâng cao tâm lực cho GV tại Trường 105
3.2.3. Hoàn thiện quy trình tuyển dụng GV nhằm nâng cao chất lượng đầu vào của đội ngũ GV trường 107
3.2.4. Hoàn thiện công tác tiếp nhận, bố trí nhân lực 111
3.2.5. Đổi mới hoạt động đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trường 113
3.2.6. Hoàn thiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của Trường 118
3.2.7. Về nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ giảng viên .. 120
3.2.8. Về đẩy mạnh hoạt động NCKH trong đội ngũ giảng viên 121

3.2.9. Về tăng cường thêm sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp 121
KẾT LUẬN 123
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 124
PHỤ LỤC 127

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBGV	: Cán bộ giảng viên
CLNNL	: Chất lượng nguồn nhân lực
ĐH	: Đại học
ĐHTCQTKD	: Đại học Tài chính Quản trị Kinh doanh
ĐHKDCNHN	: Đại học Kinh Doanh và Công nghệ Hà Nội
ĐHTL	: Đại học Thăng Long
GV	: Giảng viên
NCKH	: Nghiên cứu khoa học
NNL	: Nguồn nhân lực
SĐH	: Sau đại học
SV	: Sinh viên

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU

Bảng 1.1. Bảng đánh giá theo tiêu chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới (WHO) và dành cho người châu Á (IDI & WPPO) 18
Bảng 1.2. Phân loại sức khỏe theo thể lực 19
Bảng 2.1. Quy mô CBGV trường ĐHTL tính đến tháng 06/2020 44
Bảng 2.2. Cơ cấu CBGV trường ĐHTL tính đến tháng 06/2020 45
Bảng 2.3. Cơ cấu tuổi và giới tính của CBGV trường ĐHTL tính đến tháng 6 năm 2020 46
Bảng 2.4. Thống kê tình hình sức khỏe của đội ngũ GV tại Trường giai đoạn 2018 - 2020 49
Bảng 2.5. Các bệnh thường gặp của đội ngũ GV làm việc tại Trường trong đợt kiểm tra sức khỏe định kỳ năm 2020 50
Bảng 2.6. Trình độ của đội ngũ GV trường Đại học Thăng Long 52
Bảng 2.7. Học hàm của đội ngũ GV trường Đại học Thăng Long 53
Bảng 2.8. Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ GV trường Đại học Thăng Long giai đoạn 2018 - 2020 54
Bảng 2.9. Trình độ tin học của đội ngũ GV Trường Đại học Thăng Long giai đoạn 2018 - 2020 56
Bảng 2.10. Công trình NCKH của GV trong giai đoạn 2018 - 2020 58
Bảng 2.11. Đánh giá kỹ năng giảng dạy của đội ngũ GV trường ĐHTL 60
Bảng 2.12. Kinh nghiệm làm việc của đội ngũ GV trường ĐHTL năm 2020 61
Bảng 2.13. Thái độ và tác phong làm việc của đội ngũ GV 62
Bảng 2.14. Tổng hợp đánh giá kết quả hoàn thành công việc của GV trường ĐHTL trong giai đoạn 2018 - 2020 64
Bảng 2.15. Bảng tỷ lệ đội ngũ SV/GV theo khoa, nhóm ngành 65
Bảng 2.16. Bảng cơ cấu đội ngũ GV theo giới tính 67

Bảng 2.17. Cơ cấu đội ngũ GV phân theo tuổi đời tại trường giai đoạn 2018 – 2020 69
Bảng 2.18. Bảng cơ cấu chức danh của đội ngũ GV trường ĐHTL 71
Bảng 2.19. Bảng kết quả tuyển dụng GV năm học 2019 - 2020 tại trường Đại học Thăng Long 75
Bảng 2.20. Đánh giá của GV về hoạt động tuyển dụng của trường 76
Bảng 2.21. Tình hình bố trí lao động theo giới tính và trình độ tại trường năm 2019 78
Bảng 2.22. Kết quả đào tạo GV của trường ĐHTL giai đoạn 2018 - 2020 82
Bảng 2.23. Đánh giá của GV về hoạt động đào tạo 84
Bảng 2.24. Đánh giá của GV về yếu tố tiền lương 88

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ bộ máy tổ chức của trường Đại học Thăng Long 43
Lưu đồ 3.1. Quy trình tuyển dụng giảng viên của trường ĐHTL 109

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong quá trình phát triển của đời sống xã hội và khoa học công nghệ của các quốc gia, vai trò và vị trí của giáo dục đại học nói chung và các trường đại học nói riêng ngày càng trở nên quan trọng. Đây là một lợi thế bền vững của quốc gia trong đó có sự đóng góp rất lớn từ phía đội ngũ giảng viên. Đối với các trường đại học, đội ngũ giảng viên có chất lượng cao đồng nghĩa với chất lượng đào tạo cao, trường sẽ có được lợi thế và sự tin tưởng từ phía người học, từ gia đình học viên và của cộng đồng xã hội.

Ở nước ta, trong những năm gần đây, Nhà nước, Chính phủ và Bộ Giáo dục và Đào tạo (GDĐT) đang khuyến khích đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục trong đó có giáo dục đại học làm cho số lượng các trường đại học ngoài công lập tăng lên nhanh chóng. Đi cùng với sự tăng lên về số lượng thì bài toán đặt ra là chất lượng cũng phải được bảo đảm và tăng theo. Tuy nhiên hiện nay, chất lượng đào tạo tại các cơ sở đào tạo ngoài công lập vẫn là một câu hỏi lớn, xã hội vẫn còn hoài nghi, thị trường lao động thì vẫn phân biệt… Do vậy việc gây dựng vị thế và uy tín của trường là việc làm rất cần thiết. Đây cũng là mục tiêu mà Trường Đại học Thăng Long đang hướng tới.

Trường Đại học Thăng Long (ĐHTL) là trường ngoài công lập đào tạo bậc đại học đầu tiên tại Việt Nam. Trường Đại học Thăng Long hoạt động trên nguyên tắc: không vì mục tiêu lợi nhuận, tạo một môi trường giáo dục lành mạnh, tôn trọng tính trung thực, tình yêu thương và tinh thần hợp tác. Với truyền thống hơn 30 năm xây dựng và phát triển không ngừng, Trường Đại học Thăng Long đã khẳng định tên tuổi và chất lượng đào tạo với gần 2000 sinh viên tốt nghiệp mỗi năm, góp phần đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Kết quả đào tạo của nhà trường ngày càng được các xã hội tin tưởng. Chất lượng đào tạo của nhà trường nhờ có sự đóng góp rất lớn từ đội ngũ giảng viên của trường. Trong thời gian qua Trường Đại học Thăng Long đã không ngừng đẩy mạnh các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng cho đội ngũ giảng viên của trường, để họ ngày một hoàn thiện hơn về nguồn lực làm việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình và nâng cao sứ mệnh của trường. Tuy nhiên, hiện nay chất lượng đội ngũ giảng viên còn nhiều bất cập, cũng như đội ngũ giảng viên tại Trường còn chưa đạt chuẩn đặc biệt là về trình độ chuyên môn cũng như trình độ ngoại ngữ, tin học,… Xuất phát từ những lí do trên, tôi đã quyết định chọn đề tài ***"Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Thăng Long"*** làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

2.1. Các nghiên cứu nước ngoài

Ngành giáo dục đào tạo là ngành có vai trò rất quan trọng trong mỗi quốc gia. Vì vậy nghiên cứu về chất lượng giáo dục nói chung và chất lượng đội ngũ tham gia trực tiếp vào công việc đào tạo nói riêng được rất nhiều nhà khoa học trên thế giới quan tâm nghiên cứu.

Trong nghiên cứu *"Nhận thức về chất lượng giáo dục tại các trường đại học tư nhân Bangladesh: Một nghiên cứu từ quan điểm của sinh viên"* của tác giả Husain Salilul Akareem (2012), chất lượng giáo dục là mối quan tâm trong nhiều thập kỷ. Dần dần nó trở nên chuyên biệt và thương mại hóa hơn trên toàn thế giới. Trong nghiên cứu này, một mẫu gồm 400 sinh viên được lấy từ năm trường đại học tư thục nổi tiếng của Bangladesh để đo lường nhận thức về chất lượng giáo dục của sinh viên hiện tại. Phân tích thành phần nguyên tắc được sử dụng để đo lường nhóm giữa các biến chỉ ra các chiều của chất lượng giáo dục. Nhận thức về chất lượng giáo dục đã được kiểm tra xem chúng có mối liên hệ với đặc điểm của sinh viên về tình trạng hiện tại và nền

kinh tế xã hội hay không. Những phát hiện của nghiên cứu cho thấy rằng cả hai đặc điểm hành chính và giảng viên cùng thể hiện chất lượng giáo dục ở mức độ cao hơn, trong khi các đặc điểm thể chế và đặc điểm của sinh viên thể hiện chất lượng giáo dục ở mức độ vừa phải. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng nhận thức về chất lượng giáo dục phụ thuộc vào tình trạng hiện tại và nền tảng kinh tế xã hội của sinh viên.

Trong nghiên cứu "*Điều gì tạo nên một giảng viên đại học giỏi? Nhận thức của sinh viên về giảng viên xuất sắc*" của tác giả Feng Su và cộng sự (2012) các tác giả cho rằng, để đạt được sự xuất sắc trong giảng dạy, chúng ta cần sự tham gia của sinh viên trong cuộc đối thoại về vấn đề quan trọng này. Khái niệm của sinh viên về giảng dạy tốt là cơ bản khi xây dựng sự hiểu biết của chúng tôi về điều này là gì và làm thế nào nó có thể được phát triển. Bài viết này báo cáo về những phát hiện của một nghiên cứu định tính về nhận thức của sinh viên đại học về một giảng viên đại học giỏi. Bài viết dựa trên bộ dữ liệu thứ cấp được thu thập bởi bốn trung tâm chủ đề của Học viện Giáo dục Đại học (HEA). Phân tích diễn giải của dữ liệu cho thấy, từ quan điểm của sinh viên, sự kết hợp kiến thức môn học của giảng viên, sẵn sàng giúp đỡ và phương pháp giảng dạy truyền cảm hứng làm nên một giảng viên đại học giỏi. Hài hước và có thể phản hồi nhanh chóng cũng được coi là yếu tố quan trọng. Những phát hiện này có một số ý nghĩa quan trọng đối với thực tiễn học tập. Luận điểm chính được nâng cao là các định nghĩa về sự xuất sắc trong giảng dạy không thể có được một cách đầy đủ từ các loại hình và mô tả các kỹ thuật và kỹ năng. Sự tranh cãi của chúng tôi là những hiểu biết sâu sắc hơn được xây dựng thông qua việc thu hút sinh viên tham gia vào cuộc đối thoại có ý nghĩa về sư phạm. Điều này có thể phát hiện ra các lớp hiểu biết sâu sắc hơn về những gì làm cho việc giảng dạy tốt ở trường đại học

và do đó thăm dò các khía cạnh khó nắm bắt hơn được đo lường thông qua thang đo hoặc các chỉ số hiệu suất.

Nghiên cứu *"Cải thiện chất lượng bài giảng thông qua đào tạo nói trước công chúng"* của tác giả Robert Mowbray và cộng sự (2013) chỉ ra rằng kỹ năng giảng dạy kém có thể làm giảm đi kinh nghiệm và kết quả học tập của sinh viên vì bài giảng về cơ bản là một hình thức giao tiếp công cộng, đào tạo về nói trước công chúng có thể cải thiện chất lượng bài giảng. Mười hai giảng viên đại học ở Malaysia đã tham gia một chương trình đào tạo kỹ năng nói trước công chúng kéo dài sáu tuần. Một thử nghiệm gần đây đã được sử dụng để đo lường sự hài lòng của các giảng viên tham gia chương trình, thay đổi cách thực hành giảng dạy của họ và thay đổi kết quả của sinh viên. Tất cả các giảng viên bày tỏ sự hài lòng với chương trình và cảm thấy rằng họ đã phát triển một bộ kỹ năng giảng dạy mới và cải thiện khả năng truyền đạt kiến thức cho sinh viên của họ. Chương trình cũng được liên kết với một sự cải thiện đáng kể trong kết quả của sinh viên.

2.2. Các nghiên cứu trong nước

Cùng với sự phát triển nhanh chóng về số lượng các trường đại học ngoài công lập thì số lượng giảng viên giảng dạy ở các trường này cũng không ngừng gia tăng nhanh chóng. Nếu tính đến hết giai đoạn 2 (1994 – 1999) số lượng chỉ đạt khoảng 4500 giảng viên thì đến hết giai đoạn 3 (2000 – 2005), có số này là khoảng 6600 giảng viên. Số lượng giảng viên tại các trường đại học ngoài công lập đặc biệt tăng mạnh trong một vài năm gần đây, tính đến 2015, đã có khoảng 17300 giảng viên. Tuy nhiên, tính trung bình số lượng sinh viên/giảng viên ngoài công lập đạt: 18.13/1.3 trong đó chưa kể đến số sinh viên học văn bằng 2, liên thông, tại chức, từ xa, hoàn chỉnh kiến thức, học viên sau đại học và một lượng không nhỏ các giảng viên có học hàm, học vị chỉ ghi danh tại trường mà không tham gia làm việc. Nếu thống

kê được chi tiết tổng số người học thì tỉ lệ bình quân sinh viên/giảng viên còn ở mức cao, vì vậy để đáp ứng sự phát triển nhanh chóng của giáo dục đại học ngoài công lập, đòi hỏi giảng viên tại các trường này không chỉ tăng lên về số lượng mà còn phải không ngừng nâng cao về chất lượng. đội ngũ giảng viên giữ vai trò quan trọng, trở thành lực lượng nòng cốt kiến tạo nên giá trị, chất lượng, uy tín và thương hiệu của một trường đại học. Với vai trò quan trọng đó nên đội ngũ giảng viên đã trở thành đối tượng nghiên cứu, chủ đề "nóng" thu hút nhiều sự quan tâm của các nhà quản lý, các nhà nghiên cứu giáo dục với mong muốn nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Dưới đây là kết quả nghiên cứu của các công trình liên quan đến đề tài của luận văn trong thời gian vừa qua.

Trong luận văn thạc sĩ của tác giả Nguyễn Mỹ Linh (2016) "Phát triển nguồn nhân lực giảng viên tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp", đề tài có ý nghĩa thực tiễn trong việc nghiên cứu về vấn đề phát triển đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp. Điều này được thể hiện cụ thể qua các điểm sau: hệ thống hóa và phát triển những lý luận chung về phát triển nguồn nhân lực; tập trung nghiên cứu phát triển chất lượng giảng viên thông qua công tác đào tạo; phân tích, đánh giá thực trạng công tác đào tạo đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp hiện nay và đưa ra các giải pháp để nâng cao chất lượng giảng viên của trường.

Trong "Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (ĐHKTQD) hướng tới mục tiêu trở thành đại học nghiên cứu" của Nguyễn Đức Hiển (2013) nói đến tiêu chuẩn/ đặc trưng của một trường đại học nghiên cứu đào tạo sau đại học chiếm tỷ trọng cao; hoạt động NCKH mang lại nguồn thu chủ yếu thông qua liên kết nghiên cứu bên ngoài, đội ngũ giảng viên có trình độ và tận tâm với giảng dạy và NCKH. Chiếu theo các

tiêu chuẩn/ đặc trưng này thì ĐHKTQD vẫn chưa đáp ứng đầy đủ cả về chất lượng và số lượng, đặc biệt đội ngũ giảng viên ở thế hệ trẻ đang có xu hướng học tập nâng cao trình độ trong nước, dẫn đến yếu về ngoại ngữ và quan hệ với đối tác nước ngoài như hoạt động hợp tác quốc tế; số giảng viên chủ động tham gia NCKH chưa nhiều, nhất là làm chủ biên các công trình khoa học; thay vào đó là giảng viên lâu năm; giảng viên trẻ chỉ là thành viên tham gia.

Trong "Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc" của Nguyễn Thị Thu Hằng (2013) có trình bày cơ sở lý luận về đội ngũ giảng viên bao gồm khái niệm, vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, những nội dung này hướng đến đội ngũ giảng viên nói chung trong khối các trường đại học kinh tế và quản trị kinh doanh ở khu vực phía Bắc.

Luận án tiến sĩ "Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng giao thông vận tải thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế" của tác giả Nguyễn Văn Lâm (2015) đã góp phần hệ thống hóa và phát triển đội ngũ giảng viên nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng giao thông vận tải nói riêng trong bối cảnh của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, trong đó có sử dụng các phương pháp tiếp cận mới: tiếp cận quản lý nguồn nhân lực; tiếp cận năng lực; phối hợp giữa phát triển cá nhân với phát triển đội ngũ, lấy phát triển cá nhân người giảng viên làm nền tảng cho việc phát triển đội ngũ giảng viên. Bên cạnh đó luận án đã đánh giá được thực trạng đội ngũ giảng viên và công tác phát triển đội ngũ giảng viên của các trường cao đẳng giao thông vận tải. Từ đó đề xuất được các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên của trường cao đẳng giao thông vận tải đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân

lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Trong "Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN)"của Lê Xuân Tình (2015) đánh giá đại học quốc gia Hà Nội được biết đến là "cái nôi" của NCKH và thực tế ĐHQGHN trở thành một trong hai trường đại học duy nhất của Việt Nam lọt vào Top 200 trường đại học hàng đầu Châu Á theo đánh giá của Tổ chức Tư vấn Giáo dục Quacquareli Symond. Kết quả này là do trường có đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao, bề dày và kinh nghiệm về NCKH.

Trong luận án tiến sĩ "Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam" của tác giả Vũ Đức Lễ (2017), tác giả đã làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn về chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập (quy hoạch, thu hút, tuyển dụng; sử dụng, đánh giá; đào tạo, bồi dưỡng; đãi ngộ, tôn vinh) ở Việt Nam. Ngoài ra, tác giả cũng xác định các bất hợp lý và "lỗ hổng" của chính sách, các yếu tố ảnh hưởng trên cơ sở các vấn đề đặt ra cần giải quyết của các chính sách hiện hành; từ đó đề xuất mục tiêu, quan điểm, phương hướng và các giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học công lập ở Việt Nam.

Nghiên cứu "Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp" của tác giả Nguyễn Thị Thu Hương (2012), tác giả đã đánh giá thực trạng đội ngũ và công tác quản lý đội ngũ giảng viên trong trường đại học hiện nay. Tác giả chỉ ra được những hạn chế còn tồn tại đó là: Chất lượng đội ngũ CBGV trong trường đại học nước ta hiện nay còn yếu, chưa thực sự tương xứng với đòi hỏi phát triển của đất nước, xã hội và xu thế hội nhập; Đầu tư nhà nước và xã hội cho giáo dục nhiều nhưng dàn trải thiếu trọng tâm; Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của một bộ phận GV còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới; tinh thần phục vụ, nhiệt huyết

chưa cao; Cơ chế quản lý giáo dục còn nhiều hạn chế. Việc quản lí nhà nước về giáo dục đại học còn bất cập, cơ chế quản lý, sử dụng, chế độ chính sách đối với GV trong trường đại học còn bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ GV đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác. Từ những hạn chế trên tác giả đã đưa ra những giải pháp hết sức cần thiết nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học hiện nay ở nước ta.

Đề tài "Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay" của Trần Mai Ước (2013) cho rằng hoạt động đào tạo và hoạt động NCKH là hai hoạt động có mối quan hệ hữu cơ, đồng thời cũng là hai nhiệm vụ cơ bản chiến lược của bất cứ một trường đại học nào. Kết quả NCKH của giảng viên phản ánh chất lượng đào tạo của nhà trường. Để NCKH đạt được kết quả tốt hơn – góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Bài viết chỉ ra 8 lợi ích thiết thực của nghiên cứu khoa học đối với giảng viên, điển hình như NCKH giúp giảng viên đào sâu, cập nhật, trau dồi tri thức; phát triển tư duy, năng lực sáng tạo của giảng viên; gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, lý thuyết và thực hành.

Trong nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Lý (2016) "Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học dân lập ở Việt Nam", tác giả đã đi sâu nghiên cứu và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên theo 2 nhóm yếu tố đó là yếu tố khách quan bao gồm xu hướng xã hội hóa giáo dục, tổ chức bộ máy các trường đại học, môi trường làm việc và yếu tố chủ quan bao gồm yếu tố đầu vào của trường, công tác quy hoạch giảng viên và công tác đào tạo. Dựa vào việc phân tích sự ảnh hưởng của các yếu tố trên đến chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường dân lập, tác giả đã một lần nữa nhấn mạnh muốn nâng cao chất lượng giảng

viên trước hết cần tính đến tất cả các yếu tố đã nêu trên để từ đó có định hướng và giải pháp phù hợp.

Như vậy, cùng là nghiên cứu vấn đề chất lượng đội ngũ giảng viên đại học, nhưng lại được nhiều tác giả nghiên cứu và xem xét ở các góc độ khác nhau như năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học,… Các góc độ nghiên cứu này sẽ tùy thuộc vào mục tiêu, sứ mệnh, định hướng phát triển của mỗi trường, mỗi giai đoạn khác nhau. Do vậy, xoay quanh chủ đề này còn nhiều tranh cãi, chưa thống nhất về cách thức, cách tiếp cận, giải pháp thực hiện trong việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học. Đặc biệt, đối với Trường Đại học Thăng Long, cho đến nay chưa có công trình nào được thực hiện một cách hệ thống, bài bản để tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại trên để khắc phục cũng như đề xuất các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay. Chính các vấn đề này đã gợi mở những hướng nghiên cứu cần tiếp tục được thực hiện trong luận văn của học viên. Đây chính là khoảng trống của đề tài cần bổ sung và hoàn thiện trong thời gian tới.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

- ***Mục đích nghiên cứu*** của đề tài nhằm đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Thăng Long.
- ***Nhiệm vụ nghiên cứu***:

+ Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường đại học ngoài công lập.

+ Phân tích và đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Thăng Long, từ đó chỉ ra được những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Thăng Long.

+ Đề xuất các giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Thăng Long.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Thăng Long.

Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cơ hữu – những người đang là giảng viên ở các khoa, bộ môn và có hoạt động chuyên trách về giảng dạy và kí hợp đồng dài hạn với nhà trường.

- Phạm vi không gian: Tại Trường Đại học Thăng Long.

- Phạm vi thời gian: Từ năm 2018 đến 2020; và định hướng giải pháp đề xuất đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập thông tin:

+ Thông tin thứ cấp: kế thừa, thu thập số liệu về đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng và các tài liệu có sẵn ở Trường Đại học Thăng Long.

+ Thông tin sơ cấp: sử dụng phương pháp điều tra xã hội học thông qua bảng hỏi, với hai nhóm đối tượng là giảng viên và sinh viên của trường. Nhóm đối tượng là giảng viên, tác giả đã điều tra thông tin về năng lực trình độ chuyên môn, về kĩ năng của họ và hỏi về chương trình đào tạo của Trường. Số phiếu phát ra là 120, số phiếu thu về là 110 phiếu. Với đối tượng là sinh viên, tác giả đã hỏi về tác phong và thái độ làm việc của giảng viên. Số phiếu phát ra là 160 phiếu, số phiếu thu về và hợp lệ là 150 phiếu. (mẫu phiếu ở phụ lục 1, 2)

- Phương pháp thống kê – tổng hợp – phân tích: được sử dụng trong việc thu thập các số liệu về chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đội ngũ

giảng viên trường: như cơ cấu giới tính, tuổi, trình độ văn hóa, chuyên môn, chính trị….; thống kê số lượng phiếu điều tra. Sau đó, tác giả tổng hợp lại một cách khoa học, hợp lí và đầy đủ thông tin để phân tích, đánh giá.

- Phương pháp so sánh, đánh giá: tác giả đã so sánh (chủ yếu là so sánh về số liệu thể hiện thực tế chất lượng nguồn nhân lực đã đạt được) qua các năm hay so sánh giữa các năm, các chỉ tiêu với nhau để thấy rõ nét hơn sự thay đổi, tính hiệu quả đạt được của những chính sách, chương trình và những nỗ lực mà đội ngũ giảng viên trường đạt được trong vấn đề phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Thăng Long.

- Phương pháp xử lý số liệu: số liệu thu thập, điều tra được xử lý trên máy tính, bằng phần mềm excel.

6. Đóng góp mới của luận văn

Về lý luận: Làm rõ thêm một số vấn đề lý luận về chất lượng giảng viên và nâng cao chất lượng giảng viên trong các trường đại học.

Về thực tiễn: Đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện hoạt động nâng cao chất lượng giảng viên tại Trường Đại học Thăng Long.

7. Kết cấu của đề tài

Cấu trúc của bài luận văn gồm 3 chương

Chương 1: Cơ sở lí luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường Đại học

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Thăng Long

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Thăng Long

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM LIÊN QUAN

1.1.1. Giảng viên

Theo Điều 70 của Luật Giáo dục (2005) thì nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường và các cơ sở giáo dục khác. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên; Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục đại học gọi là giảng viên [19, 62].

Trong chương VIII, Luật Giáo dục Đại học (2012) có quy định cụ thể về giảng viên tại trường Đại học như sau: Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại Điểm e Khoản 1 Điều 77 của Luật Giáo dục. Cụ thể là: Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với nhà giáo giảng dạy cao đẳng, đại học; có bằng thạc sĩ trở lên đối với nhà giáo giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận văn thạc sĩ; có bằng tiến sĩ đối với nhà giáo giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận án tiến sĩ [20, 72].

Theo Wikipedia thì khái niệm được hiểu cụ thể hơn về giảng viên như sau: Giảng viên là công chức chuyên môn đảm nhiệm việc giảng dạy và đào tạo ở bậc đại học, cao đẳng thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường đại học hoặc cao đẳng [27].

Giảng viên trong các trường đại học bao gồm: giảng viên cơ hữu, giảng viên thỉnh giảng, giảng viên kiêm chức. Trong luận văn tốt nghiệp này, tôi chỉ tập trung nghiên cứu về giảng viên cơ hữu.

1.1.2. Đội ngũ giảng viên

Theo Vũ Xuân Thái (1999), "đội ngũ" được hiểu chung nhất là tập hợp một số đông người cùng đặc điểm chức năng hoặc nghề nghiệp được tổ chức thành một lực lượng xã hội cùng thực hiện một mục đích nhất định. [16]

Để có thể dễ hình dung hơn, theo Hoàng Phê (2001), đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng như đội ngũ những người viết văn, đội ngũ nhà giáo. [6]

Theo nghĩa hẹp, đội ngũ giảng viên là tập thể các thầy giáo, cô giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý giáo dục tại các cơ sở giáo dục.

Theo nghĩa rộng, đội ngũ giảng viên là những người làm nghề học thuật (academic profession), là người làm nghề dạy học từ bậc cao đẳng, đại học trở lên, được tổ chức thành một lực lượng, cùng chung nhiệm vụ, thực hiện các mục tiêu giáo dục đã đề ra cho tập hợp đó. Họ làm việc có kế hoạch, gắn bó với nhau thông qua môi trường giáo dục, qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ pháp luật.

Như vậy, đội ngũ giảng viên bao gồm những người đủ tiêu chuẩn giảng viên, không phân biệt quốc tịch, được ký hợp đồng dạy học từ bậc cao đẳng trở lên, tổ chức thành một đội ngũ, thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản lý… theo kế hoạch.

Từ những khái niệm trên tôi đưa ra khái niệm về đội ngũ giảng viên như sau "*Đội ngũ giảng viên là khái niệm chỉ một tập hợp gồm những người cùng chức năng, nhiệm vụ đảm nhiệm việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục cao đẳng trở lên"*.

1.1.3. Chất lượng đội ngũ giảng viên

Theo Oxford University (1995), "chất lượng – Quality" là tiêu chuẩn của cái gì khi so sánh với cái khác giống với nó (the standard of sth when compared to other things like it). [26]

Cũng theo một tài liệu nước ngoài có nói rõ hơn về chất lượng như sau: Theo Điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 định nghĩa "chất lượng – Quality" là mức độ mà một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu (the degree to which a set of inherent characteristics fulfils requirements (wwwpub.iaea.org).

Theo Hoàng Phê (2001), "chất lượng" là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc. [6]

PGS.TS Mai Quốc Chánh "chất lượng nguồn nhân lực được xem xét trên các mặt: trình độ sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, năng lực phẩm chất". Tác giả sử dụng thuật ngữ "xem xét trên các mặt" chứ không coi đó là các tiêu chí bắt buộc. Bên cạnh đó còn nhiều mặt chưa được hoặc không được xét đến. Ví dụ như về kĩ năng trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên. [18]

Như vậy, *chất lượng giảng viên là sự xem xét trên các mặt về thể lực, trí lực và tâm lực của giảng viên trong quá trình đảm nhiệm việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học của trường đại học hoặc cao đẳng.*

Từ những khái niệm trên tôi xin đưa ra khái niệm về Chất lượng đội ngũ giảng viên như sau: *Chất lượng đội ngũ giảng viên là sự xem xét trên các mặt về thể lực, trí lực và tâm lực của tập hợp gồm nhiều người cùng chức năng, nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học của trường đại học hoặc cao đẳng.*

Chất lượng của đội ngũ giảng viên là một trạng thái nhất định của đội ngũ giảng viên thể hiện mối quan hệ phối hợp, tương tác giữa các yếu tố, các

thành phần cấu thành nên bản chất bên trong của đội ngũ giảng viên. Chất lượng của cả đội ngũ không phải là sự tập hợp giản đơn số lượng, mà là sự tổng hợp sức mạnh của toàn bộ đội ngũ. Sức mạnh này bắt nguồn từ phẩm chất vốn có bên trong của mỗi giảng viên và nó được tăng lên gấp bội bởi tính thống nhất của tổ chức, của sự giáo dục, đào tạo, phân công, quản lý và kỷ luật trong đội ngũ. Như vậy, có thể nói chất lượng của đội ngũ giảng viên bao gồm:

- Chất lượng của từng giảng viên, cụ thể là phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Chất lượng của từng giảng viên là yếu tố cơ bản tạo nên chất lượng của cả đội ngũ.

- Chất lượng của cả đội ngũ, một chỉnh thể, thể hiện ở cơ cấu đội ngũ được tổ chức khoa học, có tỷ lệ cân đối, hợp lý vì số lượng và độ tuổi bình quân được phân bố trên cơ sở giáo dục, cho đến cơ cấu số lượng nam nữ, độ tuổi, thành phần của đội ngũ cùng với việc bồi dưỡng, giáo dục, phân công, quản lý kiểm tra giám sát và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức.

Chất lượng đội ngũ giảng viên là một hệ thống những phẩm chất, giá trị được kết cấu như một chỉnh thể toàn diện được thể hiện qua phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mỗi giảng viên và cơ cấu, số lượng, độ tuổi của cả đội ngũ.

1.1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là việc nâng cao khả năng về các mặt của đội ngũ giảng viên như: Nâng cao về thể lực; Nâng cao về trí lực; Nâng cao về tâm lực; Hợp lí hóa về cơ cấu và nâng cao mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ giảng viên trong việc thực hiện chức năng nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học của trường đại học hoặc cao đẳng.

Như vậy, nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên gồm các nội dung sau:

- Nâng cao Thể lực;
- Nâng cao Trí lực;
- Nâng cao Tâm lực;
- Hợp lý hóa cơ cấu;
- Nâng cao mức độ hoàn thành công việc.

1.2. TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

1.2.1. Nâng cao về thể lực

Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. Sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế/ trên nền thể lực khỏe mạnh. Chăm sóc sức khỏe là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.

Nâng cao thể lực bao gồm việc nâng cao sức khỏe, thể chất của nguồn nhân lực. Sức khỏe không chỉ biểu hiện chất lượng nguồn nhân lực mà còn ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công việc. Sức khỏe này hàm chứa khỏe cả thể chất và tinh thần của nguồn nhân lực. Thân thể khỏe mạnh, cường tráng mới chứa đựng tâm hồn trong sáng, tinh thần sảng khoái, mới tiếp thu được kiến thức văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ tốt và lao động đạt hiệu quả cao. Nâng cao thể lực, sức khỏe là một vấn đề cần phải được coi trọng tại mỗi đơn vị, mỗi cơ quan, tổ chức.

Việc nâng cao thể lực của đội ngũ giảng viên là một yêu cầu cần thiết, bởi đội ngũ giảng viên là đội ngũ lao động trí óc, thường xuyên phải hoạt

động trí óc rất mệt mỏi và dễ mắc những bệnh nghề nghiệp, ảnh hưởng lớn tới sức khỏe và hiệu quả làm việc. Sức khỏe vừa là mục đích, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao thể lực của con người là một đòi hỏi rất chính đáng mà xã hội phải đảm bảo. Bên cạnh đó, ngay từ khâu tuyển dụng giảng viên, tiêu chí sức khỏe cũng được quan tâm lưu ý. Một người gặp khó khăn về thể lực, tinh thần khi phải đảm nhận công việc hoặc mắc một số bệnh tật khó có thể được tuyển dụng vào các cơ sở giáo dục đại học.

Nâng cao thể lực cho đội ngũ giảng viên được biểu hiện ở việc nâng cao chất lượng môi trường làm việc, an toàn trong khi làm việc và nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ giảng viên.

- Các tiêu chí đánh giá về thể lực bao gồm: Chỉ số hình thể (BMI), tình trạng sức khỏe và tình trạng bệnh tật.

+ Chỉ số hình thể (BMI): Chỉ số hình thể (Body Mass Index) - được dùng để đánh giá mức độ gầy hay béo của một người. Chỉ số này do nhà bác học người Bỉ Adolphe Quetelet đưa ra năm 1832. Chỉ số này có thể giúp xác định một người bị bệnh béo phì hay bị bệnh suy dinh dưỡng thông qua số liệu về hình dáng, chiều cao và cân nặng cơ thể.

Gọi W là khối lượng của một người (tính bằng kg) và H là chiều cao của người đó (tính bằng m), chỉ số khối cơ thể được tính theo công thức:

$BMI(kg/m^2)= W/H^2$

Bảng 1.1: Bảng đánh giá theo tiêu chuẩn của Tổ chức Y tế thế giới (WHO) và dành cho người Châu Á (IDI & WPPO)

Phân loại	WHO BMI (kg/m^2)	IDI & WPPO BMI (kg/m^2)
Cân nặng thấp (gầy)	<18.5	<18.5
Bình thường	18.5 - 24.9	18.5 - 22.9
Thừa cân	25	23
Béo phì độ I	25 - 29.9	23 - 24.9
Béo phì độ II	35 - 39.9	30
Béo phì độ III	40	40

(*Nguồn: Tổ chức Y tế thế giới WHO)*

Tiêu chí đánh giá việc nâng cao thể lực thông qua chỉ số BMI được thể hiện qua tỉ lệ số giảng viên được phân loại theo chỉ số BMI trên tổng số giảng viên tham gia đánh giá.

+ Tình trạng sức khỏe: Sức khỏe là trạng thái thoải mái toàn diện về thể chất, tinh thần và xã hội và không phải chỉ bao gồm có tình trạng không có bệnh hay thương tật. Theo đó tình trạng sức khỏe bao gồm cả sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần và sức khỏe xã hội. Đối với chỉ tiêu sức khỏe, thường phải khảo nghiệm thực tế như cân đo, thực hiện các kiểm tra về sức khỏe,… từ đó đánh giá dựa trên những tiêu chuẩn nhất định.

Theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT ban hành ngày 15/8/1997 của Bộ Y Tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ thì sức khỏe được phân thành 5 loại như sau: Loại I: Rất khỏe; Loại II: Khỏe; Loại III: Trung bình; Loại IV: Yếu; Loại V: Rất yếu.

Bảng 1.2.Phân loại sức khỏe theo thể lực

Loại sức khỏe	Nam		Nữ	
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)
Loại I	≥ 163	≥ 50	≥ 155	≥ 45
Loại II	158-162	47-49	151-154	43-44
Loại III	154-157	45-46	147-150	40-42
Loại IV	150-153	41-44	143-146	38-39
Loại V	< 150	< 40	< 143	< 38

(Nguồn: Quyết định số 1613/QĐ-BYT ngày 15/8/1997 của Bộ Y tế)

Đánh giá nâng cao thể lực của giảng viên thông qua tình trạng sức khỏe được thể hiện thông qua tỉ lệ % của từng loại sức khỏe. Công thức tính như sau:

$$\frac{\textbf{Giảng viên có sức khỏe loại X}}{\textbf{Tổng số giảng viên tham gia đánh giá phân loại sức khỏe}} \textbf{ x 100\%}$$

Trong đó :X là số phân loại sức khỏe

+Tình trạng bệnh tật: Bệnh tật, theo nghĩa rộng, nhằm chỉ bất kỳ tình trạng nào làm suy yếu chức năng bình thường (của cơ thể). Bệnh tật là khía cạnh sinh học của sự không khoẻ (nonhealth), chủ yếu là rối loạn chức năng sinh lý. Bệnh tật sẽ ảnh hưởng trực tiếp và nhiều nhất đến khả năng thực hiện nhiệm vụ của giảng viên. Các bệnh thường gặp đối với giảng viên là:

Bệnh nghề nghiệp: bệnh viêm phổi, cận thị, viêm họng, viêm thanh quản, giãn tĩnh mạch, stress.

Bệnh mãn tính: viêm khớp, tiểu đường, viêm gan, hen suyễn, ung thư…

Nâng cao thể lực của giảng viên thông qua tình trạng bệnh tật được thể hiện qua tỉ lệ % số giảng viên mắc bệnh. Công thức :

$$\frac{\textbf{Số giảng viên mắc bệnh}}{\textbf{Tổng số giảng viên}} \textbf{ x 100\%}$$

1.2.2. Nâng cao về trí lực

Trí lực là năng lực của trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người. Trí tuệ được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu của nguồn lực con người bởi tất cả những gì thúc đẩy con người hành động phải thông qua đầu óc của họ. Khai thác và phát huy tiềm năng về mặt trí lực trở thành yêu cầu quan trọng nhất của việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ giảng viên nói riêng và nguồn nhân lực nói chung.

Nâng cao trí lực (gồm nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, kinh nghiệm làm việc...). Đây là yếu tố có tính quyết định căn bản đến nâng cao năng lực làm việc, khả năng đáp ứng công việc và là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Trong những điều kiện như nhau, những con người khác nhau có thể tiếp thu những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo với nhịp độ khác nhau. Có người tiếp thu nhanh chóng, cũng có người tiếp thu tốn nhiều thời gian và sức lực; ở người này có thể nhanh chóng rút ra kinh nghiệm và đạt đến trình độ điêu luyện trong khi đó, người khác chỉ đạt mức trung bình, nhớ việc. Do vậy, việc nâng cao trí lực cho đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng.

Nâng cao trí lực của đội ngũ giảng viên chính là việc đào tạo nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ quản lý con người, đây là yếu tố quan trọng nhất quyết định tới chất lượng đội ngũ giảng viên.

+ Trình độ: Kiến thức của giảng viên được thể hiện thông qua trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kĩ thuật. Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn mà đội ngũ giảng viên có được chủ yếu thông qua đào tạo, có thể được đào tạo về ngành đó trước khi đảm nhiệm công việc. Đó là các cấp bậc học

cao đẳng, đại học và trên đại học. Các bậc học này chủ yếu được đào tạo ngoài công việc và đào tạo lại trong công việc họ đang thực hiện thông qua các lớp tập huấn hay bồi dưỡng ngắn hạn về nghiệp vụ... Bất kỳ một vị trí, công việc nào đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định. Trình độ chuyên môn kỹ thuật thể hiện sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn, nghề nghiệp nào đó. Ngoài ra, trình độ của giảng viên còn được đánh giá thông qua trình độ quản lí nhà nước, trình độ sư phạm, trình độ tin học, trình độ ngoại ngữ.

+ Kĩ năng: là năng lực (khả năng) của giảng viên thực hiện thuần thục một hay một chuỗi hành động trên cơ sở hiểu biết (kiến thức hoặc kinh nghiệm) nhằm tạo ra kết quả mong đợi. Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ: là khả năng ứng xử và giải quyết công việc. Khả năng này bộc lộ thông qua sự hiểu biết, nhận thức và rèn luyện để có kỹ năng giải quyết công việc. Kỹ năng này hình thành có sự trải nghiệm thực tế hay còn gọi là điều kiện hình thành kỹ năng làm việc của nguồn nhân lực. Vì thế có những giảng viên được đào tạo như nhau nhưng có kỹ năng làm việc không hoàn toàn giống nhau và kỹ năng được nâng lên thông qua quá trình thực hiện thao tác trực tiếp trong công việc.

Các tiêu chí đánh giá kĩ năng của giảng viên là:

- Các kĩ năng chuẩn bị tài liệu giảng dạy: Như nghiên cứu xây dựng giáo trình, bài giảng, viết đề cương môn học và viết được bài giảng.

- Các kĩ năng trên giảng đường: Kỹ năng truyền đạt kiến thức; Kỹ năng xử lý các tình huống trong giảng dạy; Kỹ năng sử dụng phương tiện giảng dạy.

Bất kỳ một vị trí công việc nào đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định. Do vậy, việc trang bị kiến thức chuyên môn là không thể thiếu cho dù mỗi người được đào tạo theo hình thức nào.

Kiến thức có được thông qua nhiều nguồn khác nhau như: đào tạo; qua sự nhận thức các vấn đề trong cuộc sống xã hội mà mỗi người tiếp thu được và qua sự học hỏi kinh nghiệm từ các đồng nghiệp, học hỏi từ các phương tiện thông tin đại chúng, qua sách báo... Trong quá trình thực hiện công việc, đội ngũ giảng viên không chỉ sử dụng kiến thức chuyên môn mà cần dùng nhiều loại kiến thức khác nhau được tổng hợp, vận dụng vào sự phát triển công việc tạo thành kiến thức của mỗi người.

1.2.3. Nâng cao về tâm lực

Tâm lực là những giá trị chuẩn mực đạo đức, phẩm chất tốt đẹp và sự hoàn thiện nhân cách của con người, được biểu hiện trong thực tiễn giảng dạy và sáng tạo của giảng viên. Những giá trị đó gắn liền với năng lực tư duy và hành động cụ thể của con người, tạo nên chất lượng của đội ngũ giảng viên.

Tâm lực cũng là yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Bởi một trong những nhiệm vụ chính và quan trọng của giảng viên đó chính là việc giảng dạy, truyền đạt các kiến thức quý báu cho các sinh viên, bên cạnh đó là giúp cho sinh viên có nhiều những bài học trong cuộc sống. Hướng dẫn, tận tụy với sinh viên. Giảng viên cũng chính là tấm gương để các sinh viên có thể học tập và noi theo do đó giảng viên cần phải có chuẩn mực đạo đức và phẩm chất tốt đẹp

Các tiêu chí đánh giá tâm lực của giảng viên: Ý thức tổ chức kỉ luật trong thực hiện nhiệm vụ và thái độ, tác phong làm việc để thực hiện nhiệm vụ được giao, bên cạnh đó còn thể hiện lối sống lành mạnh và giản dị.

1.2.4. Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ giảng viên

Cơ cấu đội ngũ giảng viên có thể theo các tiêu chí như cơ cấu tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn của giảng viên,… Ban lãnh đạo nhà trường cần phải cân đối nguồn lực giảng viên (GV) theo các tiêu trí để phù hợp với mục tiêu định hướng phát triển của nhà trường như cơ cấu về độ tuổi, giới tính có

phù hợp cho việc giảng dạy hay không. Thường những môn như thể chất, ưa vận động thì độ tuổi nên được trẻ hóa và phù hợp với nam giới hơn nhưng những môn có thiên hướng nghệ thuật, cần sự nhẹ nhàng tỉ mỉ thì phù hợp với nữ giới. Cơ cấu về trình độ giảng viên có đáp ứng được nhu cầu giảng dạy hay chưa, tiếp theo là cơ cấu về chuyên môn và cơ cấu giữa giảng viên lý thuyết với giảng viên thực hành…

Việc có một cơ cấu hợp lý sẽ giúp cho giảng viên thể hiện được tốt vai trò của mình, bên cạnh đó có một cơ cấu hợp lý hóa giúp tạo ra một đội ngũ giảng viên chất lượng và hỗ trợ nhau trong công việc, phát huy vai trò tốt nhất của bản thân mình.

1.2.5. Mức độ hoàn thành công việc

Việc đánh giá kết quả thực hiện công việc là cơ sở quan trọng nhất để đánh giá chất lượng giảng viên, nó phản ánh mức độ phù hợp của giảng viên đối với công việc được giao cũng như có thể đánh giá được giảng viên có thực hiện tốt các yêu cầu, nhiệm vụ của mình hay không. Hoạt động đánh giá thực hiện công việc cần thực hiện thường xuyên để phát hiện kịp thời sai sót đảm bảo công bằng trong công việc, tạo động lực để cán bộ giảng viên nâng cao chất lượng tâm lực.

Việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc được thể hiện qua việc hoàn thành các nhiệm vụ của giảng viên bao gồm nhiệm vụ giảng dạy, nhiệm vụ nghiên cứu khoa học và nhiệm vụ quản lí lớp. Mức độ hoàn thành công việc trong giảng dạy được thể hiện qua số giờ giảng dạy và chất lượng giảng dạy. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu khoa học được thể hiện qua số giờ nghiên cứu khoa học trong một năm và hoàn thành nhiệm vụ quản lí lớp đã được phân công.

Việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc thể hiện thông qua việc đánh giá xếp loại của nhà trường hàng năm.

1.3. HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

1.3.1. Hoạt động tuyển dụng và thu hút giảng viên

Nguồn nhân lực trong tổ chức nói chung không phải là nguồn lực đóng mà chúng ta hoàn toàn có thể thay đổi để phù hợp và theo kịp sự phát triển của kinh tế - xã hội bằng cách thu hút các nguồn nhân lực (NNL) từ bên ngoài để nâng cao chất lượng NNL trong tổ chức thông qua tuyển dụng. Với mỗi cơ sở giáo dục cũng vậy, thông qua tuyển dụng là nền tảng để đội ngũ cán bộ giảng viên đạt tới trình độ cao hơn.

Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự để thỏa mãn nhu cầu của đơn vị và bổ sung lực lượng giảng viên cần thiết để đảm bảo việc thực hiện mục tiêu của đơn vị. Việc tuyển dụng bao gồm hai khâu đó chính là cơ bản là thu hút tìm kiếm và tuyển chọn nhân lực. Hai khâu này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau: nếu thu hút, tìm kiếm tốt mới có điều kiện tuyển chọn được giảng viên có chất lượng, đồng thời cũng làm tăng uy tín quá trình tuyển dụng của đơn vị và qua đó giúp cho việc thu hút, tìm kiếm được nhân tài nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của đơn vị.

Tuyển dụng giảng viên là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của đội ngũ giảng viên hiện tại cũng như tương lai. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức tốt, ngược lại, nếu việc tuyển dụng không được quan tâm đúng mức sẽ không lực chọn được người có đức và có tài vào làm việc, không hoàn thành yêu cầu nhiệm vụ được giao ảnh hưởng đến chất lượng của toàn thể các giảng viên khác.

Việc tuyển dụng được thực hiện tốt và chính xác đáp ứng yêu cầu tuyển đúng và đủ sẽ giúp đội ngũ giảng viên có thể nâng cao cả về mặt thể lực thông qua việc khám xét điều kiện sức khỏe đầu vào, trí lực thông qua các yêu cầu

về kinh nghiệm và trình độ trong quá trình tuyển dụng và nâng cao cả về mặt tâm lực khi xem xét đến thái độ, hành vi cũng như các thành tích đạt được trong quá trình tuyển dụng. Do đó để vấn đề tuyển dụng có thể nâng cao cả về mặt thể lực, trí lực và tâm lực thì việc tuyển dụng phải đảm bảo nguyên tắc như: Phải căn cứ vào nhu cầu của công việc để tuyển dụng, công tác tuyển dụng phải đảm bảo khách quan, công bằng; việc tuyển dụng phải dựa trên cơ sở xác định số lượng cần tuyển trong đó có phân tích các vị trí công việc để đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn khi tuyển dụng.

1.3.2. Bố trí sử dụng và đánh giá đội ngũ giảng viên

Việc bố trí sử dụng phải đảm bảo nguyên tắc là khi đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng cho vị trí nào thì phải bố trí đúng công việc đó; bởi vì khi bố trí nhân lực vào các chức danh, vị trí công tác phù hợp với trình độ đào tạo và khả năng của từng người theo chuyên môn hóa sẽ tạo môi trường thuận lợi để họ có điều kiện phát huy sở trường, năng lực theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ đã được đào tạo, góp phần thúc đẩy sự phát triển của trường.

Công tác đánh giá thực hiện công việc là một hoạt động quan trọng trong quản trị nhân lực. Đánh giá là việc xem xét việc thực hiện nhiệm vụ đã được phân công tới cán bộ giảng viên để biết được mức độ hoàn thành các nhiệm vụ được giao từ đó có các chính sách nhân sự phù hợp để nâng cao mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ giảng viên.

Công tác đánh giá thực hiện công việc là một hoạt động quan trọng. Nó đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến khích được giảng viên làm việc tốt hơn, bởi vì đánh giá thực hiện công việc giúp cho tổ chức đối xử công bằng với những giảng viên trong tổ chức, đồng thời cho tổ chức thấy được thành tích của giảng viên, giúp giảng viên có động lực làm việc tốt và cải biến hành vi theo hướng tốt hơn. Qua việc đánh giá quá trình thực hiện công việc sẽ biết

được rằng lao động hiện tại của mình có hoàn thành tốt công việc hay không nâng cao mức độ hoàn thành công việc của cán bộ giảng viên, nâng cao cả về mặt trí lực của họ.

1.3.3. Đào tạo bồi dưỡng và phát triển

Trí lực của nguồn nhân lực là tiêu chí quan trọng nhất trong các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên. Trí lực được biểu hiện thông qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp của NNL. Vì vậy, để nâng cao trí lực cho đội ngũ giảng viên, các trường cần phải thường xuyên thực hiện các chương trình đào tạo và đào tạo lại. Do vậy đào tạo, bồi dưỡng giảng viên được xác định là một nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng, góp phần tích cực trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của giảng viên; hướng tới mục tiêu tạo được sự thay đổi về chất trong thực thi nhiệm vụ chuyên môn, là quá trình tổ chức những cơ hội học tập cho giảng viên nhằm trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc để họ thực hiện công việc được giao tốt hơn, hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu của đơn vị đề ra.

Công tác đào tạo bồi dưỡng phát triển đội ngũ giảng viên có vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực làm việc, tăng cường các kĩ năng nghề nghiệp nhằm thực hiện công việc tốt hơn hiệu quả hơn. Đảm bảo cho đội ngũ giảng viên của đơn vị có thể thích ứng và theo sát kịp thời sự tiến hóa và phát triển của khoa học kĩ thuật và công nghệ, đảm bảo cho đơn vị có một đội ngũ giảng dạy giỏi, hoàn thành thắng lợi các mục tiêu của đơn vị đã đề ra.

Do đó nếu đơn vị quan tâm đến việc đào tạo bồi dưỡng và phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên sẽ giúp cho đội ngũ giảng viên có thể nâng cao về mặt trí lực.

1.3.4. Chế độ đãi ngộ đối với giảng viên

Bất cứ loại hình tổ chức nào, muốn đạt được thành công trong hoạt động của mình đều phải chú trọng đến vai trò quan trọng của yếu tố con người. Trước hết, tổ chức đó cần phải có sự lãnh đạo sáng suốt, không chỉ ở dừng lại ở cấp lãnh đạo và các nhà quản lý cấp cao của tổ chức, và để tổ chức hoạt động hiệu quả nhất, phải đảm bảo sự lãnh đạo xuyên suốt trong tổ chức. Thứ hai, tổ chức đó cần phải được quản lý hiệu quả. Thứ ba, tổ chức đó phải có một đội ngũ nhân viên với đầy đủ kiến thức, kĩ năng, năng khiếu, và thái độ làm việc ở mức độ cao phù hợp để thực hiện sứ mệnh của tổ chức. Tổ chức là do con người quản lý và gây dựng lên. Không có con người, tổ chức không tồn tại. Trong đó các chế độ đãi ngộ nhân sự là một trong những vấn đề quan trọng nhất để thu hút và giữ được nhân tài. Một chế độ đãi ngộ tốt là nền tảng của các thỏa thuận thể hiện trên hợp đồng hoặc thỏa thuận ngầm giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Đãi ngộ nhân sự là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của giảng viên để giảng viên có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu chung. Thù lao đãi ngộ là phần thưởng mà một cá nhân nhận được để đổi lấy sức lao động của mình. Thù lao đãi ngộ phải được trả tương xứng với năng lực của họ.

Chính sách đãi ngộ được thực hiện qua hai hình thức cơ bản là đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Đãi ngộ tài chính là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính, bao gồm nhiều loại khác nhau như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, thu nhập tăng thêm, v.v... Đãi ngộ phi tài chính được thực hiện thông qua hai hình thức là đãi ngộ qua công việc và môi trường làm việc nhằm đáp ứng những nhu cầu đời sống tinh thần giúp tạo sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người…

Việc chi trả thù lao thích hợp cho các giảng viên có học vị cao sẽ giúp họ tập trung vào nghiên cứu; tạo ra các "phần thưởng" cho các hoạt động nghiên cứu; giảm các thủ tục hành chính; đảm bảo công bằng và khuyến khích về vật chất, tinh thần, tạo động lực cho đội ngũ giảng viên hăng hái làm việc và an tâm trong công việc của mình. Tạo điều kiện để tăng thu nhập, đảm bảo giảng viên và gia đình có mức sống khá trong xã hội, từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, đồng thời nâng cao ý thức trách nhiệm nghề nghiệp cán bộ, giảng viên; thực hiện chính sách ưu đãi, tôn vinh đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên và nghề dạy học. Cần có chế độ đãi ngộ nhiều hơn đối với đội ngũ giảng viên để họ toàn tâm toàn ý với sự nghiệp giảng dạy, mới có thể nâng cao được chất lượng. Việc có chính sách thù lao đãi ngộ tốt sẽ giúp nhà trường giữ chân được các giảng viên giỏi cũng như thu hút được các giảng viên chất lượng cao về trường làm việc. Việc nhà trường quan tâm đến thù lao đãi ngộ sẽ ảnh hưởng đến trí lực và tâm lực của cán bộ giảng viên.

1.3.5. Chăm sóc sức khỏe, an toàn vệ sinh lao động

Việc chăm sóc sức khỏe và quan tâm đến sức khỏe cho giảng viên có vai trò quan trọng trong việc nâng cao thể lực của giảng viên. Bởi vì nó giúp giảng viên có sức khỏe tốt từ đó có thể hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Bên cạnh việc chăm sóc sức khỏe thì cần phải đảm bảo về vấn đề an toàn vệ sinh để giúp giảng viên có thể an tâm trong công việc của mình.

1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài

Trình độ phát triển giáo dục đào tạo

Chất lượng nhân lực nói chung được thể hiện qua kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo, nói cách khác nó được thể hiện qua năng lực thực hiện công việc của NNL. Năng lực này có thể có được thông

qua giáo dục - đào tạo và tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, ngay cả việc tích lũy kinh nghiệm này cũng phải dựa trên một nền tảng là giáo dục - đào tạo nghề nghiệp cơ bản. Như vậy có thể thấy, nhân tố này ảnh hưởng tới chất lượng cung ứng NNL và ảnh hưởng gián tiếp tới nâng cao chất lượng NNL tại tổ chức.

Nếu như trình độ giáo dục và đạo tạo của chúng ta tốt sẽ đào tạo ra những giảng viên có chất lượng tốt, các chứng chỉ được cấp đảm bảo tốt các yêu cầu. Giảng viên có một kiến thức tốt và đầy đủ để có thể thực hiện được tốt những nhiệm vụ của mình. Vì giảng viên là người đưa kiến thức đến với sinh viên nên kiến thức của giảng viên phải thật sự tốt do đó cần phải dựa trên nền tảng giáo dục – đào tạo tốt và chuyên sâu.

Sự phát triển của Khoa học công nghệ

Trong giai đoạn nền kinh tế hội nhập hiện nay, chúng ta được tiếp cận với các máy móc, công nghệ hiện đại. Chính vì vậy, các tiêu chí đặt ra đối với đội ngũ giảng viên cũng được nâng cao theo đó. Khoa học kỹ thuật càng phát triển thì trình độ giảng viên cũng càng phải tăng cao. Việc trang bị các phương tiện tiên tiến hiện đại sẽ giúp cho các bài giảng của giảng viên đạt được kết quả tốt nhất, tiết kiệm được thời gian cũng như công sức trong khi đấy chất lượng kiến thức lại đảm bảo. Hơn nữa khi khoa học kĩ thuật càng phát triển có nhiều phương tiện hỗ trợ cho giảng viên giúp công tác giảng dạy hiệu quả hơn thì trình độ của giảng viên cũng càng phải tăng cao nâng cao trí lực cho họ.

Đối thủ cạnh tranh

Đối thủ cạnh tranh tại trường học chính là các trường đại học lân cận cũng như các trường đại học có cùng ngành đào tạo với nhau để có thể thu hút sinh viên vào trường. Khi có các đối thủ cạnh tranh việc đảm bảo số lượng sinh viên tăng lên thể hiện chất lượng của nhà trường, chất lượng của đội ngũ

giảng viên. Đối thủ cạnh tranh bao gồm: đối thủ cạnh tranh tiềm năng và đối thủ cạnh tranh hiện tại.

Đối thủ cạnh tranh tiềm năng: Bao gồm các trường đại học, các cơ sở đào tạo mới tham gia vào ngành, khả năng cạnh tranh yếu, nhưng họ có tiềm năng cạnh tranh trong tương lai và sự xuất hiện của họ đã làm phong phú thêm hình thức đào tạo cung cấp trong thị trường ảnh hưởng lợi nhuận, thị phần của các trường đại học lâu năm. Đối thủ tiềm năng nhiều hay ít phụ thuộc vào sức hấp dẫn của ngành giáo dục - đào tạo (tỉ suất sinh lợi, số lượng học sinh sinh viên, số lượng trường đại học trong ngành giáo dục) và những rào cản gia nhập nhành đào tạo giáo dục.

Đối thủ cạnh tranh hiện tại: Các đối thủ cạnh tranh trong ngành giáo dục – đào tạo nói chung và trong các trường đào tạo tư thục nói riêng luôn tìm mọi cách để chèn ép giành vị trí và tìm kiếm mở rộng quy mô đào tạo vì thế giữa họ có xu hướng để ý tìm hiểu thông tin của nhau và chuẩn bị tốt nguồn lực để đối chọi, tranh học phí, marketing, cam kết chất lượng đào tạo, liên kết với cở sở đào tạo nước ngoài lấy uy tín… vì thế duy trì để tồn tại và phát triển trường đại học phải thể hiện được chất lượng đào tạo của mình tạo ra đội ngũ giảng viên có chất lượng và hoàn thành tốt nhiệm vụ để có thể thu hút sinh viên đến đào tạo tại trường.

1.4.2. Các nhân tố bên trong

Quan điểm, chiến lược phát triển trường của cấp lãnh đạo

Với mỗi một đơn vị, quan điểm của lãnh đạo sẽ quyết định đến vấn đề phát triển nhân lực. Nếu cấp lãnh đạo hay là ban giám hiệu nhà trường nhận thức được giá trị mà đội ngũ giảng viên chất lượng cao mang lại và có cơ chế đầu tư một cách phù hợp thì việc phát triển đội ngũ giảng viên trong đơn vị sẽ đạt hiệu quả cao hơn, sẽ có nhiều cơ hội để xây dựng đơn vị vững mạnh. Ngược lại nếu như đơn vị nào không nhận ra tầm quan trọng của cán bộ giảng

viên chất lượng cao trong tổ chức mình không tạo ra được những lợi ích để thu hút, giữ chân nhân tài, đồng nghĩa với việc tổ chức đó không thể phát triển một cách bền vững và ổn định.

Tùy vào chiến lược phát triển của Trường trong từng thời kỳ, việc đầu tư cho nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên sẽ được quan tâm ở mức nhất định. Nếu Trường đang trên đà phát triển, đang trong thời kỳ mở rộng quy mô đào tạo thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng là điều rất cần thiết và phải được thực hiện một cách khoa học, đồng bộ để đảm bảo chất lượng nhân lực sẽ đáp ứng nhu cầu trong tình hình mới.

Quy hoạch đội ngũ giảng viên

Quy hoạch đội ngũ là một quá trình dự báo, nghiên cứu, xác định nhu cầu giảng viên trong đơn vị, để từ đó có thể đưa ra được các chính sách, chương trình hành động cho tương lai đảm bảo cho đơn vị có đủ nhân lực với phẩm chất và kĩ năng phù hợp thực hiện các công việc, nhằm thực hiện mục tiêu của tổ chức đề ra.

Quy hoạch đội ngũ là cơ sở cho các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, góp phần tạo ra sự phối hợp nhịp nhàng trong chu trình thực hiện quy hoạch đội ngũ cho phép nhìn nhận rõ các bộ phận hoạt động có ăn khớp với nhau không.

Tình hình tài chính của đơn vị

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là một nhu cầu thiết yếu đối với trước tình hình xã hội hiện nay. Tuy nhiên, mọi quyết định về nhân sự đều phải dựa trên tình hình tài chính thực tế của đơn vị. Thực tế cho thấy nếu như đơn vị nào có nguồn tài chính tốt thì các chương trình nâng cao chất lượng đội ngũ sẽ được thực hiện một cách tốt hơn mang lại hiệu quả cao hơn và ngược lại. Chúng ta không thể đòi hỏi đơn vị nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong khi chi phí đưa ra quá lớn so với khả năng chi trả của đơn vị. Khi đơn vị

có nguồn tài chính tốt các hoạt động được quan tâm chú trọng và đầu tư nhiều hơn, việc chăm sóc sức khỏe cho giảng viên được thường xuyên và chu đáo hơn, quan tâm hơn đến các phúc lợi cho đội ngũ giảng viên giúp họ an tâm làm việc, tổ chức nhiều chương trình đào tạo… Có thể nói vấn đề về tài chính luôn là vấn đề hết sức quan trọng và ảnh hưởng đến cả thể lực, trí lực và tâm lực của đội ngũ giảng viên.

Cơ sở hạ tầng và công nghệ thông tin tại trường

Quy mô và loại hình trường ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự tại đơn vị, tùy thuộc vào quy mô và loại hình để áp dụng các biện pháp khác nhau. Khi quy mô trường khác nhau, ảnh hưởng đến công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ nhân sự cũng được phân biệt, điều đó dẫn đến sự khác nhau trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Quy mô của trường thường tương đồng với cơ sở vật chất, kỹ thuật và trình độ áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của trường. Chính vì vậy muốn nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đồng nghĩa với việc phải cải tạo, nâng cao chất lượng của cơ sở vật chất kỹ thuật, công nghệ thông tin tại trường. Khi trình độ của đội ngũ giảng viên cao sẽ yêu cầu có những điều kiện làm việc hiện đại tương ứng để họ có thể thể hiện hết khả năng của bản thân trong công tác chuyên môn.

Văn hóa tổ chức

Văn hóa tổ chức là một hệ thống các ý nghĩa, giá trị, niềm tin và thói quen được chia sẻ trong phạm vi một tổ chức, được mọi thành viên của tổ chức đồng thuận và có ảnh hưởng ở phạm vi rộng đến cách thức hành động của các thành viên tạo ra các chuẩn mực hành vi. Mỗi tổ chức đều có một văn hoá riêng, theo đó, các hành vi đều phải tuân theo một chuẩn mực chung.

Người lao động nếu muốn làm việc tại các tổ chức cần phải chấp nhận văn hoá của tổ chức đó.

Tổ chức nào có văn hóa tổ chức mạnh sẽ giúp các thành viên trong tổ chức gắn bó với nhau hơn, hiểu nhau hơn, tạo ra tinh thần làm việc tự giác, đồng nghiệp thân thiện hợp tác cùng nhau làm việc nhằm đạt mục tiêu chung của tổ chức. Từ đó làm cho chất lượng NNL trong tổ chức ngày càng được nâng cao.

Văn hóa tổ chức mạnh còn giúp người quản lý và nhân viên sát lại gần nhau hơn. Người quản lý sẽ hiểu nhân viên nghĩ gì, những định hướng chính sách của tổ chức đã hợp lý chưa để điều chỉnh kịp thời, làm cho cấp dưới tự giác tuân thủ và giảm sự giám sát trong công việc, từ đó sẽ tạo được sự nhất trí cao.

1.5. KINH NGHIỆM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC CỦA MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

Khi đất nước ngày càng phát triển và hội nhập trong điều kiện của cuộc cách mạng khoa học – công nghệ thì chúng ta không thể nào bỏ quên vai trò của nền giáo dục đại học. Giáo dục đại học cũng là một trong những yếu tố thúc đẩy sự phát triển dân trí. Với những sự quan tâm của chinh quyền và nhà nước, giáo dục đại học ngày càng phát huy vai trò và khả năng của ngành. Chính vì vậy ngày càng có nhiều cơ sở giáo dục đại học mở ra để đáp ứng nhu cầu đào tạo trong thời kì mới.

1.5.1. Kinh nghiệm của Đại học Tài chính Quản trị Kinh doanh (ĐHTCQTKD)

Trường ĐHTCQTKD tiền thân là trường cao đẳng TCQTKD. Ngay khi được nâng cấp lên đại học, Trường ĐHTCQTKD đã lựa chọn định hướng phát triển trường thành một cơ sở giáo dục đại học định hướng thực hành. Các

lĩnh vực tập trung đào tạo của Trường là kinh tế, tài chính, ngân hàng, kế toán, kiểm toán, quản trị kinh doanh, pháp luật kinh tế. Nhà trường thực hiện tốt sứ mạng cung cấp sản phẩm đào tạo chất lượng cao và chuyển giao kết quả NCKH vào thực tiễn, góp phần phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Để chất lượng sinh viên ra trường được thị trường lao động đánh giá cao, lãnh đạo nhà trường chú trọng đến đội ngũ giảng viên. Trường luôn quan điểm người giảng viên không những giỏi về lý thuyết mà còn phải có kinh nghiệm thực tế, chính vì vậy nhà trường luôn tạo điều kiện cho giảng viên chủ động thâm nhập vào thực tế của môn mình đang giảng dạy để làm sao đưa kiến thức từ sách vở ra ngoài thực tế áp dụng và đưa kiến thức thực tế bên ngoài vào nhà trường để giảng dạy. Muốn đào tạo theo cách này thì đội ngũ giảng viên trường luôn đổi mới nội dung, đổi mới thiết kế, xây dựng bài giảng, giáo án phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tế đang đòi hỏi. Do vậy việc giảng dạy cho sinh viên trường không xa rời thực tế và đáp ứng đúng như cầu xã hội đang cần gì. Cao hơn nữa phải đi dần đến đào tạo theo nhu cầu của xã hội.

Đặc biệt, nhà trường luôn yêu cầu giảng viên để được đúng trên bục giảng phải có trình độ tối thiểu từ thạc sĩ trở lên, luôn khuyến khích GV học tập nâng cao trình độ cả trong và ngoài nước. Chính vì vậy số lượng GV có trình độ tiến sĩ của trường ngày càng tăng. Để trình độ chuyên môn nghiệp vụ của giảng viên trường không ngừng tăng lên, lãnh đạo trường còn thường xuyên khích lệ GV tham gia NCKH. NCKH là cơ hội giúp giảng viên vừa trau dồi kiến thức cũ, vừa mở mang cập nhật kiến thức mới, góp phần vào việc nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo của trường. Quan trọng hơn, việc thực hiện các đề tài khoa học này giúp giảng viên tiệm cận dần với NCKH; đặc biệt tạo ra sự giúp đỡ, dìu dắt nhau giữa các nhóm khi thực hiện đề tài NCKH. *Nghiên cứu khoa học giúp giảng viên gia tăng thêm thu nhập* bên

cạnh thu nhập từ tiền lương, tiền vượt giờ. Nhà trường dành 40 – 80 triệu đồng/01 đề tài cấp trường, 70000 đồng/01 trang biên soạn giáo trình (tối đa 300 trang), 35000 đồng/01 trang biên soạn ĐCBG hoặc tài liệu học tập, 200000 đồng/01 trang tạp chí…. *Hỗ trợ kinh phí học tập nâng cao trình độ*, giảm khối lượng giảng dạy, đặc biệt tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo dựa vào học vị, học hàm đã thôi thúc, tạo động lực cho giảng viên quyết tâm hơn trong việc đăng ký học nghiên cứu sinh. Kết quả đến nay có gần 20 nghiên cứu sinh đang theo học.

Hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy tương đối đầy đủ, hiện đại với việc trang bị máy chiếu, hệ thống âm thanh, ánh sáng cho tất cả các phòng học, giúp giảng viên ứng dụng công nghệ thông tin một cách thuận tiện vào bài giảng, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy.

Với những quan điểm, định hướng của lãnh đạo trường trong việc đào tạo và nâng cao chất lượng giảng viên trường, trong những năm qua trường đã không ngừng khẳng định được vị thế của mình trong hoạt động đào tạo sinh viên các ngành kinh tế.

1.5.2. Kinh nghiệm của Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội (ĐHKDCNHN)

Sau hơn 20 năm xây dựng và phát triển đã khẳng định bề dày lịch sử, tên tuổi trường ĐHKDCNHN trong lĩnh vực giáo dục đào tạo cũng như trong sự trưởng thành, thành công trong mọi lĩnh vực của các thế hệ sinh viên. Không những cung cấp thông tin cập nhật, chính xác, kịp thời tình hình công nghệ, kỹ thuật trên thế giới đưa vào bài giảng, sâu sát đến đời sống sinh viên khi đang theo học mà trường ĐHKDCNHN còn quan tâm đến chất lượng đầu ra của sinh viên và đã liên kết với nhiều doanh nghiệp để sinh viên có ngay việc làm sau khi ra trường.

Gắn liền với tôn chỉ "Học để biết, học để làm, học để chung sống, học để khẳng định mình", đây cũng là giá trị cốt lõi để đưa ĐHKDCNHN phát triển và vươn lên vị trí là một trong những trường đại học hàng đầu trong hệ thống giáo dục Việt Nam, đào tạo sinh viên phát triển toàn diện kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp, ứng xử…

Với đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao, có những giáo sư đầu ngành trong lĩnh vực giảng dạy và nghiên cứu, ĐHKDCNHN chú trọng dạy và học với mục đích sinh viên sau khi ra trường có thể đáp ứng được những yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Trong những năm qua số giảng viên có trình độ Tiến sĩ và Thạc sĩ tăng lên. Đặc biệt là GV có học vị Tiến sĩ năm 2020 tăng lên 28.5% so với năm 2017. Trình độ ngoại ngữ và tin học của đội ngũ giảng viên tại ĐHKDCNHN có nhiều chuyển biến tích cực qua các năm. Số giảng viên có trình độ loại cao tăng lên còn số giảng viên có đạt loại thấp giảm xuống. Đa số giảng viên tại trường có trình độ B2, B1. Bên cạnh trình độ ngoại ngữ được nâng cao thì trình độ tin học của giảng viên tại trường cũng có những chuyển biến tích cực. Do trong những năm gần đây nhà trưởng đẩy mạnh hoạt động áp dụng công nghệ thông tin vào trong soạn bài và giảng dạy, góp phần xây dựng nên những bài giảng hay, đưa được sự sáng tạo của giáo viên thông qua việc thiết kế các bài giảng qua powerpoint… và góp phần giúp học viên sẽ cảm thấy hứng thú, mới mẻ và dễ dàng tiếp thu được kiến thức hơn.

Đội ngũ giảng viên hiện nay tại trường 100% đã có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Việc giảng viên có các chứng chỉ sẽ giúp cho việc giảng dạy của giảng viên trở nên tốt hơn nâng cao năng lực giảng dậy của giảng viên. Nguyên nhân của việc các chứng chỉ cho giảng viên ngày càng nhiều là do hoạt động đào tạo bồi dưỡng phát triển của nhà trường cho giảng viên đi học tại các

lớp bồi dưỡng để có các loại chứng chỉ phục vụ cho công tác giảng dậy của mình.

Đa số các giảng viên đều có mức độ thành thạo cao về các kĩ năng chuẩn bị tài liệu bài giảng; các kĩ năng trên giảng đường và các kĩ năng trong nghiên cứu khoa học. Việc các kĩ năng của đội ngũ giảng viên thành thạo cao như vậy là do việc tổ chức các chương trình đào tạo của nhà trường mang lại hiệu quả cao cho đội ngũ giảng viên. Nhà trường đã tạo ra môi trường làm việc hiệu quả giúp các giảng viên có thể hỗ trợ và học hỏi lẫn nhau nâng cao kĩ năng cho mình.

Đội ngũ giảng viên ĐHKDCNHN được các sinh viên tại trường đánh giá là có thái độ và tác phong làm việc tốt, luôn cố gắng để có một lối sống lành mạnh và tích cực; Giảng viên có giảng dạy đúng với đề cương môn học; Giảng viên thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao; Giảng viên tận tụy với công việc; Giảng viên tạo tâm lí thoải mái vui vẻ trong công việc. Nguyên nhân là do tâm lực của giảng viên cũng là một yếu tố trong việc đánh giá xếp loại giảng viên nên họ luôn cố gắng để có được lối sống lành mạnh và tích cực nhất. Bên cạnh đó thù lao và đãi ngộ của nhà trường ổn định và đảm bảo được nhu cầu sống của đội ngũ giảng viên nên giúp họ có thể an tâm vào công việc và có lối sống tích cực hơn.

Nhà trường hằng năm đều tổ chức đánh giá xếp loại giảng viên tạo điều kiện để giảng viên có thể phấn đấu để đạt được thành tích cao có thái độ và tác phong làm việc tích cực và hiệu quả hơn.

Với những hoạt động trên đã giúp cho chất lượng giảng viên của ĐHKDCNHN ngày càng được nâng cao, chất lượng đào tạo sinh viên ngày càng được khẳng định trên thị trường.

1.5.3. Bài học rút ra cho Trường Đại học Thăng Long trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

Dựa trên kinh nghiệm nâng cao chất lượng giảng viên của Trường ĐHTCQTKD và Trường ĐHKDCNHN, Trường Đại học Thăng Long cần biết kế thừa những ưu điểm và khắc phục hạn chế của các trường trên. Cụ thể:

- Cần nhấn mạnh đến chất lượng giảng dạy, mà muốn có chất lượng giảng dạy thì phải có đội ngũ giảng dạy chất lượng, nghĩa là không có thầy giỏi thì không có trò giỏi, đúng như câu nói "Thầy nào trò nấy – Like master like man". Trường cần yêu cầu giảng viên vừa có kinh nghiệm sống vừa có kinh nghiệm nghề nghiệp vì giảng viên sẽ không truyền thụ được kiến thức khi họ chưa kinh qua công việc, chưa từng trải trong lĩnh vực mà họ giảng dạy.

- Nhấn mạnh đến công tác nghiên cứu khoa học, trong đó đề cao tính đổi mới và sáng tạo. Vì tính đổi mới và sáng tạo, nhất là trong nghiên cứu khoa học, là tất yếu, là nhu cầu tự thân để phát triển nhà trường. Do vậy nhà trường cần đề cao hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên. Muốn vậy trường cần khuyến khích giảng viên chú trọng hơn nữa đến công tác nghiên cứu khoa học thông qua các chế độ ưu đãi về tài chính, về những lợi ích khác để làm sao giảng viên thay đổi nếp nghĩ, lối tư duy trước đây vì nếu không có nghiên cứu khoa học thì mọi trường đại học nói chung và Trường Đại học Thăng Long nói riêng rất khó phát triển và cạnh tranh với các trường đại học khác.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

2.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

2.1.1. Thông tin chung về trường

- Tên đơn vị: Trường Đại học Thăng Long
- Tên giao dịch quốc tế: Thang Long University
- Tên viết tắt: TLU
- Cơ quan quản lí trực tiếp: Bộ Giáo dục và Đào tạo
- Địa chỉ: Đường Nghiêm Xuân Yêm – Quận Hoàng Mai – Hà Nội
  Tel: (84-24) 38 58 73 46 Fax: (84-24) 35 63 67 75
- Website: http://www.thanglong.edu.vn

Trường ĐHTL là trường ngoài công lập đào tạo bậc đại học đầu tiên tại Việt Nam, với tên gọi ban đầu là Trung tâm Đại học dân lập Thăng Long, được thành lập theo Quyết định số 1687/KH-TV ngày 15/12/1988 của Bộ Đại học, Trung học chuyên nghiệp và Dạy nghề. Theo Quyết định số 411/TTg ngày 09/8/1994 của Thủ tướng Chính phủ, Trung tâm Đại học Dân lập Thăng Long trở thành Trường Đại học dân lập Thăng Long. Theo Quyết định số 1888/QĐ-TTg ngày 31/12/2007 của Thủ tướng Chính phủ, Trường Đại học Dân lập Thăng Long được chuyển đổi sang loại hình trường đại học tư thục với tên gọi là Trường Đại học Thăng Long.

Văn bằng của Trường nằm trong Hệ thống văn bằng Quốc gia.

Từ khi thành lập cho đến nay, Trường luôn trung thành với mục tiêu không vì lợi nhuận. Chính vì vậy, Trường đã nhận được sự giúp đỡ vô tư của Trường Đại học Quản lý Paris - Cộng hòa Pháp về học bổng cũng như về học thuật, sự giúp đỡ về tài chính của một số tổ chức phi chính phủ. Trường Đại

học Thăng Long là một trong những trường đại học dân lập đầu tiên được Chính phủ cho phép chuyển đổi loại hình từ dân lập sang tư thục.

Với truyền thống 32 năm xây dựng và phát triển không ngừng, tập thể CBGV, sinh viên (SV) và học viên của Trường luôn luôn phấn đấu: "Xây dựng trường trở thành một trung tâm văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ". Là một trường đại học đa ngành, nhà trường "đào tạo SV ở bậc ĐH và SĐH với chất lượng tốt nhằm đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực có trình độ cao của xã hội, đóng góp hiệu quả vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước".

Hiện nay, Trường có 06 Khoa đào tạo với 20 Bộ môn: Khoa Toán - Tin học (Bộ môn Tin học và Bộ môn Toán); Khoa Kinh tế - Quản lý (Bộ môn Kinh tế học, Bộ môn Tài chính - Ngân hàng, Bộ môn Kế toán, Bộ môn Quản trị và Marketing); Khoa Ngoại ngữ (Bộ môn Ngôn ngữ Anh, Bộ môn Ngôn ngữ Nhật, Bộ môn Ngôn ngữ Pháp - Ý, Bộ môn Ngôn ngữ Trung Quốc, Bộ môn Ngôn ngữ Hàn Quốc); Khoa Khoa học sức khỏe (Bộ môn Điều dưỡng, Bộ môn Y tế công cộng, Bộ môn Quản lý bệnh viện, Bộ môn Dinh dưỡng); Khoa Khoa học xã hội và nhân văn (Bộ môn Công tác xã hội, Bộ môn Việt Nam học); Khoa Âm nhạc ứng dụng; Bộ môn Du lịch, Bộ môn Giáo dục Thể chất, Bộ môn Giáo dục Chính trị và Pháp luật.

Trường đang đào tạo trình độ cử nhân chính quy trong nước với 19 ngành: Toán ứng dụng, Khoa học Máy tính (Công nghệ Thông tin), Truyền thông và Mạng máy tính, Hệ thống Thông tin Quản lý, Kế toán, Tài chính - Ngân hàng, Quản trị kinh doanh, Điều dưỡng, Y tế công cộng, Quản lý bệnh viện, Dinh dưỡng, Ngôn ngữ Anh, Ngôn ngữ Nhật, Ngôn ngữ Trung Quốc, Ngôn ngữ Hàn Quốc, Công tác xã hội, Việt Nam học, Quản trị Dịch vụ Du lịch - Lữ hành, Thanh nhạc; 1 ngành cử nhân Điều dưỡng hệ vừa làm vừa học, 1 ngành đào tạo cử nhân liên kết với Trường Niels Brock Copenhaghen -

Đan Mạch. Ngoài đào tạo trình độ cử nhân, Trường còn đào tạo trình độ thạc sĩ với 07 ngành: Quản trị Kinh doanh, Tài chính Ngân hàng, Phương pháp toán sơ cấp, Toán ứng dụng, Y tế Công cộng, Công tác Xã hội, Công nghệ Thông tin và ngành Quản trị Kinh doanh Quốc tế liên kết với Đại học Nice Sophia Antipolis - CH Pháp.

Mục tiêu của trường ĐHTL

Đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài trình độ đại học và sau đại học đa ngành với chất lượng cao gắn với nhu cầu xã hội; đẩy mạnh hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học; xây dựng trường theo định hướng đại học ứng dụng và hội nhập quốc tế, góp phần vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tầm nhìn và sứ mạng

- Đào tạo sinh viên ở bậc đại học và sau đại học với chất lượng tốt nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực có trình độ cao của xã hội, đóng góp hiệu quả vào sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.

- Tạo điều kiện cho sinh viên, trong khung cảnh toàn cầu hóa giáo dục đã đào tạo ban đầu tại trường, được di chuyển tới những môi trường giáo dục tiên tiến trên thế giới để tiếp tục học tập, nghiên cứu và thực tập, qua các ký kết hợp tác và trao đổi sinh viên với những trường đại học nước ngoài danh tiếng.

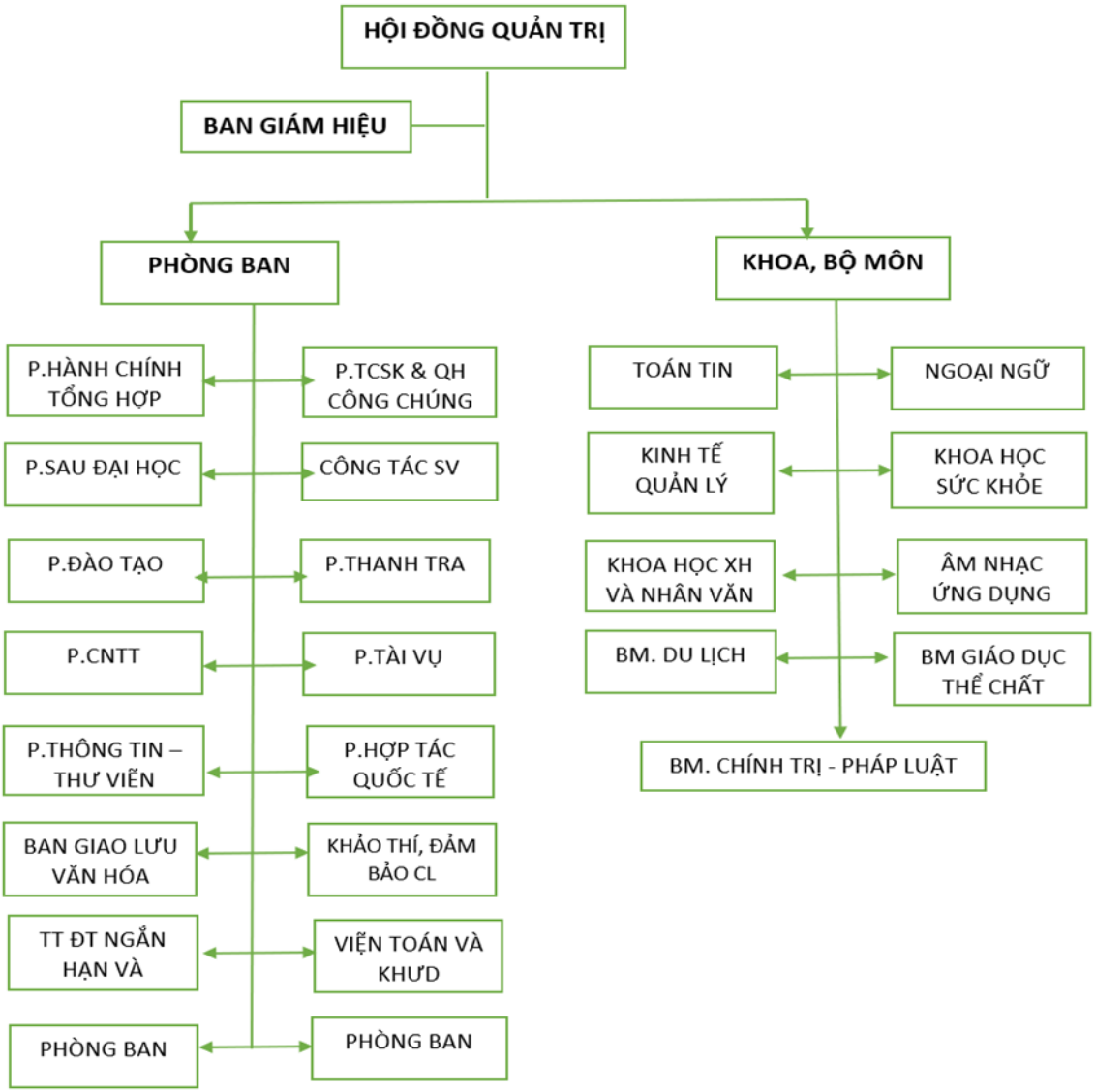
- Phấn đấu đào tạo cho trường và xã hội một đội ngũ các nhà nghiên cứu khoa học có năng lực nghiên cứu và triển khai ứng dụng khoa học vào thực tiễn, có khả năng hợp tác với các trường, các viện nghiên cứu trong và ngoài nước để đạt hiệu quả tốt.

- Triển khai nghiên cứu khoa học để nâng cao chất lượng giảng dạy và gắn kết chặt chẽ giữa hoạt động đào tạo của nhà trường với nhu cầu thực tiễn của xã hội. Xây dựng trường trở thành một trung tâm văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ.

2.1.2. Sơ đồ tổ chức bộ máy trường Đại học Thăng Long

Trường có quy mô vừa, bao gồm hội đồng quản trị, ban giám hiệu, các khoa và các phòng ban.

Nhìn vào sơ đồ 2.1 ta thấy, Trường Đại học Thăng Long được tổ chức theo mô hình trực tuyến chức năng. Mọi công việc chịu sự giám sát và điều hành của Hội đồng quản trị, bên dưới Hội đồng quản trị là Ban giám hiệu với sự giúp đỡ của các bộ phận, phòng ban. Việc áp dụng mô hình trực tuyến chức năng tạo ra sự thuận lợi đó chính là việc phân chia chức năng rõ ràng, mỗi người phụ trách một mảng mà mình có khả năng do đó các công việc được thực hiện tốt hơn giảm bớt gánh nặng của Hội đồng quản trị cũng như của Ban giám hiệu. Tuy nhiên bên cạnh đó cũng gặp phải một số khó khăn đó chính là việc phân công nhiệm vụ chức năng rõ ràng điều hòa phối hợp hoạt động nếu không sẽ dẫn đến sự phối hợp khó khăn tạo sự cồng kềnh trong cơ cấu tổ chức. Các vấn đề khó có thể thống nhất với nhau.



(Nguồn: Phòng hành chính tổng hợp)

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ bộ máy tổ chức của Trường Đại học Thăng Long

2.1.3. Quy mô và cơ cấu cán bộ, giảng viên của trường

Bảng 2.1. Quy mô CBGV Trường ĐHTL tính đến tháng 06/2020

Năm / Các chỉ tiêu	2018		2019		T6/2020	
	SL (người)	%	SL (người)	%	SL (người)	%
Tổng số	**370**	**100**	**378**	**100**	**389**	**100**
Giảng viên	243	65.68	253	66.93	246	63.24
Cán bộ phòng ban	127	34.32	125	33.07	143	36.76

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Qua bảng số liệu trên ta thấy, số lượng CBGV của Trường ĐHTL qua các năm có xu hướng tăng lên. Năm 2018 số CBGV là 370 thì đến tháng 6 năm 2020, số CBGV đã tăng lên thành 389 người. Tuy nhiên tỷ lệ CB và GV trong trường có sự thay đổi qua các năm. Cụ thể năm 2019 số GV là 253 người (chiếm 66.93%), tăng 10 người so với năm 2018 thì đến tháng 6 năm 2020 lại giảm xuống chỉ còn 246 GV (chiếm 63.24%). Bên cạnh đó số lượng CB phòng ban 2 năm gần đây có xu hướng tăng mạnh. Năm 2018 chỉ có 127 người (chiếm 34.32%) thì đến năm 2020 đã tăng lên thành 143 người (chiếm 36.76%). Có sự thay đổi như vậy là do trong 2 năm 2019, 2020 Trường ĐH Thăng Long có thành lập thêm một số trung tâm đặc thù của trường như Trung tâm Thăng Long kết nối cộng đồng, Ban Giao lưu văn hóa,... nên số cán bộ trong trường tăng nhiều trong 2 năm qua.

Đối với trình độ của CBGV trong trường được thể hiện cụ thể trong bảng dưới:

Bảng 2.2. Cơ cấu CBGV Trường ĐHTL tính đến tháng 06/2020

Năm / Các chỉ tiêu	2018		2019		T6/2020	
	SL (người)	%	SL (người)	%	SL (người)	%
Tổng số	370	100	378	100	389	100
GS.TS	15	4.06	17	4.5	21	5.4
PGS.TS	35	9.46	38	10.05	47	12.08
Tiến sỹ, TSKH	55	14.87	59	15.61	69	17.74
Thạc sỹ	200	54.05	204	53.97	192	49.34
Đại học	50	13.51	47	12.43	48	12.36
Dưới đại học	15	4.05	13	3.44	12	3.08

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Bên cạnh việc tăng về quy mô, số lượng CBGV thì chất lượng, trình độ của CBGV cũng tăng lên rõ rệt. Cụ thể: Năm 2018, cả trường có 15 CBGV có học hàm là Giáo sư, thì đến năm 2020 trường đã mời được 6 Giáo sư về trường công tác. Số lượng CBGV là PGS.TS cũng tăng lên từ 35 người trong năm 2018, đến năm 2020 con số này đã là 47 người. Tỷ lệ CBGV có học vị Tiến sỹ cũng tăng lên qua các năm. Năm 2018, số CBGV là tiến sĩ, TSKH chỉ chiếm 14.87%, năm 2020 tăng lên thành 17.74%. Đối với trình độ của CBGV, số CBGV có trình độ Thạc sỹ trong những năm qua luôn chiếm tỷ trọng cao nhất và có xu hướng giảm dần. Năm 2018 là 54.05% thì đến năm 2020 đã giảm xuống chỉ còn 49.34%. Số CBGV ở trình độ đại học và dưới đại học giảm mạnh trong 3 năm qua. Năm 2018 có 65 CBGV thì đến năm 2020 còn 60 người. Điều này cho thấy trình độ của các CBGV trong trường đã không

ngừng được nâng lên cả về số và chất lượng. Các CBGV luôn ý thức được việc không ngừng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân.

Qua việc phân tích về chất lượng cán bộ giảng viên của trường trong những năm gần đây, có thể thấy chất lượng cán bộ giảng viên đang ngày càng tăng nhưng để chất lượng được tăng cao hơn nữa đòi hỏi lãnh đạo nhà trường trong thời gian tới cần có sự hỗ trợ về thời gian, kinh phí để đầu tư cho cán bộ giảng viên đi học tập nâng cao trình độ tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước; tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn nâng cao trình độ chuyên môn,... nhằm nâng cao vị thế, thương hiệu của nhà trường.

Bảng 2.3. Cơ cấu tuổi và giới tính của CBGV Trường ĐHTL tính đến tháng 6 năm 2020

Độ tuổi	Tổng		Nam		Nữ	
	SL (người)	%	SL (người)	%	SL (người)	%
Dưới 30 tuổi	76	19.54	27	18.12	49	20.42
Từ 30-44 tuổi	159	40.87	48	32.21	111	46.25
Từ 45 - 60 tuổi	107	27.51	36	24.16	71	29.58
Trên 60 tuổi	47	12.08	38	25.5	9	3.75
Tổng	**389**	**100**	**149**	**100**	**240**	**100**

(*Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)*

Qua bảng số liệu về cơ cấu nhóm tuổi của cán bộ giảng viên của nhà trường ở trên ta thấy, số lượng cán bộ giảng viên ở độ tuổi từ 30 – 45 tuổi chiếm tỷ trọng cao nhất với 159 người chiếm 40.87 %, tiếp đó là nhóm có độ tuổi từ 45 – 60 tuổi có 107 người chiếm 27.51%. Trong đó với độ tuổi dưới 45 thì tỷ lệ nữ giới cao hơn rất nhiều so với nam giới. Nguyên nhân là sau khi trường có quyết định chuyển từ trường đại học dân lập sang đại học tư thục năm 2007, khi đó chỉ tiêu tuyển sinh học sinh, sinh viên vào trường tăng lên

cùng với việc mở rộng thêm nhiều ngành đào tạo. Để đáp ứng được khối lượng công việc, nhà trường đã liên tục phải tuyển thêm cán bộ, giảng viên. Với mục tiêu trẻ hóa đội ngũ nhân lực của nhà trường, vì vậy CBGV được bổ sung thường có tuổi đời trẻ, và đặc biệt nhà trường hàng năm có giữ lại đội ngũ sinh viên giỏi ở lại trường để tiếp tục công tác. Do đó độ tuổi dưới 45 chiếm tỷ trọng cao. Cũng do đặc thù của nghề thuộc lĩnh vực giáo dục đào tạo, tính chất công việc phù hợp với nữ giới nhiều hơn vì vậy CBGV là nữ chiếm tỷ trọng khá cao trong trường. Do đặc điểm về độ tuổi khác nhau nên nhu cầu đối với công việc của mỗi nhóm tuổi cũng khác nhau. Đối với những giảng viên trẻ có thể quan tâm hơn đến mức lương hấp dẫn, cơ hội học tập, cơ hội thăng tiến,… Lực lượng cán bộ, giảng viên trẻ là những người rất nhiệt huyết, năng động, sáng tạo trong công việc, là lực lượng nòng cốt của nhà trường vì vậy cần phải tạo môi trường làm việc thoải mái để họ có thể phát huy mọi khả năng của mình, tạo điều kiện để họ học tập nâng cao trình độ. Để đáp ứng được những nhu cầu này, lãnh đạo nhà trường nên tiến hành bố trí cán bộ, giảng viên có kiến thức chuyên môn vững vàng, có kinh nghiệm giảng dạy bồi dưỡng, giúp đỡ, kèm cặp các cán bộ, giảng viên trẻ và mở các lớp đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cho các cán bộ giảng viên như các lớp: nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng và phương pháp giảng dạy hiện đại cho giảng viên, kỹ năng soạn thảo văn bản,... Còn đối tượng giảng viên từ 50 tuổi trở lên là những người có thâm niên trong nghề, có nhiều kinh nghiệm làm việc thì để khuyến khích tạo động lực cho họ, nhà trường nên thiết kế lại công việc theo hướng làm sáng tạo công việc, giao thêm trách nhiệm, giao quyền tự chủ trong công việc. Bên cạnh đó cũng tạo điều kiện để họ chia sẻ kinh nghiệm của mình cho đội ngũ cán bộ giảng viên trẻ để chất lượng CBGV trong trường ngày càng được nâng cao.

2.2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

2.2.1. Thực trạng nâng cao về thể lực

Sức khỏe GV là một vấn đề được Trường Đại học Thăng Long vô cùng quan tâm. Bởi vì có một sức khỏe tốt mới có thể giúp cho GV hoàn thành tốt và đầy đủ nhất các nhiệm vụ của mình. Chất lượng đội ngũ GV về thể lực được thể hiện qua chỉ tiêu cụ thể sau:

- *Chỉ số khối cơ thể (BMI):*

Việc có một vóc dáng khỏe đẹp cân đối là một yêu cầu đối với GV tại Trường. Việc GV có một dáng vóc khỏe đẹp cân đối sẽ giúp cho việc ngăn ngừa các loại bệnh tật, thể hiện sức khỏe tốt. Từ đó sẽ thuận lợi cho quá trình giảng dạy của GV, giúp GV cảm thấy tự tin gây thiện cảm tốt từ phía sinh viên và thực hiện tốt nhất khả năng của bản thân mình trong việc hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của mình.

Việc GV có một ngoại hình vóc dáng cân đối không chỉ thể hiện về mặt sức khỏe của GV mà bên cạnh đó việc có một vóc dáng cân đối còn thể hiện lối sống tác phong lành mạnh của GV. Nó thể hiện GV đó có lối sống đạo đức tốt và tích cực. Từ đó giúp cho sinh viên có thể tin tưởng vào khả năng giảng dạy và học hỏi lối sống tác phong lành mạnh từ GV vì GV không chỉ là người giảng dạy kiến thức cho sinh viên mà còn cho sinh viên các bài học về cuộc sống. Có thể nói GV cũng chính là một tấm gương để sinh viên học hỏi và tin tưởng.

Thực tế có thể thấy rằng việc GV khi có một ngoại hình nhỏ bé gầy gò thể hiện sự yếu ớt, không tạo ra năng lượng trong quá trình giảng dạy và truyền đạt kiến thức tới sinh viên. Ngược lại nếu như GV có ngoại hình quá béo sẽ tạo làm cho sinh viên thấy rằng GV này là người không có một lối sống lành mạnh, khoa học. Việc không tạo ra lòng tin tới sinh viên là một trở

ngại trong việc thực hiện nhiệm vụ của mình. Do đó GV cần có một vóc dáng cân đối hài hòa.

Đối với mỗi người, sức khỏe là điều vô cùng quan trọng, quý giá, không có sức khỏe sẽ không thể lao động, làm việc, tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Vì thế, hoạt động chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho GV có vai trò quan trọng trong việc nâng chất lượng GV.

Dựa theo tiêu chuẩn phân loại sức khỏe theo Quyết định số 1266/QĐ-BYT ngày 21/3/2020, tôi đã tổng hợp và phân loại tình hình sức khỏe của CBGV được thể hiện tại bảng dưới đây.

Sức khỏe hay thể lực là một trong hai tài sản quý giá nhất của con người. Tiêu chí này được quy định rõ trong thông báo tuyển dụng của nhà trường như nam giới cao từ 160 cm trở lên, nữ cao từ 155 cm trở lên; ngoại hình phù hợp với nghề giáo, không nói lắp, nói ngọng, không bị khuyết tật. Để tìm hiểu sâu hơn về tình trạng sức khỏe của đội ngũ giảng viên trường, tôi đã tổng hợp lại kết quả trong bảng thông tin dưới đây:

Bảng 2.4. Thống kê tình hình sức khỏe của đội ngũ GV tại Trường giai đoạn 2018 - 2020

Độ tuổi	Năm 2018		Năm 2019		T6/ 2020	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
-Loại I: Rất khỏe	145	59.67	160	63.24	159	64.63
-Loại II: Khỏe	66	27.16	63	24.9	61	24.8
-Loại III: Trung bình	32	13.17	30	11.86	26	10.57
-Loại IV: Yếu	0	0	0	0	0	0
-Loại V: Rất yếu	0	0	0	0	0	0
Tổng số	243	100	253	100	246	100

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Trường ĐH Thăng Long là một trong những trường ĐH tư thục có bề dạy lịch sử và chất lượng đào tạo cao trong nước. Do đó yêu cầu về sức khoẻ của người lao động là khá cao, nó được kiểm soát chặt chẽ qua khâu tuyển dụng đầu vào. Mặt bằng chung sức khỏe của GV trong trường là khá tốt. Qua bảng số liệu trên ta thấy, số lao động sức khỏe loại tốt chiếm tỷ trọng rất cao so với tổng số lao động: năm 2018 số lao động loại I là 145 người (chiếm 59.67%), năm 2020 là 159 người (chiếm 64.63%). Trong khi tỷ lệ lao động sức khỏe đạt loại tốt có xu hướng tăng qua các năm thì tỷ lệ lao động sức khỏe loại II và III lại có xu hướng giảm: Tỷ lệ lao động đạt sức khỏe loại II năm 2018 là 27.16%, năm 2019, 2020 lần lượt là 24.9% và 24.8%; Tỷ lệ lao động đạt sức khỏe loại III qua 2 năm 2019, 2020 lần lượt là 11.86% và 10.57%. Không có giảng viên nào sức khỏe loại kém. Qua phân tích số liệu trên ta thấy rằng: Chất lượng đội ngũ GV về mặt thể lực tại Trường ĐH Thăng Long có xu hướng tăng lên, nguyên nhân một phần là những năm qua Trường luôn chú trọng đến công tác chăm sóc sức khỏe cho GV, luôn thực hiện một cách nghiêm túc việc khám sức khỏe định kỳ.

Trong báo cáo kết quả khám sức khỏe định kỳ năm 2020, các loại bệnh mà GV đang làm việc tại Trường thường mắc phải được thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 2.5. Các bệnh thường gặp của đội ngũ GV làm việc tại Trường trong đợt kiểm tra sức khỏe định kỳ năm 2020

STT	Nhóm bệnh	Số người mắc bệnh (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Mắt	56	23.05
2	Tuần hoàn	15	6.17
3	Tiêu hóa	46	18.93
4	Bệnh về xương khớp	53	21.81

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Qua bảng số liệu trên ta thấy, bệnh về mắt và bệnh về xương khớp là hai nhóm bệnh mà GV làm việc tại Trường thường mắc phải nhất. Trong năm 2020, GV mắc bệnh liên quan đến mắt là 56 người chiếm 23.05% tổng số GV, GV mắc bệnh liên quan đến bệnh về xương khớp là 53 người chiếm 21.81% tổng số GV.

Nguyên nhân GV làm việc tại Trường mắc bệnh liên quan đến mắt với số lượng lớn chủ yếu là do GV thường xuyên phải tập trung làm việc với máy tính để nghiên cứu và soạn bài nhiều giờ mỗi ngày gây mỏi mắt, khô mắt, suy giảm thị lực. Ngoài ra, do áp lực công việc lớn, căng thẳng kéo dài còn gây ra chứng đau đầu, đau nửa đầu và thậm chí bị stress cho GV tại Trường.

Số lượng người mắc các bệnh liên quan đến xương khớp tại Trường cũng khá lớn, tập trung chủ yếu ở nhóm tuổi trên 50, một phần do công việc của GV phải ngồi nhiều tại chỗ, tư thế ngồi sai, đánh máy nhiều trong khi lười vận động ảnh hưởng đến xương khớp, nhiều người hay bị đau bả vai, đau cổ, thoát vị đĩa đệm. Loãng xương cũng là một loại bệnh mà GV ở độ tuổi ngoài 50 tại Trường hay mắc phải.

Nhóm bệnh về tiêu hóa cũng chiếm tỷ lệ cao 18.93% (tương đương 46 người) nguyên nhân do áp lực công việc nhiều, thiếu ngủ (không ngủ trưa hoặc thức đêm làm việc), ăn uống không điều độ, có khi ăn nhiều, khi ít và đôi khi bỏ bữa do mải làm việc. Đó chính là nguyên nhân gây nên bệnh đau dạ dày mãn tính.

Như vậy, tình trạng thể lực của đội ngũ GV tại Trường có dấu hiệu cải thiện đáng kể nhưng số người mắc các loại bệnh nền vẫn còn khá nhiều, điều này làm cho chất lượng làm việc của GV bị giảm sút, chưa đảm bảo cho GV yên tâm làm việc. Trường cần quan tâm đến các hoạt động nâng cao thể lực cho GV, định kỳ khám sức khỏe và có chế độ ăn uống đảm bảo hàng ngày tại Trường cho GV.

2.2.2. Thực trạng nâng cao về trí lực

2.2.2.1. Theo trình độ chuyên môn và theo học hàm

Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là một nhiệm vụ chính và quan trọng của GV. Giảng dạy chính là việc GV truyền lại kiến thức mình đã được đào tạo vận dụng các kiến thức đó kết hợp thêm với khả năng truyền đạt để giúp sinh viên có thể tiếp cận kiến thức một cách đầy đủ và dễ hiểu nhất. Thông qua nhiệm vụ giảng dạy này sẽ thể hiện được kiến thức của người GV và nó được thể hiện thông qua các chứng chỉ mà GV có được, thể hiện năng lực và khả năng của GV trong việc giảng dạy. Trình độ của đội ngũ GV trường ĐHTL được thể hiện cụ thể trong bảng sau:

Bảng 2.6. Trình độ của đội ngũ GV Trường Đại học Thăng Long

Trình độ	2018		2019		T6/2020	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Tổng	243	100	253	100	246	100
Tiến sĩ	55	22.63	67	26.48	73	29.67
Thạc sĩ	167	68.73	171	67.62	165	67.07
Đại học	21	8.64	15	5.93	8	3.25

(*Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)*

Năm 2020 GV có trình độ Tiến sĩ là 73 người tương ứng với 29.67% , tăng lên so với năm 2018 là 18 người tương ứng với tăng 7.04%; Tỷ trọng GV tại trường có trình độ Thạc sĩ trong 03 năm gần đây có xu hướng giảm xuống năm 2018 là 68.73% đến năm 2020 chiếm 67.07%. GV có trình độ Đại học có xu hướng giảm mạnh, năm 2018 là 21 GV chiếm 8.64%, năm 2020 là 08 GV tương ứng với 3.25%.

Bảng 2.7. Học hàm của đội ngũ GV Trường Đại học Thăng Long

Trình độ	2018		2019		T6/2020	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Tổng	243	100	253	100	246	100
Phó giáo sư	22	9.05	29	11.46	28	11.38
Giáo sư	16	6.58	18	7.12	18	7.32

(*Nguồn: Phòng hành chính tổng hợp)*

Qua bảng 2.7, số GV có học hàm Giáo sư năm 2018 là 16 người chiếm 6.58%. Đến năm 2019 tăng lên thành 18 người chiếm 7.12% và đến năm 2020, tỷ lệ GV có học hàm Giáo sư chiếm 7.32% tổng số GV trường. Bên cạnh đó số lượng GV có học hàm Phó Giáo sư trong 3 năm từ 2018 – 2020 cũng có sự biến động. Năm 2018 có 22 người (chiếm 9.05%) đến năm 2020 là 28 người chiếm 11.38%. Có thể thấy số lượng GV có học hàm GS và PGS của trường là khá lớn, chiếm tỷ trọng 15.63% năm 2018 và tăng lên thành 18.7% năm 2020.

Có thể nói trong giai đoạn 2018 – 2020 trình độ chuyên môn của đội ngũ GV Trường Đại học Thăng Long ngày càng được nâng cao, đặc biệt khi xem xét trên góc độ đạt chuẩn về trình độ của GV tại trường đại học. Theo quy định mới của Luật Giáo dục Đại học có quy định thạc sĩ là trình độ tối thiểu đối với mọi giảng viên giảng dạy trình độ đại học, trừ chức danh trợ giảng. Đồng thời, trình độ của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ thạc sĩ và tiến sĩ là tiến sĩ. Bên cạnh đó Luật Giáo dục Đại học cũng quy định thì đội ngũ GV cơ hữu của một trường đại học phải có ít nhất 70 - 80% có trình độ thạc sĩ trở lên. Trong số này, phải có từ 20 - 40% là TS, PGS, GS; 20% GV còn lại có thể chấp nhận trình độ đại học. Dựa trên bảng số liệu phân tích trên có thể thấy trình độ chuyên môn của GV của Trường Đại học Thăng Long

luôn vượt chuẩn so với quy định đề ra. Điều này càng khẳng định trình độ chuyên môn của GV trong trường luôn được ban lãnh đạo nhà trường coi trọng.

2.2.2.2. Theo trình độ tin học và ngoại ngữ

Bên cạnh về trình độ được đào tạo cũng theo Điều 24 Quyết định số 58/2010/QĐ-TTg về việc ban hành Điều lệ trường đại học có quy định về tiêu chuẩn của GV đó chính là việc có trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu của công việc. Căn cứ Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam tôi có bảng tổng hợp về trình độ ngoại ngữ của GV như sau:

Bảng 2.8. Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ GV Trường Đại học Thăng Long giai đoạn 2018 - 2020

Văn bằng, Chứng chỉ	2018		2019		T6/2020	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ
A1	0	0	0	0	0	0
A2	3	1.23	0	0	0	0
B1	158	65.03	151	59.68	133	54.05
B2	47	19.34	65	25.69	75	30.49
C1	23	9.46	24	9.49	25	10.17
C2	12	4.94	13	5.14	13	5.29
Tổng	243	100	253	100	246	100

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Qua bảng 2.8, ta thấy trình độ ngoại ngữ của đội ngũ GV thay đổi qua các năm. Cụ thể số lượng GV có trình độ tiếng Anh loại A gần như không có GV nào. GV có chứng chỉ B1 có xu hướng giảm trong khi đó số GV có trình

độ tương đương theo chứng chỉ B2 trở lại có xu hướng tăng. Có được kết quả này là do năm 2017 ban lãnh đạo nhà trường đã ban hành quyết định về chế độ đối với nhân viên, giảng viên đạt các mức trình độ tiếng Anh. Cụ thể: Từ năm 2018, nhà trường chỉ chấp nhận nâng lương theo thời hạn cho Giảng viên đạt trình độ Tiếng Anh mức B1 theo khung tham chiếu Châu Âu. Đối với Giảng viên không thuộc bộ môn Tiếng Anh, tuổi <= 50 tuổi, nếu đạt trình độ Tiếng Anh mức B2 được cộng thêm 0.5 vào hệ số lương. Đối với GV có chứng chỉ B2 nhà trường sẽ hỗ trợ kinh phí 15.000.000 đồng. Với quy định như trên trong 3 năm qua tỉ lệ GV có chứng chỉ B2, C1, C2 tăng lên rất nhanh. Cụ thể năm 2018 có 33.74% GV có trình độ từ B2 trở lên thì đến năm 2020 đã tăng lên thành 45.95%. Tỷ lệ GV có trình độ tiếng Anh B1 có xu hướng giảm dần. Năm 2018 chiếm 65.03% thì đến năm 2020 chỉ còn 54.05%. Có thể thấy trình độ ngoại ngữ của GV trong trường có sự thay đổi rất lớn. Tuy nhiên với quy định gấp của Ban lãnh đạo trường trong việc GV phải đáp ứng đủ trình độ tiếng anh theo quy định dẫn đến việc một số GV học tiếng Anh cấp tốc chỉ để thi lấy chứng chỉ nhằm hợp thức hóa hồ sơ đáp ứng yêu cầu của nhà trường, không nghiêm túc trong vấn đề học để nâng cao trình độ tiếng Anh của mình.

- Kiến thức tin học là yếu tố quan trọng và hỗ trợ GV hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Trong bối cảnh hiện nay, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy ưu tiên chiến lược. Báo cáo đánh giá trình độ tin học của GV tại ĐHTL thông qua chứng chỉ tin học qua các năm được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 2.9. Trình độ tin học của đội ngũ GV Trường Đại học Thăng Long giai đoạn 2018 - 2020

Văn bằng, Chứng chỉ	2018		2019		T6/2020	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ
Không chứng chỉ	0	0	0	0	0	0
Có chứng chỉ	193	79.42	201	79.45	195	79.27
Trung cấp – Cao đẳng	33	13.58	30	11.86	24	9.76
Đại học	7	2.88	9	3.56	13	5.28
Trên ĐH	10	4.12	13	5.13	14	5.69
Tổng	243	100	253	100	246	100

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Theo bảng tổng hợp trên cho ta thấy, 100% đội ngũ GV của trường đều có bằng hoặc chứng chỉ tin học. Trong đó tỉ lệ GV có bằng tin học cấp ĐH và trên ĐH ngày càng tăng lên. Năm 2018 chỉ có 17 người tương ứng 7% thì đến năm 2019 tỷ lệ này tăng lên 8.69% tương đương tăng so với năm 2018 là 5 người. Năm 2020 số lượng GV có trình độ tin học từ đại học trở lên là 27 người tăng so với năm 2019 là 5 người, tương ứng tăng 2.28%. Bên cạnh đó số GV có chứng chỉ và trình độ tin học ở cấp cao đẳng trở xuống có xu hướng giảm qua các năm.

Đối với đội ngũ GV của Trường Thăng Long, kỹ năng tin học tốt là yếu tố rất quan trọng góp phần xây dựng nên những bài giảng hay, đưa được sự sáng tạo của GV thông qua việc thiết kế các bài giảng online hoặc các bài giảng qua phần mềm powerpoint,… và góp phần giúp học viên sẽ cảm thấy hứng thú, mới mẻ và dễ dàng tiếp thu được kiến thức hơn. Đó chính là lý do mà năng lực tin học của GV trường ngày càng tăng lên.

2.2.2.3. Theo năng lực nghiên cứu khoa học

Bên cạnh việc yêu cầu cao về trình độ của GV thì một yêu cầu đối với GV đó là năng lực nghiên cứu khoa học của GV.

Trong Kế hoạch chiến lược phát triển Trường ĐHTL giai đoạn 2010 - 2020, Trường xác định những định hướng ưu tiên tập trung NCKH phù hợp với sứ mạng của Trường là: phát triển NCKH phải gắn liền với chiến lược phát triển đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ, tạo ra những tiềm lực về vật chất cho nhà trường; chú trọng nghiên cứu cả khoa học chuyên ngành và khoa học ứng dụng, đặc biệt các lĩnh vực nghiên cứu công nghệ mới có khả năng ứng dụng vào thực tiễn đời sống xã hội và hoạt động của nhà trường; nâng cao năng lực NCKH và chuyển giao công nghệ của các đơn vị, xây dựng, hình thành một số trung tâm, viện NCKH của Trường trên cơ sở thu hút các chuyên gia giỏi, đầu tư nghiên cứu trên từng lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng trong công tác quản lý và phục vụ cho quá trình giảng dạy, mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn để nâng năng cao năng lực giảng viên trẻ có khả năng độc lập nghiên cứu.

Để phát triển nền kinh tế tri thức và tích cực hợp tác quốc tế, hoạt động nghiên cứu khoa học luôn được các trường đại học quan tâm trong đó Trường Đại học Thăng Long cũng rất quan tâm đến vấn đề này. Cùng với hoạt động giảng dạy, hoạt động nghiên cứu khoa học được coi là một trong hai nhiệm vụ quan trọng nhất của GV. Việc nghiên cứu khoa học góp phần rất lớn trong việc nâng cao trình độ của GV tại trường.

Bảng 2.10. Công trình NCKH của GV trong giai đoạn 2018 - 2020

Chỉ tiêu	2018 - 2019		2019 - 2020	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Đề tài cấp Nhà nước	3	1.11	4	1.32
Đề tài cấp bộ, cấp Thành phố	0	0	0	0
Đề tài cấp trường	34	12.59	37	12.29
Bài báo đăng tạp chí trong nước	74	27.41	88	29.24
Bài báo đăng tạp chí chuyên ngành quốc tế	44	16.3	61	20.27
Hội nghị khoa học tổ chức trong nước	12	4.44	4	1.33
Hội nghị khoa học tham gia trong nước	89	32.96	72	23.92
Hội nghị khoa học tham gia ngoài nước	14	5.19	35	11.63
	270	100	301	100

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Qua bảng 2.10, ta thấy các công trình nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV trường có xu hướng tăng lên. Năm học 2018 – 2019 tổng số công trình NCKH của GV trong trường là 270 thì đến năm 2020 đã tăng lên thành 301 công trình tương ứng tăng 11.48% so với năm trước. Đặc biệt là số lượng bài báo, hội nghị khoa học quốc tế ngày càng tăng cao. Điều này phản ánh năng lực NCKH của GV ngày càng phát triển và hội nhập với thế giới.

Từ 2010 đến nay, CBGV của Trường đã biên soạn 33 cuốn giáo trình, sách chuyên khảo, tài liệu tham khảo phục vụ cho công tác giảng dạy; biên soạn các tài liệu về kinh nghiệm đổi mới phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá và quản lý đào tạo. Nhiều GV đã hợp tác với các Viện nghiên cứu khoa học, các trường đại học trong nước để thực hiện các đề tài, dự án NCKH và phát triển

công nghệ. Trường đã tổ chức thành công một số hội nghị, hội thảo khoa học với sự tham gia của nhiều đại biểu từ các tổ chức, viện nghiên cứu, trường đại học trong nước và quốc tế. Nhà trường thu hút được nhiều GV có trình độ cao từ các viện nghiên cứu khoa học, trường đại học có uy tín tham gia giảng dạy tại Trường.

Các hoạt động NCKH của Trường luôn gắn kết với hoạt động đào tạo và với các viện nghiên cứu, trường đại học trong nước, nước ngoài. Kết quả NCKH đã hỗ trợ tích cực cho hoạt động đào tạo và phát triển nguồn lực của Trường. Hoạt động NCKH chưa gắn với các doanh nghiệp, chưa tương xứng với tiềm lực khoa học của Trường.

2.2.2.4. Theo kỹ năng làm việc

- *Đối với kỹ năng chuẩn bị tài liệu, bài giảng của GV*

Kỹ năng này được Trường quy định rất chi tiết trong nội dung Khoản 2 Điều 3 Quy định về nhiệm vụ của khoa, bộ môn, giảng viên được ban hành kèm theo Quyết định số 243/QĐ-ĐHTL. Trong đó nêu rõ nhiệm vụ giảng dạy của giảng viên. Cụ thể, giảng viên phải xây dựng kế hoạch giảng dạy, đề cương môn học, bài giảng và thiết kế học liệu cần thiết phục vụ cho giảng dạy,…

- *Đối với các kỹ năng trên giảng đường*

Để có cái nhìn khách quan về các kỹ năng trên giảng đường của GV, tôi đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến của 150 SV trong trường và thu được kết quả tổng hợp trong bảng sau:

Bảng 2.11. Đánh giá kỹ năng giảng dạy của đội ngũ GV Trường ĐHTL

Mức độ / Chỉ tiêu	Rất Không đồng ý	Không đồng ý	Không Ý kiến rõ ràng	Gần như đồng ý	Hoàn Toàn đồng ý	Tổng	TB
Phương pháp truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu	7	18	56	45	24	150	**3.41**
	4.67	12	37.33	30	16	100	
Nội dung giảng dạy của GV sinh động, tạo hứng thú học tập cho người học	8	32	65	27	18	150	**3.1**
	5.33	21.33	43.33	18	12	100	
Sử dụng phối hợp các phương pháp dạy học khác nhau trong tiết học	9	23	58	37	23	150	**3.28**
	6	15.33	38.67	24.67	15.33	100	
GV tạo cơ hội cho bạn chủ động tham gia vào quá trình học tập	11	21	52	43	23	150	**3.31**
	7.33	14	34.67	28.67	15.33	100	
Sử dụng hiệu quả các phương tiện dạy học	4	7	44	54	41	150	**3.81**
	2.67	4.67	29.33	36	27.33	100	

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Qua bảng 2.11 có thể thấy, sinh viên trường đánh giá rất cao kỹ năng sử dụng phương tiện dạy học của GV. Trường ĐHTL với 100% phòng học được trang bị hệ thống máy chiếu, trang thiết bị dạy học, wifi free,… Điều này giúp cho việc dạy học của GV diễn ra thuận lợi hơn khi có sự hỗ trợ của một số phương tiện dạy học hiện đại của nhà trường. Tuy nhiên vẫn có một số SV cho rằng GV vẫn chưa sử dụng hiệu quả các phương tiện dạy học. Khi đi nghiên cứu sau hơn tôi nhận được thông tin đó là những GV này đều là những người có tuổi đời cao, việc vận dụng phương tiện dạy học còn khó khăn với những thầy cô này.

Trường ĐHTL là một trong những trường ĐH tiên phong trong đào tạo

theo hệ thống tín chỉ, với phương pháp giáo dục lấy người học là trung tâm. Cho nên chủ trương của lãnh đạo nhà trường là không ngừng cải thiện phương pháp đào tạo để nâng cao chất lượng giảng dạy, luôn khuyến khích sự chủ động, sáng tạo của sinh viên trong mỗi tiết giảng. Do vậy, hàng năm nhà trường thường tổ chức các buổi hội thảo, seminar để các giảng viên trong trường trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm trong việc thiết kế bài giảng, lựa chọn các phương pháp giảng dạy cho phù hợp với môn học của mỗi người. Đây là dịp để các giảng viên có thêm các kỹ năng giảng dạy, kỹ năng thiết kế bài giảng cho bản thân.

2.2.2.5. Theo kinh nghiệm giảng dạy

Kinh nghiệm giảng dạy của GV tại ĐHTL được thể hiện thông qua số năm làm việc tại trường và được thống kê ở bảng dưới đây:

Bảng 2.12. Kinh nghiệm làm việc của đội ngũ GV Trường ĐHTL năm 2020

Kinh nghiệm	Dưới 5 năm	5 – 10 năm	10 - 15 năm	Trên 15 năm	Tổng
Số lượng người	20	52	60	114	246
Tỷ lệ (%)	8.13	21.14	24.39	46.34	100

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Qua số liệu thống kê, số lượng GV có kinh nghiệm làm việc trên 15 năm trong trường chiếm tỷ lệ lớn nhất là 46.34%, tiếp đến là số GV có 10 - 15 năm kinh nghiệm với 24.39%. Số GV có thâm niên dưới 5 năm chiếm tỷ lệ thấp nhất chỉ 8.13%. Với tỷ lệ GV có kinh nghiệm làm việc trên 5 năm cao có thể thấy chất lượng nguồn nhân lực (CLNNL) theo kinh nghiệm làm việc tại trường là khá cao, GV phần lớn đã quen với công việc, khả năng giải quyết các tình huống sư phạm ngày càng cao. Bên cạnh đó việc tích lũy kiến thức chuyên môn qua các năm sẽ làm cho năng lực trình độ của GV ngày càng được nâng lên. Đội ngũ GV này sẽ là những người truyền kinh nghiệm và hỗ trợ GV trẻ hoàn thành công việc.

2.2.3. Thực trạng nâng cao về tâm lực

Bên cạnh các yếu tố về mặt thể lực, trí lực thì tâm lực cũng chính là một yếu tố vô cùng quan trọng khi đánh giá về chất lượng đội ngũ GV. Tâm lực được thể hiện qua việc ý thức tổ chức kỉ luật và thái độ và tác phong làm việc của GV.

Thái độ và tác phong làm việc của GV

Để có cái nhìn tổng quát và chính xác về thái độ và tác phong làm việc của GV, tôi đã tiến hành cuộc khảo sát lấy ý kiến sinh viên trong trường (xem tại *phụ lục số 2*).

Có 150 sinh viên trả lời vào phiếu khảo sát, kết quả được tổng hợp như sau:

Bảng 2.13. Thái độ và tác phong làm việc của đội ngũ GV

Mức độ / Chỉ tiêu	Rất Không đồng ý	Không đồng ý	Không Ý kiến rõ ràng	Gần như đồng ý	Hoàn Toàn đồng ý	Tổng	TB
GV Có thái độ thân thiện, tôn trọng người học	3	7	24	78	38	150	**3.94**
	2	4.67	16	52	25.33	100	
Thực hiện nghiêm túc giờ giấc và sử dụng hiệu quả thời gian lên lớp	6	16	45	54	29	150	**3.56**
	4	10.67	30	36	19. 33	100	
Nhiệt tình và có trách nhiệm trong giảng dạy	7	19	42	58	24	150	**3.49**
	4.66	12.67	28	38.67	16	100	
Thể hiện tính chuẩn mực tác phong nhà giáo: trang phục, lời nói, cử chỉ…	5	12	50	62	21	150	**3.55**
	3.33	8	33.34	41.33	14	100	
GV thoải mái trong việc tiếp nhận những thắc mắc của sinh viên	7	19	58	49	17	150	**3.33**
	4.66	12.67	38.67	32.67	11.33	100	

(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Qua bảng tổng hợp trên ta thấy thái độ tác phong làm việc của GV trong trường được đánh giá rất cao. Cụ thể điểm trung bình dành cho câu hỏi GV có thái độ thân thiện, tôn trọng người học có điểm cao nhất là 3.94 điểm. trong đó có tới 77.33% SV đồng ý rằng GV trong trường đều là những người thân thiện, dễ gần và có sự tôn trọng đối với sinh viên. Chỉ có 6.67% là không đồng ý quan điểm trên. Còn với các tiêu chí như GV có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, tác phòng chuẩn mực sư phạm được đánh giá mức trung bình. Tiêu chí có mức điểm đánh giá thấp nhất là GV thoải mái trong việc tiếp nhận những thắc mắc của sinh viên với 3.33 điểm. Trong đó có 17.37% cho rằng GV còn chưa thực sự thoải mái và nhiệt tình giải đáp thắc mắc của SV.

Bên cạnh việc tâm lực được thể hiện qua thái độ và tác phong làm việc thì nó còn được thể hiện qua sự công bằng trong đánh giá sinh viên của GV. Theo kết quả khảo sát của tác giả có tới 120/150 (chiếm 80%) sinh viên được hỏi cho rằng GV có sự đánh giá công bằng và phản ánh đúng năng lực của sinh viên. Đây là một tỷ lệ rất cao. Điều này chứng tỏ môi trường học tập của sinh viên trong trường rất lành mạnh và công bằng.

2.2.4. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ GV theo kết quả hoàn thành công việc

Việc đánh giá kết quả hoàn thành công việc của đội ngũ GV Trường ĐHTL được thực hiện cụ thể trong bản quy định đánh giá phân loại cán bộ, giảng viên, nhân viên của trường. Thời điểm tiến hành đánh giá của Trường được tiến hành và tháng 7, 8 hàng năm. Việc đánh giá GV dựa trên các tiêu chí chấp hành đường lối chủ trường của Đảng, pháp luật của Nhà nước; phẩm chất trính trị, đạo dức lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật; học tập nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn,... Kết quả thực hiện công việc của giảng viên giai đoạn 2018 - 2020 được thể hiện cụ thể trong bảng sau:

Bảng 2.14. Tổng hợp đánh giá kết quả hoàn thành công việc của GV Trường ĐHTL trong giai đoạn 2018 - 2020

(Đơn vị: Người/%)

Năm / Mức độ HT	2018 - 2019		2019 - 2020	
	Người	%	Người	%
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	213	87.65	229	90.51
Hoàn thành nhiệm vụ	25	10.29	21	8.3
Không hoàn thành nhiệm vụ	5	2.06	3	1.19
Tổng cộng	243	100	253	100

(Nguồn: Phòng Hành chính tổng hợp)

Dựa vào bảng số liệu trên ta thấy, số GV của trường hoàn thành tốt nhiệm vụ có xu hướng tăng lên qua các năm. Năm 2019 có 213 người (chiếm 87.65%) thì đến năm 2020 tăng lên thành 229 người (chiếm 90.51%). Số GV hoàn thành nhiệm vụ có xu hướng giảm trong 2 năm từ 10.29% năm 2019 xuống còn 8.3% năm 2020. Những GV hoàn thành nhiệm vụ đa phần đều là những người đang đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn ở nước ngoài và những người đang trong thời gian nghỉ thai sản tại thời điểm đánh giá. Tuy nhiên trong 2 năm qua nhà trường vẫn còn một số giảng viên chưa hoàn thành nhiệm vụ. Năm 2019 có 5 GV thì đến năm 2020 chỉ có 2 GV chiếm 1.19%. Những GV không hoàn thành nhiệm vụ là những người nhận được phản ánh của sinh viên trong việc vi phạm quy tắc ứng xử, đọa đức tác phòng nghề giáo. Ngoài ra còn có một số GV thường xuyên đi giảng không đúng giờ, tự ý cho lớp nghỉ học,... Đối với Trường Đại học Thăng Long, việc đánh giá, phân loại GV theo kết quả hoàn thành công việc ở trên nhằm làm rõ ưu, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về chính trị, đạo đức, chất lượng và hiệu quả công tác, chấp hành kỷ luật của từng cá nhân góp phần xây dựng nhà trường ngày càng phát triển. Nó cũng giúp nhà trường có căn cứ bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và có những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng giảng viên trong trường.

Với mục đích của hoạt động đánh giá GV như trên nhưng GV trong trường vẫn chưa thực sự hài lòng về công tác đánh giá. Có tới 35 GV (31.82%) cho rằng việc đánh giá GV chưa khách quan, chính xác. Khi tiến hành phòng vấn sâu những GV chưa hài lòng ở trên, đa phần họ đều cho rằng các chỉ tiêu đánh giá còn chung chung, chưa có sự phân loại rõ ràng giữa những GV có cống hiến và cố gắng hết lòng vì sự nghiệp giảng dạy. Thêm nữa việc đánh giá của trường còn mang tính hình thức, chưa có quy định khen thưởng để có sự khuyến khích kích thích GV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

2.2.5. Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ GV tại Trường Đại học Thăng Long

Xét về số lượng đến tháng 6/2020 Trường Đại học Thăng Long có 246 GV trực tiếp đào tạo ở 6 khoa chung của trường. Có thể nói rằng số lượng GV tại trường đã đáp ứng được đủ số lượng đào tạo các ngành tại trường. Cơ cấu đội ngũ GV này được xem xét theo khoa, độ tuổi, giới tính và cơ cấu về chức danh.

Cơ cấu đội ngũ GV theo khoa, bộ môn dựa trên tỷ lệ sinh viên của khoa.

Bảng 2.15. Bảng tỷ lệ đội ngũ SV/GV theo khoa, nhóm ngành

Đơn vị: người

Các khoa	Nhóm ngành	2019			T6/2020		
		GV (người)	% SV/GV	% quy đổi	GV (người)	% SV/GV	% quy đổi
Kinh tế - Quản lý	**III**	**80**	**27.5**	**24.5**	**85**	**28.6**	**24.7**
Khoa Toán – tin	V	34	9.32	8.14	30	13.2	12.3
Khoa Ngoại ngữ	**VII**	**60**	**23.3**	**22.1**	**63**	**28.1**	**24.8**
Khoa Khoa học Xã hội và nhân văn	VII	35	4.94	4.04	29	6.24	5.85
Khoa học Sức khỏe	VI	37	5.49	5.14	30	6.17	6.02
Khoa Âm nhạc Ứng dụng	II	7	2.71	2.34	9	7	6.58
Tổng		**253**			**246**		

(Nguồn: Tổng hợp từ phòng Hành chính tổng hợp)

Qua bảng trên ta thấy số lượng sinh viên của trường ngày càng tăng lên. Năm 2019 số sinh viên đào tạo là 4545 người thì đến năm 2020 đã tăng lên là 5393. Trong đó số lượng SV ngành Kinh tế quản lý và ngoại ngữ là tăng mạnh nhất. Đồng nghĩ với đó là số GV của 2 ngành này cũng tăng trong 2 năm. Nguyên nhân là do trong năm 2019, 2020 trường mở thêm một số ngành nhỏ trong khoa, thành lập thêm các bộ môn chuyên ngành nên cần bổ sung thêm GV để đáp ứng nhu cầu đào tạo. Hai ngành này cũng là ngành có tỷ lệ SV/GV cao nhất. Khoa Khoa học Xã hội và Nhân văn, khoa Khoa học sức khỏe có số GV giảm dần. Nguyên nhân là do số sinh viên đào tạo trong trường có xu hướng giảm, thêm nữa số lượng GV đến tuổi về hưu trong 2 năm 2019 - 2020 nhiều dẫn đến số GV giảm so với năm trước.

Đối với tỷ lệ SV/GV thì theo thông tư số 06/2018/TT-BGDĐT có quy định số sinh viên đại học chính quy trên một giảng viên quy đổi theo khối ngành được xác định không vượt quá các định mức sau:

TT	Khối ngành	Số sinh viên chính quy/01 giảng viên quy đổi
1	Khối ngành I	20
2	Khối ngành II	10
3	Khối ngành III	25
4	Khối ngành IV	20
5	Khối ngành V	20
6	Khối ngành VI	15
7	Khối ngành VII	25

(Nguồn: Thông tư 06/2018/TT-BGDĐT)

Nhìn vào bảng ta thấy trường có 2 khoa Kinh tế - Quản lý và khoa Ngoại ngữ có tỷ lệ SV/GV cao vượt quá quy định. Nhưng số liệu này tác giả chỉ tính dựa trên số giảng viên cơ hữu, còn nếu tính dựa trên số GV đang làm công tác quản lý của trường, số GV thỉnh giảng và số lượng GV quy đổi theo

học hàm học vị thì tỉ lệ này đều tuân thủ theo quy định của Bộ GDĐT. Do 2 khoa trên có tỷ lệ GV có học vị Tiến sĩ và TSKH cao nhất trường. Cụ thể trong tổng số 80 GV khoa Kinh tế - Quản lý có tới 31 GV có học vị tiến sĩ. Tương tự với khoa Ngoại ngữ của trường có 22/60 GV có học vị tiến sĩ là giảng viên cơ hữu. Ngoài ra số lượng GV thỉnh giảng và GV kiêm nhiệm có chức vụ quản lý trong trường có học vị tiến sĩ của 2 khoa này cũng khá đông. Do vậy khi so sánh với các tiêu chí mà Bộ GDĐT đưa ra thì tỉ lệ của trường đều đạt so với quy định. Với các ngành còn lại đều có tỷ lệ SV/GV thấp hơn quy định của Bộ GDĐT. Điều này sẽ góp phần làm cho chất lượng đào tạo của trường được đảm bảo và GV sẽ có nhiều thời gian đầu tư cho chất lượng đào tạo của mình.

Cơ cấu đội ngũ GV về giới tính: Vấn đề này liên quan đến tính chất và môi trường làm việc vì giới tính là một trong những yếu tố chủ quan của GV ảnh hưởng đến công việc. Tuy nhiên, xét về cơ cấu giới tính nhưng vẫn phải đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới, công bằng xã hội; từ đó xác định tỷ lệ nam nữ sao cho phù hợp vào từng vị trí công việc, nhiệm vụ được giao để đảm bảo hiệu quả và chất lượng công việc.

Bảng 2.16. Bảng cơ cấu đội ngũ GV theo giới tính

Chỉ tiêu	2018		2019		T6/2020	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
Nữ	164	67.49	160	63.24	155	63.01
Nam	79	32.51	93	36.76	91	36.99

(Nguồn: Tổng hợp từ phòng Hành chính tổng hợp)

Nhìn vào bảng trên ta có thể thấy, về cơ cấu giới tính của đội ngũ GV tại trường Đại học Thăng Long trog giai đoạn 2018 - 2020 có sự chênh lệch và biến động khá lớn và tỷ lệ GV nữ chiếm tỷ trọng cao hơn và có xu hướng giảm qua

các năm. Cụ thể: Năm 2018 số lượng GV là nữ là 164 người chiếm 67.49%, đến năm 2019 số GV nữ là 160 người chiếm 63.24%, đến năm 2020 thì tỷ lệ GV nữ của trường giảm còn 63.01%. Ngược lại, số GV nam của trường có xu hướng tăng. Năm 2018 có 79 GV nam chiếm 32.51% thì đến năm 2020 tăng lên thành 91 người chiếm 36.99%. Qua bảng trên ta thấy, qua các năm sự chênh lệch giữa GV nam và GV nữ có xu hướng thu hẹp lại. Tuy nhiên số GV nữ cao hơn số GV nam vì trong trường có đào tạo một số ngành phù hợp với nữ giới như: ngoại ngữ, điều dưỡng, khoa học xã hội và nhân văn,… Việc có số lượng GV nữ cao hơn cũng có thể coi là một lợi thế của trường trong hoạt động đào tạo vì nữ tác phong làm việc cẩn trọng hơn, lại dễ nắm bắt tâm lý học viên, sinh viên trong quá trình đào tạo nên sẽ có những điều chỉnh bản thân kịp thời để phù hợp với từng thời điểm. Bên cạnh đó cũng có một số hạn chế nhất định vì GV nữ không có nhiều thời gian rảnh rỗi như GV nam vì phải lo cho sinh hoạt gia đình và chăm sóc con nên từ đó thời gian nghiên cứu khoa học cũng không có nhiều, không tham gia được nhiều các hoạt động do trường tổ chức.

Cơ cấu đội ngũ GV về độ tuổi: Độ tuổi GV thể hiện năng lực và kinh nghiệm trong công việc nên cần có kế hoạch tuyển dụng GV đảm bảo tính kế thừa giữa các thế hệ. Phù hợp về lứa tuổi của người GV là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả công việc vì có những công việc cần người có tuổi và kinh nghiệm nhưng cũng có vị trí và công việc cần người trẻ, năng động, sáng tạo.

Bảng 2.17. Cơ cấu đội ngũ GV phân theo tuổi đời tại Trường giai đoạn 2018 – 2020

Độ tuổi	Năm 2018		Năm 2019		T6/2020	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
	(Người)	(%)	(Người)	(%)	(Người)	(%)
Dưới 30 tuổi	29	11.93	30	11.86	35	14.23
30 – 44 tuổi	93	38.27	104	41.11	102	41.47
45 - 60 tuổi	79	32.52	81	32.02	75	30.49
Trên 60 tuổi	42	17.28	38	15.02	34	13.82
Tổng số	**243**	**100**	**253**	**100**	**246**	**100**

(Nguồn: phòng Hành chính tổng hợp)

Qua bảng trên ta thấy GV có độ tuổi dưới 30 tại trường luôn chiếm tỷ trọng thấp nhất và có xu hướng tăng dần qua các năm, năm 2018 con số này là 29 GV chiếm 11.93% tổng số GV của trường, đến năm 2019 là 30 người chiếm 11.86% tổng số GV, năm 2020 tỷ lệ GV dưới 30 tuổi là 14.23% tương đương 35 GV. Nguồn GV trẻ có những ưu điểm: sức khoẻ, tính năng động, dễ tiếp thu cái mới, nắm bắt nhanh công nghệ, tuân thủ mọi sự điều động trong công tác; tỷ lệ GV qua đào tạo được thừa hưởng cơ sở vật chất kỹ thuật, hệ thống giáo dục phát triển hơn trước. Tuy nhiên, GV trẻ vướng phải một số hạn chế như tâm lý thích thay đổi công việc, chưa có tầm nhìn dài, dễ nản lòng khi làm việc không đạt kết quả như mong muốn; còn yếu về kỹ năng làm việc và kinh nghiệm thực tế; không quen làm việc theo nhóm hoặc chưa biết cách truyền đạt, trình bày ý tưởng của mình trước tập thể; thiếu tác phong giảng dạy, tính kỷ luật.

Các GV trên 60 tuổi có xu hướng giảm vì nhiều lý do như sức khỏe,

giới hạn tuổi về hưu. Trường ĐH Thăng Long là cơ sở giáo dục tư thục nên có tỉ lệ GV ở độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của luật còn công tác tại trường khá nhiều. Trường có quy định độ tuổi nghỉ hưu riêng như sau: Đối với GV chuyên môn có trình độ Thạc sĩ thì độ tuổi nghỉ hưu là 65 đối với nam và 60 đối với nữ; với GV có trình độ Tiến sĩ thì độ tuổi nghỉ hưu tương ứng là nam 70 tuổi và nữ 65 tuổi. Đối với GV có học hàm PGS thì độ tuổi nghỉ hưu tương ứng là nam 72 tuổi và 67 tuổi với nữ. Với học hàm GS thì độ tuổi nghỉ hưu tương ứng là 75 với nam và 70 với nữ. Ngoài ra trường có thể sẽ kéo dài thời gian nghỉ hưu đối với các trường hợp đặc biệt theo quyết định của Hội đồng Quản trị của trường. Qua bảng trên ta thấy số lượng GV có độ tuổi trên 60 tuổi có xu hướng giảm xuống. Năm 2018 có 42 GV chiếm 17.28% đến năm 2020 tỷ lệ GV trong đô tuổi này chỉ còn chiếm 13.82%. Nguyên nhân giảm là do trong 3 năm qua số lượng GV trong độ tuổi nghỉ hưu của trường tăng. Thêm nữa, chủ trương của lãnh đạo nhà trường là ngày càng trẻ hóa đội ngũ GV nên tỷ lệ tuyển GV có độ tuổi trên 60 giảm mạnh. Tuy rằng họ có kinh nghiệm lâu năm trong ngành và có sự từng trải nhưng về sức trẻ, sự năng động sáng tạo và khả năng nắm bắt kỹ thuật thì không thể bằng các GV có độ tuổi thấp hơn.

Các GV có độ tuổi từ 30 – 45 và độ tuổi 45 – 60 cũng tăng chậm qua các năm, năm 2018 số GV trong độ tuổi 30 – 60 là 172 người, chiếm 70.78%, năm 2020 số GV này là 177 người chiếm 71.96 % trên tổng số GV, họ là những người tuy không thể bằng số GV trẻ về sự năng động nhưng lại hơn hẳn về mặt kinh nghiệm làm việc. Đây là lực lượng GV có năng lực chuyên môn khá vững tại trường, họ sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho lực lượng GV trẻ hơn có cơ hội học hỏi kinh nghiệm.

Nhìn chung, trong giai đoạn 2018 - 2020 đội ngũ GV của trường có xu hướng già hóa, tuy nhiên số GV có độ tuổi dưới 30 có xu hướng tăng dần qua

3 năm qua. Nguyên nhân là do một số năm gần đây nhà trường có mở thêm một số ngành mới nên thu hút nhiều GV trẻ đến giảng dạy. Việc có một đội ngũ GV trẻ sẽ tạo ra một môi trường học tập sôi động và mới mẻ vì GV trẻ thường có sự sáng tạo và có các cách thức giảng dạy đa dạng hơn. Bên cạnh đó so với GV lớn tuổi, GV trẻ sẽ có nhiều thời gian hơn để dành cho sinh viên và vì nhiều thời gian nên có nhiều mong muốn được đi đào tạo, được tham gia nghiên cứu khoa học nhiều hơn.

Cơ cấu về chức danh: Cơ cấu chức danh đội ngũ GV Trường Đại học Thăng Long được thể hiện tại bảng dưới đây.

Bảng 2.18. Bảng cơ cấu chức danh của đội ngũ GV Trường ĐHTL

Tiêu chí	2018		T6/2020	
	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)
GV cao cấp	14	5.76	18	7.32
GV chính	37	15.23	43	17.48
GV	192	79.01	185	75.2

(Nguồn: phòng Hành chính tổng hợp)

Qua bảng trên ta thấy, số GV cao cấp và GV chính có xu hướng tăng qua các năm. Năm 2018 là 51 GV tương ứng với 20.99%, năm 2020 là 61 GV tương ứng với 24.8%. Số người có chức danh GV có xu hướng giảm. Năm 2018 là 192 GV thì đến năm 2020 chỉ còn 185 GV. Có sự thay đổi số lượng chức danh là do nhà trường có quy định rất rõ, đối với những GV có học vị Tiến sĩ, sau khi quay lại trường giảng dạy sẽ được nhà trường xtác giả xét để đưa lên ngạch GV chính. Cho nên năm 2020 số lượng tiến sĩ trong trường tăng lên đồng nghĩ với việc GV chính của trường cũng tăng theo. Đây được coi là chính sách khuyến khích GV rất tốt của trường. Việc đưa ra quy định này sẽ góp phần khuyến khích và giữ chân những GV có năng lực trình độ

tiếp tục yên tâm công tác và cống hiến cho sự nghiệp đào tạo của trường ĐHTL.

2.3. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

2.3.1. Hoạt động tuyển dụng và thu hút

Tuyển dụng là khâu quan trọng quyết định đến chất lượng đến GV. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt bổ sung đội ngũ GV chất lượng cho lực lượng GV hiện tại, nó sẽ góp phần đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của nền giáo dục đại học phù hợp với xu hướng toàn cầu, khu vực hóa và hội nhập kinh tế, có năng lực thích nghi với sự phát triển kinh tế của đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa nên công tác tuyển dụng GV được chú trọng và có nhiều đổi mới theo hướng tích cực góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ này.

Nhận thức được tầm quan trọng của hoạt động tuyển dụng của nhà trường cho nên trường đã ban hành quyết định 372/QĐ-ĐHTL về việc thành lập hội đồng tuyển dụng (31/12/2011) với thành phần cơ bản như sau: Chủ tịch hội đồng tuyển dụng là Hiệu trưởng nhà trường, Phó chủ tịch hội đồng là Trưởng phòng Hành chính tổng hợp, Ủy viên bao gồm Phó hiệu trưởng phụ trách hành chính tổ chức và đại diện công đoàn trường (Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch công đoàn), Ủy viên thư kí hội đồng là phó phòng Hành chính tổng hợp phụ trách nhân sự. Ngoài ra còn có sự tham gia đại diện của lãnh đạo khoa/bộ môn mà ứng viên xin ứng tuyển.

Quy trình tuyển dụng: ĐHTL xây dựng khá chi tiết, cụ thể từng bước, phân cấp trách nhiệm rõ ràng, thống nhất thực hiện, đính kèm những biểu mẫu sử dụng cụ thể nhờ vậy, chất lượng NNL đầu vào được nâng cao do đã trải qua quá trình tuyển chọn kĩ lưỡng, đảm bảo những yêu cầu nhất định. Đồng thời cũng làm giảm những chi phí phát sinh sau này dành cho đào tạo.

Nhu cầu tuyển dụng: Dựa trên nhu cầu thực tế của các khoa, bộ môn đề xuất để tuyển dụng, giúp Trường tuyển dụng được đúng GV phù hợp với yêu cầu công việc, không tuyển thừa, không tuyển thiếu, tiết kiệm chi phí tuyển dụng cũng như chi phí cho các hoạt động nâng cao chất lượng NNL sau này.

Nguồn tuyển dụng nhân lực: Nguồn tuyển dụng bao gồm nguồn bên ngoài và bên trong trường, trong đó nguồn tuyển dụng bên ngoài trường chiếm tỷ lệ cao hơn. Tuyển dụng từ nguồn bên ngoài giúp nhà trường có sự lựa chọn tối ưu cho từng vị trí tuyển dụng tuy nhiên việc này sẽ làm cho nhà trường mất nhiều chi phí hơn cho công tác tuyển dụng cũng như đào tạo.

Yêu cầu tuyển dụng: yêu cầu tuyển dụng của Trường đối với GV ứng tuyển được cụ thể thành những tiêu chí rõ ràng, không chỉ yêu cầu về kiến thức, trình độ chuyên môn mà còn đòi hỏi GV ứng tuyển phải có những kỹ năng, kinh nghiệm nhất định.

Do đó, năng lực đầu vào của GV phải đảm bảo những yêu cầu nhất định, đảm bảo chất lượng chung. Bên cạnh đó, việc đưa ra những yêu cầu đối với chức danh tuyển dụng sẽ là cơ sở để Trường chọn được GV phù hợp nhất với công việc, tránh trình trạng: công việc không phù hợp với trình độ chuyên môn GV trúng tuyển, năng lực GV trúng tuyển thấp hơn so với yêu cầu công việc dẫn đến hiệu quả làm việc thấp, sau này phải bố trí sắp xếp lại công việc hay đào tạo, đào tạo lại cho GV đó.

Phương pháp tuyển dụng: Trường đánh giá năng lực ứng viên thông qua 3 vòng:

- Vòng 1: Kiểm tra bằng hình thức thi trắc nghiệm hoặc thi viết liên quan đến chuyên môn của vị trí ứng tuyển: Bài thi này sẽ giúp hội đồng tuyển dụng của trường nắm được các chỉ số thông minh, kiểm tra năng lực, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đánh giá khả năng phân tích, tổng hợp của ứng viên,…

- Vòng 2: Kiểm tra bằng hình thức giảng thử đối với các ứng viên đạt vòng 1: Ở vòng này, ứng viên sẽ giảng thử 1 tiết với nội dung giảng liên quan đến chuyên ngành của của vị trí ứng tuyển trước hội đồng tuyển dụng. Buổi giảng này sẽ là cơ sở đến đánh giá nghiệp vụ sư phạm của ứng viên.

Bài thi này sẽ đưa ra các câu hỏi lý thuyết để kiểm tra năng lực, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đánh giá khả năng phân tích, tổng hợp của ứng viên. Bên cạnh đó, các câu hỏi tình huống trong bài sẽ dùng để đánh giá kinh nghiệm, khả năng tư duy trong giải quyết vấn đề của ứng viên.

- Vòng 3: Phỏng vấn (dành cho ứng viên qua vòng 2): Tìm hiểu thêm thông tin về ứng viên để có cái nhìn cụ thể về họ, đánh giá ngoại hình, tướng mạo, tiềm năng, tính cách của ứng viên. Tìm hiểu thêm về kiến thức, trình độ, kĩ năng, năng lực, khả năng đặc biệt, kinh nghiệm, phong thái làm việc của ứng viên để đánh giá xem ứng viên có đủ khả năng đảm đương công việc không. Cung cấp thêm những thông tin cần thiết mà hai bên quan tâm.

Sau khi ứng viên vượt qua 3 vòng sẽ được nhà trường kí hợp đồng thử việc với vị trí GV. Đây là khoảng thời gian để GV làm quen với Trường, khoa, bộ môn với công việc và là giai đoạn giúp GV mới có cơ hội thể hiện năng lực của bản thân, thể hiện mức độ phù hợp của mình với công việc, làm căn cứ để Trường đưa ra quyết định tuyển dụng chính thức.

Có thể thấy, quá trình kiểm tra, đánh giá năng lực của GV được Trường thực hiện khá kĩ càng, mục đích chính là đánh giá chính xác nhất năng lực của GV, chọn được GV phù hợp nhất, đảm bảo họ thực hiện tốt công việc, đảm bảo chất lượng chung của NNL toàn Trường.

Tiếp nhận và định hướng: giúp GV mới hiểu rõ hơn về Trường cũng như những nhiệm vụ, công việc mà mình được giao, giúp GV mới nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc mới, nhanh bắt kịp với công việc và tiến độ làm việc chung của đơn vị mình. Bên cạnh đó, việc định hướng cũng

vạch ra những cơ hội để GV mới phấn đấu, có những định hướng phát triển của bản thân trong tương lai khi làm việc tại Trường.

Để có thể đảm bảo chất lượng đội ngũ GV thì trong thông báo tuyển dụng của nhà trường đều đưa ra các tiêu chí như như nam giới cao từ 160 cm trở lên, nữ cao từ 155 cm trở lên; ngoại hình phù hợp với nghề giáo, không nói lắp, nói ngọng, không bị khuyết tật. Chính những tiêu chí trong thông báo tuyển dụng này đã giúp thể hiện việc quan tâm đến sức khỏe đầu vào của CBGV, đảm bảo đội ngũ CBGV tại trường có một sức khỏe tốt và đảm bảo để có thể hoàn thành nhiệm vụ của mình, nâng cao chất lượng thể lực.

Trong tuyển dụng, Trường Đại học Thăng Long luôn ưu tiên ứng viên có trình độ Thạc sĩ trở lên đối với các ngành, có kinh nghiệm và thành tích trong giảng dạy, ưu tiên tuyển dụng những trường hợp đã hoàn thành chương trình Thạc sĩ, Tiến sĩ để rút ngắn thời gian nâng cao trình độ, có thể đảm nhiệm ngay công việc giảng dạy, thành thạo các kĩ năng giảng dạy, sử dụng các phần mềm giảng dạy. Các yêu cầu về giảng dạy đã giúp cho việc nâng cao chất lượng trí lực của đội ngũ GV của trường.

Hoạt động tuyển dụng của trường được đảm bảo công khai không có sự ưu tiên trong tuyển dụng. Dưới đây là kết quả tuyển dụng GV năm học 2019 – 2020:

Bảng 2.19. Bảng kết quả tuyển dụng GV năm học 2019 - 2020 tại rường Đại học Thăng Long

Đơn vị tính: người

	Đại học	**Thạc sĩ**	**Tiến sĩ**	**Tổng**
Nam	0	4	2	6
Nữ	0	7	2	9
Tổng	0	11	4	15

(Nguồn: Tổng hợp từ phòng Hành chính tổng hợp)

Kết quả tuyển dụng cho thấy. Trong năm 2020 nhà trường tuyển 15 GV trong đó 100% GV có trình độ trên đại học, cụ thể có 11 người là Thạc sĩ và 4 người là Tiến sĩ. Trong đó Thạc sĩ có 4 người là nam và 7 người là nữ. Còn Tiến sĩ nam giới có 2 người và nữ giới không có ai là Tiến sĩ. Điều này khẳng định nhà trường ngày càng nâng cao chất lượng đầu vào của ứng viên tuyển dụng.

Đối với hiệu quả của công tác tuyển dụng được thể hiện qua các số liệu sau:

Bảng 2.20. Đánh giá của GV về hoạt động tuyển dụng của trường

Đơn vị tính: số phiếu, %

Mức độ / Chỉ tiêu	Rất Không hài lòng	Không hài lòng	Không Ý kiến rõ ràng	Gần như hài lòng	Hoàn Toàn hài lòng	Tổng
Tuyển dụng diễn ra công khai, minh bạch	12	16	44	25	13	110
	10.93	14.5	40	22.74	11.83	100%
Quy trình tuyển dụng cụ thể, chi tiết	6	16	42	30	16	110
	5.45	14.55	38.18	27.27	14.55	100%
Thời gian tuyển hợp lý	9	10	51	28	12	110
	8.19	9.09	46.36	25.45	10.93	100%
Các tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, hợp lý	4	15	50	26	15	110
	3.64	13.64	45.45	23.63	13.64	100%
Hài lòng với hoạt động tuyển dụng của trường	4	12	58	20	16	110
	3.64	10.91	52.73	18.18	14.54	100%

(Nguồn: Kết quả điều tra các nhân tố ảnh hưởng đến thù lao tài chính của GV)

Qua số liệu phân tích ở bảng trên cho thấy, trong số những GV được hỏi và trả lời có 32.72% số GV đánh giá gần như hài lòng và hoàn toàn hài

lòng với hoạt động tuyển dụng và chỉ có 14.55% cảm thấy không hài lòng và rất không hài lòng. Điều này chứng tỏ hoạt động tuyển dụng của nhà trường được đánh khá rất cao. Có 37.27% số GV được hỏi cho rằng các tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, hợp lý. Chỉ 17.28% cho rằng tiêu chí tuyển dụng chưa phù hợp.

Qua những phân tích trên, nhìn chung, hoạt động tuyển dụng của Trường được xây dựng tương đối hoàn chỉnh, việc thực hiện luôn tuân thủ theo đúng quy trình, đảm bảo khách quan công bằng, tuyển dụng đúng GV, đúng việc giúp cho GV thấy hài lòng về công tác tuyển dụng của trường.

2.3.2. Tiếp nhận, bố trí và sử dụng

➢ *Tiếp nhận nhân lực*

Công tác tiếp nhận GV mới ở trường được thực hiện ngay sau khi có quyết định tuyển dụng của hội đồng quản trị, hoạt động tổ chức đón tiếp GV được trường tiến hành:

- Cán bộ phụ trách nhân sự của phòng Hành chính tổng hợp sẽ thông báo đến các ứng viên được chấp thuận:

+ Thông báo thời gian bắt đầu công việc, địa điểm làm việc tại trường.

Tùy từng trường hợp, vị trí chức danh công việc, hoàn cảnh cụ thể mà thông báo tuyển dụng có thể thông báo cho người được tuyển dụng thông qua điện thoại hoặc email, nhưng phần lớn trường đều sử dụng cả hai phương thức trên nhằm thông báo đến GV kịp thời, tránh trường hợp bị thất lạc hoặc gửi email bị lỗi mà GV không nhận được.

- Khi GV mới đến nhận việc, cán bộ nhân sự sẽ là người đón tiếp GV mới.

+ Yêu cầu bổ sung hoàn thiện hồ sơ nhân sự (nếu cần thiết), các vấn đề khác cần chuẩn bị khi đến nhận việc sau đó sẽ giới thiệu GV đến khoa/bộ môn và GV trực tiếp làm việc.

➢ *Bố trí nhân lực*

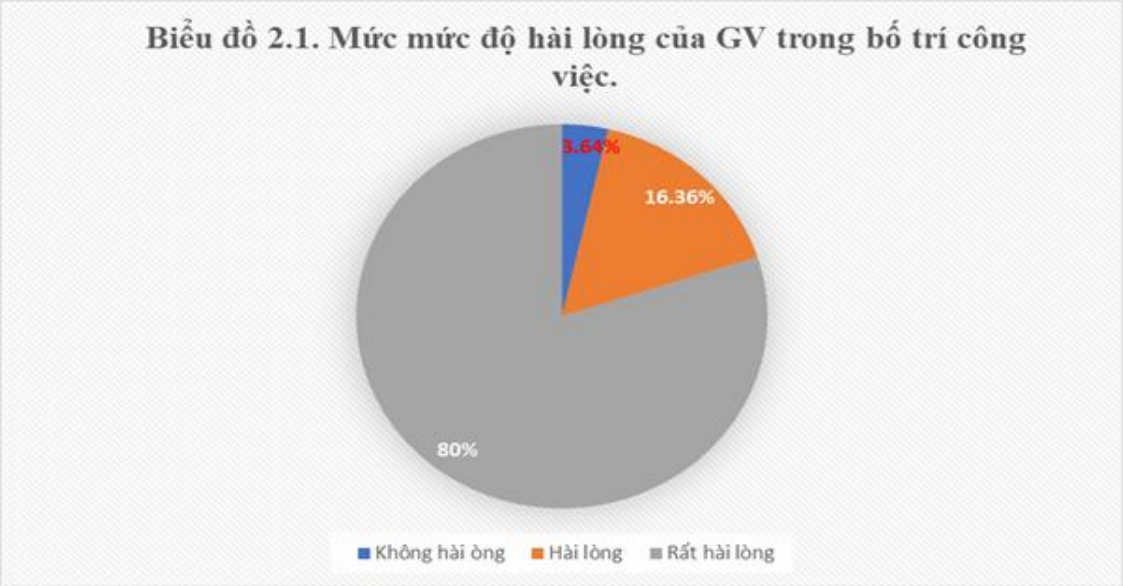
Bảng 2.21: Tình hình bố trí lao động theo giới tính và trình độ tại Trường năm 2019

TT	Bộ Phận	Số lượng	Giới tính		Trình độ		
			Nam	Nữ	TSKH, tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học
1	Khoa Kinh tế - Quản lý	**6**	**2**	**4**	**2**	**4**	**-**
2	Khoa Toán – tin	**2**	**2**		**1**	**1**	**-**
3	Khoa Ngoại ngữ	**4**	**1**	**3**	**1**	**3**	**-**
4	Khoa Khoa học xã hội và nhân văn	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
5	Khoa Khoa học sức khỏe	**1**	**-**	**1**	**-**	**1**	**-**
6	Khoa Âm nhạc ứng dụng	**2**	**1**	**1**	**-**	**2**	**-**
	Tổng	**15**	**6**	**9**	**4**	**11**	**0**

(Nguồn: phòng Hành chính tổng hợp)

Qua bảng trên ta thấy, trong tổng số GV được tuyển dụng trong năm 2019, có 2 khoa có số lượng tuyển dụng nhiều nhất đó là khoa Kinh tế - Quản lý và khoa Ngoại ngữ. Với đặc thù 2 khoa này là khoa có số lượng sinh viên lớn nhất, chỉ tiêu tuyển sinh của 2 khoa trong những năm qua có xu hướng tăng nên nhu cầu tuyển dụng GV cũng cao hơn. Đối với khoa Âm nhạc ứng dụng, đây là khoa mới thành lập và bắt đầu tuyển sinh khóa đầu năm 2017 cho nên việc số lượng SV đào tạo tăng lên làm cho nhu cầu bổ sung GV cho khoa cũng tăng.

Với tình hình phân công công việc ở trường ta thấy được trường đã có sự bố trí, sắp xếp công việc cho GV khá hợp lý phù hợp với tình trạng sức khỏe và trình độ GV.



(Nguồn: Kết quả phiếu khảo sát GV)

Theo kết quả khảo sát, về khía cạnh đánh giá mức độ hài lòng của GV đối với việc bố trí công việc đúng trình độ chuyên môn đào tạo thu được: có 88/110 GV (chiếm 80%) số lượng GV được khảo sát ý kiến đều rất hài lòng với ý kiến cho rằng quản lý bố trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo của GV và 16.36% số GV cảm thấy hài lòng. Chỉ có tỉ lệ rất nhỏ 3.64% số lượng GV được hỏi cho rằng không hài lòng. Điều này lý giải là do khi tuyển dụng GV vào trường, tại thời điểm đó đơn vị mà GV có nhu cầu vào đã đủ người cho nên lãnh đạo khoa sẽ bố trí GV sang bộ phận đang thiếu người dẫn đến một số GV vào làm không đúng nguyện vọng chính của mình hoặc giảng dạy những học phần liên quan gần với chuyên ngành đào tạo. Chính vì vậy mà khi được hỏi về đánh giá của GV về việc bố trí công việc thì có 8/110 giảng viên cho rằng họ được bố trí Công việc liên quan, gần đúng tới chuyên ngành đào tạo. Còn lại 102/110 là đúng chuyên ngành. Và trong số 8 người trên thì có 4 người cảm thấy không hài lòng về sự bố trí công việc.

Có thể thấy sự bố trí, sắp xếp GV tại trường phần nào hợp lí, phù hợp với kiến thức, kĩ năng hiện có của GV và khả năng phát triển của GV trong tương

lai, có sự rõ ràng nhiệm vụ, trách nhiệm công việc khi gắn với bản mô tả công việc.

2.3.3. Hoạt động đào tạo bồi dưỡng phát triển

Mục đích của công tác đào tạo, bồi dưỡng GV nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng, giúp GV bù đắp những thiếu hụt trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và mở rộng kiến thức thực tế để theo kịp sự thay đổi của nền kinh tế tri thức toàn cầu. Xác định rõ tầm quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng GV nên nhà trường đề ra mục tiêu phấn đấu 100% đội ngũ GV được chuẩn hóa về chuyên môn nghiệp vụ, GV được trang bị những kiến thức cần thiết về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghiên cứu khoa học, …

Đào tạo đội ngũ GV nhà trường là hoạt động quan trọng và cấp thiết trong giai đoạn hiện nay. Chính vì vậy nhà trường luôn cố gắng tạo điều kiện để GV được tham gia các lớp bồi dưỡng, đào tạo nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng được với yêu cầu công việc.

Việc lập kế hoạch đào tạo được xây dựng dựa trên định hướng phát triển và nguồn tài chính của nhà trường, từ đó phòng Hành chính tổng hợp phối hợp với các đơn vị lập kế hoạch đào tạo GV cho nhà trường.

- *Xác định nhu cầu đào tạo*: đây là nhiệm vụ rất quan trọng, là cơ sở để tiến hành lập kế hoạch đào tạo. Xác định nhu cầu đào tạo cần dựa trên các căn cứ như:

Dựa vào định hướng phát triển của nhà trường: đây là căn cứ quan trọng để xác định nhu cầu đào tạo. Ví dụ như, mục tiêu của nhà trường trong thời gian tới sẽ đẩy mạnh đào tạo sau đại học, phát triển thêm đào tạo thạc sỹ các chuyên ngành như Toán ứng dụng, Quản trị kinh doanh,… Điều này đòi hỏi đội ngũ GV có trình độ tiến sỹ phải tăng mới đáp ứng được mục tiêu của nhà trường. Như vậy việc nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ GV sẽ được đẩy mạnh hơn.

Căn cứ vào yêu cầu của công việc, những thay đổi về các quy định, chính sách của Nhà nước. Ví dụ: quy định đối với GV các trường đại học đến năm 2014, 100% phải có trình độ thạc sỹ trở lên, các quy định này sẽ quyết định đến nhu cầu được đào tạo của CBGV trong trường.

Căn cứ vào nhu cầu của GV: nếu số lượng GV đáp ứng điều kiện để thi nâng bậc, nâng ngạch, chuyển ngạch theo quy định của Nhà nước thì phòng Hành chính tổng hợp và trung tâm đào tạo cán bộ cũng phải xây dựng kế hoạch, xin ý kiến của Bộ GDĐT và lãnh đạo trường mở lớp đào tạo để tổ chức thi nâng ngạch, chuyển ngạch cho GV.

Căn cứ vào nhu cầu đào tạo của mình, các đơn vị sẽ xây dựng kế hoạch đào tạo gửi về phòng Hành chính tổng hợp để trình lãnh đạo nhà trường phê duyệt. Sau khi kế hoạch được phê duyệt, bộ phận chức năng sẽ phối hợp với các ban/đơn vị có liên quan để tiến hành triển khai các khóa đào tạo trong kế hoạch.

- *Xác định mục tiêu và đối tượng đào tạo*

Đào tạo về chuyên môn: Nhà trường khuyến khích CBGV khi đi học nâng cao trình độ nên học theo đúng chuyên ngành và phù hợp với công việc mình đảm nhận. Theo quy định chế độ công tác GV của trường, GV về trường giảng dạy sau ba năm công tác phải có bằng thạc sỹ đúng chuyên ngành vì vậy hiện tại tất cả GV trong trường đều đang trong quá trình đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn của bản thân.

Đào tạo về kỹ năng: Mỗi vị trí chức danh khác nhau sẽ có yêu cầu về kỹ năng khác nhau. Đối với một GV các kỹ năng cần có là sư phạm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng vi tính để sử dụng thành thạo máy vi tính và một số phần mềm phục vụ công tác giảng dạy; kỹ năng đọc hiểu ngoại ngữ để có thể nghiên cứu tài liệu, sách chuyên ngành bằng tiếng Anh,… Đối với các cán bộ phòng ban, trung tâm thì kỹ năng vi tính, kỹ năng soạn thảo văn bản... là

những kỹ năng cần thiết cơ bản nhất. Để có được các kỹ năng này, CBGV có thể tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn do nhà trường tổ chức hàng năm.

Đối tượng đào tạo: Căn cứ vào mục đích đào tạo mà lựa chọn đối tượng đào tạo cho phù hợp.

- Với mục đích đào tạo về chuyên môn thì đối tượng đào tạo là tất cả các GV trong trường, các cán bộ chuyên trách trong các phòng ban, trung tâm.

- Đào tạo về kỹ năng thì đối tượng là các GV có nhu cầu.

- Đào tạo về quản lý nhà nước và lý luận chính trị thì đối tượng là lãnh đạo các đơn vị, trưởng - phó khoa, trưởng – phó bộ môn.

Kết quả đào tạo: xác định được mục tiêu, nhu cầu đào tạo của các GV trong trường. Trong thời gian qua nhà trường đã tiến hành mở được các khóa đào tạo và tiến hành đào tạo cho đội ngũ GV như sau:

Bảng 2.22. Kết quả đào tạo GV của Trường ĐHTL giai đoạn 2018 - 2020

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2018	2019	2020
1	Bồi dưỡng nâng cao hiệu quả CNKH	Người	-	32	-
	Nghiệp vụ sư phạm	Người	0	12	-
	Phương pháp giảng dạy hiện đại	Người	12	-	-
	Tiếng Anh	Người	57	45	34
	Kỹ năng tin học	Người	35	26	28
2	Nâng cao trình độ	Người	25	16	18

(Nguồn: phòng Hành chính tổng hợp)

Trong bảng kết quả đào tạo trên có thể thấy, số lượt người tham gia đào tạo trọng tâm là lĩnh vực Ngoại Ngữ. Do trường có khoa Ngoại ngữ nên đã tổ

chức các lớp học cho đối tượng GV trong trường để nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngư của GV. Nhà trường cũng rất khuyến khích GV chủ động đi học tập để nâng cao trình độ chuyên môn của mình và kinh phí hỗ trợ hàng năm của nhà trường dành cho đối tượng này là khá lớn. Để khuyến khích GV đi học tập nâng cao trình độ, nhà trường đã có các chế độ chính sách hỗ trợ và động viên CBGV. Cụ thể, đối với GV được trường cử đi học tiến sĩ sẽ được giảm 2/3 định mức giảng dạy trong 4 năm đào tạo, được hưởng mọi quyền lợi về lương, thưởng. Sau khi GV hoàn thành chương trình đào tạo tiến sĩ sẽ được hội đồng khoa học xtác giả xét đề nghị xếp vào ngạch lương GV chính. Nếu GV có bằng tiến sĩ cam kết tiếp tục làm việc ở trường tối thiểu 5 năm sẽ được nhà trường thưởng 40 triệu đồng.

Mặc dù trong 3 năm qua trường đã tổ chức các khóa đòa tạo và được đội ngũ GV trường tích cực tham gia. Nhưng có một vấn đề đó là các khóa mở ra đôi khi chưa phù hợp với nhu cầu mong muốn của GV. Cụ thể khi khảo sát ý kiến của 110 GV về lĩnh vực mà GV có nhu cầu đào đạo thì chỉ có 20 giảng viên (18.18%) mong muốn đào tạo nâng cao trình độ. Tiếp đến có 45 giảng viên (40.54%) mong muốn được đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn trong khi nhu cầu đào tạo nâng cao kỹ năng lại có tỷ lệ cao nhất với 68 GV (61.82%). Và để đánh giá công tác đào tạo có đáp ứng được mong muốn của GV hay không, tác giả đã tiến hành khảo sát ý kiến của GV về mức độ hài lòng đối với công tác đào tạo. Và kết quả được thể hiện thông qua bảng số liệu như sau:

Bảng 2.23. Đánh giá của GV về hoạt động đào tạo

Đơn vị tính: số phiếu, %

Mức độ / Chỉ tiêu	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Không có ý kiến rõ ràng	Gần như hài lòng	Hoàn toàn hài lòng	Tổng
Được tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ	3	4	27	56	20	110
	2.72	3.64	24.55	50.91	18.18	100
Kiến thức, kỹ năng được đào tạo giúp ích cho công việc hiện tại và tương lai	2	2	29	48	29	110
	1.82	1.82	26.36	43.64	26.36	100
Đối tượng được cử đi đào tạo là phù hợp	4	6	38	43	19	110
	3.64	5.45	34.55	39.09	17.27	100
Nội dung đào tạo cung cấp kiến thức kỹ năng phù hợp với công việc hiện tại	5	6	39	33	27	110
	4.55	5.45	35.45	30	24.55	100
Hình thức đào tạo đa dạng, phong phú	5	11	48	33	13	110
	4.55	10	43.63	30	11.82	100
Tôi hài lòng với các chương trình đào tạo của trường	5	10	30	40	25	110
	4.55	9.09	27.27	36.36	22.73	100

(*Nguồn: Kết quả khảo sát về hoạt động nâng cao chất lượng của GV)*

Qua bảng trên ta thấy, GV có mức độ đánh giá tương đối hài lòng đối với công tác đào tạo của nhà trường. Cụ thể, tỷ lệ GV cảm thấy gần như hài hòng và hoàn toàn hài lòng với các chương trình đào tạo của trường là 59.09%. Họ đánh giá rất cao về việc được nhà trường tạo điều kiện để đi học với mức hài lòng và rất hài lòng của GV là 69.09%. Đặc biệt là việc đánh giá

về nội dung các khóa học đào tạo, GV đã thấy rằng kiến thức được học đã góp phần giúp GV hoàn thành tốt công việc của mình với mức hài lòng cao nhất là 70%. Tuy nhiên, vẫn còn một số GV chưa hài lòng về hình thức đào tạo tại trường, họ thấy rằng hình thức đào tạo chưa đa dạng phong phú. Chính vì vậy mà mức độ đánh giá của chỉ tiêu trên là thấp nhất với tỷ lệ chưa hài lòng là 14.55%.

Công tác đào tạo tại nhà trường đã có những thành công nhất định nhưng vẫn còn một số khía cạnh khiến GV chưa hài lòng. Trong quá trình phỏng vấn sâu, tác giả đã nhận được một số ý kiến như sau:

- Đối tượng được cử đi đào tạo vẫn chưa có tiêu chí cụ thể, không xuất phát từ nhu cầu thực tế và khả năng của từng người. Việc xác định đối tượng đào tạo còn mang tính chủ quan, phụ thuộc vào suy nghĩ của cán bộ lãnh đạo trực tiếp. Có những khóa đào tạo nhà trường có đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn cho đối tượng đi đào tạo nhưng các tiêu chuẩn này chủ yếu tập trung vào tuổi đời, năm công tác tại đơn vị, trình độ bằng cấp mà không quan tâm nhiều đến thành tích, năng lực thực sự và nhu cầu cần thiết của GV. Việc xác định nhu cầu, đối tượng không chính xác sẽ làm cho GV không thỏa mãn được nhu cầu học tập nâng cao trình độ của họ và đôi khi còn cảm thấy được đối xử không công bằng, ảnh hưởng đến động lực làm việc.

- Mục tiêu đào tạo chưa được xác định rõ ràng, mang tính chung chung như đào tạo là để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì chưa có được mục tiêu cụ thể, rõ ràng, định lượng nên không có cơ sở để xem xét, đánh giá chương trình đào tạo đã đạt được các mục tiêu hay chưa.

- Các phương pháp được sử dụng để đào tạo còn ít. Các phương pháp đào tạo này thường có tính dập khuôn qua các năm. Chính vì thế ảnh hưởng tới hứng thú và chất lượng học tập của học viên.

- Số lượng lớp đào tạo còn ít, số lượng đối tượng tham gia cũng hạn chế cho nên có nhiều người mong muốn được tham gia khóa đào tạo mà không được. Điều này sẽ làm giảm động lực và tinh thần cho GV không được tham gia.

2.3.4. Hoạt động thù lao đãi ngộ

Việc trả lương cho CBGV luôn được Hội đồng Quản trị quan tâm vì nó là một yếu tố quan trọng nhằm tạo nên động lực làm việc, giúp cho sự phát triển bền vững của tổ chức. Việc trả công cho GV thường dưới dạng thù lao tài chính như tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng và các chế độ phúc lợi.

➢ *Chế độ tiền lương*: Trường ĐHTL là đơn vị tư thục cho nên chế độ tiền lương chi trả cho CBGV trường do Hội đồng Quản trị quyết định dựa trên các quy định của Nhà nước. Chế độ tiền lương cụ thể như sau:

TL = Lcb x (HSL + ∑HSPC)

Trong đó Lcb: là mức lương cơ bản do HĐQT quyết định và điều chỉnh theo từng năm. Năm 2020 Lcb = 2.100.000đ/tháng

HSL: là hệ số lương theo ngạch bậc của từng GV được quy định trong nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/2/2014

HSPC: là phụ cấp lương

- *Chế độ phụ cấp*: các phụ cấp lương được trường áp dụng thực hiện: phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp công việc.

Ngoài ra trường còn có thêm các chế độ phụ cấp trợ cấp khác như:

Phụ cấp thâm niên, tiền ăn trưa,...

- *Chế độ tiền lương tháng 13, 14 và các khoản chi ngày lễ tết*

CBGV của trường ngoài tiền lương hàng tháng sẽ được nhận thêm tiền lương tháng thứ 13 trong đó tiền lương này sẽ là trung bình tiền lương của 12 tháng trong năm được nhận của CBGV.

- *Các ngày lễ tết*

Đối với các ngày lễ như 30/4, 1/5, 2/9, 10/3 âm lịch, … theo quy định sẽ được 500.000 đồng/ngày.

Riêng các ngày kỉ niệm thì sẽ có quy định cụ thể. Đối với ngày thành lập trường, hàng năm trường sẽ tổ chức ngày hội cho CBGV trong trường tham gia. Còn ngày 20/10 và 8/3 hoặc 20/11 ngoài meeting kỉ niệm trường còn có các phần quà bằng hiện vật để tặng CBGV.

- *Tiền giảng dạy*: Đối với tiền chi cho hoạt động giảng dạy của GV được nhà trường quy định chi tiết cụ thể trong điều 6: Tiền giảng dạy được ban hành kèm quy định thu chi tài chính của trường (có phụ lục kèm theo).

Qua phân tích về tình hình thù lao của GV trường ĐHTL có thể thấy trường đã thực hiện những chính sách đãi ngộ về lương, phụ cấp đầy đủ cho GV.

Việc quan tâm đến thù lao đãi ngộ cho đội ngũ GV, giúp cho GV có thể an tâm tập trung vào công việc, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đảm bảo thù lao đãi ngộ công bằng và hiệu quả, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ GV, giúp họ phát huy tốt khả năng và vai trò của mình, nâng cao chất lượng đội ngũ GV của trường.

Trong những năm qua, nhà trường đã nghiên cứu các văn bản, quy định của nhà nước, các ngành, Luật Giáo dục Đại học, thực hiện nghiêm túc đầy đủ đúng quy chế chính sách của GV, đảm bảo kịp thời công bằng, đúng đối tượng như chế độ tiền lương, tiền thưởng, chế độ phụ cấp giáo viên, nâng ngạch, nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn. Chế độ ốm đau, thai sản, nghỉ dưỡng phục hồi sức khoẻ, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội… đảm bảo đúng chế độ. Duy trì tiền lương, duy trì chế độ hè, lễ, tết…đã động viên khích lệ đội ngũ GV phấn khởi yên tâm công tác hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Thu nhập của các cán bộ quản lý, GV, nhân viên trong nhà trường ổn định, năm sau cao hơn năm trước.

Theo thống kê của phòng Tài vụ, tiền lương bình quân của GV của trường giai đoạn 2018 - 2020 như sau: Năm 2018 là 10.027.000 đồng năm 2019 là 10.565.000 đồng và 6 tháng đầu năm 2020 tiền lương bình quân của GV trong trường là 11.397.000 đồng.

Mặc dù tiền lương bình quân của GV tăng qua các năm nhưng để đánh giá xem mức tiền lương nhà trường hiện trả có tạo ra động lực làm việc cho GV hay không thì cần phải đánh giá qua mức độ hài lòng của GV đối với mức lương họ nhận được.

Bảng 2.24. Đánh giá của GV về yếu tố tiền lương

Đơn vị tính: số phiếu, %

Mức độ / Chỉ tiêu	Mức độ hài lòng với tiền lương						
	Rất không đồng ý	**Không đồng ý**	**Không có ý kiến rõ ràng**	**Gần như đồng ý**	**Hoàn toàn đồng ý**	**Tổng**	**Mức đánh giáTB**
Tôi hiểu rõ về cách tính trả lương của nhà trường	2	4	46	28	30	110	3.73
	1.82	3.64	41.82	25.45	27.27	100	
Tiền lương được trả công bằng, hợp lý giữa các chức danh công việc	4	15	22	34	35	110	3.74
	3.64	13.6	20	30.91	31.82	100	
Chế độ khen thưởng có tác dụng khuyến khích cao	5	11	35	37	22	110	3.55
	4.55	10	31.82	33.64	20	100	
Các chế độ phúc lợi đa dạng và phù hợp	2	3	39	39	27	110	3.78
	1.82	2.73	35.45	35.45	24.55	100	

(*Nguồn: Kết quả khảo sát về động lực lao động của GV)*

Qua kết quả điều tra đối với các chế độ thù lao của GV được thể hiện trong bảng 2.22 ta thấy, nhìn chung đánh giá về chế độ thù lao của GV họ đều

khá hài lòng với các yếu tố đều có giá trị trung bình lớn hơn 3.5. Trong đó có nội dung được GV đánh giá cao nhất đó là: Các chế độ phúc lợi đa dạng và phù hợp với Md = 3.78. Đối với trường ĐHTL, ban lãnh đạo trường luôn quan tâm đến đời sống của CBGV, tích cực tổ chức các chương trình giao lưu, văn nghệ, hội trại để tăng sự gắn kết của các CBGV trong trường. Ngoài ra hàng năm Công đoàn trường phối hợp với lãnh đạo trường tổ chức cho CBGV đi nghỉ mát, đi du xuân,… Các ngày lễ tết trường ngoài chế độ theo quy định trường còn có chính sách tặng quà cho CBGV như tặng bộ áo dài cho CBGV nữ và vest cho nam giới,… Chính vì sự quan tâm của công đoàn trường và lãnh đạo nhà trường cho nên GV cảm thấy hài lòng với chế độ phúc lợi cao nhất. Tiếp đến là tiêu chí Tiền lương được trả công bằng, hợp lý giữa các chức danh công việc và Tôi hiểu rõ về cách tính trả lương của nhà trường với mức độ hài lòng TB Md = 3.74 và Md = 3.73. Các chính sách lương, thưởng được nhà trường quy định rất chi tiết trong văn bản quy định thu chi tài chính trong trường. Cho nên mọi người đều nắm rõ về cách chi trả lương, chỉ có một số GV chưa hiểu rõ. Hầu hết những GV này đều là những GV trẻ mới được tuyển dụng nên chưa dành thời gian nghiên cứu kỹ văn bản của trường. Bên cạnh đó còn có một số GV lớn tuổi mới đc tuyển dụng vào trường công tác sau khi nghỉ hưu ở đơn vị cũ. Những GV này thường ít quan tâm đến các chính sách tài chính trong trường cho nên họ cũng không am hiểu rõ.

Nhìn chung khi điều tra khảo sát lấy ý kiến của GV, ta thấy GV đa số đều hài lòng với chính sách thù lao của trường.

2.3.5. Chăm sóc sức khỏe, an toàn vệ sinh và điều kiện làm việc

Việc chăm sóc sức khỏe được nhà trường tổ chức khám và chăm sóc sức khỏe thường xuyên cho đội ngũ GV 01 năm 01 lần.

Hàng năm tại Trường ĐHTL, Ban giám hiệu kết hợp với Công đoàn trường đều tổ chức chương trình chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ CBGV tại trường. Trước đây nhà trường luôn bố trí tổ chức khám chữa bệnh cho toàn thể CBGV tại trường, và mời cơ sở y tế có đủ năng lực đến tham gia khám sức khỏe cho người lao động. Từ năm 2018 đến nay, để thuận tiện cho việc đi lại của người lao động và chủ động sắp xếp thời gian hợp lý để đi khám sức khỏe, nhà trường đã liên hệ với các cơ sở y tế, bệnh viện công lập của thành phố Hà Nội để CBGV chủ động đến khám sức khỏe, sau khi hoàn thành việc khám sẽ lấy hóa đơn và kết quả nộp lại cho nhà trường. Việc khám sức khỏe đều được kiểm tra một cách kĩ lưỡng về thể lực, kiểm tra mạch, huyết áp, chiều cao, cân nặng, chỉ số BMI, khám nội tổng quát để phát hiện sớm các bệnh lý như tim mạch, hô hấp, nội tiết, tiêu hóa, xét nghiệm máu tổng phân tích các thông số: đường máu (glucose), chức năng thận, viêm gan, tiết niệu, mỡ máu,… Việc kiểm tra tình hình sức khỏe tổng quát cho CBGV có vai trò quan trọng. Thông qua chương trình đã giúp CBGV biết được tình trạng sức khỏe của bản thân mình từ đó giúp cho CBGV có thể thay đổi được chế độ ăn uống, có phương pháp tập luyện thể dục thể thao đúng cách để có một cơ thể khỏe mạnh, dáng đẹp đảm bảo sức khỏe tạo điều kiện tốt nhất trong việc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu của bản thân mình.

Kết quả khám sức khỏe sẽ được phòng Hành chính tổng hợp, lưu trữ và thông báo cho CBGV được biết. Đối với những GV có sức khỏe không tốt, mắc bệnh thì sẽ được điều trị, cấp phát thuốc theo quy định của Bảo hiểm y tế và quy định của Trường.

Trường yêu cầu toàn bộ GV phải tham gia khám sức khỏe và qua các đợt khám sức khỏe định kỳ hàng năm GV đều tham gia đầy đủ, điều này chứng tỏ công tác khám sức khỏe nhận được sự quan tâm và ủng hộ của GV.

Tổ chức du lịch, nghỉ dưỡng hàng năm: Hàng năm, Trường trích một

phần kinh phí để tổ chức cho cán bộ công nhân viên đi du lịch, nghỉ dưỡng. Đây là khoảng thời gian giúp GV của trường được gia lưu và tăng tính gắn kết. Hoạt động này nhằm khích lệ tinh thần GV, thể hiện sự quan tâm của Trường tới đời sống của GV giúp họ tạo động lực làm việc.

Các không gian vui chơi giải trí được thiết kế ngay tại Trường dành riêng cho mọi người như phòng tập Gym, sân cầu lông, sân bóng rổ, bóng bàn,…

Về môi trường làm việc: Đối với GV để tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ GV, các phòng học được trang bị đầy đủ hệ thống điều hòa, quạt, điện. Tất cả các phòng học đều được trang bị máy chiếu, hệ thống âm ly, loa và micro, wifi,... Những yếu tố này đã giúp cho công việc giảng dạy của GV được hiệu quả hơn. Bên cạnh đó còn bố trí phòng nghỉ giáo viên để giờ nghỉ giải lao, GV có thể lên đó nghỉ ngơi, uống nước.

Qua phân tích về môi trường và điều kiện làm việc có thể thấy, lãnh đạo nhà trường đã rất chú trọng đến việc chăm sóc sức khỏe y tế cho GV và tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho GV có thể yên tâm giảng dạy. Tuy nhiên, lãnh đạo nhà trường cũng nên thường xuyên trao đổi với GV, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của họ để các quyết định và chính sách đưa ra thực thi và có tính hiệu quả cao hơn nhằm khuyến khích GV làm việc và sáng tạo.

2.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

2.4.1. Các nhân tố bên ngoài

Trình độ phát triển nền giáo dục đào tạo

Ngành giáo dục đang ngày càng nhận được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước vì nó tác động trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực của đất nước. Nhờ có được sự ưu ái này nên các hoạt động đào tạo và sự phát triển của khoa học, công nghệ cũng ngày càng được quan tâm, điều này giúp cho ngành giáo

dục có thêm động lực để nâng cao chất lượng đội ngũ CBGV của ngành nói chung. Trong những năm qua có thể nói là những năm biến động nhiều nhất của ngành giáo dục đào tạo tại Việt Nam. Việc đổi mới việc xét tuyển Đại học sẽ giúp cho học sinh có thể lựa chọn ngành học phù hợp với bản thân mình do đó đầu vào của ngành sư phạm sẽ được đảm bảo. Tuy nhiên so với những năm trước thì tỉ lệ các học sinh vào các trường sư phạm trở nên dễ hơn so với trước nhiều. Trong những năm gần đây giáo dục đại học của chúng ta cũng có sự đổi mới đó là: giảm số tiết lí thuyết và tăng số tiết thực hành lên. Đặc biệt là đối với các trường sư phạm thì vấn đề này là vô cùng quan trọng. Các sinh viên sư phạm trong quá trình học tập sẽ có nhiều đợt thực tập thực tế việc giảng dạy nên do đó đầu ra được đảm bảo cao hơn và yêu cầu về các chứng chỉ đối với GV là cao hơn và chặt chẽ hơn. Đây sẽ là điều kiện góp phần làm cho năng lực, trình độ chuyên môn của đội ngũ GV tương lai được nâng lên, góp phần làm cho chất lượng GV trong các cơ sở giáo dục tăng.

Sự phát triển của Khoa học công nghệ

Trong thời đại công nghệ 4.0 hiện nay, chúng ta được tiếp cận với các máy móc, công nghệ hiện đại. Chính vì vậy, các tiêu chí đặt ra đối với đội ngũ GV cũng được nâng cao theo đó. Khoa học kỹ thuật càng phát triển thì trình độ công nghệ thông tin của GV cũng càng phải tăng cao. Để họ dễ dàng truy cập vào các trang web học hỏi tri thức, tham gia các lớp học online để nâng cao trình độ chuyên môn. Và nếu không có đội ngũ GV giỏi thì trường sẽ tụt hậu so với các trường khác.

Đối thủ cạnh tranh

Nếu như năm 1987 cả nước mới chỉ có 63 trường đại học và chưa có một trường đại học tư thục nào thì đến năm 1988 khi Bộ Giáo dục và Đào tạo đã cho phép thí điểm xây dựng trường đại học dân lập đầu tiên với tên gọi Trung tâm ĐHDL Thăng Long (hiện nay là Đại học Thăng Long) ở Hà Nội. Từ đó đến nay, hành lang pháp lý cho các trường đại học tư thục đã được tạo lập nhiều hơn, các trường đại học tư thục cũng có một vị trí nhất định trong hệ thống giáo dục Việt Nam. Từ một trường đại học ngoài công lập đến năm 1997 cả nước đã có 15 trường đại học ngoài công lập và đến tháng 9/2009 tăng lên 44 trường, chiếm tỷ lệ 29.3% trong tổng số 150 trường đại học trên cả nước.

Hiện nay, các trường đại học tư thục có khoảng 60 trường, chiếm 25.5% tổng số trường đại học trên cả nước, phân bố ở 29/63 tỉnh/thành phố. Trong đó, trường đại học tư thục tại Hà Nội có 13 trường như: ĐH Kinh doanh và Công nghệ, ĐH Đại Nam, ĐH Nguyễn Trãi,… Các trường này sẽ là đối thủ cạnh tranh trực tiếp với Đại học Thăng Long trong việc thu hút sinh viên. Nhận thức được vấn đề này ĐHTL cũng luôn cố gắng không ngừng để khẳng định chất lượng của mình. Là một trong những trường đại học ngoài công lập được thành lập sớm nhất tại Việt Nam có đội ngũ GV cơ hữu hơn 200 cán bộ giảng dạy, nghiên cứu, có bề dày kinh nghiệm, phần lớn được đào tạo ở nước ngoài. Họ là các Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ, Thạc sĩ… Trong số này có các Giáo sư đầu ngành của một số ngành khoa học Cơ bản, khoa học kinh tế, khoa học điều dưỡng,… Thực hiện chủ trương mở rộng hợp tác trong và ngoài nước, trường đã thu hút được nhiều cán bộ giảng dạy, cán bộ nghiên cứu có trình độ cao từ các viện, học viện, trường đại học và các doanh nghiệp lớn tham gia giảng dạy, hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học. Trường đã thiết lập được quan hệ với một số trường đại học, viện khoa học - công nghệ

quốc tế để đưa một số khóa sinh viên đi thực tập ở nước ngoài, tổ chức lớp chuyên đề đào tạo ngắn hạn cho sinh viên nước đến thực tập tại trường, tạo ra một đội ngũ GV chất lượng tốt nhất để có thể tiếp tục tồn tại và phát triển đến ngày hôm nay. Trong các năm gần đây nhà trường đã mở ra nhiều ngành đào tạo mới thu hút ngày càng nhiều sinh viên đến tại trường học tập. Chính điều này đã thể hiện được chất lượng đào tạo của trường cũng như khẳng định về chất lượng đội ngũ GV của trường.

2.4.2. Các nhân tố bên trong

Quan điểm của Ban quản trị và Ban Giám hiệu nhà trường

Quan điểm của Ban lãnh đạo trường là lấy con người là trung tâm, luôn quan tâm đến cán bộ công nhân viên trong trường đặc biệt là đội ngũ GV. Ban lãnh đạo trường thường xuyên quan tâm, đôn đốc và nhắc nhở GV làm việc, chú trọng vào việc tuyển dụng đội ngũ GV có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm tốt. Trong những năm qua Ban lãnh đạo và Công đoàn luôn có những cải tiến công tác thi đua - khen thưởng - kỷ luật nhằm phát huy cao nhất tiềm năng giảng dạy - nghiên cứu khoa học của đội ngũ GV; xây dựng chế độ thu hút và đãi ngộ các nhà khoa học có trình độ cao về công tác tại trường. Có thể nói Ban lãnh đạo nhà trường rất quan tâm đến chất lượng đội ngũ GV nhận thức được tầm quan trọng của chất lượng đội ngũ GV mang lại. Chính vì sự quan tâm sâu sắc này của Ban lãnh đạo sẽ tạo ra nhiều các hoạt động để có thể nâng cao chất lượng đội ngũ GV cả về thể lực, trí lực và tâm lực của họ.

Hoạt động quy hoạch đội ngũ giảng viên trường

Hoạt động quy hoạch nhân lực luôn là vấn đề được trường quan tâm. Hiện tại nhà trường đã quy hoạch đội ngũ cán bộ và giảng viên cả về số lượng và chất lượng.

Quy hoạch về số lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên nhằm đảm bảo tính duy trì đủ, ổn định đội ngũ cán bộ, giảng viên, đảm bảo số lượng sinh viên/giảng viên theo quy định. Đảm bảo cho đội ngũ giảng viên hoàn thành nhiệm vụ và tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên có thời gian tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiệp vụ theo chuẩn, đảm bảo việc sử dụng hợp lý và hiệu quả, đồng thời phát huy tối đa khả năng của đội ngũ giảng viên. Nhờ đó, những năm qua, Nhà trường đã xây dựng được các thế hệ giảng viên cơ bản đủ về số lượng, chất lượng ngày càng cao, cơ cấu hợp lý và từng bước được chuẩn hóa.

Phòng Hành chính tổng hợp: Xác định chức năng và mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường, điều tra, khảo sát, phân tích đặc điểm của nhà trường, điều kiện hoàn cảnh và thực trạng khả năng của đội ngũ cán bộ, giảng viên trường hiện có để xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020, định hướng đến năm 2025, trong từng năm học phù hợp với yêu cầu phát triển nhà trường. Dự báo phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020, định hướng năm 2025 về số lượng, cơ cấu và chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực cho xã hội. Soạn thảo kế hoạch tổng thể, đề ra các mục tiêu, hình thành các chương trình, đề ra những ưu tiên và thiết kế chương trình thực hiện. Ở nội dung này, Ban giám hiệu nhà trường cần có một kế hoạch tổng thể ở tầm vĩ mô để đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực, chú ý đào tạo, bồi dưỡng những cán bộ quản lý, những giảng viên nòng cốt (đầu ngành) cho quá trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.

Tình hình tài chính, điều kiện cơ sở vật chất của trường

Là một trong những trường ngoài công lập được thành lập sớm nhất tại Việt Nam, hoạt động chủ yếu dựa vào nguồn học phí thu được. Nhận thức được tầm quan trọng của điều kiện làm việc, môi trường làm việc đối với GV, nhà trường đã cố gắng tạo ra một môi trường làm việc, điều kiện làm việc tốt

nhất cho GV yên tâm công tác, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và thu hút được nhiều sinh viên học tập và nghiên cứu tại trường.

Nhà trường đã trang bị hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy tương đối đầy đủ.

Cơ sở vật chất của trường được thể hiện cụ thể trong bảng thông tin sau:

TT	Hạng mục	Số lượng	Diện tích sàn xây dựng (m2)
1	Hội trường, giảng đường, phòng học các loại, phòng đa năng, phòng làm việc của giáo sư, phó giáo sư, giảng viên cơ hữu	157	23111
1.1	Hội trường, phòng học lớn trên 200 chỗ	3	1968
1.2	Phòng học từ 100 - 200 chỗ	0	0
1.3	Phòng học từ 50 - 100 chỗ	26	6583
1.4	Số phòng học dưới 50 chỗ	87	8700
1.5	Số phòng học đa phương tiện	5	700
1.6	Phòng làm việc của giáo sư, phó giáo sư, giảng viên cơ hữu	36	5160
2	Thư viện, trung tâm học liệu	1	3951
3	Trung tâm nghiên cứu, phòng thí nghiệm, thực nghiệm, cơ sở thực hành, thực tập, luyện	7	5994

Qua bảng trên có thể thấy ngoài 118 phòng phục vụ cho việc dạy học của giảng viên, nhà trường còn bố trí các phòng làm việc riêng cho giảng viên là Giáo sư, Phó Giáo sư,... Việc có phòng làm việc riêng tại trường sẽ khuyến khích GV tích cực đến trường làm việc và nghiên cứu kể cả khi không có tiết dạy trên lớp. Ngoài ra rường còn bố trí thêm 7 trung tâm nghiên cứu, phòng thí nghiệm, thực nghiệm,… để giảng viên có thể có thêm không gian phục vụ cho công tác nghiên cứu của mình. Bên cạnh đó, thư viện của trường với hàng nghìn đầu sách tham khảo cả trong và ngoài nước và luôn được cập nhật thường xuyên giúp giảng viên trường có nguồn tài liệu khổng lồ phục vụ cho công tác nghiên cứu, giảng dạy. Từ đó giúp cho năng lực của GV trường ngày càng tăng lên.

Không chỉ có cơ sở vật chất khang trang, trường còn trang bị đầy đủ

điều hòa, máy chiếu, hệ thống âm thanh, ánh sáng cho tất cả các phòng học giúp GV thuận tiện trong việc ứng dụng công nghệ thông tin vào bài giảng, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy. Từ đó giúp tạo điều kiện thuận lợi trong việc giảng dạy của GV, các kiến thức của GV dễ tiếp cận hơn. Điều này cũng góp phần tạo động lực cho GV hoàn thành nhiệm vụ, nâng cao chất lượng giảng dạy.

Trường có hệ thống mạng máy tính, thiết bị tin học đầy đủ, hiện đại được bố trí hợp lý: hệ thống máy chủ phục vụ cho các dịch vụ của Trường, hệ thống phần mềm ứng dụng, hệ thống mang LAN, WAN. Trường hiện có 887 máy tính cố định, 11 máy tính xách tay. Trong đó, số máy tính sử dụng cho giảng dạy, học tập, thực hành của SV là 698 máy, sử dụng cho công tác quản lý và điều hành là 189 máy tính cố định và 11 máy tính xách tay. Trường có các thiết bị tin học khác gồm: máy chủ: 11, máy chiếu: 106, máy in: 68, máy photocopy: 11, wifi: 35, máy fax: 2.

Máy tính dành cho giảng dạy, học tập được lắp đặt cố định tại các phòng học, phòng thực hành, thư viện và các phòng tự học. Các khu vực thư viện, hội trường, phòng tự học; các bộ phận làm việc của phòng ban, bộ môn đều được phủ sóng wifi. Các bộ phận, nhân viên phòng, ban, khoa, bộ môn được trang bị đầy đủ máy tính để hỗ trợ hiệu quả các hoạt động quản lý và NCKH. Toàn bộ máy tính trong trường ở tất cả các nơi đều được kết nối mạng Internet hoặc kết nối mạng nội bộ theo yêu cầu công việc cụ thể.

Việc trang bị đầy đủ phương tiện giúp cho GV nâng cao chất lượng giảng dạy của mình.

Văn hóa của tổ chức

Với mỗi trường đại học đều có những nét văn hóa riêng, việc tạo nên nét văn hóa này phụ thuộc vào mỗi CBGV của trường, và yếu tố văn hóa này không thể không nhắc đến trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ GV.

Một đơn vị có sự hỗ trợ, giúp đỡ, chia sẻ lẫn nhau, chắc chắn đây sẽ là cơ sở cho sự nâng cao trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, họ có thể tự trau dồi kiến thức tại đơn vị mà không nhất thiết phải đến trường, lớp. Khi yếu tố văn hóa được đề cao, mỗi cá nhân làm việc sẽ luôn đặt lợi ích của trường lên trên hết, sẵn sàng cố gắng để hoàn thành tốt nhiệm vụ, góp phần thực hiện nhiệm vụ chung của đơn vị.

Tại Trường ĐHTL, bầu không khí văn hóa tổ chức được CBGV xây dựng rất thân thiện với phương châm "Trường là ngôi nhà chung" cho nên CBGV coi ĐHTL là ngôi nhà thứ hai mà mỗi người lao động sống và làm việc ở đó. Mỗi người luôn trung thành với sự nghiệp của Trường.

Mối quan hệ giữa các CBGV tại trường rất thân thiện và cởi mở, tạo tâm lý thoải mái cho mọi người trong quá trình làm việc, phối hợp với nhau hoàn thành công việc được nhịp nhàng, tuy nhiên nhà trường cũng rất nghiêm khắc trong vấn đề kỷ luật lao động. Văn hóa tổ chức đã tạo cho Trường có một môi trường làm việc lành mạnh, vui tươi, giúp mọi người có điều kiện để cống hiến sức lực, trí tuệ của mình cho tổ chức một cách tốt nhất. Những giá trị văn hóa quý báu này có tác động và ảnh hưởng rất lớn đến GV, là động lực để GV luôn phấn đấu để nâng cao CLNNL.

2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GV TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

2.5.1. Những mặt đạt được

Với quan điểm đề cao vai trò của đội ngũ GV trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo của trường, ĐHTL đã có những đầu tư, quan tâm nhất định tới công tác nâng cao chất lượng GV. Điều đó đã tác động trực tiếp đến nhận thức của đội ngũ CBGV trong trường, hiểu được vai trò trách nhiệm của mình đối với công việc từ đó tích cực lao động, sáng tạo và học tập. Cùng với đó, hệ thống các văn bản, quy chế, nội quy về quản trị nhân lực như: Nội quy lao

động, Quy chế tuyển dụng, Quy chế lương thưởng, Quy chế đào tạo,… đang dần được hoàn thiện, góp phần hỗ trợ cho công tác nâng cao chất lượng NNL.

Vấn đề về chăm sóc sức khỏe được Trường ĐHTL đặc biệt quan tâm. Hằng năm nhà trường kết hợp với các cơ sở y tế tiến hành khám sức khỏe cho đội ngũ giảng viên. Thông qua đó giảng viên có thể biết chính xác về sức khỏe của bản thân mình hiện tại và thay đổi thói quen và lối sống lành mạnh để có một sức khỏe tốt. Sức khỏe loại I rất khỏe được tăng lên qua các năm và chiếm tỷ trọng cao nhất, còn sức khỏe loại trung bình được giảm xuống, không có sức khỏe loại yếu và rất yếu. Các loại bệnh tật mắc phải của giảng viên cũng ít và chiếm tỉ lệ thấp. Đây là những kết quả đáng mừng của trường trong những năm gần đây. Việc có kết quả tốt như thế này là do nhà trường quan tâm nhiều hơn đến vấn đề sức khỏe của đội ngũ giảng viên cũng như là về chính sách tuyển dụng của trường đòi hỏi cao cả về sức khỏe đối với đội ngũ giảng viên khi tuyển dụng.

Trong những năm gần đây, số giảng viên có trình độ Tiến sĩ ngày càng tăng trong khi số lượng GV có trình độ Thạc sĩ trở xuống có xu hướng giảm. Nguyên nhân này là do trong thời gian qua nhà trường có quy định ưu tiên chỉ tuyển dụng giảng viên có trình độ Tiến sĩ do đó cơ cấu về trình độ của đội ngũ giảng viên tại trường được nâng cao.

Trình độ ngoại ngữ và tin học của đội ngũ giảng viên có nhiều chuyển biến tích cực qua các năm. Số giảng viên có trình độ loại cao tăng lên còn số giảng viên có đạt loại thấp giảm xuống. Các giảng viên của trường có trình độ từ B1 trở nên. Bên cạnh trình độ ngoại ngữ được nâng cao thì trình độ tin học của giảng viên tại trường cũng có những chuyển biến tích cực qua các năm từ 2018 - 2020. 100% giảng viên có chứng chỉ tin học hoặc bằng trung cấp tin học trở lên. Kết quả này góp phần xây dựng nên những bài giảng hay, đưa được sự sáng tạo của giáo viên thông qua việc thiết kế các bài giảng qua

powerpoint và góp phần giúp người học sẽ cảm thấy hứng thú, mới mẻ và dễ dàng tiếp thu được kiến thức hơn.

Hoạt động nghiên cứu khoa học của GV được trường luôn tạo điều kiện và đặc biệt khuyến khích nghiên cứu khoa học có yếu tế quốc tế. Do vậy các bài báo quốc tế, các hội thảo, hội nghị ngoài nước tăng mạnh trong 3 năm gần đây.

Đa số các giảng viên đều có mức độ thành thạo cao về các kỹ năng chuẩn bị tài liệu bài giảng; các kỹ năng trên giảng đường và các kỹ năng trong nghiên cứu khoa học. Việc các kỹ năng của đội ngũ giảng viên thành thạo cao như vậy là do việc tổ chức các chương trình đào tạo của nhà trường mang lại hiệu quả tốt cho đội ngũ giảng viên. Trường đã tạo ra môi trường làm việc hiệu quả giúp các giảng viên có thể hỗ trợ và học hỏi lẫn nhau nâng cao kỹ năng cho mình.

Tỷ lệ số giảng viên có kết quả hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm tỷ trọng cao. Điều này chứng tỏ GV của trường hiểu rõ được công việc mình đang làm và luôn ý thức được việc phải hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó số giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ giảm trong những năm qua và chiếm tỷ trọng rất nhỏ.

Đội ngũ giảng viên trường ĐHTL được các sinh viên tại trường đánh giá là có thái độ thân thiện, tôn trọng người học, luôn thể hiện tính chuẩn mực tác phong nhà giáo.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

Hạn chế

Sức khỏe loại III trung bình vẫn còn chiếm tỷ trọng khá cao. Điều này đôi khi sẽ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy của GV.

Số giảng viên có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ tăng qua các năm. Giảng viên có học hàm PGS và GS tăng cao nhưng đa phần đều là những người đã

đến độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của luật. Do vậy trường cần khuyến khích GV trẻ học tập nâng cao trình độ chuyên môn để nâng cao học vị và học hàm của mình.

Các chứng chỉ ngoại ngữ, tin học tăng qua các năm nhưng chất lượng thực tế còn chưa cao do GV đôi khi học lấy chứng chỉ để đáp ứng đủ điều kiện của nhà trường đưa ra.

Bên cạnh hoạt động giảng dạy thì hoạt động nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ chính của giảng viên. Tuy nhiên hoạt động NCKH chưa gắn với các doanh nghiệp, chưa tương xứng với tiềm lực khoa học của Trường.

Các kỹ năng, phương pháp giảng dạy của GV ở mức thành thạo rất cao tuy nhiên cũng có rất nhiều giảng viên ngay cả có nhiều năm kinh nghiệm nhưng nhiều kĩ năng còn biết ít, đặc biệt là đối với các giảng viên tuổi cao nên khó thay đổi để bắt kịp những tiến bộ mới.

Kết quả đánh giá đội ngũ giảng viên còn mang tính hình thức chưa sát thực còn khá chung chung nên hiệu quả phân loại không cao. Do đó việc đánh giá xếp loại chưa làm căn cứ cho việc sắp xếp, sử dụng, luân chuyển, đào tạo, tăng lương, khen thưởng và sự thăng tiến cho đội ngũ giảng viên, cũng như làm cơ sở cho việc giáng cấp, hạ chức danh, hạ lương, thậm chí sa thải đối với giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ.

Việc có số lượng giảng viên nữ cao hơn cũng có thể coi là một yếu thế của trường vì giảng viên là nữ giới nói chung cũng như là giảng viên là nữ giới nói riêng vì là phụ nữ Châu Á nên nhu cầu nâng cao trình độ thấp hơn so với nam giới, không có nhiều thời gian rảnh rỗi như giảng viên nam vì phải lo cho sinh hoạt gia đình và chăm sóc con nên từ đó thời gian nghiên cứu khoa học cũng không có nhiều, không tham gia được nhiều các hoạt động do trường tổ chức.

Nguyên nhân

Việc tồn tại những tiêu cực về vấn đề sức khỏe là do Trường ĐHTL có chính sách thu hút những GV có năng lực, trình độ chuyên môn nhưng đã đến tuổi nghỉ hưu theo quy định của luật về trường tiếp tục công tác. Nhóm đối tượng này còn thường mắc bệnh của tuổi già như mắt, xương khớp, tiêu hóa,… Bên cạnh đó các tiêu chí về sức khỏe lại không thuộc vào các tiêu chí để phân loại đánh giá giảng viên do đó giảng viên chưa thật sự thay đổi lối sống lành mạnh để nâng cao về tình trạng sức khỏe của bản thân mình.

Các giảng viên trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm nên việc thành thạo các kỹ năng còn chưa cao. Bên cạnh đó việc đào tạo các kỹ năng cho giảng viên còn chưa được thường xuyên và nhiều giảng viên dù có nhiều năm kinh nghiệm nhưng các kỹ năng còn không cao có thể do việc đào tạo của trường còn chưa thật sự mang lại kết quả cao.

Chưa xây dựng được hệ thống đánh giá theo định lượng. Mặc dù trường đã ban hành quy định, có quy trình nhưng lại rất đơn giản dẫn đến xu hướng chạy theo thành tích. Một phần khác nguyên nhân là do cán bộ đánh giá còn e ngại, dè dặt và cả nể khi thực hiện việc đánh giá xếp loại.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GV TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

3.1. PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

3.1.1. Quan điểm phát triển toàn diện

Từ chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước trong quan điểm nâng cao CLNNL nói chung để phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Trường ĐH Thăng Long đã xây dựng cho mình quan điểm phát triển toàn diện đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực cho các giai đoạn phát triển của Trường, góp phần thực hiện thành công chiến lược phát triển của Trường.

3.1.2. Mục tiêu và phương hướng phát triển nguồn nhân lực

Mục tiêu cụ thể của nâng cao CLNNL gắn liền với quy mô nhân lực của Trường theo chiến lược phát triển đến 2020 tầm nhìn đến 2025. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, GV đủ về số lượng, mạnh về chất lượng để thực hiện các mục tiêu chiến lược đòi hỏi Trường ĐH Thăng Long phải xây dựng được nguồn nhân lực như sau:

- Xây dựng nguồn nhân lực vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có văn hóa, có trí tuệ, kiến thức và năng lực thực tiễn.

- Để nâng cao CLNNL, Trường ĐH Thăng Long phải áp dụng đồng bộ các giải pháp: Xây dựng hệ thống quản trị nhân sự theo chuẩn mực quốc tế; Tiêu chuẩn hóa và nâng cao chất lượng tuyển dụng nguồn nhân lực; Nâng cao hiệu quả công tác sử dụng lao động; Đổi mới công tác bổ nhiệm và sử dụng cán bộ; Tập trung đào tạo chuyên gia có chuyên ngành sâu; Xây dựng chính sách, biện pháp thu hút đội ngũ GV trình độ cao; Hoàn thiện hệ thống bộ phận

quản trị nhân sự và củng cố đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự và đào tạo.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đặc biệt trang bị những kỹ năng, kiến thức cần thiết để giúp GV sau khi đào tạo có thể áp dụng ngay vào công việc, nâng cao chất lượng đào tạo cho trường.

- Tạo điều kiện để GV tham gia nghiên cứu khoa học và thâm nhập vào thực tiễn.

- Đổi mới phương pháp, quy trình đánh giá, đảm bảo công khai, khách quan trong đó trọng tâm là hiệu quả của công việc làm thước đo khả năng làm việc của giảng viên.

- Mở rộng và nâng cao chất lượng liên kết đào tạo, nghiên cứu khoa học và bồi dưỡng đội ngũ CBGV giữa trường với các trường khác trong nước, khu vực và quốc tế.

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC THĂNG LONG

3.2.1. Nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực tại Trường

a. Cơ sở giải pháp: Hiện nay, tình trạng thể lực của giảng viên tại Trường có xu hướng giảm sút, tỷ lệ lao động sức khỏe đạt loại tốt giảm và giảng viên mắc các bệnh liên quan đến xương khớp, mắt và tiêu hóa cao do đó đưa ra các biện pháp nhằm nâng cao thể lực cho giảng viên là yêu cầu vô cùng cấp thiết.

b. Mục tiêu giải pháp: tăng tỷ lệ lao động có sức khỏe loại tốt, giảm tỷ lệ lao động bị mắc các bệnh thường gặp, đảm bảo sức khỏe để giảng viên yên tâm làm việc, là cơ sở nâng cao trí lực và tâm lực của giảng viên.

c. Nội dung giải pháp:

- Thực hiện khám bệnh định kỳ bắt buộc cho giảng viên trong Trường;
- Chăm sóc sức khỏe cho giảng viên tại nơi làm việc;
- Nâng cao nhận thức của giảng viên trong việc tự bảo vệ sức khỏe;

- Phát động phòng trào thể dục thể thao tại Trường;

- Đảm bảo bữa ăn hàng ngày cho CBGV đầy đủ dinh dưỡng và vệ sinh an toàn thực phẩm.

d. Cách thức thực hiện:

- Trường thực hiện nghiêm túc khám sức khỏe 6 tháng 01 lần đối với người lao động làm những công việc có tính chất nặng nhọc độc hại, 12 tháng 01 lần đối với người lao động làm những công việc trong điều kiện bình thường;

- Thực hiện tuyên truyền, cung cấp các kiến thức về dinh dưỡng hàng ngày, chế độ chăm sóc sức khoẻ hợp lý, nội dung về chăm sóc sức khoẻ sinh sản và kế hoạch hoá gia đình cho giảng viên;

- Phát động phong trào thể dục thể thao trên diện rộng bằng cách hỗ trợ kinh phí hoạt động cho các câu lạc bộ thể thao trong Trường ;

- Đảm bảo bữa ăn hàng ngày cho CBGV được kiểm soát an toàn vệ sinh thực phẩm từ khâu nhập nguyên liệu đến chế biến thức ăn. Trường cần khảo sát và lên thực đơn thay đổi theo từng tháng.

e. Điều kiện thực hiện:

Trường cần đầu tư trang thiết bị y tế, thuốc men cho giảng viên tại nơi làm việc; Sự kiểm tra giám sát, phối hợp của lãnh đạo Trường.

3.2.2. Nâng cao tâm lực cho GV tại Trường

Cơ sở giải pháp: Phần lớn GV của Trường luôn giữ được phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh, tận tụy, gắn bó tâm huyết với nghề. Tuy nhiên, còn một số ít GV thiếu rèn luyện, tu dưỡng, sa sút về phẩm chất đạo đức, còn thiếu ý thức tổ chức kỷ luật; một bộ phận GV yếu về kỹ năng giao tiếp, ý thức, thái độ, kỹ năng sư phạm chưa chuẩn mực,… Những hạn chế này làm suy giảm uy tín, niềm tin của Trường. Do đó, các biện pháp nâng cao tâm lực cho GV tại Trường là vô cùng cần thiết.

Mục tiêu: nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ; nâng cao ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện của cá nhân GV.

Nội dung: Để khắc phục những hạn chế nêu trên, trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng GV thời gian tới, Trường cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, giáo dục về chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm trước nhiệm vụ được giao.

Cách thức thực hiện:

- Trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn lực GV, nội dung giáo dục về chính trị tư tưởng, phẩm chất đạo đức, ý thức trách nhiệm trước nhiệm vụ, công việc được giao phải trở thành nội dung chính thức. Đối với GV mới tuyển dụng, ngoài việc đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức cơ bản về Trường, về nghiệp vụ chuyên môn, nhất thiết phải được bồi dưỡng trang bị kiến thức về truyền thống của Trường, những yêu cầu về phẩm chất đạo đức và ý thức trách nhiệm, phong cách giảng dạy.

- Việc phát triển và duy trì văn hoá tập trung vào các mục tiêu định hướng bản thân GV, đòi hỏi mọi người phải có ý thức và thái độ và cư xử đúng mức đối với bản thân và đối với sinh viên, học viên của Trường. Để có thể tạo ra những thay đổi thật sự trong tư tưởng và thái độ hành vi của mọi người, Trường cũng cần tạo được những thay đổi cần thiết về môi trường làm việc, các phương thức đánh giá hiệu quả và các biện pháp khích lệ hoạt động của GV.

- Trao đổi thông tin thường xuyên giữa lãnh đạo với cấp dưới, GV cần biết được những việc họ đang thực hiện đã tốt hay chưa, cần phát huy hay khắc phục ở điểm nào. Điều đó đòi hỏi hệ thống phản hồi của tổ chức phải rõ ràng, cụ thể, kịp thời. Một môi trường làm việc hiệu quả sẽ đem lại sự thoả mãn cho nguồn lực GV, đó cũng chính là điều kiện tiền đề của việc nâng cao CLNNL.

Điều kiện thực hiện:

- Về nhân lực: cần có sự phối hợp các phòng ban, lãnh đạo Trường;
- Về tài chính: cần có chi phí đầu tư cho các hoạt động.

3.2.3. Hoàn thiện quy trình tuyển dụng GV nhằm nâng cao chất lượng đầu vào của đội ngũ GV trường

Thành công của công tác tuyển dụng trong trường là lựa chọn được những GV có năng lực, có trình độ và đặc biệt là có chuyên môn đào tạo phù hợp với vị trí ứng tuyển. Vấn đề đặt ra là cách thức để tuyển chọn được nhân lực có năng lực, có tiềm năng phát triển và gắn bó lâu dài với sự nghiệp phát triển của trường.

Mục tiêu của giải pháp

Tuyển dụng GV là một nội dung rất quan trọng nhằm đáp ứng đòi hỏi nhu cầu nhân sự về đội ngũ giảng viên của trường ĐHTL trong từng giai đoạn cụ thể, đảm bảo nguồn GV đáp ứng yêu cầu phát triển đào tạo của nhà trường.

Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Nhà trường cần ban hành những quy định, những tiêu chuẩn, tiêu chí và quy trình tuyển dụng rõ ràng cụ thể để chọn được GV có chất lượng và sử dụng GV đạt hiệu quả cao nhất.

Tuyển dụng GV cần chú ý các nội dung như:

Thứ nhất: Các hình thức truyền thông tuyển dụng.

Để có thể thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng tạo cơ hội thuận lợi cho việc tuyển dụng được những ứng viên giàu tiềm năng nhất, phù hợp với yêu cầu công việc, Trường ĐHTL cần phải đa dạng hóa hơn nữa nguồn tuyển chọn từ nguồn cán bộ nội bộ và từ bên ngoài.

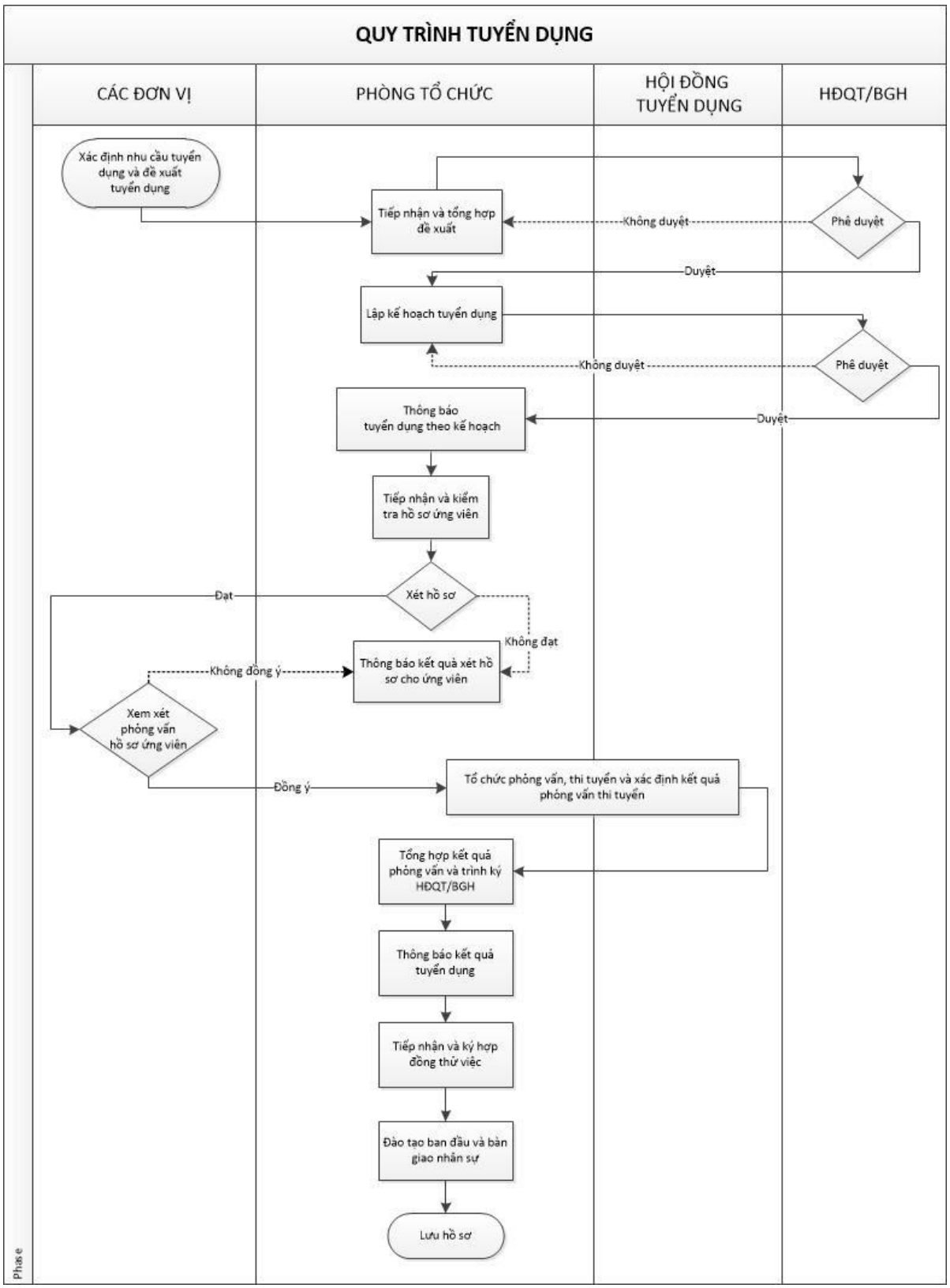
Đối với nguồn nội bộ, vì ngành giáo dục là một ngành đặc thù nên việc sử dụng nguồn tuyển chọn nội bộ rất có ưu thế, các cán bộ, giảng viên trong trường sẽ giới thiệu bạn bè, người thân của mình để ứng tuyển vào các vị trí.

Đối với nguồn tuyển chọn từ bên ngoài, Trường đã tổ chức tuyển dụng theo các quy định đã xây dựng và ban hành. Theo đó, đã có nhiều khởi sắc, tuy nhiên kết quả chưa thật sự cao cả về chất lượng ứng viên dự tuyển cũng như GV trúng tuyển.

Thứ hai: Nội dung và các bước tiến hành tuyển dụng

Để khắc phục những hạn chế, bất cập trong việc tuyển dụng trong những năm qua, nhằm nâng cao chất lượng GV trường, việc tuyển dụng của trường ĐHTL cần tuân thủ chặt chẽ những quy định của pháp luật, nội dung và các bước tiến hành tuyển dụng cần đảm bảo. Để thực hiện việc tuyển dụng GV theo tiếp cận năng lực cần thực hiện các bước theo lưu đồ sau:

Lưu đồ 3.1. Quy trình tuyển dụng giảng viên của trường ĐHTL



(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Điều kiện thực hiện giải pháp

Việc xác định tuyển dụng GV phải được thực hiện theo quy định. Ban lãnh đạo nhà trường phải đảm bảo tính khách quan, công bằng khi tuyển dụng, chịu trách nhiệm trong việc tuyển dụng đúng người có trình độ chuyên môn cần tuyển trên cơ sở nhu cầu công việc, bố trí đúng việc, đúng vị trí còn thiếu.

Thực hiện đầy đủ nguyên tắc bình đẳng trong thi tuyển, xét tuyển, đảm bảo công bằng, dân chủ, công khai từ khâu lập kế hoạch đến khâu tổ chức thực hiện thi tuyển, xét tuyển.

Tạo điều kiện thuận lợi cho ứng viên ngay từ khi nộp hồ sơ dự tuyển, tránh thủ tục rườm rà. Bố trí một tổ giúp việc Hội đồng thi tuyển nhằm giải đáp thắc mắc của ứng viên về thủ tục và quy trình đăng ký hồ sơ. Tạo tâm lý thoải mái, tránh gây thiếu thiện cảm của ứng viên đối với việc tuyển dụng GV.

Thực hiện đúng mục tiêu của tuyển dụng là lựa chọn trong số những người dự thi đạt kết quả và lấy người có tổng số điểm từ cao đến thấp cho đến hết chỉ tiêu cần tuyển. Muốn vậy, số người đưa đi dự thi phải nhiều hơn số lượng cần tuyển để đảm bảo nguyên tắc đấu loại.

Sử dụng hợp lý giảng viên của trường là điều không thể thiếu trong tổ chức, nâng cao chất lượng Giảng viên của trường nhằm khuyến khích Giảng viên của trường tăng cường tính chủ động, sáng tạo trong công tác giảng dạy và NCKH, tích cực nâng cao chất lượng giảng dạy của nhà trường.

Trong quá trình quản lý thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, nếu phát hiện giảng viên của trường có những năng lực, sở trưởng khác, nhà trường có thể khuyến khích tạo điều kiện cho họ được đào tạo, bồi dưỡng về năng lực.

Các khoa, bộ môn cần tiến hành xây dựng kế hoạch về thời gian chương trình, nội dung giảng dạy, phân công hợp lý khối lượng giảng dạy và

thực hiện nội dung công tác khác cho giảng viên của trường, đồng thời cần đảm bảo mọi điều kiện cho từng giảng viên của trường có thể tham gia học tập, NCKH.

3.2.4. Hoàn thiện công tác tiếp nhận, bố trí nhân lực

Cơ sở giải pháp: Bố trí công việc hợp lý, khoa học là một động lực thúc đẩy GV vận dụng được khả năng trí tuệ của họ vào công việc mà họ đang đảm nhiệm. Do đó, bố trí và sử dụng GV thích hợp góp phần nâng cao CLNNL.

Mục tiêu: Giúp GV phát huy được hết khả năng của mình, tạo cơ hội cho GV học hỏi, tăng thêm kinh nghiệm quản lý, trình độ chuyên môn thông qua công tác luân chuyển vị trí.

Nội dung biện pháp:

- Cần tiến hành thực hiện phân tích công việc của các vị trí chức danh quan trọng như: trưởng khoa, trưởng bộ môn, tổ trưởng, giảng viên của từng khoa, chuyên ngành, và các vị trí GV khác trong trường nhằm xác định các nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn khi thực hiện công việc và các phẩm chất, kỹ năng GV cần thiết phải có từ đó đưa ra sản phẩm cuối cùng của phân tích công việc là 3 tài liệu: bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc và bản tiêu chuẩn đánh giá kết quả thực hiện công việc. Việc xây dựng tiêu chuẩn lựa chọn "đầu vào" đối với đội ngũ GV cần được đầu tư nghiên cứu kỹ lưỡng, chi tiết, rõ ràng bằng văn bản, vì phải chọn được đội ngũ nhân lực trẻ, có đầy đủ bản lĩnh, giỏi chuyên môn, sức khoẻ tốt thì mới có nền tảng tiếp thu kiến thức, tiếp thu cái mới và khả năng đảm đương công việc.

Theo đó, Trường ĐHTL phải nhanh chóng hoàn thiện Đề án vị trí việc làm bao gồm: Xác định vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực,

chức danh nghề nghiệp tương ứng, cơ cấu GV theo chức danh nghề nghiệp. Từ đó phổ biến nội dung tới các vị trí chức danh công việc.

- Trường cần có sự sắp xếp bố trí GV cho hợp lí để phù hợp với từng thời điểm, có một số giải pháp như: trong trường hợp thừa nhân lực có thể giảm bớt giờ giảng, khuyến khích tham gia NCKH nhiều hơn,… không bổ sung GV gấp cho các vị trí trống khi có GV nghỉ hưu hoặc nghỉ việc tránh trường hợp gây thừa GV. Trong trường hợp trường thiếu nhân lực mà không có nhân lực bổ sung thì nên tuyển thêm GV thỉnh giảng, hợp tác với các trường đối tác mời giảng viên về dạy thêm tránh tình trạng tuyển thêm gây lãng phí trong tương lai.

- Tổ chức đánh giá thực hiện công việc của GV định kỳ, song song với đó là huấn luyện cán bộ công tác đánh giá về kỹ năng đánh giá thực hiện công việc của GV. Sử dụng phiếu đánh giá tình hình thực hiện công việc của GV.

Cách thức thực hiện:

- Bước 1: Tiến hành rà soát trình độ chuyên môn, năng lực làm việc của từng GV trong đơn vị;

- Bước 2: Tiến hành phân tích công việc: dựa trên bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc, bản tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc;

- Bước 3: So sánh, đối chiếu GV hiện tại với tiêu chuẩn vị trí công việc họ đang đảm nhận;

- Bước 4: Nếu thấy chưa phù hợp thì tùy từng trường hợp có những biện pháp cụ thể như: đào tạo bổ sung, thuyên chuyển công việc hoặc sa thải nếu cần.

Điều kiện thực hiện:

- Về nhân lực: cần có sự phối hợp của các phòng, khoa ban trong việc tiến hành rà soát nhân sự, đòi hỏi cán bộ có trình độ chuyên môn trong tiến

hành phân tích công việc, lập kế hoạch về nhân sự.

3.2.5. Đổi mới hoạt động đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trường

Mục tiêu của giải pháp

Đào tạo nâng cao năng lực, trình độ giảng viên của trường nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo của trường theo sứ mạng được Nhà nước và Bộ GD&ĐT giao cho. Đào tạo giúp giảng viên của trường nâng cao năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy kỹ thuật, NCKH và các năng lực khác, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh của giảng viên của trường được quy định trong Luật giáo dục đại học hiện hành và yêu cầu ngày càng cao của Bộ GDĐT. Đồng thời, đảm bảo năng lực của giảng viên của trường thực hiện tốt công tác giảng dạy, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội, cho các cơ sở sử dụng nhân lực của từng địa phương nói riêng và toàn vùng nói chung.

Nội dung và tổ chức thực hiện giải pháp

Nội dung của công tác đào tạo bồi dưỡng gồm:

- Đào tạo nâng cao nhận thức tư tưởng chính trị: Tập trung đào tạo lý tưởng của người GV trong tập thể nhà trường, thể hiện ở lòng yêu nước, yêu nghề, hết lòng vì thế hệ trẻ. Việc đào tạo lý tưởng gắn liền với việc đào tạo những phẩm chất nghề nghiệp của GV như ý thức làm chủ tập thể, tinh thần tự lực, tự cường, tinh thần đoàn kết tương trợ, ý thức tổ chức kỷ luật.

- Đào tạo về năng lực chuyên môn kỹ thuật: GV cần nắm vững kiến thức chuyên môn nghề nghiệp ở mức chuyên sâu, lý thuyết chuyên môn phải là tri thức của kỹ năng nghề. Thành thạo các kỹ năng của lĩnh vực chuyên môn và thường xuyên cập nhật các kỹ năng mới; có khả năng tiếp cận với thực tế của lĩnh vực chuyên ngành giảng dạy, cập nhập những nội dung kiến thức mới để đưa vào bài giảng, lập kế hoạch, tổ chức dạy học.

- Đào tạo về năng lực sư phạm: GV phải xây dựng được mục tiêu, kế hoạch dạy học và tài liệu dạy học, lựa chọn, sử dụng thành thạo các phương

pháp giảng dạy, các bước hướng dẫn để hình thành kỹ năng nghề nghiệp cho SV, chuẩn bị phương tiện, thiết bị dạy học phù hợp với nội dung và chuyên ngành đào tạo. Người GV cũng cần phải dự kiến được những tình huống sư phạm kỹ thuật xảy ra và phương án xử lý. Đồng thời, phải hiểu biết và sử dụng các loại hình, phương pháp, kỹ thuật kiểm tra đánh giá kết quả học tập của SV một cách công bằng và chính xác.

➢ Đào tạo về năng lực NCKH: Năng lực này bao gồm nhiều thành phần, năng lực phát hiện vấn đề về KH kỹ thuật, năng lực vận dụng các phương pháp NCKH, năng lực ứng dụng công nghệ dạy học cho SV, năng lực viết báo cáo khoa học, giáo trình, năng lực trình bày báo cáo khoa học, năng lực hướng dẫn SV NCKH, đánh giá kết quả NCKH của SV.

➢ *Giải pháp hoàn thiện hoạt động đào tạo*

Hoàn thiện công tác đào tạo và bồi dưỡng về các mặt để nâng cao trình độ chính trị, trình độ chuyên môn là một trong những giải pháp hết sức quan trọng và là yêu cầu hết sức cấp thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Trong tình hình hiện nay, để hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực chuyên môn của đội ngũ GV, nhà trường cần phải có những giải pháp đồng bộ như sau:

- Thứ nhất, xác định chính xác nhu cầu đào tạo:

Xác định nhu cầu đào tạo là một công việc quan trọng cho quá trình đào tạo sau này và cũng là bước cơ bản ban đầu để định hướng cho hoạt động đào tạo đi đúng hướng và đạt hiệu quả cao. Nếu xác định nhu cầu đào tạo không chính các sẽ gây lãng phí nguồn lực và làm cho công tác đào tạo không đạt được kết quả như mong muốn.

Để xác định chính xác nhu cầu đào tạo cần dựa vào:

+ Tiêu chuẩn của từng chức danh, từng vị trí công việc: căn cứ vào yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, trình độ đối với từng chức danh công việc so với

thực tế sẽ xác định được các cá nhân cần đào tạo cũng như nội dung nào nhằm đáp ứng tiêu chuẩn công việc;

+ Chiến lược phát triển và hội nhập của Trường: căn cứ vào chiến lược này sẽ xác định được những nội dung cần đào tạo và lộ trình đào tạo, qua đó chiến lược mới có tính khả thi;

+ Quy hoạch cán bộ và nhu cầu tuyển dụng của tổ chức: căn cứ nhu cầu tuyển dụng sẽ xác định được nhu cầu và chương trình đào tạo GV mới. Việc đánh giá nhu cầu đào tạo có thể được thực hiện thông qua bảng khảo sát nhu cầu đào tạo gửi đến các cá nhân và nhà quản lý.

➢ *Cách thức thực hiện:*

+ Trưởng khoa, bộ môn trong Trường xác định nhu cầu đào tạo thông qua đánh giá các tiêu thức như trình độ chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm, chất lượng công việc, chấp hành kỷ luật,…;

+ Việc xác định nhu cầu đào tạo cũng cần trao đổi, lấy ý kiến trực tiếp của GV. Sau đó, các khoa, bộ môn đề xuất bằng văn bản gửi tới phòng Hành chính tổng hợp của Trường;

+ Phòng Hành chính tổng hợp tổng hợp nhu cầu đào tạo và lập kế hoạch đào tạo.

- Thứ hai, đổi mới phương pháp và hình thức đào tạo:

+ Mục tiêu giải pháp: Việc đổi mới phương pháp và hình thức đào tạo giúp cho các GV nhanh chóng tiếp thu và nắm vững được các kiến thức, nâng cao tinh thần đoàn kết, trao đổi và học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau.

Hiện nay Trường ĐH Thăng Long đang triển khai đẩy mạnh đào tạo online với hệ thống bài giảng trực tuyến của GV trường ngày càng phong phú. Việc xây dựng hệ thống bài giảng điện tử cung cấp cho sinh viên trường cơ hội học tập trong thời gian linh hoạt, nội dung học tập đa dạng, có thể lựa chọn nội dung học theo nhu cầu của cá nhân.

E – Learning là phương pháp học trực tuyến có sử dụng kết nối mạng để phục vụ học tập, trao đổi giao tiếp giữa người học với nhau và với GV. Chính vì vậy để kế hoạch triển khai hình thức E- Learning của trường đạt được hiệu quả thì việc đào tạo nâng cao năng lực GV và tiếp cận phương pháp hiện đại của các nước phát triển là việc làm rất cần thiết.

+ Ưu điểm của phương pháp này:

Học tập mọi lúc, mọi nơi: việc trao đổi thông tin, truyền đạt kiến thức theo yêu cầu, đáp ứng theo từng nhu cầu muốn nâng cao kiến thức của giảng viên. Giảng viên có thể truy cập các khóa học bất kỳ nơi đâu như văn phòng làm việc, tại nhà, tại những điểm Internet công cộng, 24 giờ mỗi ngày, bất cứ lúc nào, bất cứ nơi đâu;

Tiết kiệm thời gian so với các phương pháp giảng dạy truyền thống: do rút giảm sự phân tán và thời gian đi lại;

Linh hoạt:vGiảng viên có thể đăng ký bao nhiêu khóa học, có thể tự điều chỉnh thời gian, tốc độ học theo khả năng và có thể tự tham khảo nghiên cứu thêm thông qua nguồn tài liệu được hướng dẫn tham khảo;

Được hỗ trợ: Với hệ thống này, giảng viên có thể dễ dàng theo dõi tiến độ học tập, kết quả học tập và được hỗ trợ giải đáp thông tin kịp thời.

+ Cách thức thực hiện:

Tăng cường tập huấn về phương pháp, kĩ năng, sử dụng tổng hợp nhiều học phần để tạo bài giảng E-Learning;

Đầu tư trang thiết bị, hỗ trợ kinh phí cho giảng viên trong việc tạo bài giảng;

Phải có hình thức đào tạo đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu dạy học hiện đại nhất: như có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào dạy học, có khả năng sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, và quan trọng hơn cả là năng lực tự học, tự nghiên cứu khoa học. Vì đó là nền tảng quan trọng để người GV

không bị tụt hậu so với thời đại.

+ Điều kiện thực hiện:

Về xây dựng nguồn tài nguyên bài giảng: Để soạn bài giảng E-Learning có chất lượng đòi hỏi tốn nhiều công sức của GV. Do đó, Trường cần có một đội ngũ GV chuyên nghiệp, có trình độ để xây dựng hệ thống bài giảng điện tử chất lượng cao.

Về cơ sở vật chất: Đòi hỏi phải có hạ tầng công nghệ thông tin đủ mạnh, có đường truyền cáp quang, xây dựng website của trường và website E-Learning hoàn chỉnh chi phí cao, nếu không tận dụng hết khả năng của website sẽ gây lãng phí.

Về nhân lực phục vụ website E – Learning: Cần có cán bộ chuyên trách phục vụ sự hoạt động của hệ thống E-Learning.

- Thứ ba, thực hiện đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo một cách nghiêm túc.

Để tránh tình trạng đào tạo một cách tràn lan, không có hiệu quả, sau mỗi chương trình đào tạo, Trường nên tổ chức đánh giá hiệu quả sau đào tạo. Việc đánh giá hiệu quả chương trình đào tạo sẽ phản ánh chương trình có đạt được mục tiêu đề ra hay không và từ đó rút kinh nghiệm cho các chương trình đào tạo sau. Việc đánh giá này cần tiến hành đối với cả nhà quản lý và giảng viên tự đánh giá.

+ Cách thức thực hiện:

Đối với nhà quản lý: Cần xây dựng các chỉ số để đánh giá hiệu quả công tác đào tạo được khách quan và chuẩn xác. Cần sử dụng các chỉ số như:

Tổng số giờ huấn luyện/GV

Chi phí huấn luyện / GV

Tỷ lệ GV được đào tạo

Tỷ lệ GV áp dụng sau đào tạo

Đối với người học: cần xây dựng bảng đánh giá cho người học dựa trên các tiêu chí như: mức độ tiếp thu sau mỗi khóa học, đánh giá khách quan ưu điểm, nhược điểm của chương trình, đánh giá tính thực tiễn của kiến thức được đào tạo.

3.2.6. Hoàn thiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của Trường

a. Thứ nhất, thực hiện phân tích công việc thường xuyên, đầy đủ và chính xác

Thực tế trong thời gian vừa qua vấn đề thực hiện phân tích công việc mới khởi đầu được quan tâm. Khi làm công tác lập kế hoạch dự báo nhu cầu giảng viên Trường ĐH Thăng Long mới bước đầu chỉ nêu ra các tiêu chuẩn chức danh cơ bản nhất (Chức danh cho nhóm công việc và vị trí của mỗi chức danh lãnh đạo). Điều này làm cho việc quy hoạch nhân lực của Trường không được chi tiết cụ thể về các yêu cầu đối với GV cần tuyển dụng. Cái cần của công việc quy hoạch là phải xây dựng được bản mô tả tiêu chuẩn công việc và từ đây sẽ cho biết các điều kiện, tiêu chuẩn tối thiểu có thể chấp nhận được mà một người cần phải có để hoàn thành một công việc. Trên cơ sở này công tác quy hoạch mới có thể xtác giả xét đánh giá xem Trường cần những loại lao động gì, với trình độ như thế nào.

Bên cạnh đó, phân tích mô tả công việc cũng giúp Trường có thể đánh giá được khả năng đáp ứng nhu cầu của đội ngũ GV hiện có, qua đó giúp công tác quản lý nguồn nhân lực của Trường có thể dễ dàng thực hiện công việc của mình và đưa ra một bức tranh tổng thể về nhu cầu sử dụng lao động trong kỳ dự báo cả về số lượng cũng như chất lượng.

b. Thứ hai, xây dựng các kế hoạch dài hạn về nguồn nhân lực

Cơ sở giải pháp: Trường chỉ xây dựng kế hoạch nhân lực ngắn hạn (< 1 năm), đáp ứng nhu cầu nhân lực cho thực hiện nhiệm vụ trong một năm ảnh hưởng rất nhiều tới hoạt động đào tạo và phát triển nguồn lực GV và ảnh hưởng tới việc hoàn thành kế hoạch hoạt động của Trường. Chưa kể đến trong

quá trình hoạt động sẽ có tác động của ngoại cảnh như: nhu cầu lao động trên thị trường, độ hot của ngành đào tạo, sự phát triển của khoa học công nghệ. . . Để có thể thích ứng được những thay đổi này, Trường cần phải xây dựng các kế hoạch dài hạn về nguồn nhân lực.

Mục tiêu: Việc xây dựng chiến lược, kế hoạch dài hạn về nguồn lực GV giúp Trường hoàn toàn chủ động trong hoạt động, xây dựng được lực lượng GV chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đặt ra theo mục tiêu của Trường. Hơn thế nữa, nó giúp tạo ra tâm lý tin tưởng, phấn khởi của đội ngũ GV khi thấy tương lai của mình được quan tâm, đảm bảo. Từ đó mang lại hiệu quả công việc và chất lượng đào tạo giúp Trường ĐH Thăng Long ngày càng phát triển bền vững.

Cách thức lập kế hoạch nhân lực dài hạn cho Trường:

- Bước 1: Phân tích môi trường (môi trường bên trong và bên ngoài) ảnh hưởng tới nguồn lực GV của tổ chức;

- Bước 2: Hoạch định chiến lược phát triển của Trường: tiên đoán về công nghệ, kế hoạch đầu tư, khối lượng công việc, số lượng sinh viên đào tạo... để dự báo cầu GV;

- Bước 3: Phân tích nội bộ nhân sự sẵn có: số lượng, cơ cấu, trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm, tiên đoán về tỷ lệ nghỉ việc... dự báo cung nhân lực;

- Bước 4: Từ kết quả trên đề ra chính sách và kế hoạch nhân lực trong từng trường hợp tương ứng (dư thừa, thiếu hụt hay cân đối nhân lực).

Điều kiện thực hiện:

Để có thể lập kế hoạch nhân lực dài hạn tại Trường cần có sự phối hợp của nhiều bộ phận, nhiều cấp quản lý; các cấp quản lý khác trong Trường sẽ hỗ trợ cho phòng Hành chính tổng hợp có cơ sở trong việc hoạch định mục tiêu và nhu cầu GV tương ứng để báo cáo và trình Ban quản trị và Lãnh đạo nhà trường.

c. Thứ ba, nội dung quy hoạch nguồn nhân lực phải phân định rõ đối với từng đối tượng cụ thể

- Quy hoạch nguồn nhân lực làm công tác quản lý: Trong thời gian tới, các Khoa, bộ môn trực thuộc Trường phải tiếp tục tiến hành rà soát, đánh giá tình hình thực hiện công tác quy hoạch cán bộ quản lý của đơn vị mình, trên cơ sở đó điều chỉnh, bổ sung để đưa vào những nhân tố mới và đưa ra khỏi quy hoạch những GV không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện. Đồng thời, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ GV dự nguồn, nhất là đối với những GV chưa đủ các tiêu chuẩn cần thiết để giữ các chức danh được quy hoạch; xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ để tạo điều kiện cho GV trong quy hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau, nhất là vị trí công tác kế cận cho chức danh quy hoạch, đồng thời để kiểm chứng bản lĩnh, trình độ, phẩm chất, tạo vị thế và uy tín cần thiết, qua đó sàng lọc, tuyển chọn GV phù hợp.

3.2.7. Về nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ giảng viên

Khi cuộc cách mạng công nghệ 4.0 ngày càng mạnh, xu hướng quốc tế hóa ngày càng sâu rộng trên mọi lĩnh vực, nhất là lĩnh vực nghiên cứu, học thuật. Điều này đòi hỏi các nhà nghiên cứu, các giảng viên phải có sự hòa nhập, chia sẻ, trao đổi với nhau nhằm cập nhật, tiếp cận những tri thức, phát minh và thành tựu mới nhất về khoa học. Để thực hiện điều này, nhà khoa học, giảng viên phải sử dụng thành thạo ngoại ngữ và tin học, đặc biệt là tiếng Anh và. Ngoại ngữ giúp giảng viên đọc các tài liệu, bài báo khoa học đăng tải trên các sách, báo, tạp chí chuyên ngành; tin học là công cụ hỗ trợ các giảng viên thực hiện lưu trữ, trình bày, thiết kế và truyền tải các tài liệu khoa học. Có thể thấy ngoại ngữ và tin học giống như hai cánh tay nối dài của giảng viên ra thế giới bên ngoài, giống như chìa khóa vàng để mở ra kho tàng tri

thức của nhân loại. Tuy nhiên, việc thành thạo ngoại ngữ đòi hỏi một quá trình còn thành thạo tin học có thể cần thời gian ngắn hơn. Cách tốt nhất để giúp giảng viên nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học là nhà trường có thể gửi giảng viên ra nước ngoài học tập, nhất là ở các nước phát triển như Anh, Pháp, Mỹ, Úc… Hiện nay suất học bổng của nhà nước dành cho các trường đại học khá thuận tiện như Đề án 911 của Bộ Giáo dục và Đào tạo hoặc nhà trường có thể mở các khóa học ngoại ngữ cho giảng viên hoặc cấp kinh phí hỗ trợ khi giảng viên thi được các chứng chỉ tiếng Anh quốc tế như TOELF, TOEIC, IELTS…

3.2.8. Về đẩy mạnh hoạt động NCKH trong đội ngũ giảng viên

Để nâng cao chất lượng và trình độ của đội ngũ giảng viên đại học thì không có con đường nào hiệu qủa hơn là đẩy mạnh hoạt động NCKH trong giảng viên. Thông qua hoạt động NCKH, giảng viên không những có cơ hội trau dồi, mở mang tri thức mà còn nâng cao kỹ năng tư duy, góp phần quan trọng vào nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên. Hơn nữa, khi giảng viên chuyên tâm vào hoạt động NCKH tất yếu trình độ sẽ được nâng lên vì có nhiều thành tích NCKH kéo theo học vị và học hàm cũng tăng lên. Nghĩa là hoạt động NCKH là một hành động "nhất cử lưỡng tiện" đồng thời là yêu cầu bắt buộc đối với giảng viên.

3.2.9. Về tăng cường thêm sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ giảng viên của hai trường đại học ở Chương 1 cho thấy, người thầy phải nắm bắt được "hơi thở của thời đại" thì mới có thể thổi hồn vào bài giảng và tạo ra giáo án sống động sát với thực tế bên ngoài. Muốn vậy, người thầy phải dấn thân, lao vào thực tế, trở thành cộng tác viên, thành một thành viên của lĩnh vực mà mình đang giảng dạy, nghiên cứu. Để làm được điều này, cần có sự gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp, tổ chức liên quan đến lĩnh

vực nhà trường đang đào tạo. Thực tế hiện nay một số trường đại học (ĐH) đã có liên hệ với các doanh nghiệp (DN) trong quá trình đào tạo sinh viên. Các trường như ĐH Nông Lâm TP Hồ Chí Minh thiết lập được quan hệ với 120 doanh nghiệp; Học viện Nông nghiệp Việt Nam có hơn 100 đối tác; ĐH Nông Lâm (ĐH Huế), Trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên có 20 đến 40 đối tác; ĐH Vinh có 04 đối tác.

KẾT LUẬN

Đội ngũ GV là lực lượng nòng cốt kiến tạo nên tạo giá trị, uy tín và thương hiệu của một trường đại học, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến chất lượng của đội ngũ GV. Với vai trò như vậy, những năm gần đây hàng loạt văn kiện, nghị định, thông tư được ban hành nhằm cụ thể hóa chủ trương nâng cao chất lượng đội ngũ GV. Trên tinh thần đó, các trường đại học cũng đang triển khai sâu rộng nội dung này bằng việc đề ra các quy chế, quy định khuyến khích, hỗ trợ cho GV cả về vật chất, tinh thần trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV; qua đó giúp nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nguồn lực GV chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và yêu cầu của hội nhập quốc tế.

"Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Thăng Long" góp phần hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các trường đại học nói chung và thực tế tại Trường Đại học Thăng Long nói riêng, đồng thời cũng chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu, tồn tại và hạn chế của đội ngũ GV tại Trường. Trên cơ sở đó tác giả đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng GV cho Trường ĐHTL.

Do thời gian và trình độ còn hạn chế, luận văn còn rất nhiều thiếu sót mong nhận được sự góp ý của thầy cô để luận văn được hoàn chỉnh hơn.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến TS. Bùi Thị Huế đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ để tôi có thể hoàn thành bài luận văn này một cách tốt nhất.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT về Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên ban hành ngày 31 tháng 12 năm 2014*, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT về Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học ban hành ngày 23 tháng 09 năm 2015*, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT về Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đối với các cơ sở giáo dục đại học ban hành ngày 16 tháng 12 năm 2015*, Hà Nội.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Thông tư số 03/2015/TT-BGDĐT về Quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy ban hành ngày 26 tháng 02 năm 2015*, Hà Nội.
5. PGS.TS Mai Quốc Chánh (2000), *Giáo trình Kinh tế nguồn lực giảng viên*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*, Luận văn thạc sĩ, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.
7. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), "Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp", *Tạp chí khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Luật học 28 (2012), 110-116.
8. Nguyễn Văn Lâm (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng giao thông vận tải thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và*

hội nhập quốc tế, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

9. Nguyễn Mỹ Linh (2016*), Phát triển nguồn nhân lực giảng viên tại Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp,* Luận văn thạc sĩ, Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
10. Nguyễn Thị Lý (2016), "Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học dân lập ở Việt Nam", *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 247 (8/2016).
11. Hoàng Phê (2001), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng – Trung tâm Từ điển học, Đà Nẵng.
12. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Luật Giáo dục số 38/2018/QH11,* Hà Nội.
13. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật Giáo dục Đại học số 08/2012/QH13*, Hà Nội.
14. Vũ Xuân Thái (1999), *Gốc và nghĩa từ Việt thông dụng*, NXB Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
15. Trường Đại học Thăng Long (2018, 2019), *Báo cáo tự đánh giá năm 2018, 2019,* Hà Nội.
16. Trường Đại học Thăng Long (2017), *Quyết định số 2504/QĐ-ĐHTL về chế độ đối với nhân viên, giảng viên đạt các mức trình độ tiếng Anh ban hành ngày 25/8/2017,* Hà Nội.
17. Trường Đại học Thăng Long (2017), *Quyết định 2502/QĐ-ĐHTL về việc ban hành Quy định đánh giá cán bộ, giảng viên nhân viên của Trường ĐHTL,* Hà Nội.
18. Nguyễn Văn Tuấn (2015), *Sứ mệnh nghiên cứu của giáo dục đại học,* http://www.tuanvannguyen.blogspot.com.
19. Nguyễn Thị Tuyết (2008), "Tiêu chí đánh giá giảng viên", *Tạp chí Khoa*

học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN, số 24, 131-135.

20. Trần Mai Ước (2013), "Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay", http://www.yersin.edu.vn.
21. Trần Thị Hồng Vân (2012), *Giải pháp tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại trường Cao đẳng phương Đông, Đà Nẵng*, Luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh, Đại học Đà Nẵng.
22. Website http://www.thanglong.edu.vn.

Tiếng Anh

23. Akareem Husain Salilul & Syed Shahadat Hossain (2012), "Perception of education quality in private universities of Bangladesh: a study from students' perspective", *Journal of Marketing for Higher Education,* 22.1, 11-33.
24. Oxford University (1995), *Advanced Learner's Dictionary*, fifth edition, Oxford University Pres.
25. Robert Mowbray & Laura B. Perry (2015), "Improving lecture quality through training in public speaking", *Innovations in Education and Teaching International*, 52:2, 207-217.
26. Su Feng & Margaret Wood (2012), "What makes a good university lecturer? Students' perceptions of teaching excellence", *Journal of Applied Research in Higher Education,* 4.2, 142-15.
27. Wikipedia (2019), khái niệm GV được lấy từ https://vi.wikipedia.org/wiki/

PHỤ LỤC

PHIẾU KHẢO SÁT
NHẰM THU THẬP THÔNG TIN

Để có thêm cơ sở thực tiễn cho đề tài ***"Nâng cao chất lượng đội ngũ GV Trường Đại học Thăng Long"***, rất mong Thầy/Cô cho biết ý kiến của mình theo những câu hỏi dưới đây. Những thông tin Thầy/Cô cung cấp chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được giữ bí mật.

(Đánh dấu X vào các nội dung đào tạo, bồi dưỡng mà anh/chị thấy thực sự cần thiết và có nhu cầu tham gia)

Xin cảm ơn sự hợp tác của Thầy/cô!

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên: (có thể ghi hoặc không ghi)……. .

Giới tính: 1. Nam 2. Nữ

Tuổi: ……. … Cân nặng: ……. . Chiều cao: …….

Chức vụ: …….

Bộ phận công tác: ……

Chuyên ngành được đào tạo :…….

Thâm niên: ……

PHẦN II: NỘI DUNG PHIẾU KHẢO SÁT

Câu 1: Hàng năm thầy/cô có khám sức khỏe định kỳ không?

Có ☐ Không ☐

Câu 2: Sức khỏe của thầy/cô theo giấy khám sức khỏe định kỳ:

1. Loại I ☐
2. Loại II ☐
3. Loại III ☐
4. Loại IV ☐

Câu 3: Thầy/cô có nhu cầu đào tạo về lĩnh vực nào?

1. Đào tạo nâng cao trình độ ☐
2. Đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn ☐
3. Đào tạo nâng cao kỹ năng ☐
4. Đào tạo khác *(Vui lòng ghi rõ nhu cầu đào tạo)* ☐

……. …….

……

Câu 4: Đánh giá của thầy/cô về hoạt động tuyển dụng diễn ra tại nơi thầy/cô làm việc

Mức độ / **Chỉ tiêu**	**Rất Không hài lòng**	**Không hài lòng**	**Không Ý kiến rõ ràng**	**Gần như hài lòng**	**Hoàn Toàn hài lòng**
Tuyển dụng diễn ra công khai, minh bạch					
Quy trình tuyển dụng cụ thể, chi tiết					
Thời gian tuyển hợp hợp lý					
Cách thức tuyển dụng hiệu quả					
Các tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, hợp lý					

Câu 5: Thầy/cô đánh giá thế nào về việc bố trí công việc

1. Công việc đúng chuyên ngành đào tạo ☐
2. Công việc liên quan, gần đúng tới chuyên ngành đào tạo ☐
3. Công việc không liên quan tới chuyên môn được đào tạo ☐

Câu 6: Thầy/cô có thấy hài lòng về Sự phân công, bố trí công việc của đơn vị?

1. Không hài lòng ☐
2. Hài lòng ☐
3. Rất hài lòng ☐

Câu 7: Việc đánh giá GV trong trường được thể hiện như thế nào?

4. Khách quan, hợp lý, chính xác ☐
5. Bình thường ☐
6. Chưa khách quan, hợp lý, chính xác ☐

Nếu chưa khách quan, hợp lý, chính xác xin vui lòng nêu lý do

……

Câu 8: Đánh giá của thầy/cô về hoạt động đào tạo diễn ra tại nơi thầy/cô làm việc

Mức độ / **Chỉ tiêu**	**Rất không hài lòng**	**Không hài lòng**	**Không có ý kiến rõ ràng**	**Gần như hài lòng**	**Hoàn toàn hài lòng**
Được tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ					
Kiến thức, kỹ năng được đào tạo giúp ích cho công việc hiện tại và tương lai					
Đối tượng được cử đi đào tạo là chính xác					

Nội dung đào tạo cung cấp kiến thức kỹ năng phù hợp với công việc hiện tại					
Hình thức đào tạo đa dạng, phong phú					
Tôi hài lòng với các chương trình đào tạo của trường					

Câu 9: Thầy/cô hãy đánh giá về chế độ thù lao của GV trong trường hiện nay?

Mức độ / Chỉ tiêu	**Rất không hài lòng**	**Không hài lòng**	**Không có ý kiến rõ ràng**	**Gần như hài lòng**	**Hoàn toàn hài lòng**
Tôi hiểu rõ về cách tính trả lương của nhà trường					
Tiền lương được trả công bằng, hợp lý giữa các chức danh công việc					
Chế độ khen thưởng có tác dụng khuyến khích cao					
Các chế độ phúc lợi đa dạng và phù hợp					

Câu 11: Thầy/cô có đề xuất, kiến nghị gì để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở 3 yếu tố: thể lực, trí lực, tâm lực

……

……

Xin chân thành cảm ơn ý kiến của thầy/cô!

PHỤ LỤC SỐ 2

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dành cho sinh viên trường Đại học Thăng Long)

Xin chào các bạn sinh viên!

Hiện nay tôi đang làm một cuộc khảo sát nhằm đánh giá về tác phong và thái độ trong thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GV trường Đại học Thăng Long. Hi vọng các bạn bớt chút thời gian để có thể trả lời một số câu hỏi dưới đây. Các thông tin được thu thập qua phiếu hỏi này sẽ chỉ dùng vào mục đích nghiên cứu, đề xuất giải pháp, không sử dụng để đánh giá cá nhân tham gia trả lời phiếu.

Thông tin chung

Họ và tên:…….

Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐

Khoa :……. .

Khóa :……Lớp :……

Các bạn vui lòng cho biết mức độ đồng ý của mình đối với từng phát biểu trong bảng dưới đây bằng đánh dấu ☒ vào số tương ứng:

1. Hoàn toàn không đồng ý
2. Không đồng ý
3. Không có ý kiến rõ ràng
4. Đồng ý
5. Hoàn toàn đồng ý

Tiêu chí	**Mức độ**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Phương pháp truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu					

Nội dung giảng dạy của GV sinh động, tạo hứng thú học tập cho người học					
Sử dụng phối hợp các phương pháp dạy học khác nhau trong tiết học					
GV tạo cơ hội cho bạn chủ động tham gia vào quá trình học tập					
Sử dụng hiệu quả các phương tiện dạy học					
Có thái độ thân thiện, tôn trọng người học					
Thực hiện nghiêm túc giờ giấc giảng dạy, sử dụng hiệu quả thời gian lên lớp					
Nhiệt tình và có trách nhiệm trong giảng dạy					
Thể hiện tính chuẩn mực tác phong nhà giáo: trang phục, lời nói, cử chỉ. . .					
GV thoải mái trong việc tiếp nhận những thắc mắc của sinh viên					
GV đánh giá công bằng và phản ảnh đúng năng lực của SV					
Kết quả kiểm tra được GV công bố kịp thời					
GV sử dụng nhiều hình thức kiểm					

tra, đánh để để tăng độ chính xác trong đánh giá SV					

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của các bạn!

Hà nội, ngày tháng năm 2020

Người làm phiếu

THỐNG KÊ MÔ TẢ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

ND khảo sát	Tổng		ND khảo sát	Tổng	
	Người	(%)		Người	(%)
1. Khám sức khỏe	**110**	**100**	**0. Vị trí công việc**	**110**	**100**
Có	110	100	Lãnh đạo	9	8.18
Không	0	0	Giảng viên	101	91.82
2.Loại SK	**110**	**100**	**3. Nhu cầu đào tạo**	**110**	**100**
Loại I	99	90	Nâng cao trình độ	20	18.18
Loại II	11	10	Nâng cao chuyên môn	45	40.45
Loại III	0	0	Nâng cao kỹ năng	68	61.82
Loại IV	0	0	Khác	0	0

4. Đánh giá hoạt động tuyển dụng

Chỉ tiêu	1	2	3	4	5
Tuyển dụng diễn ra công khai, minh bạch	12	16	44	25	13
Quy trình tuyển dụng cụ thể, chi tiết	6	16	42	30	16
Thời gian tuyển hợp hợp lý	9	10	51	28	12
Cách thức tuyển dụng hiệu quả	4	15	50	26	15
Các tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, hợp lý	4	12	58	20	16

5. Đánh giá bố trí công việc		**6**. Hài lòng về Sự phân công, bố trí CV	
Đúng chuyên ngành		Rất hài lòng	88
Gần đúng tới chuyên ngành		Hài lòng	18
Không liên quan chuyên môn		Chưa hài lòng	4

7. Việc đánh giá GV trong trường được thể hiện như thế nào?

Khách quan, chính xác	40

	Bình thường	35
	Chưa khách quan	35

8. Đánh giá về hoạt động đào tạo diễn ra tại nơi thầy/cô làm việc					
Tiêu chí	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Được tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ	3	4	27	56	20
Kiến thức, kỹ năng được đào tạo giúp ích cho công việc hiện	2	2	29	48	29
Đối tượng được cử đi đào tạo là chính xác	4	6	38	43	19
Nội dung đào tạo cung cấp kiến thức kỹ năng phù hợp	5	6	39	33	27
Hình thức đào tạo đa dạng, phong phú	5	11	48	33	13
Tôi hài lòng với các chương trình đào tạo của trường	5	10	30	40	25
9. Đánh giá về chế độ thù lao của GV trong trường					
Tiêu chí	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Tôi hiểu rõ về cách tính trả lương của nhà trường	2	4	46	28	30
Tiền lương được trả công bằng, hợp lý	4	15	22	34	35
Chế độ khen thưởng có tác dụng khuyến khích	5	11	35	37	22
Các chế độ phúc lợi đa dạng và phù hợp	2	3	39	39	27

(Nguồn: Kết quả xử lý và tổng hợp của tác giả)