

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

NGUYỄN THỊ HƯỜNG

**TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN
THÔNG QUA THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG
ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2023

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

NGUYỄN THỊ HƯỜNG

**TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN
THÔNG QUA THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG
ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. HÀ DUY HÀO

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong Luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Hà Nội, ngày tháng năm 2023

Tác giả Luận văn

Nguyễn Thị Hương

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, xin trân trọng cảm ơn TS. Hà Duy Hào người trực tiếp hướng dẫn khoa học đã có những hướng dẫn, góp ý quý báu và tận tình giúp đỡ tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện Luận văn này.

Xin trân thành cảm ơn các Thầy, Cô trong Trường ĐH LĐ - XH đã GD, tạo điều kiện thuận lợi và giúp đỡ cho tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu.

Xin gửi lời cảm ơn đến các Khoa chuyên môn, Phòng Quản lý đào tạo, Phòng Quản lý chất lượng, Phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp, Phòng Khoa học và Hợp tác quốc tế đã hợp tác và giúp đỡ cung cấp các thông tin cần thiết, góp phần quan trọng vào sự thành công của Luận văn.

Qua đây, tôi cũng xin cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp và gia đình đã động viên khích lệ, giúp tôi trong suốt quá trình học tập và hoàn thành Luận văn này.

Hà Nội, ngày tháng năm 2023

Tác giả Luận văn

Nguyễn Thị Hường

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC	
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG	II
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH	III
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN THÔNG QUA THÙ LAO LAO ĐỘNG	9
1.1. Các khái niệm có liên quan	9
1.1.1. Khái niệm cơ sở GD ĐH công lập	9
1.1.2. Khái niệm về Giảng viên trong cơ sở GD ĐH công lập	9
1.1.3. Khái niệm động lực làm việc của giảng viên đại học	10
1.1.4. Khái niệm tạo động lực làm việc cho GV	11
1.1.5. Khái niệm thù lao lao động và thù lao của GV	12
1.1.6. Khái niệm tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao	14
1.2. Nội dung của tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ trong trường ĐH công lập	15
1.2.1. Tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao tài chính	15
1.2.2. Tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao phi tài chính	17
1.3. Các tiêu chí cơ bản đo lường ĐLLV của GV trong trường ĐH công lập	20
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ trong trường ĐH công lập	21
1.4.1. Các nhân tố thuộc về GV	21
1.4.2. Các nhân tố thuộc về môi trường bên trong trường	22

1.4.3. Các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài trường	23
1.5. Kinh nghiệm tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại một số trường ĐH và bài học rút ra cho Trường ĐH LD - XH.	25
1.5.1. Kinh nghiệm tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại một số trường ĐH điển hình.....	25
1.5.2 Những bài học kinh nghiệm về tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ rút ra cho Trường ĐH LD - XH.....	29
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN THÔNG QUA THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI	31
2.1. Giới thiệu chung về Trường ĐH LD - XH	31
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Trường.....	31
2.1.2. Bộ máy tổ chức, đội ngũ VCNLĐ của Trường.....	33
2.2. Phân tích thực trạng tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LD - XH	34
2.2.1. Thực trạng tạo ĐLLV cho GV thông qua TLTC	34
2.2.2. Thực trạng tạo ĐLLV cho GV thông qua TLPTC	48
2.2.3. Các tiêu chí đo lường ĐLLV của GV Trường ĐH LD - XH	57
2.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LD - XH	62
2.3.1. Các nhân tố thuộc về GV	62
2.3.2. Các nhân tố thuộc về môi trường bên trong Trường	67
2.3.3. Các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài Trường	68
2.4. Đánh giá chung về tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LD - XH	71
2.4.1. Ưu điểm và nguyên nhân	71
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân	74

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP VÀ ĐỀ XUẤT NHẪM TĂNG CƯỜNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN THÔNG QUA THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI.....	80
3.1. Mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ của Trường ĐH LĐ - XH giai đoạn 2020 – 2025 theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường lần thứ XXV	80
3.2. Một số giải pháp và đề xuất nhằm tăng cường tạo TĐLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ trong thời gian tới.....	81
3.2.1. Nhóm giải pháp liên quan đến tạo và tăng các nguồn lực tài chính cho các hoạt động của Trường.....	81
3.2.2. Nhóm giải pháp tăng cường tạo TĐLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ.....	84
3.2.3. Một số đề xuất với GV nhằm tăng cường tạo TĐLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ trong thời gian tới	95
3.2.4. Một số đề xuất với Nhà nước nhằm tăng cường tạo TĐLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ trong thời gian tới	96
KẾT LUẬN	99
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	100
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
BHXXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
CSGD	Cơ sở giáo dục
ĐH	Đại học
ĐLLV	Động lực làm việc
ĐY	Đồng ý
GD	Giáo dục
GDĐT	Giáo dục đào tạo
GV	Giảng viên
GVĐH	Giảng viên đại học
LĐ - XH	Lao động - Xã hội
LĐTBXH	LĐ - TB và XH
NCKH	NCKH
NLĐ	Người lao động
TLLĐ	Thù lao lao động
TLTC	Thù lao tài chính
TLTC	Thù lao phi tài chính
TX	Thường xuyên
VC-NLĐ	Viên chức - Người lao động

II

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Tình hình TLTC bình quân tháng của GV sau khi trừ đi các khoản phí và thuế phải nộp năm 2022	35
Bảng 2.2. Định mức giờ giảng, giờ NCKH của GV	42
Bảng 2.3. Quy mô, cơ cấu GV trong 3 năm gần đây - Tại TSC.....	63
Bảng 2.4. Quy mô và cơ cấu GV cơ hữu của Trường - Trụ sở chính 43 Trần Duy Hưng tính đến ngày 31/12/2022.....	64
Bảng 2.5. Số giờ giảng và NCKH bình quân của 1 GV/năm học	66
Bảng 2.6: TN bình quân của VCNLĐ Trường qua ba năm gần đây	78

III

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH

Sơ đồ 2.1. Cơ cấu bộ máy tổ chức của Trường ĐH LĐ - XH	33
Hình 1.1: Cơ cấu Thù lao lao động trong tổ chức.....	13
Hình 1.2: Cơ cấu thù lao của GV trong CSGD ĐH công lập	15

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Một trong những yếu tố hàng đầu tạo nên chất lượng đào tạo của một trường ĐH là số lượng và chất lượng đội ngũ GV. Trong đội ngũ GV thì trình độ và sự tâm huyết (kiến thức, kỹ năng, thái độ) là yếu tố cơ bản và trực tiếp quyết định đến chất lượng, vị thế và thương hiệu của một cơ sở đào tạo, một trường ĐH. Nâng cao trình độ, sự gắn bó tâm huyết của đội ngũ GV chính là mục tiêu mà các nhà lãnh đạo và quản lý của nhà trường cần phải chú trọng thực hiện. Phương thức cơ bản để thực hiện mục tiêu đó chính là tạo được ĐLLV tích cực, ngày càng cao đội ngũ GV.

Trường ĐH LĐ - XH là trường công lập được thành lập trên cơ sở trên cơ sở Trường Cao đẳng LĐ - XH. Trường trực thuộc Bộ LĐ - TB và XH, chịu sự quản lý nhà nước về GD của Bộ GD và Đào tạo. Trường là cơ sở GD ĐH công lập duy nhất của ngành LĐTĐBXH trong đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao theo định hướng ứng dụng với thế mạnh là các ngành Quản trị nhân lực, Công tác xã hội, Bảo hiểm, Kế toán và Quản trị kinh doanh; là trung tâm NCKH, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực kinh tế - LĐ - XH đáp ứng yêu cầu phát triển của Ngành, đất nước và hội nhập quốc tế. Trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0 đang diễn ra hết sức mạnh mẽ đã tạo ra rất nhiều cơ hội và cả những thách thức cho các trường ĐH nói chung và Trường ĐH LĐ - XH nói riêng. Để tồn tại và phát triển bền vững, đòi hỏi nhà trường phải đặc biệt quan tâm tới yếu tố con người. Trong đó, nhà trường không những cần có những biện pháp nhằm giữ chân GV giỏi, mà còn phải có những chính sách nhằm tăng cường động lực, khơi dậy khát khao cống hiến của GV vì sự nghiệp GD, khẳng định vị thế, thương hiệu và chất lượng đào

tạo của nhà trường là những yêu cầu rất bức xúc và gay gắt đặt ra đối với Ban giám hiệu, các nhà quản lý của trường.

Trong thực tế, môi trường làm việc của GV, ĐLLV của GV, cũng như những nhân tố tác động, biện pháp tạo ĐLLV cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH đang còn không ít những vấn đề cần hoàn thiện như: Việc cải cách các chế độ, chính sách đối với GV còn chưa kịp thời; các chế độ đãi ngộ và các khoản thu nhập từ lương, thưởng, phúc lợi chưa thực sự đảm bảo được đời sống của đội ngũ GV; môi trường và điều kiện làm việc còn chưa được cải thiện đáng kể, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả và chất lượng đào tạo... Chính vì tầm quan trọng của ĐLLV của GVĐH, Ban giám hiệu, các nhà quản lý của trường cần chú trọng thực hiện các biện pháp tạo động lực cho đội ngũ này.

Từ yêu cầu cần thiết trên, và với những kiến thức thu nhận được qua quá trình học tập Cao học ngành Quản trị nhân lực, Học viên lựa chọn đề tài *“Tạo động lực làm việc cho giảng viên thông qua thù lao lao động tại Trường đại học Lao động - Xã hội”* làm chủ đề nghiên cứu cho Luận văn.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Qua quá trình học tập tích lũy kiến thức ở Trường và tìm kiếm, nghiên cứu các công trình khoa học tại các thư viện, các website cho thấy, hiện nay đã có rất nhiều công trình nghiên cứu, các đề tài, bài viết về chủ đề tạo ĐLLV. Học viên nghiên cứu và tổng quan một số đề tài và bài viết nghiên cứu về tạo ĐLLV cho GV tại các trường ĐH điển hình như sau:

Trương Đức Thao (2017) *“ĐLLV của GV trong các trường ĐH ngoài công lập ở Việt Nam”*, Luận án TS Kinh tế, Trường ĐH Kinh tế Huế. Luận án đã khái quát được mô hình nghiên cứu về động lực và các nhân tố tác động tới ĐLLV của GV trong các trường ĐH ngoài công lập ở Việt Nam. Luận án đã xây dựng được bộ công cụ đo lường ĐLLV và đánh giá mức độ của các nhân tố tác động tới ĐLLV của GV trong các trường ĐH ngoài công lập ở Việt

Nam. Luận án đã chỉ ra được 10 nhân tố tác động tới ĐLLV của GV trong các trường ĐH công lập ở Việt Nam. Trong đó, chỉ ra nhân tố “Sự trao quyền và nhiệm vụ” tác động ngược chiều với ĐLLV. Từ kết quả nghiên cứu, Luận án đã đề xuất một số biện pháp nhằm tăng cường ĐLLV của GV trong các trường ĐH ngoài công lập ở Việt Nam [21]

Nguyễn Thị Thúy Dung (2020), Tạp chí GD, Số 469 (Kì 1 - 1/2020), “*Thực trạng tạo ĐLLV cho đội ngũ GV Trường ĐH Sài Gòn*”. Nghiên cứu này tiến hành điều tra về tạo ĐLLV cho GV trường ĐH Sài Gòn. Cuộc khảo sát kết hợp giữa bảng câu hỏi, phỏng vấn sâu và nghiên cứu quy định chính sách liên quan đến GV. Kết quả cho thấy lãnh đạo nhà trường đã quan tâm thực hiện toàn diện nhóm biện pháp tác động trực tiếp đến GV; thước đo tác động thông qua công việc và thước đo tác động thông qua môi trường làm việc. Kết quả nghiên cứu thực tiễn cho thấy, công tác tạo ĐLLV cho đội ngũ GV Trường ĐH Sài Gòn đã được quan tâm thực hiện với 3 nhóm biện pháp bao gồm 28 biện pháp cụ thể. Lãnh đạo Trường ĐH Sài Gòn đã quan tâm thực hiện toàn diện nhóm biện pháp tác động trực tiếp vào GV (chi trả lương và thưởng; chi trả phụ cấp, phúc lợi và dịch vụ, đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV); nhóm biện pháp tác động thông qua công việc và nhóm biện pháp tác động thông qua môi trường làm việc. Trong số các biện pháp đã thực hiện, các biện pháp thực hiện chi trả lương và thưởng được đánh giá mức độ thực hiện tốt nhất [2]

Nguyễn Thị Hồng (88) và các Cộng sự (2017), Đề tài NCKH cấp cơ sở - Trường ĐH LĐ - XH, Mã số: CT2017: 02 – 21, “*Nghiên cứu TLTC của GV một số Trường ĐH công lập tự chủ tài chính trên địa bàn Hà Nội*”. Đề tài có mục tiêu nghiên cứu là: (1) Hệ thống hóa cơ sở lý luận về TLTC của GV các trường ĐH công lập tự chủ tài chính; (2) Phân tích thực trạng TLTC và các nhân tố ảnh hưởng đến TLTC của GV các trường ĐH công lập tự chủ tài

chính trên địa bàn Hà Nội; (3) Đề xuất một số giải pháp, khuyến nghị nhằm hoàn thiện TLTC của GV các trường ĐH công lập tự chủ tài chính. [6]

Qua việc phân tích tổng quan tình hình nghiên cứu về ĐLLV của GV ĐH và TLTC của GV ĐH. Học viên rút ra một số nhận xét sau:

Thứ nhất: Vấn đề ĐLLV đã được rất nhiều nhà nghiên cứu đề cập từ rất sớm, với nhiều hướng tiếp cận khác nhau. Nhưng các nghiên cứu này thường mới chỉ đề cập ở dạng mô hình, khung lý thuyết nghiên cứu chung về tạo động lực cho GV.

Thứ hai: Rất nhiều nghiên cứu khẳng định, lương cao là nhân tố thúc đẩy mạnh mẽ đối với GV ĐH. Tuy nhiên, ngoài thu nhập thì GV ĐH còn quan tâm đến những nhân tố khác trong công việc như đặc thù công việc, niềm yêu thích công việc, hay sự coi trọng của xã hội đối với công việc của họ...

Thứ ba: Hầu hết các nghiên cứu tiếp cận ĐLLV theo lý thuyết về nhu cầu, nhận thức và nghiên cứu định lượng để xác định các nhân tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GV.

Thứ tư: Trong lĩnh vực GD ĐH ở Việt Nam bao gồm có các trường khối công lập và khối các trường tư. Với khối trường công lập bị ảnh hưởng và chi phối rất lớn bởi các quy định, chính sách của Nhà nước. Do đó, với các trường ĐH công lập khi xây dựng các chính sách nhằm tạo động lực cho GV sẽ phải tuân thủ theo các định mức, tiêu chuẩn của nhà nước.

Thứ năm: Đa số các nghiên cứu liên quan đến ĐLLV của GV ĐH ở Việt Nam còn tiếp cận chung với 2 công cụ là tài chính và phi tài chính. Đặc biệt, theo hiểu biết của Học viên thì dường như đến nay, chưa có nghiên cứu chuyên sâu nào tiếp cận về tạo ĐLLV cho GV tại các trường ĐH công lập ở Việt Nam thông qua TLLĐ.

Vì những lý do trên, Học viên cho rằng, cần thiết phải tiến hành nghiên

cứu riêng và có hệ thống cả về mặt lý luận và thực tiễn về tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH trong bối cảnh xã hội hóa GD ngày càng sâu và rộng như hiện nay và chủ trương tự chủ của nhà trường trong thời gian tới.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các giải pháp và đề xuất nhằm tăng cường DLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH trong thời gian tới

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ trong trường ĐH công lập;
- Phân tích thực trạng tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH;
- Đề xuất các giải pháp và đề xuất nhằm tăng cường tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH đến năm 2025.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- *Đối tượng nghiên cứu*: Tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ trong trường ĐH công lập.
- *Phạm vi nghiên cứu*:
 - + *Nội dung*: Các biện pháp và yếu tố ảnh hưởng đến tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ trong trường ĐH công lập.
 - + *Không gian*: Luận văn nghiên cứu ở các Khoa trong Trường ĐH LĐ - XH tại trụ sở chính
 - + *Về thời gian*: Số liệu, tài liệu thứ cấp được sử dụng để phân tích, đánh giá trong khoảng thời gian từ năm 2018 - 2022. Số liệu, tài liệu sơ cấp được khảo sát trong năm 2023 và đề xuất giải pháp, đề xuất đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

5.1.1. Nguồn dữ liệu thứ cấp

Luận văn sử dụng nguồn dữ liệu thu thập từ nội bộ gồm: các tài liệu từ các Phòng, Khoa trong Trường. Các tài liệu bao gồm: Quy chế; Quy định; các văn bản của Trường ĐH LĐ - XH ban hành giai đoạn 2019 - 2022 liên quan đến các chế độ, chính sách đối với GV của Trường.

Luận văn sử dụng nguồn dữ liệu thu thập từ bên ngoài gồm: tài liệu của Bộ GD – Đào tạo, website của một số trường CĐ, ĐH trong nước, tài liệu giáo trình, đề tài nghiên cứu các cấp, Luận án TS,

5.1.2. Nguồn dữ liệu sơ cấp

Luận văn thu thập dữ liệu sơ cấp từ các cán bộ quản lý, GV, thông qua sử dụng phương pháp điều tra bằng câu hỏi và phỏng vấn sâu. Cụ thể:

- *Điều tra bằng bảng hỏi:*

+ *Mẫu nghiên cứu:* Các GV cơ hữu trong Trường ĐH LĐ - XH, tại trụ sở chính. Học viên tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi đối với GV cơ hữu đang quản lý, GD tại các Khoa trong Trường ĐH LĐ - XH ở Trụ sở chính. Cơ cấu mẫu theo kết quả khảo sát chi tiết được trình bày ở ***Phụ lục số 2: Đặc điểm mẫu khảo sát nghiên cứu thực trạng TĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ***

- *Phương pháp phỏng vấn sâu:* được tiến hành để làm rõ hơn thông tin thu được từ phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi: Phỏng vấn sâu 05 CBQL khoa và 05 GV. Danh tính các khách thể tham gia phỏng vấn được mã hóa như sau: CBQL1 đến CBQL5; GV1 đến GV5. Thời gian thực hiện phỏng vấn các GV trong tháng 8 năm 2023 sau khi Học viên xử lý các kết quả nghiên cứu từ phiếu khảo sát.

5.1.2. Phương pháp phân tích và xử lý dữ liệu

Tất cả dữ liệu khảo sát từ bảng hỏi, Học viên sử dụng phần mềm Excell, phần mềm SPSS để xử lý và tính toán các giá trị thống kê như: Điểm trung bình (ĐTB); Độ lệch chuẩn (ĐLC); Xếp thứ hạng theo giá trị trung bình (TH).

Đối với dữ liệu thu được từ phỏng vấn, Học viên sử dụng phương pháp phân tích nội dung và đối chiếu để bổ sung, làm sáng tỏ vấn đề cho các dữ liệu định lượng.

6. Đóng góp mới của Luận văn

- *Về lý luận:* Luận văn đi sâu nghiên cứu cơ sở lý luận về ĐLLV và tạo ĐLLV cho GV trong trường ĐH công lập, trong đó đi sâu phân tích để làm rõ khái niệm về động lực, ĐLLV, tạo ĐLLV, các học thuyết tạo ĐLLV, những nội dung cơ bản của tạo ĐLLV cho GV trong trường ĐH công lập, các tiêu chí cơ bản đo lường ĐLLV của GV trong trường ĐH công lập, các nhân tố ảnh hưởng đến tạo ĐLLV của GV thông qua TLLĐ.

- *Về thực tiễn:* Nghiên cứu, tổng kết những kinh nghiệm trong tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại một số trường ĐH và bài học rút ra cho Trường ĐH LĐ - XH; Phân tích và đánh giá thực trạng, mặt mạnh, mặt hạn chế, và nguyên nhân của những hạn chế trong tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH. Đề xuất các giải pháp và đề xuất nhằm tăng cường tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH đến năm 2025 có cơ sở khoa học và thực tiễn.

7. Kết cấu của Luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, và phụ lục nội dung của Luận văn có kết cấu gồm 3 chương sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận chung về tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ trong cơ sở GD ĐH công lập.

Chương 2: Thực trạng tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH.

Chương 3: Giải pháp và Đề xuất nhằm tăng cường tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN THÔNG QUA THÙ LAO LAO ĐỘNG

1.1. Các khái niệm có liên quan

1.1.1. Khái niệm cơ sở GD ĐH công lập

Theo Điều 7 - Luật GD ĐH năm 2012, sửa đổi, bổ sung năm 2018, quy định liên quan đến Cơ sở GD ĐH như sau:

“Cơ sở GD ĐH” là cơ sở GD thuộc hệ thống GD quốc dân, thực hiện chức năng đào tạo các trình độ của GD ĐH, hoạt động khoa học và công nghệ, phục vụ cộng đồng.

Cơ sở GD ĐH công lập do Nhà nước đầu tư, bảo đảm điều kiện hoạt động và là đại diện chủ sở hữu

Cơ sở GD ĐH bao gồm ĐH, trường ĐH và cơ sở GD ĐH có tên gọi khác phù hợp với quy định của pháp luật. ĐH quốc gia, ĐH vùng là ĐH thực hiện nhiệm vụ chiến lược quốc gia, nhiệm vụ phát triển vùng của đất nước. Trong đó: Trường ĐH, học viện là cơ sở GD ĐH đào tạo, nghiên cứu nhiều ngành, được cơ cấu tổ chức theo quy định của Luật GD ĐH.

1.1.2. Khái niệm về Giảng viên trong cơ sở GD ĐH công lập

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 66 Luật GD 2019 thì: *Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở GD mầm non, GD phổ thông, cơ sở GD khác, GD trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là GV.*

Giảng viên là người thực hiện hoạt động giảng dạy ở các cơ sở GD ĐH. Pháp luật có quy định cụ thể trong công tác giảng dạy tại bậc ĐH.

Theo Điều 54 - Luật GD ĐH năm 2012, sửa đổi, bổ sung năm 2018, quy định liên quan đến GV như sau:

“1. Giảng viên trong cơ sở GD ĐH là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của Luật này, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở GD ĐH.

2. Chức danh GV bao gồm trợ giảng, GV, GV chính, PGS, GS. Cơ sở GD ĐH bổ nhiệm chức danh GV theo quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động, quy định về vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng của cơ sở GD ĐH.

3. Trình độ tối thiểu của chức danh GV GD trình độ ĐH là thạc sĩ, trừ chức danh trợ giảng; trình độ của chức danh GV GD trình độ thạc sĩ, TS là TS. Cơ sở GD ĐH ưu tiên tuyển dụng người có trình độ TS làm GV; phát triển, ưu đãi đội ngũ GS đầu ngành để phát triển các ngành đào tạo.”

Từ các quy định nêu trên, có thể đưa ra khái niệm: *GV trong cơ sở GD ĐH công lập là người được tuyển dụng theo vị trí việc làm và chức danh nghề nghiệp, làm việc theo chế độ hợp đồng, có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe; có năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm công tác giảng dạy, NCKH và các hoạt động khác thuộc một chuyên ngành đào tạo của trường ĐH công lập (khái niệm này không áp dụng đối với GV thỉnh giảng).*

1.1.3. Khái niệm động lực làm việc của giảng viên đại học

Hiện nay, có khá nhiều khái niệm cũng như các nghiên cứu về ĐLLV và ĐLV của GV. Tuy nhiên, các nghiên cứu khác nhau với các cách tiếp cận khác nhau sẽ đưa ra các khái niệm khác nhau cho vấn đề này.

Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân (2012) cho rằng, “ĐLLV là sự khao khát, tự nguyện của NLD để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới một mục

tiêu, kết quả nào đó” [3]

Nguyễn Thị Phương Lan (2015) cho rằng, ĐLLV là sự thúc đẩy từ bên trong chủ thể hoặc do sự tác động từ bên ngoài tới chủ thể khiến họ tự nguyện, nỗ lực, phấn đấu vì mục tiêu hoàn thành công việc được giao với kết quả tốt nhất, qua đó góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả, sự thành công của tổ chức [7]

ĐLLV của GVĐH: Từ các khái niệm đã phân tích, có thể định nghĩa: *ĐLLV của GVĐH là sự thúc đẩy khiến cho GVĐH nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép tạo năng suất và hiệu quả lao động cao, nhằm đạt được mục tiêu của bản thân người GV gắn liền với đạt mục tiêu của trường ĐH.*

1.1.4. Khái niệm tạo động lực làm việc cho GV

Tạo động lực, về bản chất có ý nghĩa: khích lệ nhân viên nỗ lực làm việc để tăng chất lượng đầu ra của tổ chức. Các yếu tố chính mà hoạt động tạo động lực cần có: (1) chủ thể của tạo động lực - là những nhà lãnh đạo, nhà quản trị; (2) khách thể của tạo động lực - là những lao động của nhiều cấp khác nhau; (3) công cụ của tạo động lực - là những chính sách, chế độ mà nhà lãnh đạo sử dụng để kích thích, động viên NLD làm việc một cách hăng say nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức. Từ đó, có thể hiểu tạo ĐLLV là quá trình mà nhà quản trị tìm ra yếu tố có tính thúc đẩy NLD tại những thời điểm khác nhau; lựa chọn, sử dụng các chính sách phù hợp tác động vào những yếu tố thúc đẩy của NLD, từ đó kích thích NLD nỗ lực, đóng góp hết mình vào việc hoàn thành mục tiêu của tổ chức.

Như vậy, có thể định nghĩa, *tạo ĐLLV cho GV là một nội dung trong chức năng lãnh đạo của chủ thể quản lý trường ĐH, là hệ thống những biện pháp của chủ thể quản lý trường ĐH tác động đến đội ngũ GV nhằm làm cho GV có ĐLLV.*

1.1.5. Khái niệm thù lao lao động và thù lao của GV

1.1.5.1. Khái niệm thù lao lao động

Theo Lê Thanh Hà (2009): “*TLLĐ là tất cả những khoản thu nhập mà NLĐ nhận được từ phía người sử dụng lao động thông qua việc bán sức lao động của mình*” [5]

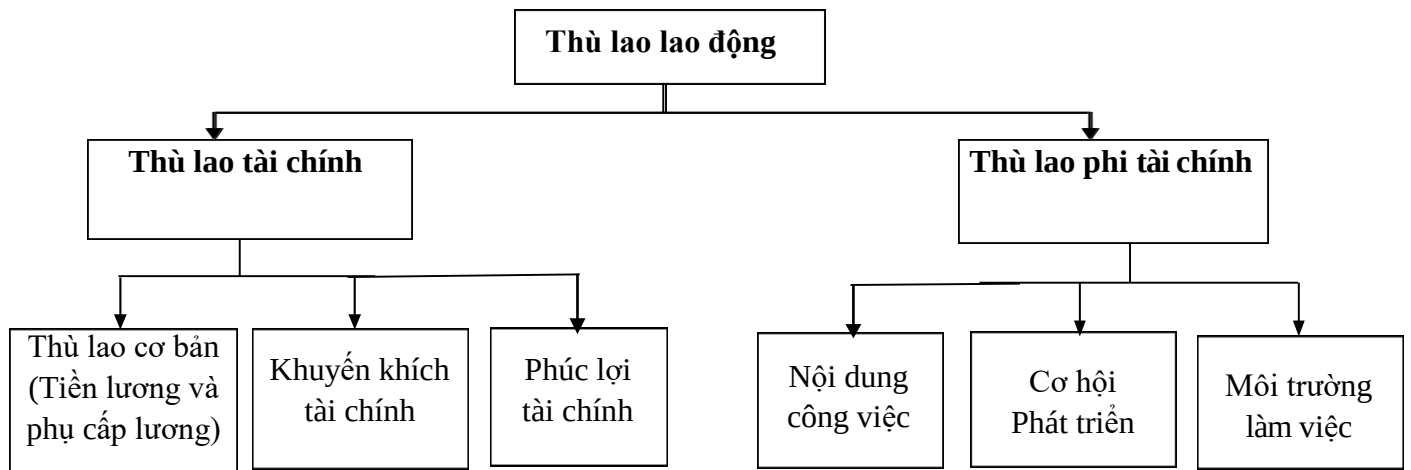
Các khoản thu nhập hiểu theo nghĩa rộng gồm các khoản tài chính và phi tài chính, là những khoản NLĐ được nhận một cách trực tiếp hoặc gián tiếp.

Theo Đỗ Thị Tươi và Cộng sự (2018): “*TLLĐ là tất cả những lợi ích mà NLĐ nhận được thông qua mối quan hệ thuê mướn giữa họ và tổ chức*” [20]

Các lợi ích NLĐ nhận được khi họ tham gia làm việc trong tổ chức như: TL, thưởng, phụ cấp, phúc lợi, cơ hội thăng tiến, tiến trình thăng tiến, vị thế trong xã hội, sự linh hoạt mềm dẻo về thời gian làm việc, sự cân bằng giữa cuộc sống cá nhân, gia đình và công việc,...

Theo các quan điểm trên về TLLĐ, có thể hiểu: khoản thu nhập hay những lợi ích ở đây ngoài TL ra thì NLĐ còn nhận được nhiều khoản lợi ích vật chất hay tinh thần khác, hoặc TLLĐ mà NLĐ nhận được từ tổ chức gồm 2 phần là: phần là TLTC và thù lao phi tài chính.

Trong Luận văn này, Học viên tiếp cận kết cấu TLLĐ trong tổ chức gồm hai nhóm: thù lao tài chính và thù lao phi tài chính. Cụ thể, kết cấu TLLĐ trong trường hợp này được thể hiện ở Hình 1.1 dưới đây:



Hình 1.1: Cơ cấu Thù lao lao động trong tổ chức

(Nguồn: Đỗ Thị Tươi và Cộng sự, 2018) [20]

Thù lao tài chính: Theo Đỗ Thị Tươi và Cộng sự (2018), TLTC là các lợi ích NLD nhận được bằng tiền, đó là các khoản thù lao được tổ chức thực hiện thông qua các công cụ bằng vật chất, giúp NLD tái sản xuất sức lao động. Nó bao gồm các khoản như: lương cơ bản, phụ cấp lương, tiền thưởng, bảo hiểm, trợ cấp xã hội, PLTC, an sinh xã hội... Trong đó lương cơ bản là nền tảng của hệ thống thù lao [20]

Thù lao phi tài chính: Theo Đỗ Thị Tươi và Cộng sự (2018), “Thù lao phi tài chính là những lợi ích tinh thần mà NLD nhận được từ nội dung công việc (như: công việc hấp dẫn, nhiệm vụ thích thú, trách nhiệm công việc, tính ổn định của công việc, thời gian làm việc linh hoạt,...), cơ hội phát triển (như: cơ hội thăng tiến, cơ hội đào tạo, bồi dưỡng...) và môi trường làm việc (như: bầu không khí làm việc, quan hệ ứng xử trong tổ chức, điều kiện làm việc và vệ sinh an toàn lao động, công bằng trong tổ chức...)” [20]

1.1.5.2. Khái niệm thù lao lao động của giảng viên

GV là một đối tượng lao động đặc biệt, là người làm công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong các cơ sở GD ĐH. Họ sử dụng kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng của mình để tạo ra những sản phẩm đào tạo có chất

lượng tốt. Theo cách định nghĩa về chung về thù lao như trên thì có thể hiểu về *thù lao lao động của GV* là tất cả những khoản thu nhập hay những lợi ích mà GV nhận được từ phía cơ sở GD ĐH công lập mà họ chính thức công tác thông qua việc thực hiện các hoạt động GD, hoạt động NCKH và một số hoạt động khác trong một thời kỳ nhất định.

Trong Luận văn này, Học viên tiếp cận kết cấu thù lao lao động của GV trong cơ sở GD ĐH gồm hai nhóm: thù lao tài chính và thù lao phi tài chính.

Thù lao tài chính của GV: là toàn bộ các khoản thu nhập bằng tiền mà GV nhận được từ hoạt động GD, NCKH và một số hoạt động khác trong cơ sở GD ĐH công lập mà họ chính thức công tác ở một thời kỳ nhất định.

TLTC của GV toàn bộ các khoản tiền mà các GV nhận được từ cơ sở GD ĐH công lập mà họ chính thức công tác ở một thời kỳ nhất định, trong đó bao gồm các khoản TL, phụ cấp có nguồn trả từ ngân sách Nhà nước và các khoản thu nhập khác lấy từ kết quả hoạt động của cơ sở GD ĐH công lập.

Thù lao phi tài chính của GV: là toàn bộ các lợi ích phi tài chính mà GV nhận được từ nội dung công việc và môi trường làm việc trong cơ sở GD ĐH công lập mà họ chính thức công tác ở một thời kỳ nhất định

1.1.6. Khái niệm tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao

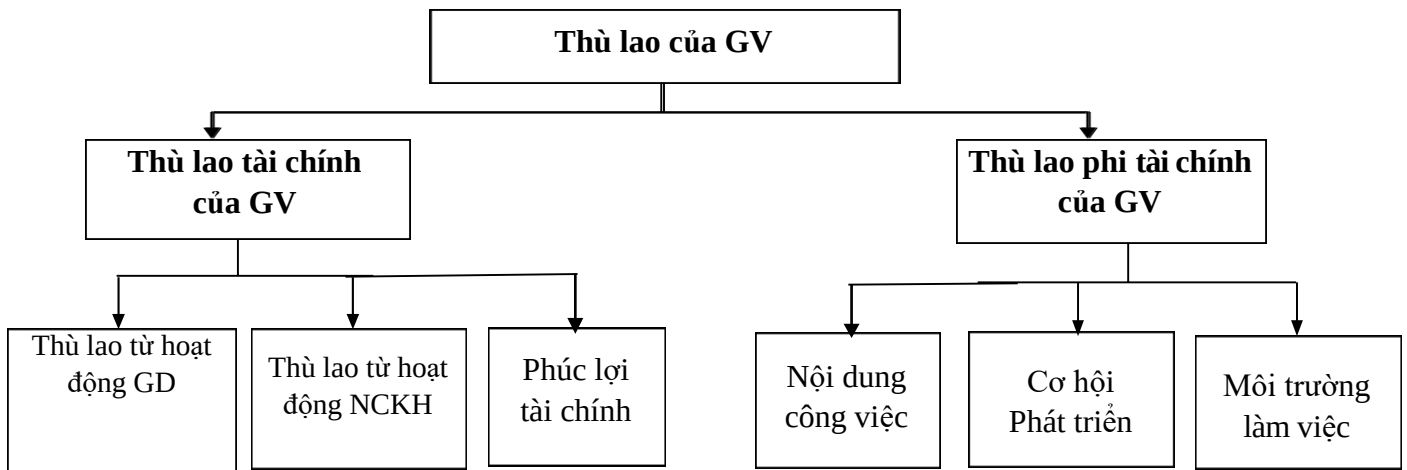
Tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao: là việc người quản lý trong trường ĐH sử dụng các công cụ thù lao (tài chính và phi tài chính) để kích thích, động viên GV tự nguyện, nỗ lực, phấn đấu cho sự nghiệp đào tạo, vì mục tiêu hoàn thành công việc được giao với kết quả tốt nhất, góp phần nâng cao chất lượng, sự thành công của trường ĐH.

Chủ thể tạo ĐLLV cho GV thông qua các công cụ thù lao (tài chính và phi tài chính) trong các trường ĐH bao gồm: Đảng ủy; Hội đồng trường, Chủ tịch Hội đồng trường; Hiệu trưởng, các phó Hiệu trưởng; các trưởng, phó các

khoa, bộ môn; các trưởng, phó phòng, ban, các đơn vị trong trường ĐH. Tuy nhiên, vai trò của Hiệu trưởng, các phó Hiệu trưởng; các trưởng, phó các khoa, bộ môn là chủ thể trực tiếp trong quản lý, động viên, tạo ĐLLV cho GV.

1.2. Nội dung của tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ trong trường ĐH công lập

Trong Luận văn này, học viên tiếp cận kết cấu thù lao của GV trong cơ sở GD ĐH công lập gồm hai nhóm: TLTC và thù lao phi tài chính. Cụ thể được thể hiện ở hình 1.2 dưới đây:



Hình 1.2: Cơ cấu thù lao của GV trong CSGD ĐH công lập

(Nguồn: Nguyễn Thị Hồng và Cộng sự (2019), và đề xuất của Học viên) [6]

1.2.1. Tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao tài chính

1.2.1.1. Tạo ĐLLV cho GV thông qua TLTC từ hoạt động GD

Các khía cạnh TĐLLV cho GV thông qua TLTC từ hoạt động GD gồm:

* *Thực hiện tốt việc chi trả TL*: Để đạt được mục tiêu tạo động lực cho GV, các nhà quản lý trường học cần quản trị một cách có hiệu quả công tác TL của mình. Một cơ cấu TL hợp lý sẽ là cơ sở để xác định lượng tiền công công

bằng nhất cho từng người GV cũng như là cơ sở để thuyết phục họ về lượng TL đó. TL sẽ trở thành ĐLLV của GV khi nó làm cho GV yên tâm, đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình, đáp ứng nhu cầu vật chất của họ. Để TL thực sự trở thành ĐLLV, việc chi trả TL cần lưu ý thực hiện: Đúng quy định của các văn bản pháp lý hiện hành; hợp lý (tương xứng với công việc); đúng thời hạn; công bằng (giữa những người đảm trách cùng loại công việc).

* *Thực hiện tốt việc chi trả phụ cấp*: Phụ cấp là khoản tiền mà NLĐ được chi trả khi nhận thêm nhiệm vụ hoặc làm việc trong những điều kiện môi trường không bình thường. Phụ cấp sẽ đáp ứng nhu cầu vật chất và nhu cầu được ghi nhận, được tôn trọng của GV, trở thành ĐLLV của GV.

* *Thực hiện tốt việc chi trả tiền thưởng*: Tiền thưởng là một dạng khuyến khích tài chính đối với GVĐH. Tiền thưởng có thể là nguồn động viên, khích lệ GV, đáp ứng nhu cầu được công nhận và tôn trọng của GV, tạo ĐL cho GV làm việc một cách hiệu quả. Để đạt được điều đó, việc chi trả tiền thưởng cần được thực hiện: Gắn liền và tương xứng với thành tích; kịp thời và công khai; có ý nghĩa nhất định trong tiêu dùng; khách quan và công bằng, không phân biệt đối xử.

1.2.1.2. Tạo ĐLLV cho GV thông qua TLTC từ hoạt động NCKH

Bên cạnh hoạt động GD, hoạt động NCKH cũng được xem là một trong hai nhiệm vụ quan trọng nhất của GV. Để khuyến khích GV tích cực NCKH nhằm nâng cao chất lượng GDĐT, các trường ĐH công lập cũng chi trả tiền cho các hoạt động NCKH chính như: (i) các bài báo khoa học đăng trên tạp chí, các bài báo cáo trên hội thảo khoa học trong và ngoài nước; (ii) Sách giáo trình, bài giảng, chỉnh sửa giáo trình bài giảng phục vụ cho hoạt động GD, nghiên cứu của trường theo đăng ký nhiệm vụ NCKH trong năm; (iii) Các đề tài NCKH các cấp, dự án, các hợp đồng KHCN. Với những GV có công trình khoa học hoàn thành đạt yêu cầu quy định thì sẽ được hưởng hệ số bình xét thi đua cao hơn và TL tăng thêm của GV cũng tăng theo.

1.2.1.3. Tạo ĐLLV cho GV thông qua phúc lợi tài chính

* *Thực hiện tốt chế độ PLTC*: PLTC có thể xem là khoản tài chính gián tiếp hỗ trợ cuộc sống của GV. Trong trường ĐH, ngoài việc thực hiện đầy đủ các phúc lợi bắt buộc theo pháp luật quy định (Đóng cho GV các chế độ BHXH, BHYT, BHTN), Nhà trường cần quan tâm tới các dạng phúc lợi tự nguyện với mục đích hỗ trợ GV, khuyến khích họ yên tâm và làm việc có hiệu quả như: hỗ trợ phương tiện đi lại, tổ chức cho GV đi tham quan, nghỉ mát... Qua đó VC-NLĐ sẽ cảm thấy được nhà Trường đã quan tâm, coi trọng, từ đó GV sẽ có động lực để cống hiến năng lực của mình vào làm tăng hiệu quả hoạt động của nhà trường và từ phúc lợi của GV sẽ ngày càng được nâng cao hơn.

1.2.2. Tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao phi tài chính

1.2.2.1. Tạo ĐLLV cho GV thông qua nội dung công việc của GV

Công việc là yếu tố ảnh hưởng đến ĐLLV của GVĐH. Vì thế, để công việc trở thành nguồn động lực cho GV làm việc, chủ thể quản lý cần thực hiện các biện pháp tác động đến GV thông qua công việc, như:

* *Phân công công việc phù hợp với GV*: Công việc (GD, NCKH, các công tác khác) sẽ trở nên hấp dẫn và tạo cảm hứng, tạo ĐLLV cho GV khi nó được người quản lý phân công phù hợp với nhu cầu vật chất và tinh thần, phù hợp với tính cách và khí chất, đặc biệt là phù hợp với năng lực (công việc có tính thách thức, không quá dễ nhưng cũng không quá khó), có cân nhắc đến hứng thú và sở thích của GV đối với công việc sẽ phân công cho họ. Để đảm bảo phân công công việc phù hợp cho GV, cần thực hiện tốt việc xây dựng tiêu chuẩn vị trí việc làm và định mức GD, NCKH của GV phù hợp với từng GV. Xây dựng tiêu chuẩn vị trí việc làm và định mức GD, NCKH của GV sẽ có tác động đến các hoạt động của GV như: ĐGTHCV, tính lương, thưởng, vượt giờ và nó sẽ giúp công tác tạo ĐLLV đạt được hiệu quả cao. Việc xây dựng tiêu chuẩn vị trí việc làm và định mức GD, NCKH của GV sẽ làm cho GV hiểu rõ được nhiệm

vụ, định mức, trách nhiệm của họ tại vị trí công việc mà họ đảm nhận, để họ có kế hoạch, định hướng rõ ràng về công việc của mình giúp họ có thể thực hiện công việc hiệu quả hơn.

** Đánh giá kết quả thực hiện công việc của GV:*

Đánh giá kết quả thực hiện công việc một cách khách quan và công bằng: Việc này có thể tạo ĐLLV cho GVĐH. Để đạt được điều đó, cần lưu ý một số vấn đề trong đánh giá công việc như sau:

- + Tiêu chí đánh giá phải được xây dựng rõ ràng, cụ thể, có thể định lượng được và được mọi người hiểu rõ và chấp nhận;
- + Quy trình đánh giá phải được thực hiện công khai, minh bạch, có sự tham gia của chính GV; của tổ chức công đoàn
- + Kết quả đánh giá phải được thông báo rõ ràng cho GV và được sử dụng cho các cơ hội nâng lương, tiền thưởng, thăng tiến... của GV.

** Đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV:*

Thực hiện tốt việc đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV: Để trường ĐH đáp ứng yêu cầu đổi mới GD ĐH, phát triển đội ngũ GV là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, trong đó, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của GV là vấn đề cấp bách và cần được trường ĐH thực hiện thường xuyên. Việc đào tạo và bồi dưỡng này có thể được thực hiện qua các khóa dài hạn hoặc ngắn hạn, chính quy, tập trung hoặc vừa làm vừa học, không tập trung... Nội dung đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ cho GV có thể về chuyên môn sâu của GV, về nghiệp vụ sư phạm, phương pháp GD, kỹ năng NCKH, chính trị, ngoại ngữ, tin học,... Việc được tham gia các khóa đào tạo và bồi dưỡng trở thành ĐLLV cho GV khi nó đáp ứng nhu cầu phát triển bản thân, được chủ thể quản lý nhà trường tạo điều kiện về thời gian và kinh phí, được đánh giá và khen thưởng xứng đáng.

Tạo cơ hội cho GV học tập, tự học tập nâng cao chuyên môn nghề nghiệp sẽ khuyến khích về tinh thần làm việc của GV, giúp GV tăng tính thỏa

mãn trong công việc hiện tại, việc nắm vững kiến thức và kỹ năng chuyên môn sẽ khiến cho GV tự tin và lạc quan về công việc. Mặt khác, khi được đào tạo GV sẽ cảm thấy được nhà trường tin tưởng. Đây là một động lực để GV gắn bó với nhà trường và sẵn sàng đón nhận những thử thách khoa học mới, môn học mới.

1.2.2.2. Tạo DLLV cho GV thông qua việc tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp

Tạo cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cho GV. Thăng tiến nghề nghiệp cho GV bao gồm thăng hạng ngạch của GV, thăng tiến về chức vụ chuyên môn, chức vụ quản lý, vị trí công việc, khi mức sống của GV ngày càng được cải thiện rõ rệt, trình độ chuyên môn của GV ngày càng được nâng cao, khi họ đã thỏa mãn được các nhu cầu cơ bản về vật chất như TL cơ bản, thưởng, trợ cấp, phúc lợi thì khi đó GV sẽ mong muốn thể hiện bản thân để có được những cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, được cấp trên công nhận để giao cho thực hiện những công việc mang tính chất thử thách cao để có thể khẳng định giá trị bản thân họ, được nâng hạng ngạch. Thăng tiến chính là mốc quan trọng trong sự nghiệp của mỗi GV, là phần thưởng xứng đáng cho GV có cống hiến cho nhà trường, là khẳng định năng lực làm việc của GV. Việc tạo cơ hội thăng tiến cho GV sẽ tạo DLLV và làm họ gắn bó với nhà trường, gắn bó với nghề nghiệp. Nhà quản lý cần đưa ra những quyết định, những hướng đi để GV biết mục tiêu phấn đấu, tạo cơ hội để GV thăng tiến, bởi thăng tiến cũng là một trong những yếu tố có tác động đến DLLV.

1.2.2.3. Tạo DLLV cho GV thông qua môi trường làm việc

Môi trường công việc cũng là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến DLLV của mỗi người GV. Điều kiện làm việc, thái độ của cấp trên, của đồng nghiệp trong công việc sẽ tạo ra sự thoải mái hay căng thẳng trong công việc của mỗi người.

* *Xây dựng môi trường vật chất thuận lợi cho GV làm việc:* Hiệu trưởng trường ĐH quan tâm quản lý việc xây dựng môi trường vật chất tốt sẽ góp phần tạo ĐLLV cho GV. Môi trường vật chất tốt đối với GVĐH tức là các giảng đường, phòng học, phòng làm việc khang trang, an toàn, sạch sẽ, đủ ánh sáng; các phương tiện, thiết bị cần thiết cho hoạt động GD và NCKH của GV được trang bị đầy đủ và đảm bảo sức khỏe.

Xây dựng môi trường tinh thần thuận lợi cho GV làm việc: Môi trường tinh thần thuận lợi cho GV làm việc bao gồm 2 khía cạnh: 1) Phong cách của người lãnh đạo dân chủ, biết lắng nghe và quan tâm; 2) Bầu không khí làm việc thân thiện, giúp đỡ lẫn nhau giữa các đồng nghiệp. Một trường ĐH muốn hoạt động tốt thì cần có sự gắn kết giữa các cá nhân, nhất là tự trọng của mỗi GV.

1.3. Các tiêu chí cơ bản đo lường ĐLLV của GV trong trường ĐH công lập

Qua các văn bản pháp lý hiện hành của Bộ GD & ĐT về nhiệm vụ của GV các cơ sở GDDH công lập, có thể xác định 2 nhiệm vụ cơ bản nhất của GVĐH là: Giảng dạy và NCKH. Biểu hiện của ĐLLV trong thực hiện nhiệm vụ của GVĐH thông qua thái độ và hành vi. Trên cơ sở phân tích khái niệm ĐLLV, vai trò của ĐLLV của GVĐH, các nhiệm vụ cơ bản của GVĐH, có thể xác định các biểu hiện của ĐLLV của GVĐH trên 3 khía cạnh:

+ *Các biểu hiện của ĐLLV của GVĐH trong nhà trường nói chung*, bao gồm: sự hài lòng; sự gắn bó, mong muốn cống hiến lâu dài cho nhà trường; sự tự hào là một thành viên của nhà trường.

+ *Các biểu hiện của ĐLLV của GVĐH trong hoạt động giảng dạy*, bao gồm: hăng hái, tích cực, sẵn sàng nhận nhiệm vụ GD; tự nguyện, chủ động, xung phong nhận nhiệm vụ GD; hứng thú, say mê trong hoạt động GD; tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động GD; nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động GD; sáng tạo trong hoạt động GD; nỗ lực học hỏi, nâng cao kiến thức, kỹ năng

thực hiện hoạt động GD.

+ *Các biểu hiện của DLLV của GVĐH trong hoạt động NCKH*: hăng hái, tích cực, sẵn sàng nhận nhiệm vụ NCKH; tự nguyện, chủ động, xung phong nhận nhiệm vụ NCKH; hứng thú, say mê trong hoạt động NCKH; tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động NCKH; nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động NCKH; sáng tạo trong hoạt động NCKH; nỗ lực học hỏi, nâng cao kiến thức, kỹ năng NCKH.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ trong trường ĐH công lập

1.4.1. Các nhân tố thuộc về GV

1.4.1.1. Các đặc tính cá nhân của GV

Các nhân tố thuộc về người GV có thể kể đến là học hàm, học vị, thể lực, trí lực và tâm lực của GV để xét và xếp, tính trả các chế độ thù lao cho GV. Yếu tố thâm niên giảng dạy của GV cũng có ảnh hưởng lớn tới TL cơ bản và các khoản phụ cấp lương tính theo thâm niên..

Theo quy định của Nhà nước, trong việc xếp lương và trả lương cho GV trong trường ĐH công lập thì các yếu tố như thâm niên, trình độ bằng cấp, học hàm, học vị cũng có ảnh hưởng rất lớn đến TLLĐ của GV đặc biệt là lương cơ bản.

1.4.1.2. Các yếu tố thuộc về hiệu suất làm việc của GV

Hiệu suất làm việc của GV là một trong những yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến TLTC của họ. Hiện nay, hiệu suất làm việc của GV được đo lường bởi 3 yếu tố: hiệu suất GD, hiệu suất NCKH và hiệu suất hoạt động dịch vụ.

Hiệu suất làm việc là nhân tố tác động trực tiếp đến TLTC của nhân viên. Nhiều tổ chức trả thù lao cho nhân viên dựa trên hiệu suất làm việc. Đối

với cũng tương tự như vậy. Hiệu quả tham gia các hoạt động GD, NCKH và dịch vụ sẽ ảnh hưởng lớn đến mức TLTC mà GV nhận được.

1.4.2. Các nhân tố thuộc về môi trường bên trong trường

1.4.2.1. Mục tiêu và chiến lược phát triển của nhà trường

Trong bối cảnh hội nhập, môi trường hoạt động của các Trường ĐH trở lên cạnh tranh cao hơn, nên mỗi trường ĐH muốn tồn tại và phát triển cần phải đặt ra mục tiêu và chiến lược phát triển cụ thể, rõ ràng để thực hiện được điều đó tổ chức cần huy động nguồn lực của mình bao gồm nhân lực, trí lực, tài chính,... Mỗi trường cần phải kết hợp hài hòa giữa nguồn nhân lực và nguồn tài chính vì vậy việc xây dựng chính sách tạo ĐLLV cho nguồn nhân lực nói chung luôn là cơ sở để hoàn thành mục tiêu chung của tổ chức và đảm bảo sự phát triển lâu dài.

1.4.2.2. Quan điểm về vấn đề tạo ĐLLV của người đứng đầu trường ĐH

Hiệu trưởng là người giao toàn quyền quản lý trong trường ĐH. Do vậy, quan điểm của họ có ảnh hưởng mang tính quyết định đến việc hoạch định chính sách của Trường. Tuy nhiên, không phải lúc nào người đứng đầu trường ĐH cũng có quan điểm đúng; những chuyên gia, bộ phận quản lý lao động trong trường cùng tư vấn, chứng minh những lợi ích mà tạo động lực mang lại cho Nhà trường để thuyết phục người đứng đầu trường ĐH. Việc đưa ra các chính sách tạo động lực vì thế phải dựa trên quan điểm về vấn đề tạo động lực của người đứng đầu trường ĐH.

1.4.2.3. Hiệu quả hoạt động của trường

Nhân tố hiệu quả hoạt động của nhà trường cũng là một nhân tố ảnh hưởng rất lớn đến thù lao của GV trường ĐH công lập. Nhà trường hoạt động đạt hiệu quả cao, thu được nhiều nguồn thu thì sẽ có điều kiện trả lương cao hơn và ngược lại. Thực tế cho thấy, các Nhà trường khác nhau, có vai trò và vị thế khác nhau sẽ có ảnh hưởng đáng kể tới nguồn thu của Nhà trường.

Ngoài nguồn thu là ngân sách Nhà nước cấp thì các trường công lập còn có các nguồn thu khác như nguồn thu từ học phí của người học, kinh phí đào tạo các hệ đào tạo sau ĐH, nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ của Nhà trường như dịch vụ nhà ăn, trông xe, dịch vụ thư viện, hoạt động của các trung tâm trong Nhà trường, hoạt động hợp tác NCKH,....

1.4.3. Các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài trường

1.4.3.1. Các quy định pháp luật của Nhà nước về TL của GV trường ĐH công lập

Đây là yếu tố thuộc nhóm các yếu tố bên ngoài tác động đến thù lao của GV ĐH công lập. Yếu tố này chi phối tất cả các trường ĐH công lập và bắt buộc các trường phải thực hiện theo các quy định của nhà nước. Cụ thể gồm:

*** Quy định về mức MLCS:**

Mức MLCS là mức lương dùng để tính các mức lương trong bảng lương Nhà nước theo ngạch, bậc lương nhằm trả lương cho GV. Mức lương này là cơ sở để xác định các khoản BHXH, BHYT, BHTN... Mức MLCS thường được Nhà nước công bố và điều chỉnh để phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội.

*** Quy định bảng lương, ngạch bậc lương:**

Các GV ĐH công lập được xếp lương theo bảng lương của khu vực hành chính sự nghiệp được quy định theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004. Theo nghị định này các GV ĐH công lập được xếp vào ba ngạch là ngạch GV, ngạch GV chính (PGS) và ngạch GV cao cấp (GS).

*** Quy định các phụ cấp lương:**

Ngoài các phụ cấp theo quy định của Nhà nước đối với ngành GD như phụ cấp ưu đãi nghề giáo, phụ cấp thâm niên nghề giáo, phụ cấp dạy lớp

ghép,... các giáo viên còn được áp dụng các chế độ phụ cấp khác theo quy định đối với khu vực hành chính, sự nghiệp.

1.4.3.2. Hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến hoạt động của các Nhà trường công lập

Ngoài lương cơ bản, hầu hết các trường ĐH công lập đều có khoản TLTC từ kết quả hoạt động của Nhà trường. Hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến hoạt động của các Nhà trường công lập sẽ ảnh hưởng đến các nguồn thu từ những hoạt động đó của Nhà trường. Khi Nhà nước có những tác động điều chỉnh đến hoạt động của Nhà trường thì TL từ kết quả hoạt động cũng bị ảnh hưởng theo. Hệ thống chính sách của Nhà nước được xây dựng tốt, phù hợp với bối cảnh từng thời kỳ sẽ có tác dụng khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các Nhà trường phát triển, từ đó nâng cao TLTC cho NLĐ trong Nhà trường nói chung và GV nói riêng.

Nguồn ngân sách hoạt động của các trường ĐH công lập cũng thì bị giới hạn bởi nguồn thu ngân sách Nhà nước hàng năm và tỷ lệ ngân sách cấp cho GD. Nguồn thu học phí thì bị giới hạn bởi chỉ tiêu tuyển sinh tuyển sinh hàng năm và khung quy định học phí tối đa do Bộ GD và Đào tạo quy định.

1.4.3.3. Sự cạnh tranh mạnh mẽ giữa các Trường trong lĩnh vực đào tạo trình độ ĐH

Hội nhập về GD đã có những bước phát triển mạnh trong những năm qua, dẫn đến hàng loạt các trường nước ngoài đã tham gia vào hoạt động đào tạo hoặc liên kết với các trường ĐH trong nước. Điều đó đã tác động rất lớn đến tư duy của GV trong các Trường và đòi hỏi họ phải không ngừng nâng cao trình độ, học tập bổ sung kiến thức để nâng cao công tác GD sao cho chất lượng đào tạo phải được nâng lên những bước rất cơ bản để hội nhập về chất lượng với các nền GD tiên tiến trên thế giới về trình độ ĐH lĩnh vực kinh tế, xã hội hiện nay. Thực tế đó đã tác động rất lớn đến cơ chế và chính sách tạo

động lực đối với đội ngũ GV các trường ĐH công lập, trước các Trường ĐH NCL nhằm duy trì sự trung thành của họ khi mà các chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần còn rất hạn chế như hiện nay.

1.5. Kinh nghiệm tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ tại một số trường ĐH và bài học rút ra cho Trường ĐH LĐ - XH.

1.5.1. Kinh nghiệm tạo DLLV cho GV thông qua TLLĐ tại một số trường ĐH điển hình

1.5.1.1. Kinh nghiệm tạo DLLV cho GV tại Trường ĐH Đại học Công đoàn

Trường ĐH Công đoàn có trụ sở chính Số 169, Tây Sơn, Quang Trung, Đống Đa, Hà Nội. Trải qua 76 năm phát triển và trưởng thành, Trường đã có những bước phát triển vượt bậc cả về quy mô và chất lượng. Để đạt được thành tựu đó, Nhà trường luôn đề cao vai trò tạo DLLV cho đội ngũ GV. Chính vì vậy nhà trường đưa ra các chế độ chính sách cũng như các chương trình đãi ngộ, động viên, khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho GV GD và làm việc tại trường để họ yên tâm công tác cũng như động viên tinh thần học tập, nâng cao trình độ của GV. Cụ thể:

- Chính sách chi trả thu nhập cho GV tuân thủ đúng quy định của Nhà nước và Quy chế của Trường ban hành. Thu nhập của GV trong Trường: ngoài TL (TL cơ bản, phụ cấp, TL tăng thêm), còn có tiền dạy thừa giờ tiêu chuẩn, các khoản tiền cho phúc lợi, khuyến khích tài chính cho các ngày lễ, tết; vì thế tổng mức thu nhập của một GV trong năm đạt mức khá, đảm bảo được căn bản mức sống cho họ, hơn nữa còn cao hơn so với thu nhập của nhiều đơn vị sự nghiệp nhà nước khác trên cùng địa bàn. Để tạo nguồn cho chi trả các chế độ TLTC và điều chỉnh tăng lên hàng năm, Nhà trường đã thực hiện các biện pháp đó là cân đối giữa các khoản chi, quản lý tốt hơn nữa hiệu quả sử dụng các khoản chi để cắt giảm các chi phí không cần thiết, lãng phí như: chi phí vệ sinh môi trường, các chi phí cho việc sửa chữa các trang thiết

bị bị hỏng do bảo quản không tốt, tiết kiệm chi phí văn phòng phẩm, các chi phí tổ chức ngày lễ, sự kiện..., thúc đẩy đa dạng các chương trình đào tạo.

- Để khích lệ GV tham gia NCKH, nhà trường đưa ra các quy định, các định mức quy ra giờ chuẩn cho các hoạt động khoa học công nghệ, các mức tiền thưởng bằng tiền mặt cho những hoạt động NCKH cụ thể nếu mang tính khả thi. Ban Giám hiệu nhà trường cũng tổ chức các buổi họp mở, đối thoại cùng các GV trẻ mới vào trường làm việc có cơ hội bày tỏ, góp ý, chia sẻ, những tâm tư, nguyện vọng, phản ánh những vấn đề mà họ quan tâm, về các hoạt động quá trình công tác của GV. Từ đó đề xuất thêm những ý kiến nhằm phát huy vai trò của đội ngũ GV, viên chức trẻ tạo ra các phong trào thi đua, tạo động lực phấn đấu góp phần vào sự phát triển chung của Nhà trường.

- Hoạt động ĐGTHCV được thực hiện thường xuyên với chu kỳ 1 tháng/1 lần và đánh giá theo năm học là một yếu tố quan trọng kích thích sự nỗ lực của GV. Trường đã xây dựng được một số tiêu chí cơ bản phản ánh thực tế kết quả thực hiện công việc của GV. Chuyển dần hướng đánh giá từ việc xem xét các tiêu chí mang tính định tính, phản ánh quá trình làm việc của GV như thái độ, tác phong, giờ giấc... sang đánh giá theo các tiêu chí định lượng, phản ánh kết quả thực hiện mục tiêu của GV như: số bài báo được đăng, số đề tài NCKH thực hiện được, số bài giảng mới được xây dựng... Trọng số điểm của các tiêu chí phải khác nhau phụ thuộc vào mức độ quan trọng của chúng khi phản ánh kết quả làm việc của GV. Đồng thời, Trường mô tả các tiêu chí một cách cụ thể, rõ ràng; đưa ra nhiều mức độ khác nhau cho từng tiêu chí để có thể đo lường được và tạo ra những kết quả đánh giá khác nhau chứ không mang tính đồng đều, dàn trải. Phổ biến toàn bộ thông tin về hoạt động đánh giá lao động cho GV để họ cảm thấy được sự minh bạch trong kết quả đánh giá, có cơ hội phản hồi về kết quả đánh giá của mình. Hoạt động bình xét thi đua cuối năm có sự tham gia của nhiều thành

viên, trong đó lấy việc tự bình xét đánh giá của chính GV làm chủ đạo thể hiện tính dân chủ, đồng thời có ý nghĩa rất tích cực trong việc tăng cường sự chủ động trong công việc của GV.

- Điều kiện làm việc ngày càng được cải thiện, đầy đủ hơn tạo điều kiện cho GV thuận tiện và giảm thiểu chi phí, thời gian trong công việc.

- Xây dựng và duy trì bầu không khí làm việc thoải mái, không quá áp lực; những hoạt động phong trào sôi nổi... Tạo sự thoải mái, dân chủ trong phong cách quản lý của ban lãnh đạo trong Trường.

- Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ đặc biệt được chú trọng, xác định được tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên có phẩm chất chính trị, có đạo đức nghề nghiệp tốt, có trình độ chuyên môn giỏi, có năng lực quản lý, là yếu tố tiên quyết đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo. Nhà trường đã tập trung đầu tư phát triển nguồn nhân lực, có chế độ tuyển dụng, ưu đãi, thực hiện tốt chế độ, chính sách, tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, giáo viên không ngừng học tập, nâng cao trình độ.

1.5.1.2. Kinh nghiệm tạo DLLV cho GV tại Trường Đại kinh tế quốc dân

Trường ĐH Kinh tế Quốc dân (NEU) được thành lập theo Nghị định số 678-TTg ngày 25/01/1956 với tên gọi ban đầu là Trường Kinh tế Tài chính. Sau nhiều lần đổi tên, ngày 22/10/1985, Trường đổi tên thành Trường ĐH Kinh tế Quốc dân. Qua hơn 65 năm xây dựng và phát triển, Trường luôn luôn đứng vững vị trí là 1 trong những trung tâm đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý kinh tế và quản trị kinh doanh lớn nhất ở Việt Nam.

Quan điểm của nhà trường coi đội ngũ GV - nguồn nhân lực chất lượng cao là tài sản lớn nhất, coi chi phí phát triển nguồn nhân lực là chi phí cho đầu tư phát triển của nhà trường và có ý nghĩa to lớn đối với xã hội. Thực hiện tạo nguồn nhân lực bền vững, phát triển nhân lực chuyên nghiệp, thu hút và trọng dụng nhân tài, khuyến khích và tôn vinh tinh thần cống hiến. Nhà trường thực

hiện tốt chính sách đãi ngộ đối với GV, có cơ chế động viên khuyến khích tạo điều kiện về vật chất và thời gian cho cán bộ, giáo viên bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Bên cạnh đó, chính sách ĐGTHCV đạt hiệu quả cao thông qua việc tổ chức kiểm tra, đánh giá chất lượng hoạt động GD một cách công bằng, nghiêm túc và khách quan.

Hơn nữa, nhà trường phát huy chính sách tạo môi trường làm việc thuận lợi, đó là tăng cường đầu tư và khai thác các trang thiết bị phục vụ dạy học và quản lý dạy học. Xây dựng thư viện trường đảm bảo đủ các điều kiện để giáo viên, SV tham gia nghiên cứu học tập. Nhà trường đặc biệt quan tâm chính sách đào tạo và phát triển đối với GV, cụ thể là thường xuyên rà soát sửa đổi mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của các chuyên ngành cho phù hợp với xu thế phát triển chung theo hướng đi tắt, đón đầu những thành tựu khoa học – công nghệ. Thường xuyên tổ chức cuộc hội thảo phương pháp GD, mời chuyên gia nói chuyện chuyên đề, mở rộng mối quan hệ với các tổ chức, đơn vị, tổ chức kinh tế - xã hội, các trường ĐH trong cả nước.

Luôn hiểu rõ tầm quan trọng của đội ngũ GV đối với sự phát triển của nhà trường. Trường đã đưa ra các chính sách để tạo động lực cho GV của mình, bao gồm có TL, tiền thưởng hỗ trợ, luôn tạo điều kiện cho GV được đi học nâng cao trình độ trong và ngoài nước. Tiếp tục giữ vững mô hình đào tạo kết hợp NCKH, từng bước mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và NCKH; phấn đấu đến năm 2030 sẽ trở thành ĐH tự chủ, tiên phong chuyển đổi số, có hệ thống quản trị hiện đại, thông minh đạt chuẩn quốc tế. Là trung tâm thu hút đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, ngôi trường hàng đầu trong đào tạo và nghiên cứu kinh tế. Trường còn tăng thêm những khoản thù lao cho GV tham gia biên soạn giáo trình, viết báo, tạp chí hay những khoản chi cho GV những chế độ có tính khuyến khích cao, như ra đề thi, chấm bài thi, hướng dẫn sinh viên trong quá trình thực tập, thực tế tại sở,

viết báo cáo, Luận văn, luận án, các khoản dạy thêm giờ, công tác phí, các chế độ phúc lợi,... Thông qua những cách làm như trên, Trường ĐH kinh tế quốc dân đã thúc đẩy khả năng làm việc của đội ngũ GV nhà trường tích cực hơn, tăng năng suất và hiệu quả lao động.

1.5.2 Những bài học kinh nghiệm về tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ rút ra cho Trường ĐH LĐ - XH.

Việc tạo ĐLLV cho GV luôn là những vấn đề cần được Nhà trường quan tâm và chú trọng đến, trong những năm qua nhà trường đã quan tâm đến việc xây dựng hệ thống các phương pháp tạo động lực cho GV. Nhìn chung, các phương pháp khá đầy đủ nhưng dường như chưa hiệu quả đặc biệt là phương pháp sử dụng công cụ TLLĐ. Những năm gần đây, đứng trước bối cảnh cạnh tranh trong tuyển sinh và đào tạo, ảnh hưởng đến nguồn thu của Trường, nên việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ chưa được như mong muốn. Để khắc phục được hạn chế, Nhà trường cần rút ra các bài học kinh nghiệm sau:

- Thứ nhất: Trong quá trình quản lý thực hiện công việc của GV nhà trường cần có những chế độ, nguyên tắc thưởng phạt minh bạch, rõ ràng, kết hợp các biện pháp tạo ĐLLV cho đội ngũ GV nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của giáo viên nói riêng và chất lượng đào tạo của nhà trường nói chung.

- Thứ hai: Trong quá trình thực hiện đánh giá luôn có sự trao đổi, tương tác với GV để họ có thể đóng góp những ý kiến phù hợp nhất.

- Thứ ba: Quá trình tạo động lực không thể diễn ra một sớm, một chiều nó cần được sử dụng xuyên suốt trong một quá trình.

- Thứ tư: Các biện pháp, chính sách, phương pháp sử dụng, đãi ngộ GV cần phải phù hợp với từng hoàn cảnh, môi trường cụ thể.

- Thứ năm: Nhà trường cần sử dụng và kết hợp các phương pháp ĐLLV thông qua các chế độ thù lao khác nhau vì mỗi phương pháp có

những điểm mạnh và điểm yếu riêng. Cần tìm hiểu kỹ nhu cầu của GV để tạo động lực đúng không gian và thời gian.

- Thứ sáu: Tạo điều kiện tối đa cho GV phát huy tính chủ động và sáng tạo.

- Thứ bảy: Áp dụng các biện pháp TĐLLV thông qua tài chính và phi tài chính một cách linh hoạt, tác động trực tiếp đến tâm lý của GV một cách hiệu quả nhằm tạo ấn tượng tốt về nhà trường đối với GV.

- Thứ tám: Xây dựng văn hóa công sở riêng cho nhà trường: tổ chức các hoạt động ngoại khóa, giao lưu giữa các GV trong nhà trường, các chương trình kỷ niệm mang dấu ấn riêng của nhà trường.

- Thứ chín: Thường xuyên rà soát, hoàn thiện các quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế NCKH, quy chế thi đua khen thưởng,... phù hợp nhằm đảm bảo mức thu nhập xứng đáng với năng lực của GV.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN THÔNG QUA THÙ LAO LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

2.1. Giới thiệu chung về Trường ĐH LĐ - XH

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Trường

Tiền thân của Trường ĐH Lao động – Xã hội ngày nay là hai trường: *Trường Trung học Lao động – Xã hội I* và *Trường cán bộ quản lý Lao động – Thương binh và Xã hội*.

Ngày 27/05/1991, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành Quyết định số 191/LĐTBXH-QĐ về việc Hợp nhất Trường cán bộ quản lý LĐ - TB và XH và Trường Trung học Lao động – Xã hội I thành *Trường Cán bộ Lao động và Xã hội*. Địa điểm Nhà trường tại xã Trung Hòa, huyện Từ Liêm, Hà Nội. Vì lý do này, theo nguyện vọng của toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh của hai trường, Nhà trường lấy **ngày 27/5** làm **Ngày truyền thống**.

Chỉ chưa đầy 06 năm sau ngày hợp nhất, Trường Cán bộ Lao động và Xã hội đã được nâng cấp thành *Trường Cao đẳng Lao động – Xã hội* tại Quyết định số 50/QĐ-TTg, ngày 24/01/1997 của Thủ tướng Chính phủ. Trường trực thuộc Bộ LĐ - TB và XH, có nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trình độ cao đẳng, NCKH phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

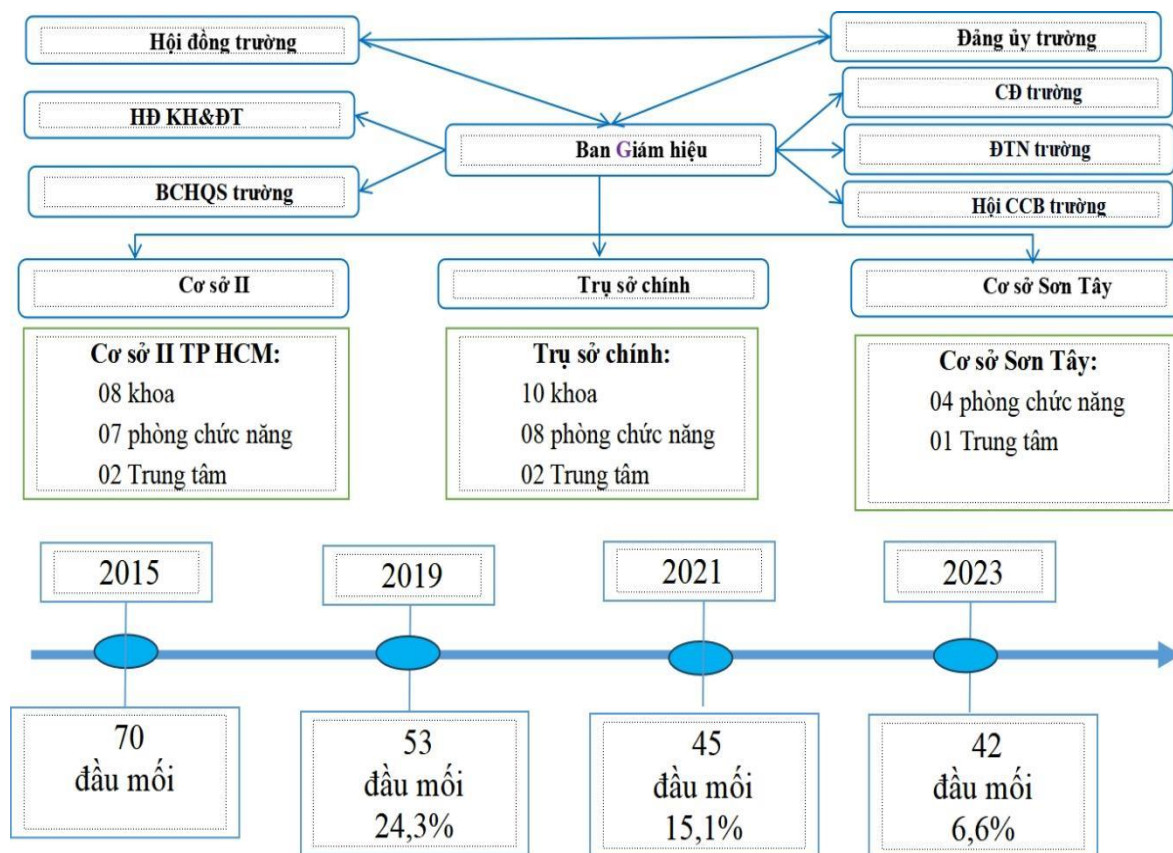
Ngày 31/01/2005, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 26/2005/QĐ-TTg về việc thành lập *Trường ĐH Lao động – Xã hội* trên cơ sở Trường Cao đẳng Lao động – Xã hội. Trường trực thuộc Bộ LĐ - TB và XH, chịu sự quản lý nhà nước về GD của Bộ GD và Đào tạo, có chức năng đào tạo

nhân lực trình độ ĐH, cao đẳng và trung học về lao động – xã hội và tổ chức NCKH về lao động – xã hội theo quy định của pháp luật.

Năm 2006, Trường có bước phát triển mới: ngày 15/12/2006, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành Quyết định số 1906/QĐ-LĐTBXH về việc sáp nhập *Trường Trung học Lao động – TL TP. Hồ Chí Minh* thành **Cơ sở II** trực thuộc Trường ĐH Lao động – Xã hội. Cơ sở II có trụ sở tại số 1018 Tô Ký, phường Tân Chánh Hiệp, quận 12, TP. Hồ Chí Minh. Ngày 18/12/2006, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã quyết định sáp nhập *Trường Kỹ nghệ I* vào Trường ĐH Lao động – Xã hội và thành lập **Cơ sở Sơn Tây** trực thuộc Trường. Cơ sở Sơn Tây có trụ sở tại phường Xuân Khanh, TX. Sơn Tây, TP. Hà Nội. Từ thời điểm này, Trường ĐH LĐ - XH đã thực sự trở thành một cơ sở GD ĐH lớn trực thuộc Bộ LĐ - TB và XH, đứng chân tại hai thành phố lớn nhất của đất nước, làm nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao cho ngành và cho đất nước.

Giai đoạn từ năm 2005 đến nay: Đây là giai đoạn Trường hoạt động với chức năng và nhiệm vụ của một cơ sở GD ĐH công lập.

2.1.2. Bộ máy tổ chức, đội ngũ VCNLD của Trường



Sơ đồ 2.1. Cơ cấu bộ máy tổ chức của Trường ĐH LD - XH

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp)

Về Cơ cấu tổ chức của Trường: qua các lần điều chỉnh (năm 2015, năm 2019 và năm 2021) theo hướng tinh giản bộ máy, tăng cường hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý, hành chính, đến nay cơ cấu tổ chức của Trường, gồm có: 1) Hội đồng trường (thành lập Tháng 01/2021); 2) Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng; 3) Hai đơn vị trực thuộc (Cơ sở II, TP. HCM và Cơ sở Sơn Tây); 4) 07 Phòng chức năng (Phòng Tổ chức- Hành chính - Tổng hợp, Phòng Quản lý đào tạo, Phòng Quản lý chất lượng, Phòng Công tác sinh viên, Phòng Khoa học và Hợp tác quốc tế, Phòng Kế toán - Tài chính, Phòng Quản trị - Thiết bị); 5) 10 khoa (Khoa Quản lý nguồn nhân lực, Khoa Kế toán, Khoa Công tác xã hội, Khoa Bảo hiểm, Khoa Quản trị kinh doanh, Khoa Luật, Khoa GD đại cương, Khoa Ngoại ngữ, Khoa Lý luận chính trị, Khoa Kỹ

thuật chỉnh hình); 6) 02 Trung tâm (*Trung tâm Thông tin – Thư viện và Trung tâm Dịch vụ học đường*); 7) Văn phòng Đảng – Đoàn thể. Số đơn vị đầu mỗi là trực thuộc Trường là 22 đơn vị. Cơ sở II và Cơ sở Sơn Tây là những đơn vị có con dấu và tài khoản riêng, là đơn vị tài chính cấp 3, hạch toán độc lập. Cơ sở II có 18 đơn vị đầu mỗi (*Tương tự như tại Trụ sở chính*). Cơ sở Sơn Tây có 05 đơn vị đầu mỗi.

Về đội ngũ VCNLĐ của Trường: Tại thời điểm 32/12/2022 toàn Trường có 668 cán bộ, viên chức, GV và NLĐ (*Trụ sở chính: 426 người, Cơ sở II: 198 người, Cơ sở Sơn Tây: 44 người*). Đội ngũ GV có 307 người, trong đó số có trình độ TS là 112 người (*chiếm tỷ lệ 36.48%, có 01 GS và 04 PGS*). GV có chức danh GVCC (Hạng I) là 16 người; GV chính (Hạng II) có 96 người. Quy mô cán bộ, nhân viên tại thời điểm hiện tại là 119 cán bộ (*Chiếm 27.93% tổng số GV và NLĐ trong trường*).

2.2. Phân tích thực trạng tạo TĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH

2.2.1. Thực trạng tạo TĐLLV cho GV thông qua TLTC

2.2.1.1. Thực trạng tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao từ GD (TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ)

Tỷ trọng các nguồn thu trong TLTC của GV cho biết yếu tố nào đem lại thù lao cao nhất, hoạt động nào đem lại ít TLTC cho GV. Qua đó, GV sẽ biết cách phân bổ thời gian hợp lý cho từng hoạt động và nhà Trường định hướng chính sách thù lao cho phù hợp với từng mục tiêu hoạt động nào cần tăng cường ở mỗi giai đoạn phát triển.

Trong cơ cấu nguồn thu từ TLTC, nguồn thu từ hoạt động GD của GV (bao gồm: TL cơ bản, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng) chiếm tỷ trọng lớn nhất là 85,83 %; Tiếp đến là nguồn thu từ hoạt động NCKH (viết sách, biên soạn giáo trình, bài báo, thực hiện đề tài NCKH các

cấp...) và dịch vụ (bao gồm tham gia công tác quản lý chính quyền, đoàn thể, tham gia thẩm định đề tài NCKH, cố vấn HT...) chiếm 9,45 %. Cuối cùng là thu từ các khoản PLTC tài chính ((1)**Phúc lợi bắt buộc:** khám sức khỏe định kỳ, BHXH, BHYT, BHTN; (2) **Phúc lợi tự nguyện:** Bảo hiểm sức khỏe, tặng quà sinh nhật, những ngày lễ trong năm; tặng quà cho con VC-NLĐ nhân ngày quốc tế thiếu nhi, trung thu, khen thưởng học tập; Tặng quà khi VC-NLĐ lập gia đình; Hối thăm, phúng viếng tư thân phụ mẫu, người thân thuộc của VC-NLĐ mất, hỗ trợ nghỉ mát..) chiếm 4,72 %.

Bảng 2.1. Tình hình TLTC bình quân tháng của GV sau khi trừ đi các khoản phí và thuế phải nộp năm 2022

Các khoản TLTC	Năm 2022	
	Số tiền	Tỷ lệ %
1. TL cơ bản (đồng/tháng)	5.282.895	31,44
2. Phụ cấp lương (đồng/tháng)	2.796.047	16,64
3. TL tăng thêm (đồng/tháng)	4.468.854	26,60
4. Tiền vượt giờ (đồng/năm)	955.755	5,69
5. Thu nhập từ viết sách, biên soạn giáo trình, bài báo...(đồng/năm)	580.266	3,45
6. Thu nhập từ đề tài NCKH các cấp (đồng/năm)	601.912	3,58
7. Thu nhập từ công tác quản lý chính quyền, đoàn thể, cố vấn HT (đồng/tháng)	405.767	2,41
8. Tiền thưởng (đồng/năm)	917.689	5,46
9. PLTC (đồng/năm)	793.099	4,72
Tổng thu nhập bình quân (Đồng/tháng)	16.802.284	100

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát GV của học viên, năm 2023

*** Về tiền lương cơ bản và phụ cấp lương:**

TL luôn được coi là một trong những yếu tố tạo động lực chủ yếu, đặc biệt trong điều kiện tổng thu nhập và đời sống của GV còn chưa cao.

TL của cán bộ GV của Trường hiện đang được áp dụng theo hệ thống lương ngạch bậc, chức vụ thực hiện theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ TL đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Các chế độ thu nhập của GV được thực hiện trong Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 757/QĐ-ĐHLDXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 05/05/2023)

Các khoản phụ cấp lương: Đây là khoản tiền mà GV được chi thêm trong một số Trường hợp cụ thể theo quy định của nhà Trường.

Các khoản phụ cấp của nhà Trường tính vào thu nhập tăng thêm của người GV. Cụ thể như sau:

- *Phụ cấp chức vụ:* tính bằng hệ số phụ cấp chức vụ (H_2) trong công thức tính lương và áp dụng theo quy định của Nhà nước.

Phụ cấp thâm niên nhà giáo: tính bằng hệ số phụ cấp chức vụ (H_4) trong công thức tính lương và áp dụng theo quy định của Nhà nước.

- *Phụ cấp ưu đãi nghề:* tính bằng hệ số phụ ưu đãi (H_5) trong công thức tính lương.

- *Phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp độc hại:* áp dụng theo quy định của Nhà nước.

- *Phụ cấp kiêm nhiệm:* Hỗ trợ phụ cấp hàng tháng cho cán bộ, GV tham gia công tác đoàn thể sau: Bí thư, phó Bí thư Đảng uỷ; Ủy viên thường vụ, Đảng uỷ viên; Bí thư, phó Bí thư chi bộ; Chi uỷ viên; Chủ tịch, phó chủ tịch Công đoàn Trường; Bí thư, phó Bí thư Đoàn Trường; Chủ tịch Hội người học là cán bộ, ... từ mức 0,1 – 0,4 MLCS.

Ngoài ra còn các khoản phụ cấp khác tính vào thu nhập không thường xuyên của người GV được thanh toán theo quy chế của nhà trường.

Những khoản phụ cấp trên tuy giá trị không cao nhưng nó thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo nhà Trường đối với đội ngũ GV. Do con người ngoài nhu cầu vật chất ra thì luôn mang theo những nhu cầu khác nữa đó là nhu cầu tinh thần, nhu cầu được quan tâm. Khi nhu cầu được thoả mãn sẽ có tác dụng tạo động lực rất lớn cho GV, giúp GV gắn bó với công việc hơn.

Tuy nhiên, do các chế độ thù lao từ GD của GV nhà Trường đều thực hiện theo quy định của Nhà nước cho nên nhìn chung mức hưởng còn thấp, phụ thuộc vào ngân sách, nên chưa thực sự là đòn bẩy để khuyến khích động viên GV hăng say làm việc.

**** Về tiền lương tăng thêm:***

Ngoài TL chính (lương cơ bản), hàng tháng cán bộ GV của Trường được hưởng thêm khoản thu nhập tăng thêm. Hàng năm, Hiệu trưởng tạm thời quyết định hệ số thu nhập tăng thêm chung của đơn vị sau khi đã thống nhất với Chủ tịch Công đoàn làm cơ sở để trả thu nhập tăng thêm cho cá nhân. Thu nhập tăng thêm chi trả hàng tháng theo nguyên tắc hiệu suất cao, đóng góp nhiều cho việc tăng thu, giảm chi thì được hưởng cao hơn và ngược lại. Công tức tính được thực hiện theo quy định trong *Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường ĐH LĐ - XH* (ban hành theo Quyết định số 757/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 05/05/2023)

**** Về tiền thưởng:***

Đối với mỗi GV thì tiền thưởng có ý nghĩa rất to lớn không chỉ về vật chất mà còn về tinh thần. Khi mỗi GV nhận được thưởng, có nghĩa là thành tích của người đó được tuyên dương. Khi đó họ sẽ cảm thấy phấn khởi, nhiệt tình, hăng say với công việc hơn. Chính vì vậy, tiền thưởng là một công cụ kinh tế tạo động lực rất tốt cho GV.

Tại Trường ĐH Lao động – Xã hội, tiền thưởng được chia làm hai loại cơ bản là thưởng thường xuyên theo định kỳ và thưởng đột xuất theo định mức trong *Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường ĐH LĐ - XH* (ban hành theo Quyết định số 757/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 05/05/2023)

*** Về tiền giảng vượt giờ:**

Chi vượt giờ giảng định mức: GV cao cấp, PGS, GS: 70.000 đồng/giờ; GV chính, GV có học vị tiến sỹ: 60.000 đồng; GV: 50.000 đồng/giờ.

Chi cổ vắn học tập: 200.000 đồng/tháng (nếu từ 2 lớp trở lên chi 300.000 đồng/tháng)

Để làm rõ hơn về mức độ thỏa mãn của GV trong Trường về các chế độ thù lao từ GD của GV mà nhà Trường đang áp dụng, Học viên đã tiến hành khảo sát thông qua phiếu hỏi và phỏng vấn sâu 118 GV thu được kết quả xử lý như dưới đây.

Số liệu ở Bảng 2.2 (***Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.1: Bảng 2.2. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH***) về việc thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV (TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ) cho phép nhận định việc chi trả các chế độ thù lao từ GD cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH đã được thực hiện tương đối tốt. Ý kiến của GV giữ chức vụ quản lý và GV không giữ chức vụ quản lý đều có mức độ “đồng ý” đối với các nội dung khảo sát về việc chi trả các chế độ thù lao từ GD cho GV, tập trung ở mức “đồng ý”. Trong 18 nội dung đánh giá việc thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV, có 4 nội dung GV đánh giá lãnh đạo nhà Trường đã thực hiện tốt, được GV đánh giá mức độ ĐTB trên 4 là: Trường chi trả lương đúng thời hạn; Trường chi trả lương đúng quy định của các văn bản pháp lý hiện hành; Các chế độ lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng của Trường là rõ

ràng, minh bạch; Trường trả phụ cấp kịp thời và công khai. Chỉ có 1 nội dung được đánh giá mức độ thấp nhất - “*Khá đồng ý (Đồng ý vừa phải)*” là: “Trường trả đơn giá lương vượt 1 giờ theo học hàm/học vị của GV hiện nay là phù hợp” (xếp hạng 15/15)

Tiêu chí thể hiện sự minh bạch, rõ ràng trong cách tính TLTC từ hoạt động GD cho GV thể hiện ở tiêu chí có số thứ tự số 16 “Các chế độ lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng của Trường là rõ ràng, minh bạch”. Đây là tiêu chí có mức độ đánh giá đồng ý xếp hạng cao thứ 2, điểm bình quân là 4,06 điểm. Điều này phản ánh Trường đều thể hiện rõ cách tính trả lương cho GV trong quy chế chi tiêu nội bộ hay quy chế nội bộ của Nhà Trường. Trong quy chế có ghi rõ công thức tính lương và các khoản thu nhập khác chi cho GV. Các GV đều có thể tự tính và kiểm tra được số lượng TL thu nhập của họ do Nhà Trường chi trả. Nghiên cứu tài liệu thứ cấp cho thấy, hàng tháng nhà Trường đều gửi bảng lương, thu nhập công khai tới từng cán bộ, GV trong Trường.

Nghiên cứu một số hồ sơ của Trường ĐH LĐ - XH cho thấy:

Trong *Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường ĐH LĐ - XH* (ban hành theo Quyết định số 757/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 05/05/2023) quy định rõ ràng và chi tiết các khoản chi thanh toán cá nhân, chi hoạt động và dịch vụ.

Trong *quy định bình xét để hưởng thu nhập tăng thêm hàng tháng tại trụ sở chính của Trường ĐH LĐ - XH* (ban hành theo Quyết định số 2246/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 25/10/2022) quy định rõ ràng các nội dung: mức hưởng, hệ số hưởng, tiêu chuẩn mức hưởng, quy trình, thủ tục bình xét....

Trong *Quy định chế độ làm việc của GV Trường ĐH LĐ - XH* (ban hành theo Quyết định số 2403/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH

ngày 03/09/2020) ghi rõ: nhiệm vụ của từng chức danh GV; thời gian làm việc; giờ chuẩn GD và giờ NCKH của từng chức danh GV; quy đổi các hoạt động chuyên môn ra giờ chuẩn GD và chế độ làm việc vượt định mức lao động...

Như vậy, kết quả nghiên cứu hồ sơ của Trường ĐH LĐ - XH cho thấy lãnh đạo nhà Trường đã cố gắng thực hiện công khai, minh bạch các chế độ lương, thưởng, phụ cấp. Nhà Trường cần làm tốt công tác tư tưởng, giải thích và động viên đội ngũ GV của Trường để có sự thông hiểu và cảm thông, chia sẻ với những khó khăn khách quan của Trường trong thực hiện các chế độ chính sách ở phạm vi nội bộ Trường.

Với tiêu chí 3 “Mức lương hiện nay Trường trả cho Thầy, Cô là phù hợp với năng lực và đóng góp của Thầy, Cô”, điểm trung bình của các mức độ đánh giá là 3,61 điểm (xếp hạng 13/15). Đây là điểm trên mức 3 chỉ mức 0,61 điểm tức là đa số các GV được khảo sát cho rằng TL thu nhập của họ chưa được trả tương xứng với mức độ đóng góp của họ cho Nhà Trường. Nếu so với các Trường ĐH công lập khác trên địa bàn Hà Nội, thì phần lớn GV được khảo sát đều đồng ý “Mức lương Trường trả ngang bằng với đa số các Trường ĐH khác trên địa bàn” điểm trung bình của các mức độ đánh giá của tiêu chí này là 3,52 điểm ($DLC = 0.98$) (Xếp hạng 14/15). Đây là tiêu chí có số điểm gần như thấp nhất trong xếp hạng đánh giá 18 tiêu chí đánh giá đưa ra. Như vậy, với tiêu chí này hầu hết các GV được khảo sát đều cho rằng TL thu nhập của họ được trả thấp hơn so với các Trường ĐH ngoài công lập trên địa bàn Hà Nội.

Đánh giá về căn cứ, cách tính và mức độ công bằng của các chế độ thù lao từ GD cho GV (TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ) mà Trường đang thực hiện với các tiêu chí còn lại cho thấy:

Với các tiêu chí “Trường chi trả lương hợp lý và công bằng, dựa trên kết quả thực hiện công việc và Tiền thưởng được phân phối khá công bằng và

xứng đáng” đều được GV đánh giá cùng mức với ĐTB = 3.74, ĐLC tương ứng là: 0.86; và 0.95 (cùng xếp hạng 11/15)

Với các tiêu chí “Cơ chế trả lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng hiện nay của Trường đánh giá đúng những đóng góp của GV, khuyến khích được GV làm việc tích cực”, với ĐTB = 3.75 (ĐLC = 1.00) (xếp hạng 10/15)

Trường trả thu nhập tăng thêm, tiền thưởng đã thể hiện đầy đủ sự đóng góp của từng GV, thúc đẩy GV làm việc tích cực, ĐTB = 3.77 (ĐLC = 0.95) (xếp hạng 9/15)

Trường trả phụ cấp gắn liền và tương xứng với trách nhiệm mà GV đảm trách thêm, ĐTB = 3.78 (ĐLC = 0.81) (xếp hạng 8/15)

Tiền phụ cấp được phân phối khá công bằng và xứng đáng, ĐTB = 3.79 (ĐLC = 0.85) (xếp hạng 7/15)

Thầy, Cô đồng tình với phương pháp trả lương hiện tại của nhà Trường, ĐTB = 3.82 (ĐLC = 0.81) (xếp hạng 6/15)

Các loại phụ cấp hiện nay là phù hợp (phụ cấp chức vụ, phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp thâm niên, phụ cấp công tác phí, phụ cấp làm đêm, phụ cấp ưu đãi nghề,...), ĐTB = 3.83 (ĐLC = 0.82) (xếp hạng 5/15)

Trường trả phụ cấp công bằng (giữa những người cùng đảm trách thêm một loại công việc), ĐTB = 3.96 (ĐLC = 0.67) (xếp hạng 4/15)

Với số điểm đánh giá đạt được như trên cho thấy: các chế độ TLTC từ hoạt động GD của GV trên chưa thực sự tạo động lực cao cho GV, đây thực sự là một trở ngại lớn cho công cuộc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà Trường.

Do đó, theo đánh giá chung của cả GV giữ chức vụ quản lý và GV không giữ chức vụ quản lý về nội dung “Thầy/Cô hài lòng với chính sách thù lao từ hoạt động GD (TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền

giảng vượt giờ) hiện nay của Trường” với ĐTB = 3,80 (ĐLC = 0.69), xếp thứ hạng 12/15 trong các tiêu chí đánh giá về các chế độ thù lao từ GD cho GV hiện nay của Trường.

Như vậy, kết quả phỏng vấn sâu nhất quán với kết quả khảo sát bằng bảng hỏi. Nhà Trường có những khó khăn khách quan nhất định về tài chính, lãnh đạo Trường đã có nhiều cố gắng trong cân đối thu chi, cố gắng đảm bảo TL, thu nhập cho GV để khích lệ tinh thần GV.

2.2.1.2. Thực trạng tạo động lực làm việc cho GV thông qua thù lao từ NCKH cho GV

Cùng với hoạt động GD, hoạt động NCKH được coi là một trong 2 nhiệm vụ quan trọng nhất của cán bộ GV.

Trong quy định chế độ làm việc của GV Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 2403/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 03/09/2020) ghi rõ: nhiệm vụ của từng chức danh GV; thời gian làm việc; giờ chuẩn GD và giờ NCKH của từng chức danh GV; quy đổi các hoạt động chuyên môn ra giờ chuẩn GD và chế độ làm việc vượt định mức lao động...

Bảng 2.2. Định mức giờ giảng, giờ NCKH của GV

Đơn vị tính: giờ chuẩn

STT	Chức vụ, chức danh	Định mức giờ giảng chuẩn	Định mức giờ NCKH
1	GS/PGS/GV cao cấp	340	170
2	GV chính	300	150
3	GV	260	130
4	GV có thâm niên GD (từ 01 đến < 5 năm)	240	120

(Nguồn: Trích quy định chế độ làm việc của GV, năm 2020)

Trong quy chế chi tiêu nội bộ của Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 757/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 05/05/2023) quy định nhiều nội dung, trong đó có nội dung về khen thưởng trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, khuyến khích CB, GV tham gia đề tài khoa học, biên soạn giáo trình, tài liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu và GD.

Đánh giá tạo ĐLLV cho GV thông qua thù lao từ NCKH có thể được thực hiện dựa trên một số yếu tố quan trọng. Dưới đây là một số tiêu chí dùng để xem xét khi đánh giá tạo động lực của GV thông qua thù lao từ NCKH:

Số liệu ở Bảng 2.4 (***Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.2: Bảng 2.3. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH***) về đánh giá việc thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV cho thấy việc chi trả thù lao từ NCKH cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH đã được thực hiện tương đối tốt. Ý kiến của GV giữ chức vụ quản lý và GV không giữ chức vụ quản lý đều có mức độ “đồng ý” đối với 9/10 tiêu chí khảo sát về việc chi trả chế độ thù lao từ NCKH cho GV, tập trung ở mức “đồng ý”; Chỉ có 1 tiêu chí được đánh giá mức độ thấp nhất - “*Khá đồng ý (Đồng ý vừa phải)*” là: “Mức thu nhập từ NCKH xứng đáng với công sức bỏ ra của Thầy, Cô” (xếp hạng 9/9).

Nhà Trường có chủ trương khuyến khích và tăng cường việc GV có các công trình, bài báo đăng trên các tạp chí quốc tế và trong nước có chỉ số cao thông qua việc quy định mức hỗ trợ như sau: Với tạp chí được tính tối đa 3 điểm, kinh phí hỗ trợ cao nhất tương ứng với người đứng tên thứ nhất Học viên là người của Trường và người đứng tên Học viên thứ hai là người của Trường lần lượt là: 50 triệu đồng và 25 triệu đồng; Với tạp chí, kỷ yếu được tính tối đa 0.25 điểm, mức hỗ trợ cho người đứng tên thứ nhất và thứ hai lần

lượt là 300 nghìn đồng và 200 nghìn đồng. Trước đây, mức hỗ trợ cao nhất của Trường là 1 triệu đồng và mức thấp nhất 300 nghìn đồng.

Các tiêu chí tiếp theo được đánh giá như sau: Phân bổ kinh phí cho các đề tài NCKH hợp lý, với ĐTB = 3.71 (xếp hạng thứ 6/9); Chính sách khen thưởng dành cho hoạt động NCKH hợp lý, hấp dẫn, với ĐTB = 3.55 (xếp hạng thứ 7/9); Thầy, Cô được cung cấp đủ kinh phí cho hoạt động NCKH, với ĐTB = 3.52 (xếp hạng thứ 8/9)

Những đánh giá trên được minh chứng qua nghiên cứu một số hồ sơ của Trường ĐH LD - XH cho thấy:

Trong Quy định quản lý hoạt động NCKH của Trường ĐH LD - XH (ban hành theo Quyết định số 3161/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LD - XH ngày 09/12/2020 quy định rõ về chính sách đối với GV thực hiện nghĩa vụ NCKH. Tuy nhiên, qua phỏng vấn 1 số GV trong Trường cho ý kiến như sau: Tại Điều 30, Chương 5. Quy đổi giờ chuẩn các hoạt động NCKH trong Quy chế NCKH của Trường quy định: Một giờ chuẩn quy đổi từ NCKH được tính bằng một giờ chuẩn GD trình độ ĐH; Giờ chuẩn NCKH chỉ được quy đổi chỉ được quy đổi từ những nhiệm vụ NCKH do Trường chủ trì hoặc quản lý. Giờ chuẩn NCKH được tính vào định mức giờ chuẩn công tác của cá nhân; Trường hợp số giờ chuẩn NCKH vượt định mức, số giờ chuẩn vượt định mức sẽ được bảo lưu để tính vào giờ chuẩn NCKH cho năm học tiếp theo hoặc thanh toán theo quy định (Chỉ áp dụng với cá nhân thực hiện nhiệm vụ NCKH cấp Trường), với cá nhân thực hiện các nhiệm vụ NCKH khác do Trường chủ trì hoặc quản lý chỉ được bảo lưu giờ NCKH cho năm học sau. Theo quy định hiện hành, nếu GV thiếu giờ NCKH có thể chuyển giờ giảng sang; Nhưng thiếu giờ giảng thì không được chuyển giờ NCKH vượt định mức sang là chưa linh hoạt và chặt chẽ với quy định trên.

Do đó, với việc quy đổi định mức giờ chuẩn NCKH với định mức giờ chuẩn GD vượt giờ của GV và ngược lại để tính thành tích cần được Lãnh đạo Trường nghiên cứu, xem xét sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện của Trường để GV hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn, đó là cơ sở tạo động lực để GV, viên chức hăng hái tham gia các hoạt động NCKH tại Trường trong thời gian tới.

Trong quy định bình xét để hưởng thu nhập tăng thêm hàng tháng tại trụ sở chính của Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 2246/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 25/10/2022) cũng quy định rõ ràng về việc sử dụng kết quả và thành tích NCKH là 1 chỉ tiêu quan trọng trong việc đánh giá hưởng mức thu nhập tăng thêm hàng tháng cho GV.

Như vậy, kết quả đánh giá của GV thông qua khảo sát, phỏng vấn và kết quả nghiên cứu hồ sơ của Trường ĐH LĐ - XH cho thấy với chủ trương NCKH là một tiêu chí quan trọng để xét thi đua, khen thưởng, đánh giá, nhận xét viên chức, GV trong đánh giá xếp loại thi đua giữa các khoa, phòng hàng năm là cơ sở quan trọng góp phần xây dựng Trường đạt chuẩn về NCKH và lãnh đạo nhà Trường đã cố gắng thực hiện công khai, minh bạch các quy định liên quan đến NCKH để thúc đẩy và tạo động lực cho GV trong hoạt động NCKH.

2.2.1.3. Thực trạng tạo DLLV cho GV thông qua PLTC

** Phúc lợi bắt buộc theo quy định của Pháp luật:*

Cũng như mọi tổ chức hoạt động khác, bảo hiểm là khoản phúc lợi bắt buộc mà nhà Trường phải thực hiện theo quy định của nhà nước. Theo quy định của nhà nước, nhà Trường đã thực hiện một cách nghiêm túc và đầy đủ chính sách bảo hiểm (BHXH, BHYT, BHTN). Các chế độ bảo hiểm trên đã được 100% GV, cán bộ của nhà Trường hưởng ứng và tham gia. Bảo hiểm có đã tạo sự yên tâm cho mọi cho mọi GV trong quá trình công tác.

** Phúc lợi tự nguyện:*

Trường ĐH Lao động – Xã hội có những chương trình phúc lợi riêng dành cho GV của mình. Cụ thể là:

- Có quỹ phúc lợi dành riêng để thăm hỏi nhân viên khi ốm đau, thai sản, hiếu hỉ, ma chay...

- Khi GV phải đi công tác xa thì sẽ được bao cấp những chi phí về đi lại, ăn nghỉ...theo quy định về chế độ công tác phí của nhà Trường.

- Hỗ trợ 100% học phí mức cao nhất trong khung học phí quy định của Thủ Tướng Chính phủ cho GV được cử đi học tiến sỹ và kinh phí hỗ trợ tài liệu học tập, bảo vệ luận án.

- + Đối với các Trường hợp đi học tập, đào tạo khác, mức hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, GV do Hiệu trưởng quyết định.

- Thanh toán tiền tàu xe nghỉ phép năm.

- Theo thông lệ của nhà Trường, vào những dịp ngày lễ tết (tết nguyên đán, 8/3, 30/4, 1/5, 2/9, 20/10, 20/11, ngày truyền thống của Trường 27/5...) thì tất cả GV, cán bộ của Trường đều được nhận những khoản tiền thưởng hoặc hiện vật nhằm động viên tinh thần.

- Trường có trạm y tế phục vụ cho việc chăm sóc sức khỏe tại chỗ cho cán bộ, GV và người học toàn Trường.

- Có hệ thống thư viện với một lượng lớn giáo trình, tài liệu phục vụ cho việc đọc tại chỗ và mượn về của cán bộ, GV và người học.

- Có nơi trông xe miễn phí cho GV.

- Ngoài ra các hoạt động văn nghệ, thể dục, thể thao, hội thi, hội diễn... thường xuyên được tổ chức vào các dịp lễ như 8/3, 27/5, 20/10, 20/11 ...tạo cho đời sống tinh thần GV khá phong phú.

Tất cả những hình thức phúc lợi trên đều nhằm mục đích khích lệ, động viên GV sau những ngày làm việc căng thẳng, mệt mỏi, giúp họ lấy lại tinh thần cũng như TĐLLV tốt hơn, gắn bó với nhà Trường hơn.

Để đánh giá về thực trạng tạo ĐLLV cho GV thông qua về các chế độ PLTC trong Trường hiện nay, gồm: **(1) Phúc lợi bắt buộc:** khám sức khỏe định kỳ, BHXH, BHYT, BHTN; **(2) Phúc lợi tự nguyện:** Bảo hiểm sức khỏe, tặng quà sinh nhật, những ngày lễ trong năm; tặng quà cho con VC-NLĐ nhân ngày quốc tế thiếu nhi, trung thu, khen thưởng học tập; Tặng quà khi VC-NLĐ lập gia đình; Hối thăm, phúng viếng tứ thân phụ mẫu, người thân thuộc của VC-NLĐ mất, hỗ trợ nghỉ mát..). Học viên khảo sát ý kiến của 118 GV và tính toán cho kết quả ở Bảng 2.5 (**Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.3: Bảng 2.5. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ PLTC cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH**).

Thông kê ở Bảng số liệu 2.5 cho thấy, GV đánh giá chung về các chế độ PLTC cho GV ở mức đồng ý với ĐTB = 3.82; trong đó, nội dung Thầy, Cô hiểu rõ về các khoản PLTC mình đang được hưởng từ Trường và Trường thực hiện tốt chế độ phúc lợi bắt buộc (*khám sức khỏe định kỳ, BHXH, BHYT, BHTN*) được đánh giá cao nhất với cùng mức ĐTB = 3.93 (ĐLC = 0.64 và = 0.71 lần lượt). Thứ hai là nội dung Chính sách PLTC của Trường rõ ràng minh bạch với ĐTB = 3.91 (ĐLC = 0.72); Thứ ba là nội dung Chính sách PLTC của Trường luôn được Viên chức, NLD tham gia, ủng hộ với ĐTB = 3.83 (ĐLC = 0.81); nội dung thứ 4 là Trường luôn quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của Viên chức, NLD và Các mức chi trả cho các khoản PLTC hiện nay của Trường là phù hợp và có tính khuyến khích, cụ thể có cùng mức ĐTB = 3.80 (ĐLC lần lượt là 0.75 và 0.77) và nội dung được đánh giá có mức độ đồng ý thấp nhất là Các chế độ phúc lợi tự nguyện của Trường hiện nay đa dạng, phong phú, phù hợp nhu cầu Viên chức, NLD với ĐTB = 3.70 (ĐLC = 0.83).

2.2.2. Thực trạng tạo TĐLLV cho GV thông qua TLPTC

2.2.2.1. Tạo TĐLLV cho GV thông qua nội dung công việc của GV

*** Về nhiệm vụ của GV:** Hiện đang được nhà trường quy định tại điều 2 - “Quy định chế độ làm việc của GV Trường ĐH LĐ - XH” được ban hành năm 2020 của Trường; và điều 34, 35 của “Qui chế tổ chức và hoạt động của Trường ĐH Lao động – Xã hội” được Bộ trưởng Bộ LĐ - TB và XH phê duyệt theo Quyết định số 1599/QĐ-LĐTBXH ngày 18 tháng 11 năm 2016; Quy chế làm việc của Trường ĐH Lao động – Xã hội được ban hành năm 2019 của Trường.

Theo quy định đó, GV có các nhiệm vụ tổng quát sau: (1) Nhiệm vụ GD; (2) Nhiệm vụ NCKH và chuyển giao công nghệ; (3) Nhiệm vụ tham gia công tác quản lý đào tạo, quản lý hoạt động khoa học và công nghệ; (4) Nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Thời gian làm việc của GV trong năm học là 44 tuần (tương đương 1.760 giờ hành chính) để thực hiện nhiệm vụ GD, NCKH, phục vụ cộng đồng và thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn khác, được xác định theo năm học sau khi trừ đi số ngày nghỉ theo quy định. GV phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học (tương đương 586 giờ hành chính) để làm nhiệm vụ NCKH. Trong đó, định mức thời gian làm việc của GV trong 1 năm học (theo Quyết định số 2403/2020/QĐ-ĐH LĐXH ngày 03/09/2020 về việc ban hành Quy định chế độ làm việc của GV Trường ĐH LĐ - XH) được phân chia theo chức danh GV (Xem Bảng 2.3 trên)

- Mỗi năm, GV phải hoàn thành nhiệm vụ NCKH được giao tương ứng với chức danh hoặc vị trí công việc đang đảm nhiệm. Kết quả NCKH của GV được đánh giá thông qua các sản phẩm khoa học và công nghệ, các hoạt động nghiên cứu và chuyển giao công nghệ; tối thiểu tương đương với 1 đề tài NCKH cấp Trường được nghiệm thu từ đạt yêu cầu trở lên hoặc 1 bài báo

được công bố trên tạp chí khoa học có mã số chuẩn quốc tế ISSN hoặc 1 bài báo khoa học tại hội thảo khoa học chuyên ngành.

*** Về quyền hạn của GV:**

- Được sử dụng tài liệu, điều kiện vật chất của Trường vào việc GD, NCKH, hướng dẫn học sinh, người học thực hành, thực tập, ... theo kế hoạch.

- Được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm theo qui định của Bộ GD và Đào tạo và của nhà Trường.

- Được trao đổi kinh nghiệm về chuyên môn, nghiệp vụ, tham gia các hoạt động quản lý có liên quan; hướng dẫn học sinh – người học tham gia thi học sinh giỏi các cấp.

- Được nhận xét đánh giá về kết quả rèn luyện và kết quả học tập của học sinh, người học thuộc trách nhiệm và quyền hạn của mình.

- Đóng góp ý kiến với các đơn vị chức năng trong Trường, kiến nghị với Hiệu trưởng về những vấn đề liên quan đến công việc GD và quản lý của Trường.

- Được cử đi học các lớp tập trung, tại chức, bồi dưỡng nâng cao và hưởng các quyền lợi vật chất, tinh thần khác theo chế độ chính sách hiện hành của Nhà Trường và khả năng của Trường.

Ngoài những yếu tố thuộc về cá nhân người GV như năng lực, trình độ, sở thích và hoàn cảnh cá nhân thì việc mỗi người lựa chọn và kiên trì theo đuổi nghề GV còn do chính các đặc điểm của công việc đem lại. Các yếu tố thuộc về công việc là một trong những nhóm yếu tố tác động đến ĐLLV, đặc biệt đối với GV, một nghề nghiệp có tính chất đặc thù.

Kết quả khảo sát về các lý do chọn nghề của GV Trường ĐH LĐ -

XH: Học viên khảo sát ý kiến của 118 GV và tính toán cho kết quả ở Bảng 2.6 (*Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.4: Bảng 2.6. Ý kiến đánh giá về lý do lựa*

chọn nghề GV tại Trường). Theo số liệu Bảng 2.6 về các lý do lựa chọn nghề GV của Thầy, Cô Trường ĐH LD - XH cho thấy:

GV đánh giá chung về các lý do lựa chọn nghề GV ở mức đồng ý với ĐTB = 4.09, đây là mức tương đối cao, điều này thể hiện rõ định hướng lựa chọn nghề nghiệp của GV Trường là rất rõ ràng và thể hiện cam kết cao với nghề nghiệp mình lựa chọn.

Kết quả khảo sát trên cũng cho thấy: Với những GV kiêm CBQL có mức đánh giá các yếu tố lựa chọn nghề GV cao hơn so với GV không quản lý. Điều này, có thể giải thích là với GV kiêm CBQL đã nhiều năm công tác gắn bó với Trường, có được vị trí công tác cao, và có thể đã đạt được những thành tích nhiều hơn trong những yếu tố trên, do đó có mức độ đánh giá cao hơn về các yếu tố này.

Kết quả khảo sát về đánh giá các biện pháp tạo ĐLLV cho GV Trường thông qua nội dung công việc được thể hiện ở Bảng 2.7 như sau: ***(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.5: Bảng 2.7. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua nội dung công việc đang đảm nhận)***

Kết quả Bảng số liệu 2.7 cho thấy, GV đánh giá chung về đặc điểm của công việc ở mức đồng ý với ĐTB = 4.01. Kết quả phỏng vấn cũng khẳng định rằng, GV được giao công việc phù hợp trình độ chuyên môn, năng lực cụ thể thì họ cảm thấy gắn bó với công việc và thích thú với nó.

Kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy, công việc của GV ở đơn vị được giao phù hợp với năng lực, phẩm chất và trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, việc GV có cơ hội đưa ra sáng kiến còn rất hạn chế. Vì thế, lãnh đạo nên tạo điều kiện để GV có nhiều cơ hội để đưa ra các sáng kiến mới góp phần tăng chất lượng dạy và nghiên cứu của GV thông qua các khóa tập huấn, bồi dưỡng và có chính sách hỗ trợ kịp thời hoạt động này cho GV; Tăng cường hợp khoa để trao đổi các vấn đề liên quan đến chuyên môn, phương pháp GD,

nghiên cứu giữa Ban lãnh đạo Khoa, các bộ môn với GV làm thúc đẩy cho công tác này càng tốt hơn.

*** Thực trạng TĐLLV thông qua ĐGTHCV của GV:**

Đánh giá thi đua khen thưởng của VC-NLĐ (bao gồm cả GV) qua các tiêu chí được qui định trong Quyết định 2500/QĐ-ĐHLĐXH về ban hành quy định công tác thi đua, khen thưởng của trường ĐH LĐ - XH do Hiệu trưởng ban hành ngày 25/11/2019. Theo qui định của Trường, các tiêu chí đánh giá GV được xây dựng dựa trên nhiệm vụ của GV.. Trong đó, nhiệm vụ GD được đánh giá là nhiệm vụ chính (chiếm 60% tổng điểm), sau đó là nhiệm vụ NCKH (chiếm 20% tổng điểm). Các tiêu chí thi đua của nhà trường được xây dựng dựa trên qui định về nhiệm vụ của GV theo Luật Giáo dục 2019 và Luật Giáo dục đại học năm 2012, sửa đổi, bổ sung năm 2018.

Riêng đối với danh hiệu GV giỏi và chiến sĩ thi đua cấp cơ sở, tiêu chí NCKH được đánh giá cao. Ngoài ra, để đạt được danh hiệu cao nhất này, cán bộ, GV phải đăng ký từ đầu năm học. Việc đăng ký này có tác dụng tích cực trong việc định hướng và nỗ lực phấn đấu trong toàn bộ quá trình công tác cả năm của cán bộ, GV.

Qui trình đánh giá GV hiện nay theo 2 cấp là cấp đơn vị (bộ môn và khoa) và cấp Trường:

Ở cấp thứ nhất, việc đánh giá gồm 2 bước: bước 1, GV tự đánh giá và cho điểm theo Phiếu đánh giá; bước 2, bình xét cấp Khoa (Bộ môn trực thuộc Trường). Sau đó, ở cấp Trường, Hội đồng bình xét thi đua của trường sau khi tiến hành so sánh kết quả bình xét ở cấp đơn vị của từng GV, dựa thêm vào thông tin vi phạm qui chế giảng dạy, coi thi của GV (số liệu được theo dõi tại Phòng Quản lý Đào tạo) để đối chiếu và quyết định danh hiệu thi đua của từng trường hợp. Sau đó, kết quả xét của Hội đồng thi đua khen thưởng sẽ được thông báo tới các đơn vị. Nếu có ý kiến chưa thống nhất, thường trực

Hội đồng thi đua khen thưởng sẽ tổng hợp báo cáo chủ tịch Hội đồng xét, quyết định.

Kết quả đánh giá GV vừa có ý nghĩa về mặt tinh thần, vừa có ý nghĩa về mặt vật chất. Kết quả đánh giá được dùng để trả lương tăng thêm. Cách tính cụ thể được trình bày thêm ở tiêu chí “thu nhập của GV”. Tuy nhiên, kết quả đánh giá cán bộ, GV mới chỉ dừng lại ở việc khen thưởng, tính lương và thưởng cuối năm mà chưa được dùng vào việc đào tạo.

Kết quả khảo sát về đánh giá biện pháp tạo DLLV cho GV Trường thông qua thông qua thông qua công tác ĐGTHCV được thể hiện ở Bảng 2.8 như sau: ***(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.6: Bảng 2.8. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo DLLV cho GV thông qua thông qua công tác ĐGTHCV)***

Qua số liệu Bảng 2.8, có thể thấy rằng, ý kiến đánh giá của GV kiêm CBQL và GV không quản lý hầu như nhất quán ở tất cả các biện pháp tạo DLLV cho GV thông qua ĐGTHCV. DLC đều nhỏ hơn 1 thể hiện mức độ tập trung khá cao, độ phân tán thấp trong đánh giá của cả mẫu khảo sát.

Như vậy, kết quả điều tra bằng bảng hỏi, và phỏng vấn sâu cho phép nhận định rằng việc thực hiện các biện pháp tạo DLLV cho đội ngũ GV thông qua công việc được đánh giá khá tốt, cần lưu ý hơn đến khâu đánh giá công việc của GV theo tiêu chí phù hợp.

*** Thực trạng tạo DLLV cho GV thông qua đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV:**

Thực hiện tốt việc đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV. Tạo cơ hội cho GV học tập, tự học tập nâng cao chuyên môn nghề nghiệp sẽ khuyến khích về tinh thần làm việc của GV, giúp GV tăng tính thỏa mãn trong công việc hiện tại, việc nắm vững kiến thức và kỹ năng chuyên môn sẽ khiến cho GV tự tin và lạc quan về công việc. Mặt khác, khi được đào

tạo GV sẽ cảm thấy được nhà Trường tin tưởng. Đây là một động lực để GV gắn bó với nhà Trường và sẵn sàng đón nhận những thử thách khoa học mới, học phần mới.

Hiện nay, nhà trường rất khuyến khích đối với GV đi học tập dài hạn nâng cao trình độ. Nhà trường có các chế độ đãi ngộ rất tốt đối với hoạt động này. Cụ thể:

Chi hỗ trợ học phí: hỗ trợ 100% mức học phí theo khung học phí quy định tại Nghị định số 81/2021/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo Trong *Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường ĐH LĐ - XH* (ban hành theo Quyết định số 757/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 05/05/2023)

Ngoài khuyến khích học tập dài hạn, nhà trường còn tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, hoạt động sinh hoạt khoa học như hội nghị, hội thảo tại trường hoặc cử GV đi tham gia theo chương trình của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Kết quả khảo sát về đánh giá biện pháp tạo ĐLLV cho GV Trường thông qua đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ được thể hiện ở Bảng 2.9 như sau: (***Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.7: Bảng 2.9. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ***)

Kết quả Bảng số liệu Bảng 2.9 cho thấy, GV đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng và cơ hội phát triển nghề nghiệp ở mức đồng ý chung với ĐTB = 3.84, trong đó nội dung Thầy, Cô được Trường tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ kinh phí khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ được đánh giá cao nhất với ĐTB = 3.99 (ĐLC = 0.73).

Hai nội dung cùng có mức độ đồng ý đánh giá thấp nhất là Thầy, Cô thường xuyên được tập huấn về phương pháp GD, NCKH và Trường có đánh giá hiệu quả các khóa đào tạo, bồi dưỡng của GV với cùng mức ĐTB = 3.72 (ĐLC = 0.86 và = 0.91 lần lượt).

Học viên đã tổng hợp, thống kê danh sách các khóa đào tạo, bồi dưỡng do Trường tổ chức giai đoạn 2018 - 2022 (**Chi tiết xem Phụ lục số 1.8**)

Các khóa đào tạo, bồi dưỡng cho GV về phương pháp GD, NCKH chưa được quan tâm và chú trọng. Trong khi đây là 2 nhiệm vụ quan trọng nhất của mỗi GV và giúp cho Nhà Trường nâng cao chất lượng đào tạo và phục vụ cộng đồng. Do đó, nhà Trường cần xây dựng chiến lược, kế hoạch, quy trình và dành nguồn lực kinh phí phù hợp cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho GV về phương pháp GD, NCKH trong thời gian tới.

2.2.2.2. *Tạo TĐLLV cho GV thông qua việc tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp*

Thăng tiến chính là mốc quan trọng trong sự nghiệp của mỗi GV, là phần thưởng xứng đáng cho GV có cống hiến cho nhà Trường, là khẳng định năng lực làm việc của GV. Việc tạo cơ hội thăng tiến cho GV sẽ tạo cho nhân viên TĐLLV và làm họ gắn bó với nhà Trường, gắn bó với nghề nghiệp. Kết quả khảo sát đánh giá về tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp của GV như sau: (**Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.9: Bảng 2.11. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp**)

Kết quả Bảng số liệu 2.11 cho thấy, GV đánh giá công tác tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV ở mức đồng ý chung với ĐTB = 3.68, trong đó nội dung Trường quy định tiêu chuẩn, điều kiện xét đề bạt rõ ràng, hợp lý được đánh giá cao nhất với ĐTB = 3.78 (ĐLC = 0.72). Điều này

cho thấy Nhà Trường đã xây dựng, triển khai tốt và thông tin rộng rãi chính sách cho cán bộ, GV trong Trường về tiêu chuẩn, quy trình, điều kiện quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ. Nghiên cứu tài liệu thứ cấp về công tác cán bộ của Trường cho thấy: Trường đã xây dựng văn bản hướng dẫn công tác quy hoạch lãnh đạo, quản lý các cấp giai đoạn 2021 - 2026; Với đội ngũ GV, nhà Trường cũng quy định rất rõ trong đề án vị trí việc làm, quy định chế độ làm việc của GV cũng quy định rất rõ nhiệm vụ, quyền hạn, tiêu chuẩn từng chức danh GV, chức danh GV được bổ nhiệm làm quản lý Khoa và Bộ môn.

Nội dung được đánh giá có mức độ đồng ý thấp nhất là Trường có chính sách hợp lý để thu hút và giữ chân GV giỏi với ĐTB = 3.45 (ĐLC = 1.06)

2.2.2.3. Tạo ĐLLV cho GV thông qua môi trường làm việc

Để đánh giá về mức độ đáp ứng của điều kiện và môi trường làm việc hiện nay của nhà Trường đối với công việc của GV, Học viên đã tiến hành khảo sát 118 GV đánh giá các nội dung thể hiện điều kiện và môi trường làm việc và xử lý thu được kết quả như sau: **(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.10: Bảng 2.12. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua Môi Trường vật chất đối với công việc)**

Kết quả thống kê trình bày trong Bảng 2.12 cho thấy: ý kiến của GV là CBQL khoa và GV không quản lý có sự chênh lệch đáng kể ở cả 6 nội dung đánh giá. GV là CBQL khoa có đánh giá lạc quan và tích cực hơn về Môi Trường làm việc so với GV không quản lý. Số liệu cho thấy: mặc dù cả 6/6 biện pháp tạo ĐLLV thông qua Môi Trường làm việc đều có mức độ ý kiến “Đồng ý”, tuy nhiên điểm đánh giá trung bình chung là không cao (dưới 4) trong đó, có 3 biện pháp có mức độ đồng ý thấp hơn: Phương tiện, thiết bị cần thiết cho GD và NCKH được trang bị đầy đủ (hạng 5); Giảng đường, phòng học, phòng làm việc an toàn, sạch sẽ, đủ ánh sáng (đồng hạng 4); Phối hợp chặt chẽ với cộng đồng,

Đoàn Thanh niên... tổ chức các phong trào thi đua, các sinh hoạt tập thể... (hạng 3).

Qua phỏng vấn sâu, ý kiến khá tập trung là mặc dù lãnh đạo Trường đã quan tâm đầu tư cơ sở vật chất và thiết bị phục vụ dạy học, nhưng nhìn chung, cơ sở vật chất và thiết bị còn thiếu thốn, do những khó khăn khách quan về tài chính.

Như vậy, qua đây cho thấy GV đánh giá về điều kiện phương tiện GD, sự an toàn và tiện nghi còn chưa cao.

Môi Trường xã hội/tinh thần cho GV - Môi quan hệ với người quản lý:

Kết quả khảo sát đánh giá về biện pháp tạo DLLV cho GV thông qua môi Trường xã hội cho GV - Môi quan hệ với người quản lý như sau: ***(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.11: Bảng 2.13. Ý kiến đánh giá về thực hiện các biện pháp tạo DLLV cho GV thông qua môi Trường xã hội cho GV - Môi quan hệ với người quản lý)***

Kết quả bảng số liệu 2.13 cho thấy, biện pháp tác động thông qua Môi Trường xã hội cho GV về mối quan hệ với người quản lý để tạo DLLV cho GV cho thấy, GV đánh giá Môi Trường xã hội này ở mức đồng ý với ĐTB = 3.77.

Không chỉ đơn thuần là mối quan hệ giữa các CBGV trong Trường với nhau trong công việc; việc xây dựng mối quan hệ giữa lãnh đạo Nhà Trường, cán bộ quản lý với CBNV trong Trường cũng hết sức quan trọng. Kết quả khảo sát cán bộ, GV đều đồng ý rằng cán bộ, GV đã được tôn trọng và lắng nghe ý kiến; và đồng ý là Thầy, Cô được đối xử bình đẳng, tôn trọng và lắng nghe và Lãnh đạo, tập thể trong Trường luôn ghi nhận sự đóng góp của Thầy, Cô. Đây được coi là tín hiệu tích cực từ cán bộ, GV cho thấy lãnh đạo Nhà Trường đã cố gắng xây dựng mối quan hệ thân thiện, gần gũi để có thể nắm bắt nhanh nhất

những yêu cầu mong muốn của cán bộ, GV. Tuy nhiên, vẫn còn những ý kiến đồng ý thấp, khi GV được khảo sát đánh giá rằng cán bộ lãnh đạo phong cách lãnh đạo dân chủ chưa cao, đôi lúc còn chưa thực sự chú tâm, lắng nghe ý kiến phản hồi của cán bộ, GV, nhất là về các yếu tố liên quan đến điều kiện làm việc. Một số ý kiến đề xuất chính đáng của GV chưa được xem xét một cách nghiêm túc và vẫn tồn tại quan điểm lãnh đạo kiểu hành chính trong Nhà Trường.

Môi Trường xã hội/tinh thần cho GV - Môi quan hệ với đồng nghiệp:

Kết quả khảo sát đánh giá về biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua môi Trường xã hội cho GV - Môi quan hệ với đồng nghiệp như sau: ***(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.12: Bảng 2.14. Ý kiến đánh giá về thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua môi trường xã hội cho GV - Môi quan hệ với đồng nghiệp)***

Kết quả bảng 2.14 cho thấy, biện pháp tác động thông qua môi trường xã hội cho GV về môi quan hệ với đồng nghiệp để tạo ĐLLV cho GV cho thấy, GV đánh giá môi Trường xã hội này ở mức đồng ý với ĐTB = 3.94.

Qua kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy, nhà Trường đã xây dựng văn hóa nhà Trường thân thiện, mối quan hệ giữa các đồng nghiệp được GV đánh giá cao. Đây là một lợi thế của nhà Trường trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ trong nhà Trường. Tuy nhiên, còn nhiều hạn chế về cơ sở vật chất phục vụ nhu cầu làm việc, GD và NCKH cho GV. Do đó, nhà Trường cần từng bước cải thiện các hạn chế này để GV phát huy tối đa năng lực phục vụ cho các nhiệm vụ mà GV đảm nhận.

2.2.3. Các tiêu chí đo lường TĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH

Để đánh giá hiệu quả của các biện pháp TĐLLV của GV thông qua TLLĐ, Học viên đã tiến hành khảo sát 118 GV để thấy rõ hơn: Biểu hiện chung của ĐLLV của GV; Biểu hiện của ĐLLV của GV trong hoạt động GD; và biểu hiện của ĐLLV của GV trong hoạt động NCKH; Đồng thời, tính toán, so sánh

các biểu hiện ĐLLV của GV theo các đặc điểm cá nhân của GV như: chức vụ; giới tính; tuổi tác; thâm niên công tác; học hàm/học vị. Qua đó sẽ giúp cho lãnh đạo nhà Trường có cái nhìn đúng đắn hơn về hoạt động tạo ĐLLV cho GV.

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi: Khách thể khảo sát được yêu cầu tự đánh giá về mức độ thường xuyên (TX) của các biểu hiện ĐLLV theo thang đo Likert 5 mức độ, quy ước như sau: 5 điểm - *rất TX*, 4 điểm - *khá TX*, 3 điểm - *thỉnh thoảng*, 2 điểm - *hiếm khi*, 1 điểm - *hầu như không có*. Điểm trung bình (ĐTB) được chia ra các mức độ: 1 điểm - 1,80 điểm: *Hầu như không có*; 1,81 điểm - 2,60 điểm: *Hiếm khi*; 2,61 điểm - 3,40 điểm: *Thỉnh thoảng*; 3,41 điểm - 4,20 điểm: *Khá TX*; 4,21 điểm - 5 điểm: *Rất TX*.

*** Các biểu hiện của ĐLLV của GV trong nhà Trường nói chung:**

Về ĐLLV chung của GV: với 5 tiêu chí biểu hiện ĐLLV, các GV được khảo sát đều đánh giá ở mức “*Khá TX*”. Kết quả khảo sát như sau: **(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.13: Bảng 2.15. Biểu hiện chung của ĐLLV của GV Trường ĐH LD - XH)**

Với những kết quả đánh giá ở Bảng 2.15, cho thấy ĐLLV chung của GV Trường chưa cao, các biểu hiện ĐLLV ở trên mức trung bình và chưa thực sự là thể hiện bằng những cảm nhận thường xuyên và ổn định. Để đánh giá cụ thể hơn ĐLLV của GV Trường, Học viên cũng đưa ra các biểu hiện ĐLLV cụ thể gắn với 2 nhiệm vụ quan trọng của GV là: Hoạt động GD và hoạt động NCKH. Cụ thể các biểu hiện này được thể hiện qua kết quả khảo sát như sau:

*** Về ĐLLV của GV trong hoạt động GD:** với 6 tiêu chí biểu hiện ĐLLV, các GV được khảo sát đều đánh giá ở mức “*Khá thường xuyên*”. **(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.14: Bảng 2.16. Biểu hiện của ĐLLV của GV Trường trong hoạt động GD)**

*** Về DLLV của GV trong hoạt động NCKH:** với 6 tiêu chí biểu hiện DLLV, các GV được khảo sát đều đánh giá ở mức “*Khá thường xuyên*”. **(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.15: Bảng 2.17. Biểu hiện của DLLV của GV trong hoạt động NCKH)**

Qua đánh giá biểu hiện DLLV cụ thể gắn với 2 nhiệm vụ quan trọng của GV là: Hoạt động GD và hoạt động NCKH, cũng cho thấy DLLV của GV trong hoạt động GD được thể hiện cao hơn so với DLLV của GV trong hoạt động NCKH, mặc dù cùng ở mức đánh giá biểu hiện ở mức “*Khá thường xuyên*”. Tuy nhiên, Điểm đánh giá trung bình cho các biểu hiện DLLV của GV trong GD có điểm số cao hơn và đều trên 4 điểm, ngược lại ĐTB cho các biểu hiện DLLV của GV trong hoạt động NCKH đều dưới 4 điểm.

*** So sánh biểu hiện của DLLV của GV Trường ĐH LD - XH theo các tiêu chí khác nhau:**

- Theo chức vụ:

29 GV kiêm CBQL và 89 GV được khảo sát về mức độ thường xuyên của các biểu hiện DLLV ở họ. Kết quả khảo sát được trình bày trong Bảng 2.17 cho thấy: Biểu hiện DLLV chung, biểu hiện DLLV trong GD và trong NCKH của GV kiêm CBQL có mức độ TX hơn của so với GV không kiêm CBQL. Nếu so sánh giữa hoạt động GD và hoạt động NCKH, ở cả 2 nhóm khách thể, thì biểu hiện DLLV trong GD có mức độ cao hơn trong NCKH **(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.16: Bảng 2.18. So sánh về biểu hiện DLLV của GV theo chức vụ)**

- Theo giới tính:

36 GV nam và 82 GV nữ được khảo sát về mức độ thường xuyên của các biểu hiện DLLV ở họ. Kết quả khảo sát được trình bày trong dưới đây cho thấy biểu hiện DLLV ở GV nam và nữ không có sự chênh lệch đáng kể, nhưng xét tương đối thì DLLV của GV nữ nhỉnh hơn so với GV nam. Ở cả

GV nam và nữ, biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD có mức độ cao trong NCKH và đều chỉ đạt mức “Khá TX”. *(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.17:*

Bảng 2.19. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo giới tính)

- Theo tuổi tác:

4 GV dưới 30 tuổi, 47 GV từ 30 đến 40 tuổi, 63 GV từ 40 đến 50 tuổi và 4 GV trên 50 tuổi được khảo sát về mức độ TX của các biểu hiện ĐLLV ở họ. Kết quả khảo sát được trình bày trong Bảng dưới đây. Kết quả thống kê so sánh biểu hiện của ĐLLV theo tuổi tác ở bảng dưới đây cho thấy *(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.18: Bảng 2.20. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo tuổi):*

- GV trên 50 tuổi có biểu hiện ĐLLV về tất cả các mặt đều ở mức “Khá TX”, nhưng có mức độ đánh giá cao nhất ở các biểu hiện so với các độ tuổi còn lại.

- Độ tuổi 40 - 50 tuổi lại có mức độ biểu hiện ĐLLV ở tất cả các mặt chỉ ở mức “Khá TX”; ĐTB biểu hiện ĐLLV trong GD và NCKH xếp ở vị trí thứ 2 trong các độ tuổi còn lại.

- Độ tuổi 30 - 40 tuổi lại có mức độ biểu hiện ĐLLV ở tất cả các mặt chỉ ở mức “Khá TX”; ĐTB biểu hiện ĐLLV trong GD và NCKH xếp ở vị trí cao nhất trong các độ tuổi còn lại.

- Độ tuổi dưới 30 tuổi có biểu hiện ĐLLV trong GD và NCKH đều ở mức (Khá TX); ĐTB biểu hiện ĐLLV trong GD và NCKH thấp nhất trong 3 độ tuổi.

Kết quả trên có thể lí giải bằng một số ý kiến của CBQL khoa và GV trong phỏng vấn sâu:

“Dưới 30 tuổi là độ tuổi chưa thật sự ổn định, GV còn nhiều bỡ ngỡ, phải đầu tư học hành nâng cao trình độ về chuyên môn nghiệp vụ GD, chưa có nhiều thời gian cho NCKH” (GV 2);

“Từ 30 đến 40 tuổi là độ tuổi GV có sức làm việc tốt nhất, kinh nghiệm nghề nghiệp đã tích lũy được ở mức tương đối và sẽ là đội ngũ kế cận cho sự phát triển tương lai của nhà Trường và lại có ĐLLV cao nhất. Đây là tín hiệu đang mừng cho nhà Trường. Do đó, nhà Trường cần có chính sách bồi dưỡng, tạo sân cho nhóm GV này phát huy khả năng và cống hiến cho sự phát triển của Trường trong tương lai” (CBQL2)

“Từ 40 đến 50 tuổi là độ tuổi bắt đầu ổn định sự nghiệp và cuộc sống, có thể mang tâm lí chủ quan, nghỉ ngơi sau khoảng thời gian phấn đấu khẳng định bản thân, hoặc bắt đầu quan tâm đến địa vị và quyền lực...” (GV 3).

“Trên 50 tuổi là độ tuổi chín muồi về trình độ, kinh nghiệm, ổn định trong sự nghiệp, tập trung cho GD và NCKH” (CBQL5).

- Theo thâm niên công tác:

4 GV có thâm niên công tác dưới 5 năm, 47 GV từ 5 đến 10 năm, 63 GV từ 10 đến 15 năm và 4 GV trên 15 năm được khảo sát về mức độ thường xuyên của các biểu hiện ĐLLV ở họ. Kết quả khảo sát về biểu hiện ĐLLV của GV theo thâm niên công tác được trình bày trong Bảng dưới đây (***Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.19: Bảng 2.21. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo thâm niên công tác***):

Theo bảng dữ liệu 2.21 cho thấy: trong 4 loại thâm niên, loại có mức độ biểu hiện ĐLLV thấp nhất là dưới 5 năm; loại có mức độ biểu hiện ĐLLV thấp thứ hai là trên 15 năm; 2 loại thâm niên còn lại có biểu hiện ĐLLV ở mức cao hơn, trong đó, loại thâm niên 10 - 15 năm có biểu hiện ĐLLV ở mức cao nhất. So sánh biểu hiện ĐLLV theo thâm niên công tác cho thấy yếu tố thâm niên ảnh hưởng rõ nét đến ĐLLV của GV.

- Theo học hàm, học vị của GV:

Với 84 GV có học vị thạc sĩ, 31 GV có học vị tiến sĩ, 3 GV có học hàm PGS được khảo sát về mức độ TX của các biểu hiện ĐLLV ở họ. Kết

qua khảo sát về biểu hiện ĐLLV của GV theo học hàm/học vị được trình bày trong Bảng dưới đây (***Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.20: Bảng 2.22. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo học hàm/học vị***):

- GV có học vị thạc sỹ có biểu hiện ĐLLV về tất cả các mặt đều ở mức “Khá TX”, và có mức độ đánh giá thấp nhất ở các biểu hiện so với các nhóm còn lại.

- GV có học vị tiến sỹ có mức độ biểu hiện ĐLLV ở tất cả các mặt chỉ ở mức “Khá TX”; ĐTB biểu hiện ĐLLV trong GD và NCKH xếp ở vị trí thứ 2 trong các nhóm còn lại.

- GV có học hàm PGS có mức độ biểu hiện ĐLLV ở tất cả các mặt chỉ ở mức “Khá TX”; ĐTB biểu hiện ĐLLV trong GD và NCKH xếp ở vị trí cao nhất trong các nhóm còn lại.

2.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LD - XH

2.3.1. Các nhân tố thuộc về GV

2.2.3.1. Các yếu tố thuộc về đặc điểm cá nhân GV

Các yếu tố thuộc về cá nhân GV là một trong những nhóm yếu tố có ảnh hưởng lớn đến ĐLLV của GV. Những nhu cầu cá nhân, khả năng, trình độ, sở thích đều có ảnh hưởng đến ĐLLV. Thống kê quy mô và cơ cấu đội ngũ GV trường ĐH LD - XH 3 năm gần đây thể hiện ở Bảng 2.23, cho thấy:

- GV có học hàm PGS có 4 người, chiếm 1,3% trong tổng số GV cơ hữu của trường. Tỷ lệ này còn thấy rất thấp so với một số trường ĐH quốc lập khác trên địa bàn Hà Nội.

- GV có trình độ TS có số lượng và tỉ lệ tăng dần qua các năm nhưng cũng mới chỉ ở con số thấp – 0.72 %.

- GV có trình độ từ thạc sỹ cũng có xu hướng tăng cả về số lượng và tỉ lệ.

- GV có trình độ từ ĐH có xu hướng giảm dần cả về số lượng và tỉ lệ.

Bảng 2.3. Quy mô, cơ cấu GV trong 3 năm gần đây - Tại TSC

TT	Trình độ, học hàm	31/12/ 2020		31/12/ 2021		31/12/ 2022		Tăng/giảm (người)	
		SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	2021/ 2020	2022/ 2021
1	GS	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0
2	PGS	4	1.39	4	1.27	4	1.30	0	0
3	TS	103	35.8 9	113	35.76	112	36.4 8	10	-1
4	Thạc sĩ	177	61.6 7	196	62.03	189	61.5 6	19	-7
5	ĐH	3	1.05	3	0.95	2	0.65	0	-1
Tổng số GV		287	100	316	100	307	100	29	-9

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp

Theo số liệu trên cho thấy, đội ngũ GV Trường ĐH LĐ-XH đủ trình độ theo Quy định mới nhất về tiêu chuẩn đối với GV ĐH (hạng III) là Theo quy định tại Điều 5 Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT và khoản 1 Điều 2 Thông tư 04/2022/TT-BGDĐT (có hiệu lực thi hành từ ngày 19/04/2022). Sự thay đổi về trình độ GV đều theo hướng phát triển từ bậc dưới lên các bậc trên. Đây là sự chuyển biến rất tích cực về chất của GV của trường. Tuy nhiên, nhìn một cách tổng thể thì trình độ của cán bộ, GV của trường có học hàm (PGS, GS) còn quá ít. Số lượng GV được tuyển dụng đảm bảo đáp ứng yêu cầu về quy mô đào tạo của nhà trường trong những năm qua.

Theo Bảng số liệu 2.24 cho thấy, cơ cấu độ tuổi của GV trường ĐH LĐ - XH trong nhóm tuổi 30 – 40 tuổi chiếm 34.53%, trong nhóm tuổi 41 – 50

tuổi chiếm 58.30% (năm 2022) như vậy cơ cấu đội ngũ GV của trường đang có xu hướng già hóa. Theo một khảo sát được hãng chuyên về nhân sự Robert Half thực hiện kết quả nghiên cứu cho rằng ở những năm ngoài 30 tuổi, áp lực gia đình và trách nhiệm tài chính gia tăng khiến chúng ta vấp phải nhiều vấn đề, cả ở chỗ làm lẫn khi ở nhà. Hơn nữa, nhóm này ít hài lòng với công việc hơn so với các đồng nghiệp trẻ, cứ 1 trong 6 người từ 35 tuổi trở lên không vừa ý với công việc và tuổi 35 cũng là tuổi bắt đầu chán ghét công việc. Như vậy việc tạo động lực cho đội ngũ GV trường ĐH LĐ - XH là vấn đề rất cần thiết và thiết thực hiện nay vì số lượng GV thuộc nhóm tuổi này đang chiếm tỷ trọng lớn chiếm 92.83% số lượng GV công tác GD trong trường.

Bảng 2.4. Quy mô và cơ cấu GV cơ hữu của Trường - Trụ sở chính 43 Trần Duy Hưng tính đến ngày 31/12/2022

TT	Phân loại theo giới tính (người)		Phân loại theo nhóm tuổi (người)				
	Nam	Nữ	< 30	30-40	41-50	51-60	> 60
1	0	0	0	0	0	0	0
2	2	2	0	0	2	2	0
3	33	80	0	16	84	12	0
4	47	143	2	90	93	6	0
Tổng	82	225	2	106	179	20	0

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp

Sau hơn 60 năm xây dựng và phát triển, đội ngũ nhân lực của Nhà trường không ngừng tăng lên cả về số lượng và chất lượng. Tổng số GV tính đến ngày 30/12/2022 tại trụ sở chính của Trường là: 307, trong đó có 4 PGS; 112 TS; 189 thạc sĩ; và 2 ĐH. Đa số GV được đào tạo ở các nước phát triển hoặc các trường ĐH có uy tín trong nước. Đội ngũ GV của Nhà trường là những nhà giáo, nhà khoa học có năng lực, có trình độ chuyên môn cao và

luôn tâm huyết với sự nghiệp nghiên cứu và đào tạo. Nhà trường cũng đã phát huy được hiệu quả sử dụng đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD ĐH trong giai đoạn hiện nay.

2.2.3.1. Các yếu tố thuộc về hiệu suất làm việc của GV trường

Hiệu suất đạt được trong hoạt động GD sẽ được đo lường bởi số giờ giảng các hệ ĐH chính quy và tại chức, số giờ giảng các lớp sau ĐH, số giờ hướng dẫn sinh viên làm BCTTTN, Khóa luận, Luận văn tốt nghiệp, số giờ giảng vượt định mức, mức độ đánh giá của sinh viên về chất lượng GD mỗi kỳ....Những GV có thành tích hoạt động GD nhiều hơn thì được trả thù lao từ GD nhiều hơn và ngược lại.

Nhiệm vụ quan trọng của GV không chỉ là vấn đề GD mà còn được thể hiện ở nhiệm vụ NCKH. Nhà nước nói chung và các trường ĐH công lập nói riêng luôn đề cao, chú trọng và là một tiêu chuẩn quan trọng hàng đầu để đánh giá khả năng toàn diện của GV. Trong đó việc đẩy mạnh GV tích cực tham gia các hoạt động NCKH là một trong những biện pháp quan trọng để hướng tới nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng tốt hơn nhu cầu ngày càng khắt khe của xã hội. Trong quá trình tham gia NCKH, nếu đạt kết quả tốt, sẽ là yếu tố quan trọng nâng cao vị thế và uy tín của chính bản thân GV, đồng thời góp phần nâng cao vị thế và uy tín của trường với xã hội.

*** Số lượng giờ GD và NCKH của GV trường:**

Theo thống kê từ Phòng Quản lý đào tạo, trong các năm học từ 2018 - 2019 đến năm học 2021 - 2022, đa số các GV đều hoàn thành hoặc vượt mức giờ giảng và NCKH định mức của mình.

Bảng 2.5. Số giờ giảng và NCKH bình quân của 1 GV/năm học

TT	Nhiệm vụ thực hiện	Năm học 2018 - 2019	Năm học 2019 - 2020	Năm học 2021 - 2022
1	Số giờ GD bình quân/GV	419	402	377
2	Số giờ NCKH bình quân/GV	307	318	281

(Nguồn: Phòng Quản lý đào tạo)

Như vậy, trung bình 1 GV phải dạy 400 giờ/năm học và hoàn thành NCKH trung bình 302 giờ/ năm học trong 03 năm gần đây, gấp 1,54 lần so với định mức giờ giảng theo quy định và gấp 2,32 lần so với định mức giờ NCKH theo quy định (theo quy định định mức GD là 260 giờ/năm học; định mức NCKH 130 giờ/1 năm học). Thực trạng này là tất yếu khi đội ngũ GV cơ hữu của Trường còn thiếu, chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo của các ngành học của Nhà trường. Một số rất ít GV bị thiếu giờ do các yếu tố khách quan như ngành học ít sinh viên, số học phần đảm nhiệm ít...

Về chất lượng GD: Kết quả khảo sát lấy ý kiến người học về chất lượng GD của đội ngũ GV của Nhà trường do Phòng Quản lý chất lượng thực hiện các năm học gần đây đã cho thấy phần lớn GV của Nhà trường được đánh giá là có phẩm chất tốt và trình độ chuyên môn khá tốt.

Theo thống kê của Phòng Khoa học và Hợp tác quốc tế, phần lớn GV của Trường đều đủ và vượt giờ NCKH định mức được giao nghĩa vụ hằng năm, cụ thể số liệu bảng tổng hợp sau (**Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.21: Bảng 2.26. Số lượng hoạt động NCKH giai đoạn 2018 - 2022 tại Trụ sở chính**):

Kết quả phân tích hiệu quả làm việc của GV cho thấy rằng, những năm gần đây hiệu suất NCKH và hiệu suất dịch vụ được GV ngày càng quan tâm, chú trọng nhiều hơn, hiệu suất GD lại có xu hướng giảm. Điều này hoàn toàn phù hợp về quy mô TLTC mà Học viên đánh giá ở trên.

2.3.2. Các nhân tố thuộc về môi trường bên trong Trường

Quan điểm của nhà lãnh đạo về hoạt động tạo động lực cho GV: Hơn 60 năm xây dựng và trưởng thành, Đảng ủy và Ban Giám hiệu Trường ĐH Lao động Xã hội đã phát huy được vai trò lãnh đạo của mình trong từng thời kỳ và tạo được sự đồng thuận từ phía GV nhà trường. Những ảnh hưởng của lãnh đạo nhà trường mà đặc biệt là của Hiệu trưởng đã tác động mạnh mẽ tới công tác tạo ĐLLV cho đội ngũ GV. Hiệu trưởng Trường ĐHLĐXH là người lãnh đạo gương mẫu, luôn có được uy tín đối với GV nhà trường. Hiệu trưởng luôn chú ý đến nhu cầu của GV, người có phong cách lãnh đạo dân chủ, tăng cường đối thoại, xây dựng tập thể sư phạm vừa có tâm vừa có tầm. Chỉ hơn 10 năm trở lại đây, mặc dù có sự giao thoa của 3 thể hệ lãnh đạo nhà trường nhưng trường đã không ngừng thay đổi cả về chất và lượng, quy mô đào tạo tăng lên khá cao, đội ngũ GV được bổ sung và đào tạo nâng cao; vị thế của trường được dần được khẳng định. Bên cạnh đó, lãnh đạo nhà trường cũng quan tâm đẩy mạnh các phong trào thi đua, khen thưởng, động viên kịp thời các tập thể, cá nhân làm tốt công việc được giao. Nhìn chung, trong những năm gần đây, lãnh đạo nhà trường đã thực sự quan tâm trú trọng đến các hoạt động nhằm tạo ĐLLV cho GV trong trường và coi việc đầu tư vào nhân lực là sự đầu tư đem lại hiệu quả lâu dài và bền vững.

Khả năng tài chính của nhà trường: Trường ĐHLĐXH là đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm một phần về tài chính, do vậy những khoản thu chi luôn nằm trong dự toán, tờ trình được phê duyệt. Kinh phí hoạt động thường xuyên hàng năm của Trường ĐHLĐXH do Bộ LĐTBXH cấp từ ngân sách Nhà nước, nguồn thu học phí, lệ phí và một phần hình thành từ các nguồn thu hợp pháp của Nhà trường. Hàng năm, Nhà trường lập dự toán thu chi tài chính và dự toán ngân sách trong đó xác định rõ chỉ số tài chính của hoạt động đào tạo, NCKH và PVCĐ như: Học phí các

loại hình đào tạo, lệ phí tuyển sinh, định mức chi tiền giờ giảng, tiền coi thi... Để đảm bảo việc sử dụng kinh phí đúng mục đích, tiết kiệm, có hiệu quả của các hoạt động đào tạo, NCKH và PVCD và các hoạt động khác. Nhà trường đã ban hành quy chế chi tiêu nội bộ cho từng năm phù hợp từng giai đoạn phát triển. Trong quy chế có hướng dẫn chi tiết trình tự, mẫu biểu làm thủ tục thanh toán. Căn cứ vào dự toán được giao các năm, nguồn thu từ học phí chính quy, sau ĐH, hệ vừa làm vừa học, hoạt động liên kết đào tạo, phí và lệ phí, kết quả tiết kiệm chi trong năm, trường xem xét các kế hoạch và thực hiện một số kế hoạch vốn đầu tư để cải tạo nâng cấp phòng học, phòng làm việc, mua sắm CSVN phục vụ dạy và học. Nhà trường xây dựng dự toán chi cho từng hoạt động thuộc nguồn ngân sách, nguồn thu dịch vụ để chi cho các hoạt động đào tạo, NCKH, PVCD và các hoạt động khác. Các nội dung chi, khoản chi đều thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước và của quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường đảm bảo tính kịp thời, chính xác. Bảng tổng hợp kinh phí thu, chi cho từng hoạt động đào tạo, NCKH, PVCD thể hiện trên Báo cáo tài chính giai đoạn 2018-2022 (**Xem chi tiết phụ lục 1.22: Bảng 2.27. Kết quả thu - chi cho ĐT, NCKH, PVCD tại TSC, hai cơ sở giai đoạn 2018 - 2022**)

2.3.3. Các nhân tố thuộc về môi trường bên ngoài Trường

2.3.3.1. Thực trạng các quy định pháp luật của Nhà nước về TL của GV

Theo quy định hiện hành của Nhà nước, TL của GV bao gồm:

TL theo bậc trong chức danh nghề nghiệp: được tính theo mức MLCS nhân với hệ số lương theo bậc trong chức danh nghề nghiệp được xếp. Các chế độ phụ cấp lương như phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp thâm niên nghề, phụ cấp thu hút, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp khu vực,...

TL tăng thêm trên cơ sở thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ theo Nghị định số 60/2021/NĐ-CP, Ngày 21 tháng 06 năm 2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ cho đơn vị sự nghiệp công lập (viết tắt là Nghị định 60) và Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy BCHTW khóa XII về cải cách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp. Theo đó, Hiện tại, Nhà trường đã tự chủ: 77% kinh phí chi thường xuyên, nên được xếp vào nhóm 3 (*Đơn vị tự bảo đảm từ 70% đến dưới 100% chi thường xuyên*); Khi đó, việc trích lập quỹ bổ sung thu nhập và chi thu nhập tăng thêm như sau: (i) Trong thời gian Chính phủ chưa ban hành chế độ tiền lương theo Nghị quyết 27, Trường trích lập quỹ trên tối đa không quá 2 lần quỹ tiền lương ngạch, bậc, chức vụ, các khoản đóng góp theo lương và các khoản phụ cấp do Nhà nước quy định; (ii) Kể từ thời điểm chế độ tiền lương do Chính phủ quy định theo Nghị quyết 27 có hiệu lực thì thực hiện như sau: Với đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên ở nhóm 3, được chi thu nhập bình quân tăng thêm không quá 0,8 lần quỹ lương cơ bản của VC, NLĐ của đơn vị.

Những hạn chế của chế độ TL hiện hành đối với viên chức mà cụ thể ở đây là GV:

Mức MLCS dùng để tính lương theo bậc trong chức danh nghề nghiệp và các chế độ phụ cấp lương hiện hành đối với viên chức còn thấp, chưa bảo đảm đời sống của viên chức và thấp hơn nhiều so với mức lương tối thiểu vùng của khu vực tổ chức. Mức MLCS từ ngày 01/7/2023 áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức là 1,80 triệu đồng/tháng, bằng 38,46% bình quân mức lương tối thiểu vùng của khu vực tổ chức (4,68 triệu đồng/tháng).

Việc quản lý, đánh giá và trả lương đối với GV còn chủ yếu dựa vào bằng cấp đào tạo và thâm niên công tác, chưa theo yêu cầu vị trí việc làm,

chưa gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của vị trí việc làm đảm nhận. Trong thực tế, không ít đơn vị diễn ra tình trạng người có mức lương thấp hơn lại làm được nhiều việc hoặc làm tốt hơn những phần việc của người có mức lương cao hơn.

2.3.3.2. Thực trạng các quy định pháp luật của Nhà nước với hoạt động của Trường

Chính sách pháp luật của Nhà nước: Chính sách pháp luật của Nhà nước ảnh hưởng rất nhiều tới sự phát triển của các trường ĐH nói chung và trường ĐHLĐXH nói riêng. Đặc biệt là liên quan chặt chẽ đến công tác tạo ĐLLV của GV trong trường ĐHLĐXH. Các quy định sẽ là cơ sở, căn cứ để nhà trường xây dựng và triển khai áp dụng các chính sách cho nên nó sẽ bị chi phối nhiều từ các quy định trong văn bản pháp luật của Nhà nước như: Luật GD ĐH, Luật thi đua khen thưởng, các quy định về TL, các quy định đối với GV như nhiệm vụ của GV, định mức giờ giảng, nhiệm vụ NCKH, các chế độ về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, ... Tất cả các quy định trên đều là các căn cứ để nhà trường xây dựng các chế độ cho đội ngũ GV và nó tác động đến công tác tạo ĐLLV cho GV trong trường.

Cơ chế chính sách của Bộ LĐ - TB và XH: Trường ĐHLĐ - XH là trường trực thuộc Bộ, nên chịu ảnh hưởng trực tiếp bởi các chính sách mà Bộ ban hành như: Tổ chức bộ máy, Công tác cán bộ, Nguồn ngân sách cấp,... Tất cả các nội dung trên đều sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến công tác tạo ĐLLV cho GV trong trường như: Trang bị, mua sắm trang thiết bị, cải tạo cơ sở vật chất, tuyển dụng, sử dụng VC, Định mức chi các chế độ TL, tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi, NCKH, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng... Các nội dung trên được quy định hợp lý và nhà trường áp dụng tốt sẽ là cơ sở để nâng cao tinh thần và hiệu quả làm việc của GV.

2.3.3.3. Sự cạnh tranh giữa các trường ĐH có lĩnh vực đào tạo

Những năm đầu thành lập, Trường ĐHLĐXH là trường duy nhất có ngành đào tạo chuyên sâu về LĐ - XH, cho nên có những năm trường có số thí sinh đăng ký dự tuyển rất đông, và có tỷ lệ chọi cao nhất. Nhưng gần đây, tỷ lệ tuyển sinh đã giảm do một số ngành đào tạo của trường có sự cạnh tranh với các trường khác như: Trường ĐH Công Đoàn, ĐH Kinh tế Quốc dân, ĐH Thương mại, ĐH Khoa học xã hội và nhân văn, Để nâng uy tín và vị thế của trường trong lĩnh vực đào tạo chuyên ngành, những năm qua trường đã không ngừng đưa ra các biện pháp để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn và kỹ năng cho GV, đồng thời đưa ra các chính sách khuyến khích để thu hút những GV có năng lực trình độ. Các chế độ lương, thưởng, phúc lợi cũng được nhà trường quan tâm hơn để tạo sự đoàn kết gắn bó với công việc, các yếu tố này sẽ góp phần làm cho ĐLLV của GV tăng lên giúp cho nhà trường ngày càng phát triển và có vị thế trong hệ thống các trường ĐH.

2.4. Đánh giá chung về tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LĐ - XH

2.4.1. Ưu điểm và nguyên nhân

Thứ nhất, nhìn vào kết quả nghiên cứu trên cho thấy mức độ biểu hiện chung về ĐLLV của GV trường ĐH LĐ - XH đạt 3,98 điểm trong thang đo Likert năm mức độ. Kết quả trên cho thấy thấy, nhìn chung ĐLLV của GV Trường ĐH LĐ- XH được đánh giá ở mức khá. Điều này cũng phù hợp với kết quả biểu hiện ĐLLV của GV trong hoạt động GD (4,09 điểm); và biểu hiện ĐLLV của GV trong hoạt động NCKH (3,91 điểm).

Thứ hai, khi xét mức độ tạo ĐLLV cho GV thông qua từng khía cạnh của các chế độ TLLĐ cho GV qua kết quả khảo sát trên cho thấy:

- GV Trường thỏa mãn cao nhất đối với các yếu tố thuộc về đặc điểm công việc, và nội dung công việc đảm nhận của GV. Trong những năm gần

đây, có hiện tượng GV chuyển việc nhưng không nhiều và do nhiều lý do khác nhau chứ không hẳn do sự bất mãn đối với công việc hay đối với nhà Trường. Hơn nữa, do qui mô đào tạo của nhà Trường trong những năm gần đây ổn định nên số chuyển đi ít hơn so với số tuyển dụng mới dẫn đến tổng số GV của trường không có sự thay đổi nhiều. Ngoài ra, còn có sự chuyển biến tích cực trong việc dịch chuyển của trình độ GV. Số lượng và tỉ trọng GV có trình độ từ thạc sĩ trở lên (chuẩn trình độ chuẩn theo qui định của Bộ giáo dục và Đào tạo) ngày càng tăng.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố thuộc về môi Trường xã hội/tinh thần cho GV - Môi quan hệ với đồng nghiệp ở vị trí thứ ba.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố thuộc về công tác ĐGTHCV của GV ở vị trí thứ tư.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố thuộc về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV ở vị trí thứ năm.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố thuộc về thực hiện các chế độ PLTC cho GV ở vị trí thứ sáu.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố thuộc về thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV (*TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ*) ở vị trí thứ bảy.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố thuộc về môi Trường xã hội cho GV - Môi quan hệ với người quản lý ở vị trí thứ tám.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố thuộc về thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV ở vị trí thứ chín.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV ở vị trí thứ mười.

- GV Trường thỏa mãn với các yếu tố môi Trường vật chất thực hiện công việc cho GV ở vị trí thứ mười một.

Thứ ba, qua việc phân tích thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến tạo ĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ cho thấy Ban giám hiệu nhà Trường đã thực sự quan tâm đến hoạt động này, và đã mang lại một số kết quả nhất định như sau:

- Các cán bộ quản lý cùng GV Nhà Trường đều nhận thức được vai trò quan trọng của ĐLLV đối với hiệu quả thực hiện công việc của GV và chất lượng đào tạo của Nhà Trường.

- Các chính sách và quy định về chế độ thù lao từ GD cho GV (*TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ*) của Nhà Trường được xây dựng rõ ràng, công khai, minh bạch phần nào đã đáp ứng được nhu cầu về vật chất và tinh thần của NLD và GV. Mức chi thu nhập tăng thêm được duy trì đều đặn và thực sự có ý nghĩa khuyến khích, động viên GV trong việc hoàn thành các nhiệm vụ được giao, định mức chi thanh toán vượt giờ cho GV qua đều được chi trả gắn với số lượng, chất lượng giờ giảng và trình độ của GV, thu nhập bình quân của GV qua các năm đã tăng lên.

- Các chính sách và quy định về chế độ thù lao từ NCKH cho GV của Nhà Trường được xây dựng rõ ràng và thực hiện công khai, minh bạch nên có tác dụng thúc đẩy và tạo động lực cho GV trong hoạt động NCKH. Nhà Trường quy định rõ cơ cấu, định mức chi cho các nhiệm vụ NCKH và cấp kinh phí cho các hoạt động NCKH của GV hàng năm. Hơn nữa, Nhà Trường có chủ trương khuyến khích và tăng cường việc GV có các công trình, bài báo đăng trên các tạp chí quốc tế và trong nước có chỉ số cao thông qua việc quy định như: có chính sách thưởng xứng đáng cho các GV có công trình khoa học đăng trên các tạp chí khoa học có chỉ số quốc tế và chỉ số cao trong nước; Trong quy định bình xét để hưởng thu nhập tăng thêm hàng tháng tại trụ sở chính của Trường, cũng quy định rõ ràng về việc sử dụng kết quả và thành tích NCKH là 1 chỉ tiêu quan trọng trong việc đánh giá hưởng mức thu nhập

tăng thêm hàng tháng cho GV, cũng như là một tiêu chí quan trọng để xét thi đua, khen thưởng, đánh giá, nhận xét viên chức, GV trong đánh giá xếp loại thi đua giữa các khoa, phòng hàng năm là cơ sở quan trọng góp phần xây dựng Trường đạt chuẩn về NCKH.

- Nhà Trường đã rất chú trọng đến việc tạo ra một môi trường làm việc tốt. Các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác GD của GV cũng được trang bị một cách đầy đủ và hiện đại như: mạng internet, máy chiếu, mic, loa.... Mỗi quan hệ giữa GV với GV, giữa GV với lãnh đạo nhà Trường cũng được quan tâm. Về cơ bản, lãnh đạo nhà Trường đã cố gắng thực hiện tốt mối quan hệ dân chủ, công bằng với tất cả cán bộ, GV trong nhà Trường để tạo ra một môi Trường thân thiện và làm việc có hiệu quả cao.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho GV luôn được Ban giám hiệu Nhà Trường quan tâm chỉ đạo. Việc Nhà Trường hỗ trợ kinh phí và giảm trừ định mức giờ giảng và NCKH cho GV được cử đi học nghiên cứu sinh đã thực sự tạo ĐL cho họ để nỗ lực hơn trong việc trau dồi kiến thức, nâng cao trình độ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà Trường.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

Tuy rằng, nhìn chung GV của Trường có ĐLLV ở mức khá nhưng chủ yếu là sự hài lòng đối với công việc. Còn mức độ hài lòng với Trường còn chưa cao.

Khi xét từng khía cạnh của từng chế độ TLLĐ riêng biệt, GV Trường ĐH LD - XH thỏa mãn chưa cao đối với các yếu tố sau:

** Về môi trường vật chất làm việc bao gồm cả phòng học, phương tiện giảng dạy, và thư viện.*

- Tài liệu phục vụ cho công tác GD và NCKH của GV còn hạn chế, tình trạng các trang thiết bị hỗ trợ GD như loa, mic, máy chiếu bị hỏng khá nhiều và chưa được sửa chữa kịp thời ảnh hưởng đến hiệu quả GD của GV.

- Một số phương tiện cơ bản được GV đề nghị nhiều lần như hệ thống quạt, điều hòa cho các phòng học vẫn chưa được đáp ứng. Hệ thống phòng học đa năng còn quá ít. Hiện chỉ có một số phòng học loại này. Trong khi một số trường đại học khác thì mức độ trang bị phòng học đa năng chiếm từ 30-100%.

Nguyên nhân: Nhà trường chưa chú trọng đầu tư thích đáng; Bộ phận được giao nhiệm vụ quản lý các trang thiết bị GD chưa thường xuyên kiểm tra tình trạng của các thiết bị để có biện pháp khắc phục, sửa chữa kịp thời. Quy trình mua sắm cơ sở vật chất, máy móc thiết bị phục vụ các hoạt động chuyên môn của Nhà Trường còn rườm rà và phải tuân thủ quy trình kiểm tra, phê duyệt của Bộ LĐ - TB và XH nên chưa đáp ứng kịp thời nhu cầu bổ sung, tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động GD của GV.

** Về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho GV:*

- GV cũng đánh giá chưa cao về cơ hội đào tạo ngắn hạn của trường. Các chương trình ngắn hạn của nhà trường có nội dung còn nghèo nàn, ít tập trung vào những nội dung mà GV của trường đang thực sự quan tâm (như về phương pháp GD, NCKH). Các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn số lượng còn ít, chủ yếu là để đảm bảo các chứng chỉ theo yêu cầu vị trí công việc đảm nhận như lý luận chính trị, chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm GD ĐH, chứng chỉ tin học, ngoại ngữ

- Quy định cử GV đi đào tạo nâng cao trình độ còn có hạn chế khi bị giới hạn là GV phải đăng ký học tại Trường với những ngành đào tạo sau ĐH mà Trường có mở mới được hỗ trợ kinh phí và thời gian. Điều này dẫn đến giới hạn cơ hội lựa chọn của GV khi muốn được tham gia đào tạo nâng cao trình độ, và làm giảm ĐLLV của họ. Mức hỗ trợ học phí cho nghiên cứu sinh của Nhà Trường còn thấp (chỉ hỗ trợ học phí theo khung của nhà nước, không chi phí hỗ trợ học tập, nghiên cứu). Quy định của Nhà Trường hiện nay là GV

đi học cao học không được hỗ trợ kinh phí, GV phải tự trang trải chi phí học tập khá nhiều trong khi mức thu nhập chỉ ở mức trung bình. Điều này sẽ làm giảm ĐL học tập của GV. Dẫn đến GV chỉ đi học vì yêu cầu bắt buộc của tiêu chuẩn chức danh, không mang tính tự nguyện, do đó hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng không cao.

Nguyên nhân: Nguồn kinh phí dành cho đào tạo lại cán bộ, GV của Nhà Trường có hạn trong khi nhu cầu đi học sau ĐH của GV Nhà Trường ngày càng tăng lên do yêu cầu của tiêu chuẩn chức danh và áp lực phải mở thêm ngành đào tạo trình độ thạc sỹ của Nhà Trường. Việc xác định nhu cầu và lựa chọn đối tượng cử đi đào tạo, bồi dưỡng hiện tại chỉ dựa vào nhu cầu của GV, Nhà Trường chưa có mục tiêu và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV mang tính chiến lược và dài hạn. Nhà Trường chưa thực sự tham gia vào hoạt động thiết lập mục tiêu làm việc cho GV theo định hướng gắn với mục tiêu phát triển của Nhà Trường. Việc nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cho GV nhà Trường chưa được chú trọng.

** Về hoạt động đánh giá kết quả thực hiện công việc của GV:*

- Mức độ hài lòng của GV về đánh giá thực hiện công việc chưa cao, đa số tập trung vào mức độ trung lập. Các tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng còn chung chung, định tính, chưa phản ánh chính xác kết quả thực hiện công việc của CBGV. Khi tiến hành đánh giá chịu ảnh hưởng nhiều bởi yếu tố chủ quan và chịu ảnh hưởng bởi sự kiện gần nhất (lỗi, vi phạm của người được đánh giá)

Nguyên nhân: Việc bình xét ở cấp đơn vị (Khoa và Bộ môn) nhìn chung không có vướng mắc mà chủ yếu tập trung ở việc bình xét cấp Trường. Các tiêu chí thi đua của nhà trường được xây dựng dựa trên qui định về nhiệm vụ của GV đã phù hợp. Tuy nhiên, tiêu chuẩn đưa ra chủ yếu là định tính. Hội đồng bình xét thi đua của Trường sau khi tiến hành so sánh kết quả bình xét ở

cấp đơn vị của từng GV, chủ yếu dựa thêm vào thông tin vi phạm qui chế giảng dạy, coi thi của GV (số liệu được theo dõi tại Phòng Quản lý đào tạo và Quản lý chất lượng) để đối chiếu và quyết định danh hiệu thi đua của từng trường hợp. Mục đích của việc đánh giá, phân loại chủ yếu chỉ nhằm mục đích bình xét thi đua cuối năm chứ chưa thực sự là cơ sở chính xác để thực hiện các chính sách nhân sự quan trọng khác về sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm viên chức.

** Về các chế độ TLTC của GV:*

- GV cũng chưa thỏa mãn cao với các chế độ TLTC của Trường. Các chỉ tiêu đánh giá các khía cạnh về TLTC có mức điểm trung bình hơn 3 điểm và xếp ở vị trí thấp trong 11 tiêu chí đánh giá.

Nguyên nhân: mặc dù nhà trường đã có công thức tính lương linh hoạt gồm lương cơ bản và lương tăng thêm. Mặc dù trong công thức tính lương tăng thêm có hệ số H_{HSTNTT_i} gắn với kết quả thi đua cá nhân nhưng các tiêu chí đánh giá còn nhiều chỉ tiêu định tính, hơn nữa thực tế chỉ tiêu chủ yếu được sử dụng để bình xét là từ thành tích có công trình NCKH hàng tháng (đề tài NCKH nghiệm thu, bài báo, bài viết kỷ yếu hội thảo).

Hệ số T_c là hệ số điều chỉnh thu nhập tăng thêm chưa cao. T_c được tạm tính hàng năm trên cơ sở dự kiến kế hoạch thu, chi năm tới và số thực thu hàng năm. Căn cứ kết quả hoạt động tài chính hàng quý do Phòng Kế toán - Tài chính tổng hợp, Hiệu trưởng quyết định chi thu nhập tăng thêm hàng quý tối đa không quá 60% chênh lệch thu lớn hơn chi.

Đến tháng 12 hàng năm, sau khi cân đối nguồn thu tài chính trong năm, Phòng Kế toán - Tài chính kết hợp với tổ chức Công đoàn Trường trình Hiệu Trưởng quyết định chính thức hệ số H_5 của cả năm.

Với công thức tính lương như trên thì thu nhập bình quân của một VC-NLĐ trong Trường qua các năm như sau:

Bảng 2.6: TN bình quân của VCNLĐ Trường qua ba năm gần đây

Chỉ tiêu	2020	2021	2022
Tổng quỹ thù lao cho VC và LĐ Trường (đồng)	59,329,836,184	67,040,825,136	64,921,809,256
Thu nhập bình quân (đồng/tháng)	11,288,021	12,554,462	13,005,170

(Nguồn: Phòng Kế toán – Tài chính, Trường ĐH Lao động – Xã hội)

Riêng GV có mức thu nhập bình quân cao hơn mức thu nhập bình quân trung bình của tất cả VC-NLĐ trong Trường khoảng một triệu đồng.

Theo Bộ GD-ĐT, từ 2018 đến 2021, tổng thu của các Trường ĐH (ĐH) tự chủ đa số tăng lên; tổng thu ngoài ngân sách nhà nước cấp chi thường xuyên cũng tăng thêm; thu nhập bình quân của GV và cán bộ quản lý tăng mạnh. Về mức độ tự chủ tài chính, đến cuối tháng 8-2022 có 32,76% Trường ĐH đã tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, 13,79% số lượng Trường đã tự bảo đảm chi thường xuyên. Đối với 23 Trường tự chủ theo nghị quyết số 77/NQ-CP, trong giai đoạn 2018-2021, thu nhập GV tăng trung bình 26,1%; thu nhập cán bộ quản lý tăng trung bình 24,5%. [24]

Như vậy, mức thu nhập bình quân trong 3 năm trở lại đây của GV trường ĐH LĐ - XH tăng không đáng kể so với tốc độ tăng nhập trung bình của các trường Đại học so sánh trên.

Đơn giá tiền lương vượt giờ quá thấp và không điều chỉnh trong nhiều năm gần đây, với quy định 3 mức là: 50.000 đồng/giờ với GV có học vị thạc sỹ; 60.000 đồng với GV chính, GV có học vị Tiến sỹ; mức 70.000 đồng/giờ với GV cao cấp, PGS, GS. Chênh lệch giữa 3 mức chỉ 10.000 đồng/giờ nên không có tính khuyến khích cao.

Nguyên nhân: Do nguồn tài chính của nhà trường hạn chế. Nguồn tài

chính của nhà trường hiện nay bao gồm 4 loại: Nguồn ngân sách nhà nước cấp; nguồn thu học phí, lệ phí; nguồn thu từ các hoạt động kinh doanh, dịch vụ; nguồn thu đóng góp từ kết quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp, cá nhân cán bộ viên chức lao động. Nguồn ngân sách nhà nước cấp và nguồn thu học phí, lệ phí theo qui định của nhà nước phụ thuộc chủ yếu vào số lượng người học tuyển sinh hằng năm và quy định khung học phí và về cơ bản là khó thay đổi định mức. Một số thu từ hoạt động kinh doanh, dịch vụ đã được cải thiện bằng phương pháp đầu thầu. Các đơn vị, cán bộ viên chức lao động khi tham gia các chương trình, dự án, đề tài NCKH, điều tra, khảo sát (không thuộc nhiệm vụ chính trị được giao) có thể đóng góp cho Nhà Trường trên tinh thần tự nguyện. Ngoài ra nhà trường còn có các khoản thu điều tiết, hỗ trợ khác, Tuy nhiên, đóng góp của các đơn vị sự nghiệp trong trường (gồm 2 trung tâm: Dịch vụ học đường và Trung tâm thông tin thư viện) chỉ chiếm tỉ trọng nhỏ trong tổng số thu của nhà trường. Do hiện nay Trường chưa thực hiện tự chủ tài chính hoàn toàn, nên chế độ TL, thưởng, phụ cấp,... của Nhà Trường tuân thủ theo quy định chung của Nhà nước, việc điều chỉnh là vượt quá thẩm quyền của lãnh đạo Nhà Trường

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP VÀ ĐỀ XUẤT NHẪM TĂNG CƯỜNG TẠO TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIẢNG VIÊN THÔNG QUA THỦ LAO LAO ĐỘNG TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

3.1. Mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ của Trường ĐH LĐ - XH giai đoạn 2020 – 2025 theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường lần thứ XXV

*** Mục tiêu tổng quát:**

Phấn đấu Đảng bộ Trường, Nhà Trường hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Duy trì hợp lý quy mô đào tạo ĐH, phát triển đào tạo sau ĐH, nghiên cứu mở ngành/nghề mới phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước của Ngành và của Nhà Trường; Xây dựng Trường thành một trung tâm đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực và NCKH có uy tín, có khả năng cung cấp cán bộ ĐH, sau ĐH trình độ cao đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

*** Phương hướng chung:**

Nâng cao chất lượng đội ngũ GV, đổi mới phương pháp và quản lý đào tạo theo hệ thống tín chỉ, tăng cường cơ sở vật chất, không ngừng nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, thực hiện đào tạo theo nhu cầu xã hội; gắn công tác đào tạo với NCKH và hoạt động thực tiễn. Phát triển thêm các ngành đào tạo mới, đa dạng hoá các loại hình đào tạo, đẩy mạnh đào tạo sau ĐH, tăng cường liên kết, hợp tác đào tạo với nước ngoài. Ưu tiên thực hiện các nghiên cứu phục vụ trực tiếp cho mục tiêu phát triển của Trường; Đẩy mạnh hợp tác NCKH với các cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước từng bước nâng cao vị thế của Trường.

*** Một số chỉ tiêu chủ yếu phấn đấu đến năm 2025**

- Về xây dựng đội ngũ:

- + Đến cuối nhiệm kỳ: Số GV có trình độ TS là 25%;
- + Đến cuối nhiệm kỳ: Số GV là GS, PGS là 5- 7 người.
- + Số cán bộ, GV, nhân viên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị: 30 - 50 người/nhiệm kỳ
- + Số cán bộ, GV được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong và ngoài nước: 30 - 50 người/năm
- + Tỷ lệ cán bộ, GV có trình độ ngoại ngữ B2 và tương đương: 55 – 60%

- Về thực hiện nhiệm vụ chuyên môn:

- + Phấn đấu tuyển sinh ĐH chính quy hàng năm đạt trên 90% theo năng lực tuyển sinh của Trường.
- + Tỷ lệ NH tốt nghiệp hệ chính quy trong toàn Trường đạt loại xuất sắc, giỏi, khá hàng năm: 65 – 70%.
- + Tỷ lệ NH xếp loại rèn luyện đạt loại Khá trở lên đạt từ 90% trở lên.
- + Số lượng đề tài nghiên cứu các cấp (cấp Nhà nước, cấp bộ và tương đương, cấp Trường) hàng năm: 70 – 80 đề tài.

3.2. Một số giải pháp và đề xuất nhằm tăng cường tạo TĐLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ trong thời gian tới

3.2.1. Nhóm giải pháp liên quan đến tạo và tăng các nguồn lực tài chính cho các hoạt động của Trường

Với quan điểm chi trả thù lao thỏa đáng cho GV là sự đầu tư cho phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo ĐH thì cần thiết phải trả thù lao cao. Nguồn thu hàng năm của Trường chủ yếu là nguồn thu sự nghiệp (thu từ học phí và lệ phí). Trong những năm tới Trường cần thực hiện các giải pháp tăng nguồn thu sự nghiệp tiến tới đảm bảo toàn bộ kinh phí hoạt động thường

xuân của nhà Trường, giảm bớt các khoản chi từ NSNN cấp. Để tạo nguồn tài chính cho các hoạt động của Trường (trong đó có chi trả thù lao cho GV) cần áp dụng các biện pháp sau đây:

Tăng cường tự chủ tài chính cho các Trường ĐH công lập

Tự chủ tài chính có nghĩa là thu đủ bù đắp chi tương ứng với chất lượng đào tạo, hướng đến bền vững tài chính. Trường ĐH công lập cần xác định rõ mục tiêu để được tự chủ tài chính. Cụ thể cho việc thực hiện giải pháp này, theo Học viện cần thiết lập điều kiện tự chủ tài chính và phân nhóm các Trường ĐH công lập tự chủ tài chính. Để tăng khả năng tự chủ tài chính cho Trường ĐH công lập cần thực hiện các biện pháp tự chủ về đào tạo, tự chủ về số lượng tuyển sinh và tự chủ về các nguồn thu trong Nhà Trường.

Gắn hoạt động GD của Trường với hoạt động chuyên môn ở tổ chức:

Việc đào tạo của Trường là phải xuất phát từ nhu cầu của thị Trường. Để nắm bắt được các nhu cầu của thị trường thì nhà Trường cần phải cùng với các tổ chức và các cơ quan, tổ chức ở địa phương hợp tác và chia sẻ. Với các chuyên ngành về kinh tế, quản trị trong Trường có thể hợp tác với các tổ chức thông qua việc cử các chuyên gia cung cấp dịch vụ đào tạo và tư vấn cho tổ chức; Với các chuyên ngành về LD - XH, Trường có thể hợp tác với các tổ chức quốc tế, các cơ quan quản lý nhà nước trong ngành LD, TB và XH cung cấp dịch vụ đào tạo, triển khai các dự án, đề tài NCKH. Đồng thời, cũng dựa vào tổ chức, tổ chức để tiến hành các hoạt động đào tạo thực tế cho người học của Trường mà không mất nhiều chi phí bỏ ra. Như vậy, các Trường này lại thu được nguồn tài chính, đồng thời lại nâng cao chất lượng đào tạo.

Thực hiện chính sách đa dạng nguồn thu:

- Cần khuyến khích các quỹ hỗ trợ hoạt động đào tạo và NCKH và chuyển giao công nghệ của các Trường ĐH. Hiện nay, các quỹ hỗ trợ hoạt động đào tạo và NCKH và chuyển giao công nghệ của các Trường ĐH chưa

phát triển. Hiện tại có một số quỹ như Quỹ khuyến học và Quỹ sáng tạo kỹ thuật Việt Nam,.. Đối với các tổ chức, hiện có một số tổ chức tài trợ cho các Trường thông qua việc trao học bổng cho người học khá giỏi.

- Sớm triển khai kết nối với các Trường quốc tế và trong khu vực mở thêm các chương trình đào tạo chất lượng cao, liên kết nhằm đa dạng hóa chương trình, chuyên ngành đào tạo. Việc mở rộng hợp tác liên kết đào tạo không chỉ tăng cường nguồn thu cho nhà trường, tăng thu nhập cho cán bộ GV mà còn tạo môi trường tốt cho cán bộ GV học tập, cập nhật chuyên môn, phương pháp GD, quản lý các trường ĐH tiên tiến trong khu vực và thế giới, đồng thời tăng cường được vị thế thương hiệu của nhà trường.

- Cần phát huy vai trò của Hội đồng Trường (HĐT), thu hút các đại diện từ các tổ chức tham gia hoạt động của Hội đồng khoa học và đào tạo trong các Trường ĐH. Hiện nay nhiều Trường ĐH ở các nước tiên tiến trên thế giới đã thực hiện cơ chế quản lý ĐH trong đó nhấn mạnh vai trò của HĐT. Theo họ, HĐT là tổ chức đứng cạnh và đứng trên ban giám hiệu. HĐT ngoài việc quyết định những vấn đề lớn về phát triển Trường (chiến lược phát triển, kế hoạch dài hạn và trung hạn, xác định mô hình tổ chức Trường, đề cử Hiệu trưởng) còn coi trọng quan hệ đối ngoại như: xin tài trợ, đề nghị đóng góp kinh phí từ các nhà đầu tư, các cựu người học của Trường.

Tiếp tục hoàn thiện bộ máy tổ chức, tinh giản biên chế của Trường:

Tại thời điểm 31/12/2022, số lượng lao động gián tiếp tại Trường là 119 cán bộ (Chiếm 27.93% tổng số GV và NLĐ trong trường). Đây là tỷ lệ còn cao. Đây là một trở ngại lớn đối với việc nâng cao TL thu nhập cho đội ngũ GV, lực lượng lao động chính trong Nhà trường. Số lượng đầu mối (Phòng, Khoa, Trung tâm) tại trụ sở chính là 20 đầu mối quản lý.

Do đó, Trường cần tiếp tục hoàn thiện cơ cấu tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế là giải pháp cần thiết phải thực hiện. Thực hiện giải pháp này

không những làm tăng TL thu nhập cho GV mà còn làm tăng TL thu nhập cho chính bản thân các lao động ở phòng ban, bộ phận gián tiếp. Thực hiện tốt việc tinh giản biên chế đối với người dôi dư do sắp xếp lại cơ cấu tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, những người có trình độ chưa đạt chuẩn, chuyên môn không đúng vị trí công tác, sức khỏe không đảm bảo, chất lượng công việc không cao nhằm tinh giản bộ máy, tăng cường hiệu quả, hiệu suất lao động và tạo ra nhiều vị trí việc làm cho GV có năng lực

3.2.2. Nhóm giải pháp tăng cường tạo TĐLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ

Từ kết quả phân tích, đánh giá thực trạng ở trên, cho thấy việc cải tiến các chế độ TLLĐ với GV nhằm tạo ĐLLV cho GV là thực sự cần thiết đối với Trường ĐH LĐ - XH. Trong đó, Nhà trường nên có định hướng và giải pháp hoàn thiện những chính sách liên quan đến các chế độ TLLĐ với GV theo các ưu tiên được GV đánh giá theo kết quả khảo sát ở Bảng 3.1 như sau:

(Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.23: Bảng 3.1. Ý kiến đề xuất của Thầy, Cô với Trường về hoàn thiện TLLĐ để nâng cao ĐLLV cho GV trong thời gian tới)

3.2.2.1. Giải pháp tăng cường trang bị phương tiện, trang thiết bị phục vụ GD tốt hơn

Tăng cường cơ sở vật chất đầy đủ cho GV trong công việc. Từ đó giúp cho việc hoàn thành nhiệm vụ và đạt được mục tiêu công việc của GV được thuận lợi hơn, dễ dàng hơn.

Môi trường làm việc TĐLLV cũng rất cần một không gian xanh, sạch, đẹp, đầy đủ trang thiết bị hiện đại cần thiết phục vụ cho hoạt động GD và NCKH nhằm tạo cảm hứng đến trường, cảm hứng làm việc, cảm hứng lao động sáng tạo cho GV... Do vậy, Nhà trường cần đầu tư, chăm sóc, xây dựng một môi trường tiện ích: sửa chữa các trang thiết bị dạy học, máy móc, máy chiếu theo định kì, đảm bảo luôn hoạt động tốt, đầu tư lắp đặt điều hòa cho

phòng học; thường xuyên kiểm tra, bảo dưỡng, bảo quản và kiểm kê tài sản; đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, đầu tư đủ phòng học, phòng thực hành tin học, ngoại ngữ... đạt chuẩn; luôn bố trí cán bộ phụ trách kỹ thuật am hiểu máy móc thiết bị để hỗ trợ GV khi cần thiết.

- Trang bị thêm và nâng cấp hệ thống máy tính, máy in, máy photo tại các đơn vị giảng dạy (khoa và bộ môn) giúp cho GV có đầy đủ cơ sở vật chất để hoàn thành nhiệm vụ.

- Trang bị mạng wifi cho cả trường để cả GV và người học dễ dàng khai thác thông tin phục vụ cho việc dạy và học.

3.2.2.2. *Giải pháp cải tiến chế độ thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV*

Nhà trường phải thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, tạo cơ hội thăng tiến công bằng cho mọi thành viên, chú trọng đào tạo những GV trẻ, có năng lực. Cần có chính sách phát triển nguồn lực lâu dài cho những GV có nhiều cống hiến, có năng lực và nhiều thành tích trong công việc. Những GV này sẽ được đào tạo, bổ sung kiến thức chuyên môn để nắm giữ các vị trí quan trọng trong tương lai.

Cần phải đánh giá năng lực và công việc định kỳ 6 tháng (hoặc 12 tháng) nhằm xác định kết quả công việc được giao, mục tiêu phát triển nghề nghiệp cá nhân đồng thời ghi nhận và tưởng thưởng xứng đáng những thành tích mà GV đã đạt được. Qua đó có thể lựa chọn được những cá nhân ưu tú để có hướng đào tạo thích hợp, tuyển chọn đưa vào diện quy hoạch của Nhà trường.

Trong công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ: Cần lựa chọn người có đức, có tài, có đầy đủ tiêu chuẩn để trở thành người quản lý, lãnh đạo giỏi, trong đó ưu tiên cán bộ GV có học hàm, học vị, có năng lực chuyên môn và khả năng lãnh đạo, quản lý. Muốn vậy, cần xây dựng kế hoạch theo dõi, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, luân chuyển, tạo điều kiện cho GV

phần đầu, trưởng thành trên cơ sở xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn của từng chức danh lãnh đạo, quản lý. Định kì đánh giá cán bộ trong quy hoạch, mạnh dạn đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không đạt yêu cầu, đồng thời bổ sung kịp thời những cán bộ có năng lực, có triển vọng vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Xây dựng các chính sách bố trí và sử dụng GV phù hợp, hiệu quả.

Thường xuyên tổ chức cho GV được tham gia các lớp, các khóa bồi dưỡng ngắn hạn về chuyên môn nghiệp vụ, về công nghệ thông tin, về ngoại ngữ, cần thiết đối với việc GD, NCKH; đặc biệt chú trọng nâng cao trình độ tin học giúp GV ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và đánh giá kết quả học tập của người học; bồi dưỡng năng lực tiếng Anh phục vụ cho các hoạt động nghề nghiệp, NCKH, hội nhập quốc tế...; tạo điều kiện cho GV tích lũy đủ các điều kiện, tiêu chuẩn trong việc dự thi, dự tuyển làm nghiên cứu sinh, trong xét (thi) thăng hạng, bổ nhiệm chức danh GS, PGS... rộng mở con đường thăng tiến của GV trong hoạt động chuyên môn. Tạo nhiều cơ hội cho GV được giao lưu, học tập, trao đổi kiến thức, kinh nghiệm trong GD và NCKH ở các cơ sở GD nước ngoài nhằm giúp GV tiếp cận nhanh chóng với nguồn tri thức giàu có của thế giới, tự tin đóng vai trò là yếu tố thúc đẩy GD đi trước trong hội nhập quốc tế.

3.2.2.3. Giải pháp cải thiện TL (cơ bản, tăng thêm)

Quan điểm trả lương phải gắn với nhiệm vụ, hiệu quả lao động GD và nghiên cứu, không phụ thuộc quá nhiều vào bảng lương Nhà nước. Do vậy cần phải xây dựng được tiêu chí đánh giá hiệu quả lao động GD và NCKH của GV.

Công thức tính trả lương cho GV cần phải được hoàn thiện theo hướng tăng tỷ trọng TL theo đánh giá hiệu quả lao động GD và NCKH của GV, giảm tỷ trọng TL hưởng theo lương cơ bản, để tránh trường hợp thâm niên

hiều, đóng góp ít nhưng lương vẫn cao.

Đối với TL tăng thêm: công thức tính lương tăng thêm nên được duy trì và cần có sự điều chỉnh hệ số thu nhập tăng thêm. Việc điều chỉnh hệ số này ngoài căn cứ vào quỹ thu chi của nhà trường cũng cần xem xét điều chỉnh với sự biến động của các yếu tố khác trên thị trường. Nếu quỹ thu chi bị thâm hụt thì nhà trường cần sử dụng đến quỹ dự phòng để hỗ trợ thêm cho đội ngũ GV. Đây là việc làm hết sức quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến sống của GV và có tác động đến tinh thần, thái độ làm việc của họ, tránh tình trạng TL của GV giảm hoặc tăng chậm hơn so với mức độ trượt giá trong khi mức giá luôn tăng cao liên tục. Trong công thức tính lương tăng thêm cần phải tính toán, đo lường được các yếu tố liên quan đến chất lượng và hiệu quả công việc liên quan đến 3 hoạt động chính: GD, NCKH và hoạt động dịch vụ để tạo sự công bằng cho GV. Những GV có thành tích tốt thì sẽ hưởng mức tiền lương tăng thêm cao hơn và ngược lại.

Cần xây dựng thật chi tiết đề án vị trí việc làm, trong đó phân loại thật rõ ràng, thật thực chất các vị trí công việc cũng như tiêu chuẩn, tiêu chí, yêu cầu của người sẽ đảm nhận công việc, căn cứ vào đó xây dựng quy chế trả lương theo vị trí việc làm một cách phù hợp, khách quan, công bằng, dân chủ.

3.2.2.4. Giải pháp cải tiến chế độ NCKH

Trong xu thế hiện nay, vai trò của GV không chỉ đơn thuần là Nhà giáo mà còn là Nhà Khoa học. Do vậy, Nhà trường cần xây dựng cơ chế khen thưởng, kỷ luật hợp lý trong NCKH là việc làm cần thiết để tăng thêm động lực, kích thích hứng thú hoạt động NCKH cho mọi người, góp phần nâng cao chất lượng của hoạt động NCKH và đảm bảo công bằng về quyền lợi và nghĩa vụ cho mọi bộ phận và cá nhân trong đơn vị.

Cần đẩy mạnh hơn nữa công tác NCKH nhằm tăng nguồn thu cho Nhà trường. Với ĐNGV có trình độ, Nhà trường cần tạo điều kiện cho họ có thể

phát huy hết khả năng của mình. Bên cạnh công tác GD, cần phải quan tâm tới công tác NCKH. Để đẩy mạnh công tác này cần phải có cả sự tham gia của những GV có thâm niên công tác cao, giàu kinh nghiệm để họ có thể hướng dẫn, truyền đạt kinh nghiệm cho lớp GV trẻ chưa có kinh nghiệm trong công tác NCKH. Cùng với đó, cần phải mời những người có kinh nghiệm hàng đầu trong công tác NCKH về để bồi dưỡng nghiệp vụ cũng như chia sẻ các kinh nghiệm của họ.

Với các cá nhân là chủ trì của các đề tài NCKH, các tập thể thực hiện các đề tài NCKH đã nghiệm thu được đánh giá cao, có khả năng ứng dụng vào thực tế cần được tuyên dương khen thưởng, tiền và bằng khen và được tổ chức trao thưởng long trọng trước tập thể.

3.2.2.5. Giải pháp cải thiện mối quan hệ giữa người quản lý và GV tốt hơn

Xây dựng một môi trường làm việc đầy cảm hứng, khích lệ sự đóng góp của GV vào công việc phục vụ nhà trường, phục vụ cộng đồng chính là động lực giúp đội ngũ GV phát triển tình cảm nghề nghiệp, củng cố mối hệ gắn bó bền vững, tốt đẹp giữa GV với người học, đồng nghiệp và nhà trường.

Đặc điểm của các hoạt động GD rất cần một môi trường dân chủ. Vì vậy, các cơ sở GD ĐH nói chung cần coi trọng việc xây dựng, hoàn thiện quy chế dân chủ và quan trọng hơn là phải giữ gìn và phát huy bầu không khí dân chủ để phát huy được trí tuệ tập thể từ nguồn nhân lực của mình.

Lãnh đạo nhà trường cần kết hợp với Công đoàn, Đoàn thanh niên tổ chức các hoạt động đa dạng, phong phú: Hội thao, Hội diễn văn nghệ, các hoạt động giao lưu... lôi cuốn, hấp dẫn để thu hút GV dự thi, đến xem và cổ động. Các hoạt động này sẽ tạo nên sự đoàn kết, kết nối chặt chẽ hơn giữa các thành viên với nhau, nhất là giữa ban lãnh đạo Nhà trường với cán bộ, GV, nhân viên cấp dưới; qua đó tăng thêm niềm vui, niềm tự hào và cảm hứng làm việc.

3.2.2.6. Giải pháp cải thiện tiền vượt giờ giảng định mức

GV nhận TL và thu nhập tăng thêm hàng tháng gắn với định mức GD và NCKH quy định cho từng vị trí công tác. Nên khi GV vượt định mức giờ giảng và NCKH, cần được trả đơn giá cao hơn theo quy định của pháp luật Lao động. Tuy nhiên, đơn giá TL vượt giờ hiện nay của trường chia làm 3 mức như nêu trong phân tích thực trạng trên. Mức chênh lệch giữa 3 mức chỉ là 10 nghìn đồng, không đảm tính khuyến khích GV tích cực, chủ động học tập nâng cao trình độ. Mặt khác, với đơn giá vượt giờ hiện nay của Trường đã quy định ổn định trong hơn 5 năm nay mà không có điều chỉnh. Đơn giá này hiện nay quá thấp so với các trường ĐH trên địa bàn Hà Nội. Do đó, với những ngành mới mở, số lượng và kinh nghiệm của GV trong trường chưa đảm bảo thực hiện hiệu quả thì với đơn giá thấp như trên, việc mời các GV có kinh nghiệm ở trường khác tham gia ký hợp đồng thỉnh giảng với trường là rất khó. Nếu sử dụng mức thu lao từ GD của GV ở Bảng 2.1 để tính thù lao GD bình quân 1 giờ cho các khoản gồm (1) TL cơ bản: 5.282.895 (đồng/tháng); (1) Phụ cấp lương: 2.796.047 (đồng/tháng); (1) TL tăng thêm: 4.468.854 (đồng/tháng), kết quả là 71.294 đồng/1 giờ. Kết quả này còn cao hơn mức đơn giá vượt giờ cho chức danh GV cao cấp và PGS, GS, khi chưa áp dụng tỷ lệ % TL vượt giờ theo pháp luật lao động ở mức tối thiểu là 150%.

3.2.2.7. Giải pháp cải tiến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho GV

Đổi mới, cải tiến mạnh mẽ hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng GV. Việc thực hiện giải pháp này nhằm tạo cơ hội cho GV được học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực NCKH của bản thân, từ đó giúp GV thực hiện có hiệu quả. Nhà trường cần quan tâm thực hiện các công việc sau:

Thứ nhất, Trường cần quy hoạch và xây dựng kế hoạch học tập nâng cao trình độ TS, thạc sĩ và cả văn bằng 2 ngoại ngữ cho đội ngũ GV theo

hướng vừa đảm bảo số lượng vừa có sự tương thích giữa chuyên ngành đào tạo với nhu cầu học tập các ngành ĐH giải quyết tốt việc làm của người học.

Thực trạng bất cập hiện nay là 1 số Khoa mặc dù tỉ lệ GV có học vị TS khá cao nhưng những khoa này lại đang gặp khó khăn trong khâu tuyển sinh, dẫn đến không có nhiều giờ dạy; thậm chí nhiều GV thiếu giờ dạy so với quy định. Trong khi đó, những ngành đào tạo vừa mới mở và đang “hot” lại thiếu GV có học hàm, học vị cao tham gia đào tạo. Vì vậy, Nhà trường cần có quy hoạch cụ thể về công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ GV, trong đó xác định rõ số lượng GV cần đào tạo trong từng năm và trong mục tiêu dài hạn; cần ưu tiên đào tạo, nâng cao trình độ đội ngũ GV GD những ngành, chuyên ngành thực sự cần thiết trước để đáp ứng kịp thời nhu cầu của người học.

Thứ hai, Trường cần kết hợp việc giao nhiệm vụ hay quy định bắt buộc phải đi học nâng cao trình độ TS với việc tăng các chế độ, chính sách hỗ trợ GV trong quá trình học tập; khen thưởng, đãi ngộ xứng đáng khi GV hoàn thành chương trình nghiên cứu sinh và có bằng TS. Bên cạnh đó, cần cương quyết chuyển sang làm việc khác hoặc cho nghỉ việc đối với những GV không đạt chuẩn về trình độ theo yêu cầu của Luật GD ĐH (Luật GD ĐH sửa đổi năm 2018) quy định thạc sĩ là trình độ tối thiểu đối với mọi GV GD trình độ ĐH, trừ chức danh trợ giảng. Đồng thời, trình độ của chức danh GV GD trình độ thạc sĩ và TS là TS).

Hỗ trợ về vật chất, thời gian; động viên, khuyến khích về mặt tinh thần; xử lý nghiêm khi GV không thực hiện đúng quy định là những yếu tố tạo nên động lực để GV học tập và nâng cao trình độ, phát huy khả năng, năng lực nghề nghiệp. Đồng thời, lãnh đạo các đơn vị cần tạo điều kiện về thời gian, nhiệm vụ công tác cho các GV của đơn vị tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

3.2.2.8. Giải pháp cải tiến công tác đánh giá và bình xét thi đua hàng tháng

và hàng năm đối với GV

Mục đích của công tác ĐGTHCV là phản ánh chính xác, công bằng kết quả làm việc của GV. Để ĐGTHCV tạo được DLLV thì hệ thống tiêu chí đánh giá và quy trình đánh giá phải minh bạch, đảm bảo tính khoa học và mang lại hiệu quả cao.

Căn cứ vào quy trình đánh giá và các tiêu chí đánh giá mang tính khoa học, tính dân chủ, bình đẳng, phù hợp với thực tiễn đã được xây dựng, Trường cần chỉ đạo thực hiện việc đánh giá công việc của GV một cách minh bạch, khách quan, trung thực và nghiêm túc để có kết quả đánh giá đúng thực chất về từng GV. Từ đó, cần triệt để sử dụng kết quả đánh giá trong công tác quản trị nhân sự của trường như:

- Sử dụng trong công tác trả lương, thưởng: kết quả đó là cơ sở để xét tăng lương, xét thi đua khen thưởng;
- Sử dụng trong công tác đào tạo và phát triển nhân lực;
- Sử dụng trong công tác đề bạt, thăng tiến, kỉ luật;
- Sử dụng trong công tác sử dụng và bố trí nhân lực.

Để thực hiện giải pháp này, Nhà trường cần thực hiện các công việc cụ thể sau:

Xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá thực hiện các nhiệm vụ của GV gắn liền với ba vai trò chính của GV: GD, NCKH, phục vụ cộng đồng.

Xây dựng quy trình kiểm tra, đánh giá các nhiệm vụ công tác của GV. Trong đó, có xây dựng một hệ thống các tiêu chí kiểm tra, đánh giá phù hợp với đặc thù của từng nhiệm vụ, đánh trọng số đối với những tiêu chí có liên quan đến đổi mới phương pháp GD và công trình NCKH; đổi mới các hình thức kiểm tra, đánh giá để đảm bảo tính khách quan, công bằng. Ban Giám hiệu chỉ đạo việc xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá nhiệm vụ của GV gắn liền với 3 nhiệm vụ chính của GV: GD - NCKH - Phục vụ cộng đồng. Có thể tham khảo bảng hệ

thống các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của GV ở Bảng 3.2 (*Chi tiết số liệu, xem phụ lục 1.24 : Bảng 3.2. Hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện nhiệm vụ của GV*).

3.2.2.9. Giải pháp cải thiện chế độ thưởng

Đa dạng hóa các hình thức khen thưởng: hiện tại hình thức khen thưởng chủ yếu thưởng bằng tiền mặt, nhà trường có thể đa dạng hóa bằng các hình thức như: chuyến du lịch nước ngoài, một kì nghỉ phép đối với những GV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao thay vì chỉ chú trọng thưởng vào các dịp lễ, tết. Ngoài ra, có một hình thức ít tốn kém nhưng lại có tác dụng to lớn đó là trao bằng khen cho các thành viên có thành tích xuất sắc trong các hoạt động nghiên cứu chuyên môn như: NCKH, đổi mới phương pháp GD, sáng kiến trong hoạt động chuyên môn... Điều này góp phần khích lệ rất lớn về tinh thần của người được khen thưởng, họ sẽ cảm thấy hãnh diện, tự hào, thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng.

Hoàn thiện, phát huy tác dụng của chế độ tiền thưởng định kỳ, đột xuất và các hình thức khác trên cơ sở tăng thẩm quyền cho người đứng đầu đơn vị. Thực hiện thí điểm việc đánh giá hiệu quả công việc của ĐNGV hàng năm theo hướng xây dựng các quy định, quy trình, nguyên tắc: đồng nghiệp nhận xét bỏ phiếu xếp loại; người học (người được thụ hưởng dịch vụ) bỏ phiếu tín nhiệm xếp loại; hiệu trưởng trực tiếp giao việc kiểm soát kết quả đối với ĐNGV đánh giá, xếp loại; Hội đồng đánh giá cấp có thẩm quyền đánh giá xếp loại. Có cơ chế khuyến khích lợi ích vật chất đối với ĐNGV sau khi được xếp loại. Xác định rõ thẩm quyền và trách nhiệm cụ thể của người đứng đầu đơn vị trong việc tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng ĐNGV đi đôi với việc tăng cường sự kiểm tra, giám sát của cấp có thẩm quyền và người học.

3.2.2.10. Giải pháp cải thiện chế độ phụ cấp

Các loại phụ cấp tại Trường ĐH Lao động – Xã hội rất chi tiết và được

quy định rất cụ thể. Tuy nhiên giá trị của các khoản phụ cấp còn thấp nên cũng chưa có tác động nhiều đến TĐLLV của GV. Trong khi, chênh lệch thu nhập giữa các GV giữ chức vụ quản lý và GV không giữ chức vụ quản lý chỉ hơn nhau chỉ ở mức phụ cấp. Hiện nay mức phụ cấp chức vụ quản lý được quy định bằng mức tiền gắn với từng hệ số phụ cấp. Tuy nhiên, mức phụ cấp giữa các chức vụ quản lý chỉ hơn nhau 500 nghìn đồng, chưa có tính phân biệt vai trò, trách nhiệm của các vị trí quản lý nên chưa tạo được động lực cao. Do đó, nhà trường nên đưa hệ số phụ cấp chức vụ vào công thức tính TL cơ bản và TL tăng thêm để đảm bảo quyền lợi và có tính khuyến khích cao hơn.

Tuy nhiên, do các chế độ phụ cấp của GV nhà Trường đều thực hiện theo quy định của Nhà nước cho nên nhìn chung mức hưởng còn thấp, phụ thuộc vào ngân sách, nên chưa thực sự là đòn bẩy để khuyến khích động viên GV hăng say làm việc. Hiện nay trong trường còn nhiều GV đã công tác lâu năm nhưng chưa được thi và bổ nhiệm chính thức vào ngạch GV, nên được xếp và trả lương riêng cho lao động hợp đồng. Tuy nhiên không được hưởng phụ cấp thâm niên nghề trong cả TL cơ bản và thu nhập tăng thêm. Do đó, TL, thu nhập thấp hơn so với GV cùng thực hiện nhiệm vụ GD. Nhà trường cần vận dụng linh hoạt, bổ sung chế độ hưởng phụ cấp thâm niên nghề cho những GV này để đảm bảo quyền lợi công bằng và tạo động lực cho GV gắn bó với trường, đồng thời tăng cường trách nhiệm và hiệu quả công việc.

3.2.2.11. Giải pháp cải thiện mối quan hệ giữa đồng nghiệp tốt hơn

Mối quan hệ với các đồng nghiệp là một cấu thành không thể thiếu trong công việc GV. Sự nhìn nhận đúng đắn của đồng nghiệp về năng lực cũng như thành tích trong chuyên môn của GV chính là sự tôn trọng, quan tâm, đối xử ân cần, chân thành và thân thiện của họ đối với GV. Môi trường làm việc, bầu không khí làm việc tích cực có ảnh hưởng đến ĐLLV của GV. Do vậy, Nhà trường cần xây dựng giá trị và văn hoá riêng cho nhà trường và

truyền đạt cho toàn thể GV và nhân viên; tổ chức các hoạt động giao lưu, văn nghệ nhân dịp kỷ niệm những ngày lễ truyền thống của nhà giáo nhằm gia tăng sự gắn kết, hoà đồng giữa các GV và nhân viên; xây dựng môi trường học thuật, dân chủ và thân thiện trong nhà trường.

Mối quan hệ giữa các đồng nghiệp có một vai trò rất lớn trong việc xây dựng chất lượng đào tạo và nghiên cứu. Để phát triển hoạt động NCKH trong GV không chỉ là phương pháp khuyến khích GV tiếp cận được nghiên cứu trên thế giới, mà phải có thêm các chính sách hỗ trợ các nhóm nghiên cứu giao lưu và trao đổi nghiên cứu của chính mình, sự giúp đỡ chia sẻ cùng nhau là sức mạnh để giải quyết các vấn đề lớn và khó trong nghiên cứu. Từ đó, giúp phát triển và nâng cao lượng kiến thức và năng lực nghiên cứu của GV. Do đó, cấp lãnh đạo cần tạo môi trường làm việc tập thể nhằm phối hợp và hỗ trợ trong quá trình nghiên cứu của GV, có như vậy GV không những có cơ hội được học hỏi lẫn nhau mà còn gắn kết với nhau tốt hơn.

3.3.2.12. Giải pháp cải tiến hoạt động của thư viện

Qua khảo sát đánh giá cơ sở GD ĐH với Trường năm 2022, Đoàn đánh giá ngoài đã chỉ ra những khía cạnh sau với thư viện và nguồn học liệu cần được quan tâm cải tiến:

- Cập nhật, nâng cấp phần mềm quản lý thư viện Ilib.Me version 5.0 sử dụng từ năm 2007, nên phiên bản hiện nay version 9.0.
- Bổ sung và cập nhật học liệu tại Thư viện nhằm đáp ứng nhu cầu của người học và GV. Đầu tư nhiều hơn nữa cho việc mua sắm sách báo, tài liệu tham khảo trong thư thư viện. Thư viện cần trang bị, cập nhật thêm nhiều sách tham khảo cho từng chuyên ngành.
- Sớm triển khai xây dựng thư viện điện tử, cần quan tâm đẩy mạnh đến số hóa tài liệu nội sinh. Tiếp tục đầu tư nâng cấp các thư viện, phòng tư liệu hiện có và đầu tư cho thư viện theo hướng hiện đại hơn nữa.

- Nâng cấp, lắp đặt hệ thống mạng cáp, mạng wifi chưa đáp ứng nhu cầu truy cập internet của CB, VC, GV và SV để dàng khai thác thông tin phục vụ cho việc dạy và học.

- Xây dựng phòng tra cứu và phòng đọc riêng cho giảng viên. Xây dựng và thực hiện qui trình tra cứu và mượn tài liệu tham khảo riêng đối với giảng viên. Qui trình tra cứu và mượn tài liệu của giảng viên nên theo hướng chủ động và tự do hơn so với người học. Do đó, cần làm thẻ thư viện riêng cho giảng viên.

- Tập trung đầu tư cho thư viện, học liệu để hỗ trợ GV, SV trong việc tìm kiếm tài liệu cũng như tạo không gian làm việc, học tập hiệu quả ngoài lớp học. Thư viện cần rộng rãi, yên tĩnh, đa dạng về danh mục sách, tài liệu, và sắp xếp khoa học kết hợp với công cụ tìm kiếm thuận tiện. Các trường cần xây dựng thư viện điện tử để tăng lợi ích cho SV và GV.

3.2.3. Một số đề xuất với GV nhằm tăng cường tạo TĐLLV cho GV Trường ĐH LD - XH thông qua TLLĐ trong thời gian tới

- Mỗi GV cần ý thức được vai trò, vị trí và nhiệm vụ của mình từ đó nâng cao được ý thức trách nhiệm trong công việc cũng như niềm tự hào về nghề nghiệp.

- Thường xuyên tìm hiểu, nắm bắt các qui định của pháp luật về giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng, đặc biệt là các quy định đối với chính GV để từ đó hiểu rõ được trách nhiệm và quyền hạn, quyền lợi của GV.

- Mỗi GV cần nâng cao chất lượng giảng dạy, từ đó đạt được mục tiêu và sáng tạo trong công việc.

- Nắm được và nghiêm túc thực hiện các qui định, nội quy, qui chế của trường đối với GV.

- Thường xuyên cập nhật kiến thức đưa vào bài giảng.

- Chú trọng rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp chuyên môn và kỹ năng sư

phạm bằng cách tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

- Chủ động trong việc mở rộng công việc bằng cách khởi xướng và tham gia vào các hoạt động NCKH các cấp, hoạt động tư vấn, đào tạo cho bên ngoài.

- Ngoài ra, mỗi cán bộ GV phải luôn trau dồi phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Việc trau dồi trình độ kiến thức, năng lực chuyên môn, cần phải thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện để giữ vững phẩm chất chính trị, nâng cao đạo đức cách mạng. Cán bộ GV phải xây dựng, giữ gìn được những chuẩn mực đạo đức. Sự gương mẫu của người thầy không phải chỉ giới hạn ở trong phạm vi nhà Trường mà còn ở mọi nơi, mọi lúc, trong gia đình và ngoài xã hội. Những kiến thức của thầy cung cấp rồi sẽ cũ đi theo sự phát triển của xã hội nói chung nhưng đạo đức, nhân cách của người thầy còn đọng mãi trong các thế hệ học trò.

3.2.4. Một số đề xuất với Nhà nước nhằm tăng cường tạo TĐLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ trong thời gian tới

3.2.4.1. Cải tiến chế độ đãi ngộ đối với GV

Nhà nước cần cải tiến chế độ đãi ngộ tương xứng với đặc điểm lao động của nghề GV và tôn vinh người thầy trong xã hội. Do đặc trưng của nghề GVĐH đòi hỏi sự lao động trí óc và đầu tư công sức lớn trong khi chế độ đãi ngộ và thu nhập thực tế chưa tương xứng với sức lao động của ĐNGV, thu nhập kém hơn nhiều ngành nghề khác. Nhà nước cần hoàn thiện chính sách ưu đãi “đặc biệt”, tạo môi trường làm việc tốt, nhằm thu hút NNL giỏi nhất, tinh hoa nhất của đất nước và nước ngoài làm việc tại các Trường ĐH. Ngạch, bậc lương của nhà giáo nên có khoảng cách để GV luôn có ý thức phấn đấu học tập, rèn luyện để được hưởng các ngạch, bậc cao hơn. Mức lương khởi điểm của GV đại học nên được bắt đầu từ bậc 2 vì: Tiêu chuẩn của GV đại học cao hơn so với các nghề nghiệp khác, đó là phải đạt trình độ

thạc sĩ trở lên. Vì vậy, để trở thành GV đại học thì người lao động phải đầu tư nhiều hơn cả về công sức, thời gian và tiền bạc cho việc học tập. Bên cạnh đó, các chế độ phụ cấp theo lương cần phải được bổ sung, hoàn thiện để khuyến khích ĐNGV yên tâm công tác. Nâng cao phụ cấp đứng lớp cho GV các trường ĐH công lập: công việc GV là công việc của trí thức đòi hỏi tính trách nhiệm và sáng tạo cao.

Hệ thống ngạch, bậc lương của nhà giáo cần được hoàn thiện đúng với quan điểm chỉ đạo của Đảng: Lương của nhà giáo phải “được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp” và “đầu tư cho GD là đầu tư phát triển”. Ngạch, bậc lương của GV được xây dựng có tính khoa học, tính đặc thù nghề nghiệp gắn với mức độ hoàn thành công việc, để vừa thu hút được NNL có chất lượng cao tham gia vào ĐNGV, vừa khuyến khích họ yên tâm, gắn bó với nghề đồng thời luôn phấn đấu nâng cao năng lực chuyên môn để cạnh tranh vị trí việc làm.

3.2.4.2. Ban hành cơ chế, chính sách tham gia vào hoạt động đào tạo, NCKH của các trường ĐH

Nhà nước cần có cơ chế, chính sách nhằm huy động nguồn lực từ các tổ chức xã hội, các hiệp hội và các tổ chức vào hoạt động của nhà Trường ĐH: Đề xuất với Nhà nước sớm nghiên cứu và ban hành cơ chế để các tổ chức xã hội, các hiệp hội nghề nghiệp, các tổ chức tham gia vào việc đề xuất và đánh giá hoạt động đào tạo và NCKH của các Trường ĐH; đồng thời, có cơ chế huy động nguồn tài chính ngoài NSNN từ các tổ chức xã hội, các hiệp hội nghề nghiệp và các tổ chức tài trợ cho hoạt động đào tạo và NCKH của các Trường ĐH. Bởi vì, thực tế các tổ chức, tổ chức là người trực tiếp sử dụng sản phẩm đào tạo, do đó Nhà nước cần có chính sách khuyến khích các tổ chức hỗ trợ đào tạo. Bản thân các chủ tổ chức đều cho rằng, tổ chức sẵn sàng ủng hộ tài chính cho hoạt động đào tạo và NCKH của các Trường ĐH, song

tiền ủng hộ đó cần được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của tổ chức. Vì thế, cần sửa đổi, bổ sung quy định tài chính, tính vào chi phí và miễn trong doanh thu tính thuế thu nhập tổ chức cho tổ chức về những khoản ủng hộ các Trường ĐH trong hoạt động đào tạo và NCKH.

3.2.4.3. Nâng cao hiệu quả thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tại các cơ sở GD ĐH công lập

Từng bước tăng quyền TCTC cho các CSGDĐH công lập, tùy thuộc tình hình thực tế của các trường trên cơ sở cân đối thu – chi để Nhà nước xem xét và phê duyệt mức tự chủ sao cho phù hợp. Trao quyền tự chủ cho các CSGDĐH công lập trong việc xác định mức thu học phí, lệ phí nhằm tính đúng, tính đủ chi phí TL và chi phí hoạt động thường xuyên trong giá dịch vụ trên cơ khung giá do Nhà nước quy định, chi phí khấu hao tài sản cố định, đảm bảo nguyên tắc lấy thu đủ bù đắp chi phí đào tạo. Đồng thời Nhà nước thực hiện các chính sách hỗ trợ đối với người nghèo, dân tộc thiểu số, người vùng sâu, vùng xa về mức học phí... tạo điều kiện cho mọi người đều được tiếp cận GD ĐH (nghĩa là Nhà nước chuyển việc hỗ trợ gián tiếp cho các đối tượng chính sách thông qua các cơ sở đào tạo sang hỗ trợ trực tiếp cho các đối tượng này để họ được lựa chọn cơ sở đào tạo phù hợp nhất). Đối với các chương trình đào tạo theo nhu cầu của xã hội, theo đơn đặt hàng, các cơ sở đào tạo được quyết định các mức học phí để đủ trang trải toàn bộ chi phí đào tạo, đồng thời có tích lũy để tái đầu tư, tăng cường và hiện đại hóa cơ sở vật chất phục vụ đào tạo. Cho phép các trường ĐH công lập thu hút các nguồn vốn từ xã hội, để phục vụ đào tạo và NCKH dưới hình thức liên doanh, liên kết.

KẾT LUẬN

Đội ngũ GV là lực lượng chính xây dựng nên uy tín và thương hiệu của mỗi trường ĐH, là một trong những yếu tố quyết định sự tồn tại phát triển của một trường ĐH. Chính vì vậy, xây dựng và hoàn thiện các giải pháp TĐLLV thông qua TLLĐ nhằm phát huy năng lực GV là một những yêu cầu cấp bách của Trường ĐH LD - XH trong giai đoạn hiện nay.

Tạo ĐLLV đối với GV của trường ĐH LD - XH là một đòi hỏi tất yếu vì nó ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả thực hiện công việc của GV và từ đó trực tiếp ảnh hưởng đến kết quả đào tạo, NCKH của nhà trường. Luận văn *“Tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH LD - XH”* đã được Học viên thực hiện dựa trên nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau, gắn lý luận với thực tiễn để đưa ra được các giải pháp và đề xuất với Ban giám hiệu và các nhà quản lý trong trường nhằm tăng cường tạo ĐLLV cho GV. Các giải pháp phải được xây dựng trên cơ sở tiếp cận, vận dụng các lý thuyết hiện đại về TĐLLV làm việc cho GV để đánh giá những mặt tích cực, những mặt hạn chế và thách thức trong việc thực hiện công tác TĐLLV cho GV thông qua TLLĐ của Nhà trường, đồng thời phải được vận dụng linh hoạt, phù hợp vào trong điều kiện, hoàn cảnh cụ thể để đảm bảo tính thực thi, hiệu quả của từng giải pháp. Trong đó, coi trọng kỹ năng truyền cảm hứng, thuyết phục, khuyến khích, động viên của người lãnh đạo đối với GV nhằm TĐLLV cho GV nỗ lực hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ, trọng trách mà Nhà trường và xã hội giao phó.

Tạo ĐLLV là vấn đề cần quan tâm của tất cả các tổ chức, trong đó có trường ĐH LD - XH nhằm đạt được các mục tiêu chung. Đây là một vấn đề quan trọng và cần được thường xuyên theo dõi, đánh giá. Tuy nhiên, đây cũng là một vấn đề khó trong quản lý nên mặc dù đã rất cố gắng nhưng Luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Kính mong được sự góp ý của các Thầy, Cô để Luận văn được hoàn thiện hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Văn bản của Đảng

1. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy BCHTW khóa XII về cải cách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.

Văn bản quy phạm pháp luật:

1. Luật số 34/2018/QH14 của Quốc hội: Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật số 08/2012/QH13 của Quốc hội: Luật Giáo dục đại học

2. Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019, hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2020

3. Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15 tháng 11 năm 2010, được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức

4. Nghị định số 60/2021/NĐ-CP, Ngày 21 tháng 06 năm 2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ cho đơn vị sự nghiệp công lập

5. Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

6. Quyết định số 37/2018/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Ban hành quy định tiêu chuẩn, thủ tục xét công nhận đạt tiêu chuẩn và bổ nhiệm chức danh GS, PGS; thủ tục xét hủy bỏ công nhận chức danh và miễn nhiệm chức danh GS, PGS

7. Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức GD trong các cơ sở giáo dục đại học công lập

8. Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ GD và Đào tạo quy định chế độ làm việc đối với GV có hiệu lực thi hành từ ngày 25/3/2015.

9. Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ: Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức GD trong các cơ sở giáo dục

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Thị Thúy Dung (Chủ nhiệm đề tài), (2019), *Tạo động lực lao động cho đội ngũ giảng viên Trường Đại học Sài Gòn* (đề tài NCKH cấp cơ sở, mã số CS2018-93).

2. Nguyễn Thị Thúy Dung (2020), Tạp chí GD, Số 469 (Kì 1 - 1/2020), “*Thực trạng tạo ĐLLV cho đội ngũ GV Trường ĐH Sài Gòn*”

3. Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, (2012). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

4. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 1*, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.

5. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực, Tập 2*, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.

6. Nguyễn Thị Hồng (Chủ nhiệm), (2017), *Nghiên cứu thù lao tài chính của giảng viên một số trường Đại học công lập tự chủ tài chính trên địa bàn Hà Nội* (Đề tài NCKH cấp cơ sở, Mã số: CT2017: 02 - 21).

7. Nguyễn Thị Phương Lan, (2015), *Hoàn thiện hệ thống công cụ tạo động lực cho công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước*, Luận án TS Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.

8. Nguyễn Huyền Nga (2022), Tạp chí NCKH Công đoàn, Số 25, tháng 02 - năm 2022, “*Tạo ĐLLV cho GV thông qua các công cụ phi tài chính trong*

các trường ĐH hiện nay”.

9. Dương Minh Quang, Nguyễn Thị Thu Hiền (2021), Tạp chí Khoa học GD Việt Nam, Số 38 tháng 02/2021, “*Đánh giá DLLV của GV ĐH*”.

10. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường Đại học Lao động – Xã hội lần thứ XXV nhiệm kỳ 2020 - 2025

11. Quyết định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường ĐH Lao động – Xã hội” của Bộ trưởng Bộ LĐ - TB và XH theo Quyết định số 1263/QĐ-LĐTBXH ngày 07 tháng 09 năm 2015

12. Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường ĐH Lao động – Xã hội” được Bộ trưởng Bộ LĐ - TB và XH phê duyệt theo Quyết định số 1599/QĐ-LĐTBXH ngày 18 tháng 11 năm 2016.

13. Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 757/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 05/05/2023)

14. Quy chế đào tạo, bồi dưỡng, Viên chức, Người lao động Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 2204/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 20/10/2022)

15. Quy định bình xét để hưởng thu nhập tăng thêm hàng tháng tại trụ sở chính của Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 2246/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 25/10/2022)

16. Quy định chế độ làm việc của GV Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 2403/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 03/09/2020)

Quy định quản lý hoạt động NCKH của Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định số 3161/QĐ-ĐHLĐXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 09/12/2020)

17. Quy định về định mức xây dựng dự toán và quyết toán kinh phí

thực hiện nhiệm vụ NCKH của Trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo 23. Quyết định số 3449/QĐ-ĐHLDXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 30/12/2020

18. Quy định công tác thi đua, khen thưởng của trường ĐH LĐ - XH (ban hành theo Quyết định 2500/QĐ-ĐHLDXH của Hiệu trưởng Trường ĐH LĐ - XH ngày 25/11/2019)

19. Đỗ Thị Tươi (2018), Giáo trình Quản trị thù lao lao động trong doanh nghiệp, trường Đại học Lao động - Xã hội.

20. Trương Đức Thao, (2017), Động lực làm việc của giảng viên trong các trường đại học ngoài công lập ở Việt Nam, Luận án TS Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Tài liệu điện tử:

21. Hà Cường (2022), Báo điện tử VTC New, *Nhiều đại học 'giàu' lên nhờ tự chủ, lương giảng viên 400 triệu đồng/năm*, <https://vtc.vn/nhieu-dai-hoc-giau-len-nho-tu-chu-luong-giang-vien-400-trieu-dong-nam-ar692118.html>, , truy cập ngày 12 tháng 08 năm 2023.

22. Gia Khiêm (2022), Tạp chí Dân việt, *Thực hư lương giảng viên hàng trăm triệu đồng/tháng: Trường đại học top đầu nói gì?*, <https://danviet.vn/thuc-hu-luong-giang-vien-hang-tram-trieu-dong-thang-truong-dai-hoc-top-dau-noi-gi-0221109222823128.htm>, truy cập ngày 12 tháng 08 năm 2023.

23. Trần Quỳnh (2023), Tạp chí Tuổi trẻ online, *Thu nhập của giảng viên trường tự chủ tăng mạnh*, <https://tuoitre.vn/thu-nhap-cua-giang-vien-truong-tu-chu-tang-manh-20230418084112297.htm>, truy cập ngày 12 tháng 08 năm 2023.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC SỐ 1: HỆ THỐNG CÁC BẢNG SỐ LIỆU SỬ DỤNG PHÂN TÍCH, ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GV THÔNG QUA TLLĐ TẠI TRƯỜNG ĐH LD - XH

PHỤ LỤC 1.1: Bảng 2.2. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV tại Trường ĐH LD - XH

TT	Thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường chi trả lương đúng quy định của các văn bản pháp lý hiện hành	4.06	0.65	2	Đồng ý
2	Trường chi trả lương đúng thời hạn	4.12	0.65	1	Đồng ý
3	Mức lương hiện nay Trường trả cho Thầy, Cô là phù hợp với năng lực và đóng góp của Thầy, Cô	3.61	0.89	13	Đồng ý
4	Thầy, Cô đồng tình với phương pháp trả lương hiện tại của nhà Trường	3.82	0.81	6	Đồng ý
5	Trường chi trả lương hợp lý và công bằng, dựa trên kết quả thực hiện công việc	3.74	0.86	11	Đồng ý
6	Mức lương Trường trả ngang bằng với đa số các Trường ĐH khác trên địa bàn	3.52	0.98	14	Đồng ý
7	Tiền phụ cấp được phân phối khá công bằng và xứng đáng	3.79	0.85	7	Đồng ý
8	Trường trả phụ cấp gắn liền và tương xứng với trách nhiệm mà GV đảm trách thêm	3.78	0.81	8	Đồng ý
9	Trường trả phụ cấp kịp thời và công khai	4.02	0.69	3	Đồng ý
10	Trường trả phụ cấp công bằng (giữa những người cùng đảm trách thêm một loại công việc)	3.96	0.67	4	Đồng ý

TT	<i>Thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV</i>	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
11	Các loại phụ cấp hiện nay là phù hợp (phụ cấp chức vụ, phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp thâm niên, phụ cấp công tác phí, phụ cấp làm đêm, phụ cấp ưu đãi nghề,...)	3.83	0.82	5	Đồng ý
12	Trường trả đơn giá lương vượt 1 giờ theo học hàm/học vị của GV hiện nay là phù hợp	3.39	1.16	15	Đồng ý vừa phải
13	Tiền thưởng được phân phối khá công bằng và xứng đáng	3.74	0.95	11	Đồng ý
14	Trường trả thu nhập tăng thêm, tiền thưởng đã thể hiện đầy đủ sự đóng góp của từng GV, thúc đẩy GV làm việc tích cực	3.77	0.95	9	Đồng ý
15	Chính sách khen thưởng đối với các GV có thành tích xuất sắc có tác dụng kích thích GV làm việc tốt hơn	3.79	0.90	7	Đồng ý
16	Các chế độ lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng của Trường là rõ ràng, minh bạch	4.06	0.75	2	Đồng ý
17	Cơ chế trả lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng hiện nay của Trường đánh giá đúng những đóng góp của GV, khuyến khích được GV làm việc tích cực	3.75	1.00	10	Đồng ý
18	Thầy/Cô hài lòng với chính sách thù lao từ hoạt động GD (TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ) hiện nay của Trường	3.66	0.96	12	Đồng ý
Chung		3.80	0.69		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.2: Bảng 2.4. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV tại Trường ĐH LD - XH

TT	Thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Mức thu nhập từ NCKH xứng đáng với công sức bỏ ra của Thầy, Cô	3.36	1.04	9	Không có ý kiến rõ ràng
2	Chính sách khen thưởng dành cho hoạt động NCKH hợp lý, hấp dẫn	3.55	0.96	7	Đồng ý
3	Thầy, Cô nhận được TL tăng thêm phù hợp với cấp và kết quả NCKH	3.74	0.88	4	Đồng ý
4	Thầy, Cô được cung cấp đủ kinh phí cho hoạt động NCKH	3.52	0.96	8	Đồng ý
5	Cơ chế thanh toán kinh phí NCKH nhanh chóng, dễ dàng	3.77	0.88	3	Đồng ý
6	Kinh phí NCKH được căn cứ vào nội dung nghiên cứu rõ ràng, minh bạch	3.92	0.73	1	Đồng ý
7	Phân bổ kinh phí cho các đề tài NCKH hợp lý	3.71	0.93	6	Đồng ý
8	Nhà Trường có chính sách thưởng xứng đáng cho các GV có công trình khoa học đăng trên các tạp chí khoa học có chỉ số quốc tế và chỉ số cao trong nước	3.79	0.85	2	Đồng ý
9	Mức tiền hỗ trợ cho GV khi có bài báo khoa học đăng trên tạp chí có chỉ số tương ứng hiện nay là phù hợp	3.79	0.92	2	Đồng ý
10	Thầy, Cô hài lòng với chính sách TLTC từ NCKH của Trường	3.72	0.95	5	Đồng ý
Chung		3.69	0.79		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.3: Bảng 2.5. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ PLTC cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH

TT	<i>Thực hiện các chế độ PLTC cho GV</i>	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường luôn quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của Viên chức, NLĐ	3.80	0.75	4	Đồng ý
2	Thầy, Cô hiểu rõ về các khoản PLTC mình đang được hưởng từ Trường	3.93	0.64	1	Đồng ý
3	Trường thực hiện tốt chế độ phúc lợi bắt buộc (<i>khám sức khỏe định kỳ, BHXH, BHYT, BHTN</i>)	3.93	0.71	1	Đồng ý
4	Các chế độ phúc lợi tự nguyện của Trường hiện này đa dạng, phong phú, phù hợp nhu cầu Viên chức, NLĐ	3.70	0.83	7	Đồng ý
5	Chính sách PLTC của Trường luôn được Viên chức, NLĐ tham gia, ủng hộ	3.83	0.81	3	Đồng ý
6	Chính sách PLTC của Trường rõ ràng minh bạch	3.91	0.72	2	Đồng ý
7	Các chế độ PLTC của Trường đảm bảo công bằng, tương xứng với công việc.	3.75	0.88	5	Đồng ý
8	Các mức chi trả cho các khoản PLTC hiện nay của Trường là phù hợp và có tính khuyến khích	3.80	0.77	4	Đồng ý
9	Thầy, Cô hài lòng với chính sách PLTC hiện nay của Trường	3.74	0.83	6	Đồng ý
Chung		3.82	0.66		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.4: Bảng 2.6. Ý kiến đánh giá về lý do lựa chọn nghề GV tại Trường)

TT	Các yếu tố khiến Thầy, Cô lựa chọn nghề GV	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thời gian làm việc linh hoạt	4.15	0.76	6	Đồng ý
2	Được xã hội tôn trọng	4.24	0.67	1	Rất đồng ý
3	Công việc ổn định	4.20	0.68	4	Đồng ý
4	Thu nhập ổn định	4.02	0.77	8	Đồng ý
5	Công việc có tính độc lập cao	4.17	0.67	5	Đồng ý
6	Công việc có tính sáng tạo cao	4.23	0.69	2	Rất đồng ý
7	Môi Trường làm việc an toàn	4.21	0.72	3	Rất đồng ý
8	Chính sách đãi ngộ của nhà nước đối với GV là tốt	3.72	0.97	9	Đồng ý
9	Có cơ hội được đào tạo nâng cao trình độ	4.09	0.75	7	Đồng ý
10	Có điều kiện mở rộng cơ hội làm việc cho các tổ chức khác	3.91	0.83	10	Đồng ý
11	Quan hệ xã hội rộng	4.02	0.81	8	Đồng ý
Chung		4.09	0.58		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.5: Bảng 2.7. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo DLLV cho GV thông qua nội dung công việc đang đảm nhận

TT	<i>Biện pháp tác động thông qua nội dung công việc đảm nhận của GV</i>	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy, Cô được phân công công việc phù hợp với trình độ, năng lực	4.09	0.58	1	Đồng ý
2	Thầy, Cô được phân công công việc có tính đến nhu cầu, hoàn cảnh,...	4.00	0.72	5	Đồng ý
3	Thời gian GD của Thầy, Cô được phân công phù hợp và hợp lý	4.08	0.69	2	Đồng ý
4	Khối lượng công việc được giao phù hợp	4.09	0.68	1	Đồng ý
5	Trường thực hiện tốt bồi dưỡng nhận thức cho Thầy, Cô về vai trò của GD	3.92	0.66	8	Đồng ý
6	Trường thực hiện tốt bồi dưỡng nhận thức cho Thầy, Cô về vai trò của NCKH	3.94	0.72	7	Đồng ý
7	Thầy, Cô được chủ động, sáng tạo trong công việc.	4.05	0.62	4	Đồng ý
8	Thầy, Cô được lôi cuốn tham gia vào quá trình quản lý công việc chung	3.94	0.78	7	Đồng ý
9	Thầy, Cô có cơ hội đưa ra các sáng kiến trong công việc.	4.07	0.67	3	Đồng ý
10	Thầy, Cô được giao quyền tương ứng với trách nhiệm trong công việc.	3.94	0.72	7	Đồng ý
11	Trường đã xây dựng tiêu chuẩn vị trí việc làm và định mức GD, NCKH của GV phù hợp	3.98	0.71	6	Đồng ý
12	Thầy, Cô rất hài lòng với vị trí công việc hiện tại	3.98	0.70	6	Đồng ý
Chung		4.01	0.58		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.6: Bảng 2.8. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua thông qua công tác ĐGTHCV

TT	<i>Biện pháp tác động thông qua công tác ĐGTHCV của GV</i>	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường có tiêu chí đánh giá công việc của GV rõ ràng, cụ thể, định lượng được và phản ánh hết mức độ đóng góp của GV	3.82	0.73	5	Đồng ý
2	Trường có quy trình đánh giá hợp lý, có sự tham gia của GV	3.83	0.69	4	Đồng ý
3	Thầy, Cô cảm thấy qui trình đánh giá và bình xét thi đua của Trường là hợp lý, chính xác, công bằng	3.83	0.74	4	Đồng ý
4	Thầy, Cô cảm thấy kết quả đánh giá và bình xét thi đua của Trường là hợp lý, có tính khuyến khích	3.87	0.75	3	Đồng ý
5	Chu kỳ ĐGTHCV hiện nay của Trường là hợp lý	3.92	0.67	1	Đồng ý
6	Thầy, Cô luôn nhận được sự phản hồi về kết quả ĐGTHCV của mình	3.88	0.74	2	Đồng ý
7	Kết quả đánh giá được sử dụng cho các cơ hội về lương, thưởng, thăng tiến của GV	3.92	0.70	1	Đồng ý
8	Thầy, Cô hài lòng với công tác ĐGTHCV của GV trong Trường hiện nay	3.87	0.73	3	Đồng ý
Chung		3.87	0.63		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.7: Bảng 2.9. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ

TT	<i>Biện pháp tác động thông qua hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV</i>	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường có Chính sách đào tạo, bồi dưỡng công khai, minh bạch, công bằng.	3.88	0.73	3	Đồng ý
2	Trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của cho cá nhân mỗi GV hàng năm.	3.86	0.77	4	Đồng ý
3	Trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của Trường ở mỗi thời kỳ.	3.83	0.73	6	Đồng ý
4	Thầy, Cô được Trường tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ kinh phí khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ	3.99	0.73	1	Đồng ý
5	Thầy, Cô thường xuyên được tập huấn về phương pháp GD, NCKH	3.72	0.86	9	Đồng ý
6	Thầy, Cô thường xuyên được tham dự các khóa học, tập huấn hoặc hội thảo do Trường tổ chức hoặc do Trường cử đi	3.90	0.78	2	Đồng ý
7	Thầy, Cô đánh giá cao các khóa học, tập huấn hoặc hội thảo do Trường tổ chức hoặc do Trường cử đi	3.82	0.82	7	Đồng ý
8	Trường có đánh giá hiệu quả các khóa đào tạo, bồi dưỡng của GV	3.72	0.91	9	Đồng ý
9	Trường khen thưởng xứng đáng khi GV hoàn thành học tập nâng cao trình độ	3.79	0.82	8	Đồng ý
10	Thầy, Cô Có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp sau khi tham gia học tập nâng cao trình độ	3.86	0.83	4	Đồng ý
11	Thầy, Cô hài lòng với công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV của Trường	3.85	0.84	5	Đồng ý
Chung		3.84	0.70		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.8: Bảng 2.10. Danh sách các khóa đào tạo, bồi dưỡng do Nhà Trường tổ chức giai đoạn 2018-2022

STT	Tên lớp	Số lượng tham gia (người)	Nguồn kinh phí
1	Lớp trung cấp lý luận chính trị	69	Nhà Trường hỗ trợ 50%
2	Lớp bồi dưỡng tiêu chuẩn CDNN GV chính (hạng II)	82	Nhà Trường hỗ trợ 50%
3	Tập huấn phòng cháy, chữa cháy năm 2020	40	25.000.000
4	Tập huấn cho GV Khoa Luật, Khoa LLCT và SV Khoa Luật về công tác phòng, chống tham nhũng	230	30.000.000
5	Tập huấn sử dụng phần mềm Uni Mark dành cho GV	150	10.000.000
6	Tập huấn GV, SV về phòng, chống tham nhũng năm 2021	250	30.000.000
7	Tập huấn GV, SV về phòng, chống tham nhũng năm 2022	270	30.000.000

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính - Tổng hợp)

PHỤ LỤC 1.9: Bảng 2.11. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp

TT	<i>Biện pháp tác động thông qua tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV</i>	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường có chính sách hợp lý để thu hút và giữ chân GV giỏi.	3.45	1.06	8	Đồng ý
2	Cơ hội thăng tiến của GV được công khai, minh bạch.	3.61	0.89	7	Đồng ý
3	Nhà Trường luôn tạo điều kiện thăng tiến cho người có năng lực	3.71	0.89	3	Đồng ý
4	Hệ thống thăng tiến trong Trường công bằng và hợp lý	3.66	0.86	6	Đồng ý
5	Thầy, Cô lạc quan về cơ hội thăng tiến và triển vọng phát triển nghề nghiệp trong tương lai cho bản thân.	3.69	0.88	4	Đồng ý
6	Trường quy định tiêu chuẩn, điều kiện xét đề bạt rõ ràng, hợp lý	3.87	0.72	1	Đồng ý
7	Những người được đề bạt trong Trường rất xứng đáng	3.77	0.83	2	Đồng ý
8	Thầy, Cô hài lòng với hệ thống thăng tiến của Trường	3.67	0.88	5	Đồng ý
Chung		3.68	0.79		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.10: Bảng 2.12. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua Môi Trường vật chất đối với công việc

TT	<i>Biện pháp tác động thông qua môi Trường vật chất thực hiện công việc cho GV</i>	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Hệ thống giảng đường, phòng làm việc của Trường an toàn, sạch sẽ, đủ ánh sáng, thoáng mát	3.45	1.08	5	Đồng ý
2	Phương tiện, thiết bị cần thiết cho GD và NCKH được Trường trang bị đầy đủ	3.53	1.01	4	Đồng ý
3	Hệ thống thư viện, Cơ sở học liệu phục vụ GD - NCKH của Trường là tốt	3.56	1.03	2	Đồng ý
4	Trong Trường, hệ thống mạng Internet phục vụ GD - NCKH là tốt	3.61	0.95	1	Đồng ý
5	Cơ sở vật chất hiện nay của Trường đáp ứng nhu cầu làm việc, GD và nghiên cứu.	3.56	1.05	2	Đồng ý
6	Nói chung, Thầy, Cô hài lòng với Môi Trường và điều kiện làm việc tại Trường	3.52	1.03	3	Đồng ý
Chung		3.54	0.92		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

**PHỤ LỤC 1.11: Bảng 2.13. Ý kiến đánh giá về thực hiện các biện pháp tạo
ĐLLV cho GV thông qua môi Trường xã hội cho GV - Mối quan hệ với
người quản lý**

TT	<i>Biện pháp tác động thông qua môi Trường xã hội cho GV - Mối quan hệ với người quản lý</i>	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Lãnh đạo trong Trường có phong cách lãnh đạo dân chủ	3.66	0.79	7	Đồng ý
2	Lãnh đạo trong Trường có năng lực, kinh nghiệm quản lý, công tâm, tâm huyết, có khả năng giám sát, xử lý công việc hiệu quả và có trách nhiệm	3.72	0.75	5	Đồng ý
3	Lãnh đạo trong Trường luôn phối hợp chặt chẽ với công đoàn, Đoàn Thanh niên... tổ chức thi đua, các sinh hoạt tập thể...	3.79	0.72	3	Đồng ý
4	Lãnh đạo, tập thể trong Trường luôn ghi nhận sự đóng góp của Thầy/Cô.	3.76	0.74	4	Đồng ý
5	Thầy, Cô được đối xử bình đẳng, tôn trọng và lắng nghe.	3.76	0.73	4	Đồng ý
6	Những đề xuất của GV nhận được phản hồi nhanh chóng và có tính xây dựng	3.71	0.78	6	Đồng ý
7	Thầy, Cô nhận được sự chỉ đạo, hỗ trợ và hướng dẫn từ cấp quản lý của mình một cách cụ thể và rõ ràng	3.79	0.74	3	Đồng ý
8	Cấp trên trực tiếp của Thầy, Cô luôn động viên, hỗ trợ khi cần thiết	3.85	0.77	2	Đồng ý
9	Thầy, Cô cảm thấy hài lòng trong mối quan hệ với cấp trên	3.90	0.77	1	Đồng ý
Chung		3.77	0.67		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

**PHỤ LỤC 1.12: Bảng 2.14. Ý kiến đánh giá về thực hiện các biện pháp tạo
ĐLLV cho GV thông qua môi trường xã hội cho GV - Môi quan hệ với
đồng nghiệp**

TT	Biện pháp tác động thông qua môi trường xã hội cho GV - Môi quan hệ với đồng nghiệp	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	MTLV trong Trường đoàn kết, dân chủ và hợp tác.	3.93	0.77	6	Đồng ý
2	Đồng nghiệp của Thầy, Cô luôn tin tưởng, tôn trọng, hỗ trợ, sẵn sàng giúp đỡ nhau khi cần thiết.	4.02	0.70	1	Đồng ý
3	Đồng nghiệp trong đơn vị có tác phong làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo và có trách nhiệm.	3.94	0.68	5	Đồng ý
4	Thầy, Cô luôn nhận được sự hỗ trợ, hợp tác từ các thành viên khác trong Trường để hoàn thành công việc	3.97	0.68	3	Đồng ý
5	Đồng nghiệp của Thầy, Cô luôn thân thiện, hòa đồng	3.95	0.68	4	Đồng ý
6	Các thành viên trong Trường luôn trao đổi thẳng thắn và cởi mở các vấn đề trong Trường.	3.87	0.71	8	Đồng ý
7	Trong đơn vị công tác của Thầy, Cô thường xuyên tổ chức các hoạt động chuyên môn.	3.95	0.78	4	Đồng ý
8	Trong đơn vị công tác của Thầy, Cô thường xuyên tổ chức các hoạt động phong trào như: thể thao, văn nghệ,...	3.88	0.75	7	Đồng ý
9	Thầy, Cô hài lòng trong mối quan hệ với đồng nghiệp	3.99	0.75	2	Đồng ý
Chung		3.94	0.65		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

**PHỤ LỤC 1.13: Bảng 2.15. Biểu hiện chung của ĐLLV của GV Trường ĐH
LD - XH)**

TT	Các biểu hiện chung của ĐLLV của GV	Đánh giá mức độ biểu hiện			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy, Cô hài lòng trong công việc	4.02	0.65	1	Khá TX
2	Thầy, Cô mong muốn cống hiến lâu dài cho Trường	4.00	0.67	2	Khá TX
3	Thầy, Cô tự hào là một thành viên của Trường	3.98	0.67	3	Khá TX
4	Thầy, Cô tin tưởng vào mục tiêu và chiến lược phát triển của Trường	3.88	0.67	4	Khá TX
5	Nhìn chung Thầy, Cô hài lòng khi LV tại Trường	4.00	0.68	2	Khá TX
Chung		3.98	0.60		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.14: Bảng 2.16. Biểu hiện của DLLV của GV Trường trong hoạt động GD

TT	Các biểu hiện DLLV của GV trong hoạt động GD	Đánh giá mức độ biểu hiện			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy, Cô hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ GD	4.02	0.63	4	Khá TX
2	Thầy, Cô tự nguyện, xung phong nhận NV GD	4.06	0.61	1	Khá TX
3	Thầy, Cô hứng thú, say mê trong hoạt động GD	4.06	0.61	1	Khá TX
4	Thầy, Cô tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động GD	4.05	0.58	2	Khá TX
5	Thầy, Cô nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động GD	4.01	0.61	5	Khá TX
6	Thầy, Cô nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kỹ năng GD	4.03	0.60	3	Khá TX
Chung		4.04	0.54		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

**PHỤ LỤC 1.15: Bảng 2.17. Biểu hiện của ĐLLV của GV trong hoạt động
NCKH**

TT	Các biểu hiện ĐLLV của GV trong hoạt động NCKH	Đánh giá mức độ biểu hiện			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy, Cô hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ NCKH	3.81	0.63	5	Khá TX
2	Thầy, Cô tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ NCKH	3.84	0.68	4	Khá TX
3	Thầy, Cô hứng thú, say mê trong hoạt động NCKH	3.93	0.62	3	Khá TX
4	Thầy, Cô tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động NCKH	3.93	0.64	3	Khá TX
5	Thầy, Cô nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động NCKH	3.94	0.64	2	Khá TX
6	Thầy, Cô nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kỹ năng NCKH	3.99	0.64	1	Khá TX
Chung		3.91	0.58		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.16: Bảng 2.18. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo chức vụ

Biểu hiện ĐLLV	Chức vụ	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	GV kiêm CBQL	4.07	0.59	2	Khá TX
	GV không quản lý	3.90	0.59	5	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	GV kiêm CBQL	4.09	0.57	1	Khá TX
	GV không quản lý	3.99	0.52	2	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	GV kiêm CBQL	3.92	0.58	1	Khá TX
	GV không quản lý	3.89	0.58	2	Khá TX

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.17: Bảng 2.19. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo giới tính

Biểu hiện ĐLLV	Giới tính	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	<i>Nam</i>	3.94	0.54	2	Khá TX
	<i>Nữ</i>	3.99	0.63	1	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	<i>Nam</i>	4.06	0.46	1	Khá TX
	<i>Nữ</i>	4.09	0.58	2	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	<i>Nam</i>	3.87	0.56	2	Khá TX
	<i>Nữ</i>	3.92	0.59	1	Khá TX

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.18: Bảng 2.20. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo tuổi

Biểu hiện ĐLLV	Nhóm tuổi	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	Dưới 30	3.70	0.48	4	Khá TX
	Từ 30-40	4.05	0.58	2	Khá TX
	40-50	3.94	0.61	3	Khá TX
	Trên 50	4.13	0.53	1	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	Dưới 30	3.83	0.78	4	Khá TX
	Từ 30-40	4.10	0.53	2	Khá TX
	40-50	4.00	0.52	3	Khá TX
	Trên 50	4.25	0.74	1	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	Dưới 30	3.81	0.62	3	Khá TX
	Từ 30-40	4.04	0.54	1	Khá TX
	40-50	3.83	0.59	2	Khá TX
	Trên 50	3.85	0.63	4	Khá TX

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.19: Bảng 2.21. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo thâm niên công tác

Biểu hiện ĐLLV	Thâm niên công tác	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	Dưới 5 năm	3.73	0.69	4	Khá TX
	Từ 5 - 10 năm	4.01	0.51	1	Khá TX
	Từ 10 - 15 năm	4.03	0.61	2	Khá TX
	Trên 15 năm	3.97	0.61	3	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	Dưới 5 năm	3.85	0.57	4	Khá TX
	Từ 5 - 10 năm	4.04	0.52	2	Khá TX
	Từ 10 - 15 năm	4.09	0.54	1	Khá TX
	Trên 15 năm	4.03	0.55	3	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	Dưới 5 năm	3.74	0.43	4	Khá TX
	Từ 5 - 10 năm	3.97	0.57	2	Khá TX
	Từ 10 - 15 năm	3.99	0.65	1	Khá TX
	Trên 15 năm	3.87	0.57	3	Khá TX

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

**PHỤ LỤC 1.20: Bảng 2.22. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV theo học
hàm/học vị**

Biểu hiện ĐLLV	Nhóm tuổi	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	Thạc sỹ	3.88	0.58	3	Khá TX
	Tiến sỹ	4.08	0.60	2	Khá TX
	PGS	4.67	0.58	1	Rất TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	Thạc sỹ	3.95	0.52	3	Khá TX
	Tiến sỹ	4.16	0.56	2	Khá TX
	PGS	4.20	0.53	1	Khá TX
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	Thạc sỹ	3.83	0.53	3	Khá TX
	Tiến sỹ	4.00	0.65	2	Khá TX
	PGS	4.25	0.74	1	Rất TX

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 2.21: Bảng 2.26. Số lượng hoạt động NCKH giai đoạn 2018 - 2022 tại TSC

TT	Các hoạt động NCKH	Năm					Tổng số
		2018	2019	2020	2021	2022	
1	Bài báo quốc tế ISI	19	40	79	48	42	228
2	Bài báo trong nước	192	173	162	244	249	1020
3	Bài viết đăng trên kỷ yếu hội thảo quốc tế	30	25	23	18	19	115
4	Bài viết đăng trên kỷ yếu hội thảo quốc gia	35	105	94	182	65	481
5	Bài viết đăng trên kỷ yếu hội thảo cấp trường	186	149	139	213	238	925
6	Đề tài KH&CN cấp quốc gia			1			1
7	Số đề tài cấp Bộ	6	5	0	2	2	15
8	Số đề tài cấp trường	78	78	81	81	85	403
9	Biện soạn Giáo trình	19	16	10	11	14	70
10	Biện soạn Bài giảng	17	17	17	12	0	63
11	Biện soạn tài liệu học tập, tài liệu tham khảo, ..	16	13	9	13	10	61

(Nguồn: Phòng KH và HTQT)

**PHỤ LỤC 1.22: Bảng 2.27. Kết quả thu - chi cho ĐT, NCKH, PVCD tại TSC,
hai cơ sở**

Nội dung	Trụ sở chính		Cơ sở II		Cơ sở Sơn Tây	
	<i>Số tiền Triệu đồng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Số tiền Triệu đồng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Số tiền Triệu đồng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
I. Tổng thu	588,249		249,836		28,734	
1. Đào tạo	578,694	100	241,056	100	28,734	100
2018	177,643	30.70	62,480	25.92	5,126	17.84
2019	129,631	22.40	57,787	23.97	5,265	18.32
2020	142,139	24.56	59,095	24.52	5,759	20.04
2021	159,206	27.51	51,396	21.32	8,348	29.05
2022	147,718	25.53	72,778	30.19	9,362	32.58
2. NCKH	9,555	100	8,780	100	-	-
2018	4,630	48.46	1,680	19.13	-	-
2019	1,770	18.52	1,509	17.19	-	-
2020	610	6.38	1,960	22.32	-	-
2021	671	7.02	970	11.05	-	-
2022	1,874	19.61	2,661	30.31	-	-
II. Chi	222,196	300	18,787	300	-	-
1. Đào tạo	192,104	100	6,104	100	-	-
2018	85,403	44.46	1,480	24.25	-	-
2019	20,953	10.91	1,131	18.53	-	-
2020	23,232	12.09	1,126	18.45	-	-
2021	36,833	19.17	1,233	20.20	-	-
2022	25,683	13.37	1,134	18.58	-	-
2. NCKH	27,625	100	11,728	100	-	-
2018	8,563	31.00	1,376	11.73	-	-
2019	3,835	13.88	1,834	15.64	-	-

2020	3,992	14.45	2,395	20.42	-	-
2021	5,163	18.69	2,500	21.32	-	-
2022	6,072	21.98	3,623	30.89	-	-
3. PVCD	2,467	100	955	100	-	-
2018	655	26.55	293	30.68	-	-
2019	995	40.33	370	8.74	-	-
2020	109	4.42	68	7.12	-	-
2021	433	17.55	154	16.13	-	-
2022	275	11.15	70	7.33	-	-

(Nguồn: Phòng Kế toán - Tài chính)

**PHỤ LỤC 1.23: Bảng 3.1. Ý kiến đề xuất của Thầy, Cô với Trường
về hoàn thiện TLLĐ để nâng cao ĐLLV cho GV trong thời gian tới**

TT	Ý kiến đề xuất của Thầy, Cô về TLLĐ với Trường	Tổng hợp			
		ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Cần cải thiện TL (cơ bản, tăng thêm)	4.06	0.62	3.00	Đồng ý
2	Cần cải thiện chế độ phụ cấp	3.93	0.71	7.00	Đồng ý
3	Cần cải thiện chế độ thưởng	4.01	0.70	6.00	Đồng ý
4	Cần cải thiện chế độ PLTC	4.06	0.66	3.00	Đồng ý
5	Cần cải tiến chế độ NCKH	4.06	0.67	3.00	Đồng ý
6	Cần cải thiện tiền vượt giờ giảng định mức	4.04	0.62	4.00	Đồng ý
7	Cần cải tiến công tác đánh giá và bình xét thi đua hàng tháng và hàng năm đối với GV	4.03	0.67	5.00	Đồng ý
8	Cần cải tiến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho GV	4.04	0.69	4.00	Đồng ý
9	Cần cải tiến chế độ thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV	4.07	0.69	2.00	Đồng ý
10	Cần trang bị phương tiện, trang thiết bị phục vụ GD	4.12	0.67	1.00	Đồng ý
11	Cần cải tiến hoạt động của thư viện	3.92	0.75	8.00	Đồng ý
12	Cần cải thiện mối quan hệ giữa người QL và GV	4.06	0.70	3.00	Đồng ý
13	Cần cải thiện mối quan hệ với đồng nghiệp tốt hơn	3.83	0.78	9.00	Đồng ý
Chung		4.02	0.58		

Nguồn: Xử lý kết quả khảo sát 118 GV của Học viên, năm 2023

PHỤ LỤC 1.24: Bảng 3.2. Hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện nhiệm vụ của GV

Nhiệm vụ của GV	Nội dung các nhiệm vụ	Nội dung & Cơ sở xây dựng Tiêu chí đánh giá
GIẢNG DẠY	GD bóc tách theo quy trình gồm: (1) Nghiên cứu chung phục vụ GD (2) Chuẩn bị GD: (3) Giảng bài: - Truyền đạt kiến thức, cung cấp thông tin - Hướng dẫn kỹ năng - Báo cáo thảo luận - Tổ chức, định hướng và điều phối hoạt động học tập - Tư vấn, hỗ trợ và giải đáp thắc mắc của người học - Hướng dẫn, dẫn nhập người học nghiên cứu thực hành thực tiễn (4) Thực hiện quá trình đánh giá kết quả học tập của người học: - Theo dõi quá trình học tập - Kiểm tra, đánh giá, tổng kết kết quả học tập của người học (5) Các nhiệm vụ GD khác: - Hướng dẫn thực tập tốt nghiệp, hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp, Luận văn, luận án	(1) - Mức độ nắm bắt mục tiêu, vị trí môn học - Khả năng liên hệ kiến thức các môn học - Mức độ nắm chắc các quy chế đào tạo - Mức độ phân biệt giữa các đối tượng đào tạo và phân biệt phương pháp GD đối với từng đối tượng (2,3) - Mức độ rõ ràng và đầy đủ của bài giảng cá nhân - Mức độ cụ thể, rõ ràng, đầy đủ, kịp thời của hệ thống câu hỏi, bài tập, tài liệu cá nhân khác phục vụ cho GD - Mức độ mở rộng bài giảng và liên hệ kiến thức thực tiễn - Mức độ ứng dụng và hỗ trợ của thiết bị, học cụ trong GD. - Mức độ đầy đủ, chính xác trong cung cấp kiến thức cơ bản - Mức độ đảm bảo truyền đạt tốt, dễ hiểu, lôi cuốn - Mức độ chuẩn mực trong giao tiếp sư phạm - Mức độ kiểm soát tốt giờ giảng trên lớp - Mức độ dẫn dắt người học trải nghiệm những tình huống, thực hành thực tế - Mức độ hỗ trợ người học trong phương pháp học tập, nghiên cứu kiến thức bổ sung - Mức độ hỗ trợ người học rèn luyện các kỹ năng - Mức độ khuyến khích, hướng dẫn, hỗ trợ người học tự học, tự nghiên cứu - Mức độ tận tình trong giải đáp các thắc mắc liên quan đến môn học - Mức độ nhiệt tình trong động viên, giúp đỡ người học

	○ Tham gia công tác chủ nhiệm - CVHT ○ Dự giờ và tham gia đánh giá hoạt động GD của các GV khác ○ Tham gia các cuộc họp chuyên môn trong bộ môn	học yếu ○ Mức độ tận dụng/ hiệu quả quỹ thời gian trên lớp phục vụ hoạt động dạy học (4,5) ○ Điểm số kết quả học tập của các lớp trực tiếp GD ○ Mức độ sát sao trong theo dõi đánh giá quá trình học tập của người học (điểm danh, vấn đáp, kiểm tra bài vở, đánh giá rút kinh nghiệm cho người học) ○ Mức độ đảm bảo đủ số lần kiểm tra tương ứng với các học phần GD (theo quy định hiện hành) ○ Mức độ chính xác, công bằng, khách quan trong đánh giá ○ Mức độ tuân thủ nội dung, quy trình hướng dẫn người học thực tập tốt nghiệp và bảo vệ khóa luận ○ Mức độ nhiệt tình trong định hướng phương pháp nghiên cứu, giải quyết các khó khăn trong quá trình nghiên cứu ○ Mức độ thường xuyên trong tham gia hoạt động dự giờ GV khác ○ Mức độ thường xuyên trong cập nhật, cải tiến nội dung, phương pháp GD.
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC	<u>NCKH bóc theo nội dung:</u> (1) Hướng dẫn người học, học viên NCKH; (2) Xây dựng mô hình học cụ; (3) Tham gia hội thảo (4) Viết bài đăng kỷ yếu hội thảo khoa; viết bài đăng tập san, tạp chí của trường, trong, ngoài nước (5) Tham gia biên soạn, chỉnh sửa đề cương chi tiết, bài giảng, giáo trình;	○ Số người học được hướng dẫn, đã bảo vệ và được nghiệm thu; Chất lượng hướng dẫn thông qua phản hồi của người học được hướng dẫn và kết quả nghiệm thu BCKH người học ○ Số mô hình học cụ đã được xây dựng, nghiệm thu và đưa vào sử dụng/ chất lượng thông qua tần suất và hiệu quả sử dụng ○ Số đề tài khoa học các cấp đã thực hiện được nghiệm thu và chất lượng được đánh giá tương ứng; thời hạn hoàn thành. ○ Số bài báo cáo khoa học đã đăng tương ứng địa chỉ đăng ○ Số hợp đồng NCKH đã được thanh lý và giá trị

	(6) Tham gia thực hiện đề tài NCKH các cấp (7) Tham gia biên soạn sách bài tập, sách hướng dẫn người học; sách tham khảo, chuyên khảo (8) Tham gia biên dịch sách; tài liệu tham khảo (9) Tham gia cuộc thi sáng tạo (10) Tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp/giúp việc cho nhóm tư vấn chuyển giao công nghệ và phổ biến tri thức khoa học	tương ứng ○ Số giáo trình, bài giảng, đề cương chi tiết, sách biên dịch, sách chuyên khảo đã tham gia biên soạn và số trang tương ứng ○ Số lần tham dự các cuộc thi sáng tạo ○ Số giải thưởng sáng tạo và cấp độ khen thưởng ○ Số lần tham dự phổ biến tri thức khoa học
PHỤC VỤ CỘNG ĐỒNG	<u>“Hoạt động phục vụ cộng đồng”</u> là hoạt động gắn liền với việc giải quyết những vấn đề cụ thể của cộng đồng, góp phần phát triển Nhà trường và xã hội, gồm: (1) Hoạt động quảng bá, gắn kết với các cơ sở giáo dục; (2) Hoạt động tình nguyện, công tác xã hội; (3) Hoạt động kết nối đơn vị giáo dục và tổ chức khởi nghiệp (4) Hoạt động đào tạo, nghiên cứu và gắn kết với cộng đồng - xã hội	(1) Tham gia vào các các hoạt động của các tổ chức chính quyền, đoàn thể; (2) Tham gia vào việc truyền thụ kiến thức khoa học cho cộng đồng; (3) Tham gia đóng góp các chương trình GD đặc biệt cho cộng đồng
		(1) Tham gia vào Hội đồng xét duyệt giải thưởng (2) Tham gia vào việc tổ chức hội nghị, hội thảo; (3) Tham gia vào Hội đồng thẩm định các bài báo cho tạp chí khoa học/hội thảo
		(1) Đầu tư thời gian/trí tuệ cho các hoạt động của các tổ chức xã hội ở địa phương; (2) Giúp đỡ các nhà khoa học của các địa phương thực hiện các đề tài, dự án và hướng dẫn các nhà khoa học trẻ của các địa phương tiếp cận với những thành tựu về GD và khoa học mới (3) Tham gia vào các hoạt động từ thiện

(Học viên đề xuất dựa theo Quy định chế độ làm việc của GV)

**PHỤ LỤC SỐ 2: Đặc điểm mẫu khảo sát nghiên cứu thực trạng TĐLLV
của GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ**

TT	Đặc điểm nhân khẩu học		Mã hóa	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Giới tính	Nam	1	36	30.51
		Nữ	2	82	69.49
2	Độ tuổi	Dưới 30	1	4	3.39
		Từ 30-40	2	47	39.83
		40-50	3	63	53.39
		Trên 50	4	4	3.39
3	Thâm niên GD	Dưới 5 năm	1	4	3.39
		Từ 5 - 10 năm	2	47	39.83
		Từ 10 - 15 năm	3	63	53.39
		Trên 15 năm	4	4	3.39
4	Học hàm/học vị	Thạc sỹ	1	84	71.19
		Tiến sỹ	2	31	26.27
		PGS	3	3	2.54
		GS	4	0	0.00
5	Ngạch GV	GV	1	89	75.42
		GV chính	2	13	11.02
		GV cao cấp	3	16	13.56
6	Vị trí công tác	GV	1	89	75.42
		Quản lý Bộ môn	2	13	11.02
		Quản lý Khoa	3	16	13.56

(Nguồn: Kết quả xử lý số liệu từ khảo sát của Học viên, 2023)

PHỤ LỤC SỐ 3 - PHIẾU KHẢO SÁT VỀ TẠO ĐLLV CHO GV
PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA GV

----- o0o -----

Xin kính chào Thầy/Cô!

*Để tìm hiểu thực trạng về tạo ĐLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ, từ đó giúp Nhà Trường có các giải pháp tạo ĐLLV cho VC-NLĐ nói chung và GV nói riêng, nhằm nâng cao chất lượng GD, NCKH và phục vụ cộng đồng cũng như cũng giúp hoàn thiện hơn nữa công tác quản lý đào tạo của nhà Trường, Em là Học viên cao học Nguyễn Thị Hương thuộc chuyên ngành Quản trị nhân lực - Trường ĐH LĐ - XH tiến hành nghiên cứu đề tài “**Tạo ĐLLV cho GV thông qua TLLĐ tại Trường ĐH Lao động – Xã hội**”. Rất mong các Thầy, Cô tạo điều kiện cho Học viên thông qua việc trả lời Phiếu khảo sát với những nội dung dưới đây.*

*Mọi thông tin trả lời phiếu sẽ được **giữ bí mật** và chỉ dùng cho NCKH.*

Kính mong sự giúp đỡ từ các Thầy/Cô! Trân trọng cảm ơn!

Phần I. Thông tin chung về Thầy, Cô (đánh dấu √ vào ô thích hợp):

1. Họ và tên GV (có thể không cần trả lời):

1	Giới tính	Nam	☐	Nữ	☐
2	Độ tuổi	Dưới 30	☐	40-55	☐
		Từ 30-40	☐	Trên 55	☐
3	Thâm niên GD	< 5 năm (Dưới 5 năm)	☐	10 - 15 năm (Từ 10 năm đến dưới 15 năm)	☐
		5 - 10 năm (Từ 5 năm đến dưới 10 năm)	☐	> 15 năm (Từ 15 năm trở lên)	☐
4	Học vị/Học hàm	Thạc sỹ	☐	PGS	☐
		TS	☐	GS	☐

5	Ngạch GV	GV	☐	GV cao cấp	☐
		GV chính	☐		
6	Vị trí công việc đang làm	Quản lý Khoa	☐	GV	☐
		Quản lý Bộ môn	☐		

2. Theo Thầy, Cô yếu tố nào khiến Thầy, Cô lựa chọn nghề GV bằng cách đánh dấu (✓) vào các ý trả lời theo quy ước dưới đây:

1		2	3		4	5	
Rất không đồng ý		Không đồng ý	Trung lập (Không có ý kiến rõ ràng)		Đồng ý	Rất đồng ý	
TT	Yếu tố đặc điểm công việc của GV	Mức độ đồng ý					
		1	2	3	4	5	
2.1	Thời gian làm việc linh hoạt						
2.2	Được xã hội tôn trọng						
2.3	Công việc ổn định						
2.4	Thu nhập ổn định						
2.5	Công việc có tính độc lập cao						
2.6	Công việc có tính sáng tạo cao						
2.7	Môi Trường làm việc an toàn						
2.8	Chính sách đãi ngộ của nhà nước đối với GV là tốt						
2.9	Có cơ hội được đào tạo nâng cao trình độ						
2.10	Có điều kiện mở rộng cơ hội làm việc cho các tổ chức khác						
2.11	Quan hệ xã hội rộng						

Phần II. Thông tin về thực trạng các yếu tố thuộc về TLLĐ tạo ĐLLV của GV:

1. Tình hình thu nhập bình quân của Thầy/ Cô sau khi trừ đi các khoản phí và thuế phải nộp.

Các khoản TLTC	Năm 2022
1. TL cơ bản (đồng/tháng)	
2. Phụ cấp lương (đồng/tháng)	
3. TL tăng thêm (đồng/tháng)	
4. Tiền vượt giờ (đồng/năm)	
5. Thu nhập từ viết sách, biên soạn giáo trình, bài báo...(đồng/năm)	
6. Thu nhập từ đề tài NCKH các cấp (đồng/năm)	
7. Thu nhập từ công tác quản lý chính quyền, đoàn thể, cố vấn HT (đồng/tháng)	
8. Tiền thưởng (đồng/năm)	
9. PLTC (đồng/năm)	
Tổng thu nhập (1+2+3+4+5+6+7+8+9)	

2. Thầy/ Cô vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu (✓) vào các ý trả lời theo quy ước dưới đây:

1		2	3		4	5				
Rất không đồng ý		Không đồng ý	Trung lập (Không có ý kiến rõ ràng)		Đồng ý	Rất đồng ý				
TT	Tiêu chí					Mức độ đồng ý				
						1	2	3	4	5
1	Các yếu tố tạo ĐLLV cho GV thuộc TLTC									
A	Thầy, Cô nhận xét về các chế độ thù lao từ GD của GV (TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ)									
A1	Trường chi trả lương đúng quy định của các văn bản pháp lý hiện hành									
A2	Trường chi trả lương đúng thời hạn									

A3	Mức lương hiện nay Trường trả cho Thầy, Cô là phù hợp với năng lực và đóng góp của Thầy, Cô					
A4	Thầy, Cô đồng tình với phương pháp trả lương hiện tại của nhà Trường					
A5	Trường chi trả lương hợp lý và công bằng, dựa trên kết quả thực hiện công việc					
A6	Mức lương Trường trả ngang bằng với đa số các Trường ĐH khác trên địa bàn					
A7	Tiền phụ cấp được phân phối khá công bằng và xứng đáng					
A8	Trường trả phụ cấp gắn liền và tương xứng với trách nhiệm mà GV đảm trách thêm					
A9	Trường trả phụ cấp kịp thời và công khai					
A10	Trường trả phụ cấp công bằng (giữa những người cùng đảm trách thêm một loại công việc)					
A11	Các loại phụ cấp hiện nay là phù hợp (phụ cấp chức vụ, phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp thâm niên, phụ cấp công tác phí, phụ cấp làm đêm, phụ cấp ưu đãi nghề,...)					
A12	Trường trả đơn giá lương vượt 1 giờ theo học hàm/học vị của GV hiện nay là phù hợp					
A13	Tiền thưởng được phân phối khá công bằng và xứng đáng					
A14	Trường trả thu nhập tăng thêm, tiền thưởng đã thể hiện đầy đủ sự đóng góp của từng GV, thúc đẩy GV làm việc tích cực					
A15	Chính sách khen thưởng đối với các GV có thành tích xuất sắc có tác dụng kích thích GV làm việc tốt hơn					
A16	Các chế độ lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng của Trường là rõ ràng, minh bạch					
A17	Cơ chế trả lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng hiện nay của Trường đánh giá đúng những đóng góp của GV, khuyến khích được GV làm việc tích cực					
A18	Thầy/Cô hài lòng với chính sách thù lao từ hoạt động GD (TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt					

	giờ) hiện nay của Trường					
B	<i>Thầy, Cô nhận xét về chế độ TLTC từ hoạt động NCKH</i>					
B1	Mức thu nhập từ NCKH xứng đáng với công sức bỏ ra của Thầy, Cô					
B2	Chính sách khen thưởng dành cho hoạt động NCKH hợp lý, hấp dẫn					
B3	Thầy, Cô nhận được TL tăng thêm phù hợp với cấp và kết quả NCKH					
B4	Thầy, Cô được cung cấp đủ kinh phí cho hoạt động NCKH					
B5	Cơ chế thanh toán kinh phí NCKH nhanh chóng, dễ dàng					
B6	Kinh phí NCKH được căn cứ vào nội dung nghiên cứu rõ ràng, minh bạch					
B7	Phân bổ kinh phí cho các đề tài NCKH hợp lý					
B8	Nhà trường có chính sách thưởng xứng đáng cho các GV có công trình khoa học đăng trên các tạp chí khoa học có chỉ số quốc tế và chỉ số cao trong nước					
B9	Mức tiền hỗ trợ cho GV khi có bài báo khoa học đăng trên tạp chí có chỉ số tương ứng hiện nay là phù hợp					
B10	Thầy, Cô hài lòng với chính sách TLTC từ NCKH của Trường					
C	<i>Thầy, Cô nhận xét về các chế độ PLTC trong Trường hiện nay: ((1)Phúc lợi bắt buộc: khám sức khỏe định kỳ, BHXH, BHYT, BHTN; (2) Phúc lợi tự nguyện: Bảo hiểm sức khỏe, tặng quà sinh nhật, những ngày lễ trong năm; tặng quà cho con VC-NLĐ nhân ngày quốc tế thiếu nhi, trung thu, khen thưởng học tập; Tặng quà khi VC-NLĐ lập gia đình; Hối thăm, phúng viếng từ thân phụ mẫu, người thân thuộc của VC-NLĐ mất, hỗ trợ nghỉ mát..)</i>					
C1	Trường luôn quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của Viên chức, NLĐ					
C2	Thầy, Cô hiểu rõ về các khoản PLTC mình đang được hưởng từ Trường					

C3	Trường thực hiện tốt chế độ phúc lợi bắt buộc (<i>khám sức khỏe định kỳ</i>), <i>BHXXH, BHYT, BHTN</i>)					
C4	Các chế độ phúc lợi tự nguyện của Trường hiện nay đa dạng, phong phú, phù hợp nhu cầu Viên chức, NLĐ					
C5	Chính sách PLTC của Trường luôn được Viên chức, NLĐ tham gia, ủng hộ					
C6	Chính sách PLTC của Trường rõ ràng minh bạch					
C7	Các chế độ PLTC của Trường đảm bảo công bằng, tương xứng với công việc.					
C8	Các mức chi trả cho các khoản PLTC hiện nay của Trường là phù hợp và có tính khuyến khích					
C9	Thầy, Cô hài lòng với chính sách PLTC hiện nay của Trường					
2	Các yếu tố tạo ĐLLV cho GV thuộc TLPTC					
D	<i>Thầy, Cô cho biết về mức độ hài lòng của bản thân với các yếu tố liên quan đến nội dung công việc đang đảm nhận trong Trường hiện nay</i>					
D1	Thầy, Cô được phân công công việc phù hợp với trình độ, năng lực					
D2	Thầy, Cô được phân công công việc có tính đến nhu cầu, hoàn cảnh,...					
D3	Thời gian GD của Thầy, Cô được phân công phù hợp và hợp lý					
D4	Khối lượng công việc được giao phù hợp với Thầy, Cô					
D5	Trường thực hiện tốt bồi dưỡng nhận thức cho Thầy, Cô về vai trò của GD					
D6	Trường thực hiện tốt bồi dưỡng nhận thức cho Thầy, Cô về vai trò của NCKH					
D7	Thầy, Cô được chủ động, sáng tạo trong công việc.					
D8	Thầy, Cô được lôi cuốn tham gia vào quá trình quản lý công việc chung					
D9	Thầy, Cô có cơ hội đưa ra các sáng kiến trong công việc.					
D10	Thầy, Cô được giao quyền tương ứng với trách nhiệm trong công					

	việc.						
D11	Trường đã xây dựng tiêu chuẩn vị trí việc làm và định mức GD, NCKH của GV phù hợp						
D12	Thầy, Cô rất hài lòng với vị trí công việc hiện tại của mình						
E	<i>Thầy, Cô nhận xét về công tác ĐGTHCV của GV trong Trường hiện nay</i>						
E1	Trường có tiêu chí đánh giá công việc của GV rõ ràng, cụ thể, định lượng được và phản ánh hết mức độ đóng góp của GV						
E2	Trường có quy trình đánh giá hợp lý, có sự tham gia của GV						
E3	Thầy, Cô cảm thấy qui trình đánh giá và bình xét thi đua của Trường là hợp lý, chính xác, công bằng						
E4	Thầy, Cô cảm thấy kết quả đánh giá và bình xét thi đua của Trường là hợp lý, có tính khuyến khích						
E5	Chu kỳ ĐGTHCV hiện nay của Trường là hợp lý						
E6	Thầy, Cô luôn nhận được sự phản hồi về kết quả ĐGTHCV của mình						
E7	Kết quả đánh giá được sử dụng cho các cơ hội về lương, thưởng, thăng tiến của GV						
E8	Thầy, Cô hài lòng với công tác ĐGTHCV của GV trong Trường hiện nay						
F	<i>Thầy, Cô nhận xét về hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV</i>						
F1	Trường có Chính sách đào tạo, bồi dưỡng công khai, minh bạch, công bằng.						
F2	Trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân mỗi GV hàng năm.						
F3	Trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của trường ở mỗi thời kỳ.						
F4	Thầy, Cô được Trường tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ kinh phí khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ						
F5	Thầy, Cô thường xuyên được tập huấn về phương pháp GD,						

	NCKH						
F6	Thầy, Cô thường xuyên được tham dự các khóa học, tập huấn hoặc hội thảo do Trường tổ chức hoặc do Trường cử đi						
F7	Thầy, Cô đánh giá cao các khóa học, tập huấn hoặc hội thảo do Trường tổ chức hoặc do Trường cử đi						
F8	Trường có đánh giá hiệu quả các khóa đào tạo, bồi dưỡng của GV						
F9	Trường khen thưởng xứng đáng khi GV hoàn thành học tập nâng cao trình độ						
F10	Thầy, Cô Có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp sau khi tham gia học tập nâng cao trình độ						
F11	Thầy, Cô hài lòng với công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV của Trường						
G	<i>Thầy, Cô nhận xét về hoạt động tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV</i>						
G1	Trường có chính sách hợp lý để thu hút và giữ chân GV giỏi.						
G2	Cơ hội thăng tiến của GV được công khai, minh bạch.						
G3	Nhà Trường luôn tạo điều kiện thăng tiến cho người có năng lực						
G4	Hệ thống thăng tiến trong Trường công bằng và hợp lý						
G5	Thầy, Cô lạc quan về cơ hội thăng tiến và triển vọng phát triển nghề nghiệp trong tương lai cho bản thân.						
G6	Trường quy định tiêu chuẩn, điều kiện xét đề bạt rõ ràng, hợp lý						
G7	Những người được đề bạt trong Trường rất xứng đáng						
G8	Thầy, Cô hài lòng với hệ thống thăng tiến của Trường						
H	<i>Thầy, Cô nhận xét về môi trường vật chất đối với công việc của GV</i>						
H1	Hệ thống giảng đường, phòng làm việc của Trường an toàn, sạch sẽ, đủ ánh sáng, thoáng mát						
H2	Phương tiện, thiết bị cần thiết cho GD và NCKH được Trường trang bị đầy đủ						
H3	Hệ thống thư viện, Cơ sở học liệu phục vụ GD - NCKH của						

	Trường là tốt					
H4	Trong Trường, hệ thống mạng Internet phục vụ GD - NCKH là tốt					
H5	Cơ sở vật chất hiện nay của Trường đáp ứng nhu cầu làm việc, GD và nghiên cứu.					
H6	Nói chung, Thầy, Cô hài lòng với môi trường và điều kiện làm việc tại Trường					
I	Thầy, Cô nhận xét về môi Trường xã hội/tinh thần cho GV					
I.1	Mối quan hệ với người quản lý					
I.1.1	Lãnh đạo trong Trường có phong cách lãnh đạo dân chủ					
I.1.2	Lãnh đạo trong Trường có năng lực, kinh nghiệm quản lý, công tâm, tâm huyết, có khả năng giám sát, xử lý công việc hiệu quả và có trách nhiệm					
I.1.3	Lãnh đạo trong Trường luôn phối hợp chặt chẽ với công đoàn, Đoàn Thanh niên... tổ chức thi đua, các sinh hoạt tập thể...					
I.1.4	Lãnh đạo, tập thể trong Trường luôn ghi nhận sự đóng góp của Thầy/Cô.					
I.1.5	Thầy, Cô được đối xử bình đẳng, tôn trọng và lắng nghe.					
I.1.6	Những đề xuất của GV nhận được phản hồi nhanh chóng và có tính xây dựng					
I.1.7	Thầy, Cô nhận được sự chỉ đạo, hỗ trợ và hướng dẫn từ cấp quản lý của mình một cách cụ thể và rõ ràng					
I.1.8	Cấp trên của Thầy, Cô luôn động viên, hỗ trợ khi cần thiết					
I.1.9	Thầy, Cô cảm thấy hài lòng trong mối quan hệ với cấp trên					
I.2	Mối quan hệ với đồng nghiệp					
I.2.1	Môi Trường làm việc trong Trường đoàn kết, dân chủ và hợp tác.					
I.2.2	Đồng nghiệp của Thầy, Cô luôn tin tưởng, tôn trọng, hỗ trợ, sẵn sàng giúp đỡ nhau khi cần thiết.					
I.2.3	Đồng nghiệp trong đơn vị có tác phong làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo và có trách nhiệm.					
I.2.4	Thầy, Cô luôn nhận được sự hỗ trợ, hợp tác từ các thành viên					

	khác trong Trường để hoàn thành công việc					
I.2.5	Đồng nghiệp của Thầy, Cô luôn thân thiện, hòa đồng					
I.2.6	Các thành viên trong Trường luôn trao đổi thẳng thắn và cởi mở các vấn đề trong Trường.					
I.2.7	Trong đơn vị công tác của Thầy, Cô thường xuyên tổ chức các hoạt động chuyên môn.					
I.2.8	Trong đơn vị công tác của Thầy, Cô thường xuyên tổ chức các hoạt động phong trào như: thể thao, văn nghệ,...					
I.2.9	Thầy, Cô hài lòng trong mối quan hệ với đồng nghiệp					

Phần III. Các biểu hiện ĐLLV của GV thông qua TLLĐ:

1. Thầy/ cô vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu (✓) vào các ý trả lời theo quy ước dưới đây:

1		2	3	4	5				
Hầu như không có		Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Khá thường xuyên	Rất thường xuyên				
TT	Yếu tố	Mức độ đồng ý							
		1	2	3	4	5			
A	Các biểu hiện của ĐLLV của GV trong nhà Trường nói chung								
A1	Thầy, Cô hài lòng trong công việc								
A2	Thầy, Cô mong muốn cống hiến lâu dài cho nhà Trường								
A3	Thầy, Cô tự hào là một thành viên của nhà Trường								
A4	Thầy, Cô tin tưởng vào mục tiêu và chiến lược phát triển của Nhà Trường								
A5	Nhìn chung Thầy, Cô hài lòng khi làm việc tại Trường								
B	Các biểu hiện của ĐLLV của GV trong hoạt động GD								
B1	Thầy, Cô hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ GD								
B2	Thầy, Cô tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ GD								
B3	Thầy, Cô hứng thú, say mê trong hoạt động GD								
B4	Thầy, Cô tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động GD								
B1	Thầy, Cô nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động GD								
B5	Thầy, Cô nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng GD								

C	Các biểu hiện của ĐLLV của GV trong hoạt động NCKH						
C1	Thầy, Cô hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ NCKH						
C2	Thầy, Cô tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ NCKH						
C3	Thầy, Cô hứng thú, say mê trong hoạt động NCKH						
C4	Thầy, Cô tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động NCKH						
C5	Thầy, Cô nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động NCKH						
C6	Thầy, Cô nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kỹ năng NCKH						

Phần IV. Đề xuất cải tiến:

1. Thầy/ cô vui lòng cho biết ý kiến của mình về việc nhà Trường cần chú ý hoàn thiện những vấn đề nào sau đây để nâng cao ĐLLV cho GV trong thời gian tới, bằng cách đánh dấu (✓) vào các ý trả lời theo quy ước dưới đây:

1		2	3	4	5				
Rất không đồng ý		Không đồng ý	Trung lập (Bình thường)	Đồng ý	Rất đồng ý				
TT	Yếu tố	Mức độ đồng ý							
		1	2	3	4	5			
1	Cần cải thiện TL (cơ bản, tăng thêm)								
2	Cần cải thiện chế độ phụ cấp								
3	Cần cải thiện chế độ thưởng								
4	Cần cải thiện chế độ PLTC								
5	Cần cải tiến chế độ NCKH								
6	Cần cải thiện tiền vượt giờ giảng định mức								
7	Cần cải tiến công tác đánh giá và bình xét thi đua hàng tháng và hàng năm đối với GV								
8	Cần cải tiến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho GV								
9	Cần cải tiến chế độ thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV								
10	Cần trang bị phương tiện, trang thiết bị phục vụ GD tốt hơn								
11	Cần cải tiến hoạt động của thư viện								
12	Cần cải thiện mối quan hệ giữa người quản lý và GV hơn								
13	Cần cải thiện mối quan hệ giữa bạn và đồng nghiệp hơn								

Xin chân thành cảm ơn thầy cô!

PHỤ LỤC SỐ 4. KẾT QUẢ XỬ LÝ SỐ LIỆU KHẢO SÁT CỦA HỌC VIÊN

Tạo Động lực làm việc cho GV Trường ĐH LĐ - XH thông qua TLLĐ theo thang điểm quy ước như sau: 5 điểm - *Rất đồng ý*; 4 điểm - *Đồng ý*; 3 điểm - *Trung lập (Không có ý kiến rõ ràng) (Đồng ý vừa phải)*; 2 điểm - *KHÔNG đồng ý*; 1 điểm - *Rất KHÔNG đồng ý*. Điểm trung bình (ĐTB) được chia ra các mức độ: 1,0-1,80 điểm: *Rất KHÔNG đồng ý*; 1,81- 2,60 điểm: *KHÔNG đồng ý*; 2,61-3,40 điểm: *(Không có ý kiến rõ ràng) (Đồng ý vừa phải)*; 3,41-4,20 điểm: *Đồng ý*; 4,21-5 điểm: *Rất đồng ý*.

Sử dụng phần mềm SPSS phiên bản 20 để tính giá trị trung bình, độ lệch chuẩn (ĐLC), thứ hạng (TH).

Bảng 1. Tình hình TLTC bình quân tháng của GV sau khi trừ đi các khoản phí và thuế phải nộp

Các khoản TLTC	Mã hóa	Năm 2022	
		Số tiền	Tỷ lệ %
1. TL cơ bản (đồng/tháng)	TL1	5,282,895	31.44
2. Phụ cấp lương (đồng/tháng)	TL2	2,796,047	16.64
3. TL tăng thêm (đồng/tháng)	TL3	4,468,854	26.60
4. Tiền vượt giờ (đồng/năm)	TL4	955,755	5.69
5. Thu nhập từ viết sách, biên soạn giáo trình, bài báo...(đồng/năm)	TL5	580,266	3.45
6. Thu nhập từ đề tài NCKH các cấp (đồng/năm)	TL6	601,912	3.58
7. Thu nhập từ công tác quản lý chính quyền, đoàn thể, cố vấn HT (đồng/tháng)	TL7	405,767	2.41
8. Tiền thưởng (đồng/năm)	TL8	917,689	5.46
9. PLTC (đồng/năm)	TL9	793,099	4.72
Tổng thu nhập bình quân (1+2+3+4+5+6+7+8+9) (Đồng/tháng)	TL	16,802,284	100

**Bảng 2. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ thù lao từ
GD cho GV tại Trường ĐH LD - XH**

TT	Thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường chi trả lương đúng quy định của các văn bản pháp lý hiện hành	4.19	0.61	3.96	0.67	4.06	0.65	2	Đồng ý
2	Trường chi trả lương đúng thời hạn	4.28	0.56	3.98	0.69	4.12	0.65	1	Đồng ý
3	Mức lương hiện nay Trường trả cho Thầy, Cô là phù hợp với năng lực và đóng góp của Thầy, Cô	3.57	0.94	3.65	0.85	3.61	0.89	13	Đồng ý
4	Thầy, Cô đồng tình với phương pháp trả lương hiện tại của nhà Trường	3.81	0.77	3.83	0.84	3.82	0.81	6	Đồng ý
5	Trường chi trả lương hợp lý và công bằng, dựa trên kết quả thực hiện công việc	3.72	0.90	3.75	0.83	3.74	0.86	11	Đồng ý
6	Mức lương Trường trả ngang bằng với đa số các Trường ĐH khác trên địa bàn	3.58	0.99	3.47	0.97	3.52	0.98	14	Đồng ý
7	Tiền phụ cấp được phân phối khá công bằng và xứng đáng	3.80	0.83	3.79	0.87	3.79	0.85	7	Đồng ý
8	Trường trả phụ cấp gắn liền và tương xứng với trách nhiệm mà GV đảm trách	3.80	0.83	3.76	0.80	3.78	0.81	8	Đồng ý

TT	Thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
	thêm								
9	Trường trả phụ cấp kịp thời và công khai	4.08	0.64	3.98	0.74	4.02	0.69	3	Đồng ý
10	Trường trả phụ cấp công bằng (giữa những người cùng đảm trách thêm một loại công việc)	3.95	0.68	3.97	0.67	3.96	0.67	4	Đồng ý
11	Các loại phụ cấp hiện nay là phù hợp (phụ cấp chức vụ, phụ cấp kiêm nhiệm, phụ cấp thâm niên, phụ cấp công tác phí, phụ cấp làm đêm, phụ cấp ưu đãi nghề,...)	3.80	0.88	3.85	0.78	3.83	0.82	5	Đồng ý
12	Trường trả đơn giá lương vượt 1 giờ theo học hàm/học vị của GV hiện nay là phù hợp	3.12	1.19	3.62	1.08	3.39	1.16	15	Đồng ý vừa phải
13	Tiền thưởng được phân phối khá công bằng và xứng đáng	3.59	0.96	3.85	0.92	3.74	0.95	11	Đồng ý
14	Trường trả thu nhập tăng thêm, tiền thưởng đã thể hiện đầy đủ sự đóng góp của từng GV, thúc đẩy GV làm việc tích cực	3.65	1.01	3.87	0.89	3.77	0.95	9	Đồng ý

TT	Thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
15	Chính sách khen thưởng đối với các GV có thành tích xuất sắc có tác dụng kích thích GV làm việc tốt hơn	3.68	0.94	3.89	0.86	3.79	0.90	7	Đồng ý
16	Các chế độ lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng của Trường là rõ ràng, minh bạch	4.14	0.67	4.00	0.81	4.06	0.75	2	Đồng ý
17	Cơ chế trả lương, phụ cấp, TL tăng thêm, tiền vượt giờ, tiền thưởng hiện nay của Trường đánh giá đúng những đóng góp của GV, khuyến khích được GV làm việc tích cực	3.65	1.08	3.83	0.92	3.75	1.00	10	Đồng ý
18	Thầy/Cô hài lòng với chính sách thù lao từ hoạt động GD (TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ) hiện nay của Trường	3.64	0.99	3.67	0.94	3.66	0.96	12	Đồng ý
Chung		3.78	0.71	3.82	0.69	3.80	0.69		

Bảng 3. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV tại Trường ĐH LD - XH

TT	Thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Mức thu nhập từ NCKH xứng đáng với công sức bỏ ra của Thầy, Cô	3.20	1.17	3.49	0.89	3.36	1.04	9	Không có ý kiến rõ ràng
2	Chính sách khen thưởng dành cho hoạt động NCKH hợp lý, hấp dẫn	3.43	1.04	3.65	0.88	3.55	0.96	7	Đồng ý
3	Thầy, Cô nhận được TL tăng thêm phù hợp với cấp và kết quả NCKH	3.81	0.89	3.67	0.88	3.74	0.88	4	Đồng ý
4	Thầy, Cô được cung cấp đủ kinh phí cho hoạt động NCKH	3.35	1.04	3.66	0.88	3.52	0.96	8	Đồng ý
5	Cơ chế thanh toán kinh phí NCKH nhanh chóng, dễ dàng	3.74	0.95	3.79	0.82	3.77	0.88	3	Đồng ý
6	Kinh phí NCKH được căn cứ vào nội dung nghiên cứu rõ ràng, minh bạch	4.00	0.64	3.85	0.79	3.92	0.73	1	Đồng ý
7	Phân bổ kinh phí cho các đề tài NCKH hợp lý	3.64	1.03	3.78	0.84	3.71	0.93	6	Đồng ý
8	Nhà trường có chính sách thưởng xứng đáng cho các GV có công trình khoa học đăng trên các tạp chí khoa học có chỉ số quốc tế và	3.78	0.94	3.79	0.78	3.79	0.85	2	Đồng ý

TT	Thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
	chỉ số cao trong nước								
9	Mức tiền hỗ trợ cho GV khi có bài báo khoa học đăng trên tạp chí có chỉ số tương ứng hiện nay là phù hợp	3.78	0.96	3.79	0.89	3.79	0.92	2	Đồng ý
10	Thầy, Cô hài lòng với chính sách TLTC từ NCKH của Trường	3.70	1.03	3.74	0.89	3.72	0.95	5	Đồng ý
Chung		3.64	0.82	3.72	0.76	3.69	0.79		

Bảng 4. Ý kiến đánh giá của Thầy, Cô về thực hiện các chế độ PLTC cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH

TT	Thực hiện các chế độ PLTC cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường luôn quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của Viên chức, NLĐ	3.82	0.77	3.79	0.75	3.80	0.75	4	Đồng ý
2	Thầy, Cô hiểu rõ về các khoản PLTC mình đang được hưởng từ Trường	4.03	0.55	3.84	0.71	3.93	0.64	1	Đồng ý

TT	Thực hiện các chế độ PLTC cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
3	Trường thực hiện tốt chế độ phúc lợi bắt buộc (khám sức khỏe định kỳ, BHXH, BHYT, BHTN)	3.93	0.73	3.92	0.70	3.93	0.71	1	Đồng ý
4	Các chế độ phúc lợi tự nguyện của Trường hiện này đa dạng, phong phú, phù hợp nhu cầu Viên chức, NLĐ	3.66	0.86	3.73	0.81	3.70	0.83	7	Đồng ý
5	Chính sách PLTC của Trường luôn được Viên chức, NLĐ tham gia, ủng hộ	3.81	0.82	3.85	0.81	3.83	0.81	3	Đồng ý
6	Chính sách PLTC của Trường rõ ràng minh bạch	4.00	0.64	3.84	0.77	3.91	0.72	2	Đồng ý
7	Các chế độ PLTC của Trường đảm bảo công bằng, tương xứng với công việc.	3.68	0.97	3.82	0.79	3.75	0.88	5	Đồng ý
8	Các mức chi trả cho các khoản PLTC hiện nay của Trường là phù hợp và có tính khuyến khích	3.80	0.74	3.81	0.80	3.80	0.77	4	Đồng ý
9	Thầy, Cô hài lòng với chính sách PLTC hiện nay của Trường	3.77	0.84	3.72	0.83	3.74	0.83	6	Đồng ý
Chung		3.83	0.67	3.81	0.66	3.82	0.66		

**Bảng 5. Ý kiến đánh giá về lý do khiến Thầy, Cô tại Trường ĐH LD - XH
lựa chọn nghề GV**

TT	Các yếu tố khiến Thầy, Cô lựa chọn nghề GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thời gian làm việc linh hoạt	4.23	0.786	4.09	0.733	4.15	0.76	6	Đồng ý
2	Được xã hội tôn trọng	4.32	0.622	4.17	0.695	4.24	0.67	1	Rất đồng ý
3	Công việc ổn định	4.24	0.658	4.16	0.689	4.20	0.68	4	Đồng ý
4	Thu nhập ổn định	4.03	0.776	4.01	0.761	4.02	0.77	8	Đồng ý
5	Công việc có tính độc lập cao	4.27	0.626	4.09	0.701	4.17	0.67	5	Đồng ý
6	Công việc có tính sáng tạo cao	4.38	0.542	4.1	0.769	4.23	0.69	2	Rất đồng ý
7	Môi trường làm việc an toàn	4.23	0.713	4.19	0.737	4.21	0.72	3	Rất đồng ý
8	Chính sách đãi ngộ của nhà nước đối với GV là tốt	3.66	1.011	3.78	0.938	3.72	0.97	9	Đồng ý
9	Có cơ hội được đào tạo nâng cao trình độ	4.15	0.771	4.04	0.737	4.09	0.75	7	Đồng ý
10	Có điều kiện mở rộng cơ hội làm việc cho các tổ chức khác	3.91	0.894	3.91	0.778	3.91	0.83	10	Đồng ý
11	Quan hệ xã hội rộng	4.07	0.816	3.98	0.812	4.02	0.81	8	Đồng ý
Chung		4.14	0.571	4.047	0.583	4.09	0.58		

Bảng 6. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tác động thông qua nội dung công việc đang đảm nhận để tạo ĐLLV cho GV Trường ĐH

LĐ - XH

TT	Biện pháp tác động thông qua nội dung công việc đảm nhận của GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy, Cô được phân công công việc phù hợp với trình độ, năng lực	4.12	0.55	4.06	0.61	4.09	0.58	1	Đồng ý
2	Thầy, Cô được phân công công việc có tính đến nhu cầu, hoàn cảnh,...	4.01	0.75	3.99	0.70	4.00	0.72	5	Đồng ý
3	Thời gian GD của Thầy, Cô được phân công phù hợp và hợp lý	4.18	0.61	4.00	0.74	4.08	0.69	2	Đồng ý
4	Khối lượng công việc được giao phù hợp với Thầy, Cô	4.19	0.66	4.01	0.70	4.09	0.68	1	Đồng ý
5	Trường thực hiện tốt bồi dưỡng nhận thức cho Thầy, Cô về vai trò của GD	3.88	0.62	3.96	0.69	3.92	0.66	8	Đồng ý
6	Trường thực hiện tốt bồi dưỡng nhận thức cho Thầy, Cô về vai trò của NCKH	3.92	0.77	3.96	0.67	3.94	0.72	7	Đồng ý
7	Thầy, Cô được chủ động, sáng tạo trong công việc.	4.09	0.62	4.01	0.61	4.05	0.62	4	Đồng ý
8	Thầy, Cô được lôi cuốn tham gia vào quá trình	3.92	0.81	3.96	0.75	3.94	0.78	7	Đồng ý

TT	Biện pháp tác động thông qua nội dung công việc đảm nhận của GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
	quản lý công việc chung								
9	Thầy, Cô có cơ hội đưa ra các sáng kiến trong công việc.	4.09	0.58	4.04	0.74	4.07	0.67	3	Đồng ý
10	Thầy, Cô được giao quyền tương ứng với trách nhiệm trong công việc.	3.97	0.72	3.92	0.73	3.94	0.72	7	Đồng ý
11	Trường đã xây dựng tiêu chuẩn vị trí việc làm và định mức GD, NCKH của GV phù hợp	4.03	0.70	3.94	0.71	3.98	0.71	6	Đồng ý
12	Thầy, Cô rất hài lòng với vị trí công việc hiện tại của mình	4.04	0.63	3.92	0.76	3.98	0.70	6	Đồng ý
Chung		4.04	0.56	3.98	0.60	4.01	0.58		

Bảng 7. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tác động thông qua công tác ĐGTHCV để tạo DLLV cho GV Trường ĐH LD - XH

TT	Biện pháp tác động thông qua công tác ĐGTHCV của GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường có tiêu chí đánh giá công việc của GV rõ ràng, cụ thể, định lượng	3.82	0.80	3.81	0.67	3.82	0.73	5	Đồng ý

TT	Biện pháp tác động thông qua công tác ĐGTHCV của GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
	được và phản ánh hết mức độ đóng góp của GV								
2	Trường có quy trình đánh giá hợp lý, có sự tham gia của GV	3.84	0.74	3.83	0.64	3.83	0.69	4	Đồng ý
3	Thầy, Cô cảm thấy qui trình đánh giá và bình xét thi đua của Trường là hợp lý, chính xác, công bằng	3.85	0.77	3.81	0.72	3.83	0.74	4	Đồng ý
4	Thầy, Cô cảm thấy kết quả đánh giá và bình xét thi đua của Trường là hợp lý, có tính khuyến khích	3.89	0.80	3.85	0.70	3.87	0.75	3	Đồng ý
5	Chu kỳ ĐGTHCV hiện nay của Trường là hợp lý	3.96	0.67	3.89	0.67	3.92	0.67	1	Đồng ý
6	Thầy, Cô luôn nhận được sự phản hồi về kết quả ĐGTHCV của mình	3.91	0.67	3.87	0.80	3.88	0.74	2	Đồng ý
7	Kết quả đánh giá được sử dụng cho các cơ hội về lương, thưởng, thăng tiến của GV	4.03	0.66	3.83	0.73	3.92	0.70	1	Đồng ý
8	Thầy, Cô hài lòng với công tác ĐGTHCV của GV trong Trường hiện nay	3.85	0.79	3.88	0.69	3.87	0.73	3	Đồng ý
Chung		3.89	0.67	3.85	0.60	3.87	0.63		

Bảng 8. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tác động thông qua đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để tạo DLLV cho GV

Trường ĐH LD - XH

TT	Biện pháp tác động thông qua hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường có Chính sách đào tạo, bồi dưỡng công khai, minh bạch, công bằng.	3.91	0.80	3.87	0.68	3.88	0.73	3	Đồng ý
2	Trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của cho cá nhân mỗi GV hàng năm.	3.78	0.85	3.92	0.70	3.86	0.77	4	Đồng ý
3	Trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển của trường ở mỗi thời kỳ.	3.82	0.80	3.84	0.67	3.83	0.73	6	Đồng ý
4	Thầy, Cô được Trường tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ kinh phí khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ	4.07	0.75	3.93	0.72	3.99	0.73	1	Đồng ý
5	Thầy, Cô thường xuyên được tập huấn về phương pháp GD, NCKH	3.62	0.98	3.80	0.76	3.72	0.86	9	Đồng ý
6	Thầy, Cô thường xuyên được tham dự các khóa học, tập huấn hoặc hội thảo do Trường tổ chức hoặc do Trường cử đi	3.91	0.86	3.89	0.70	3.90	0.78	2	Đồng ý

TT	Biện pháp tác động thông qua hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
7	Thầy, Cô đánh giá cao các khóa học, tập huấn hoặc hội thảo do Trường tổ chức hoặc do Trường cử đi	3.85	0.92	3.79	0.73	3.82	0.82	7	Đồng ý
8	Trường có đánh giá hiệu quả các khóa đào tạo, bồi dưỡng của GV	3.62	1.09	3.81	0.72	3.72	0.91	9	Đồng ý
9	Trường khen thưởng xứng đáng khi GV hoàn thành học tập nâng cao trình độ	3.74	0.91	3.82	0.75	3.79	0.82	8	Đồng ý
10	Thầy, Cô Có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp sau khi tham gia học tập nâng cao trình độ	3.88	0.96	3.84	0.71	3.86	0.83	4	Đồng ý
11	Thầy, Cô hài lòng với công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV của Trường	3.91	0.92	3.81	0.77	3.85	0.84	5	Đồng ý
Chung		3.83	0.80	3.85	0.61	3.84	0.70		

Bảng 9. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tác động thông qua tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp để tạo DLLV cho GV

Trường ĐH LD - XH

TT	Biện pháp tác động thông qua tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Trường có chính sách hợp lí để thu hút và giữ chân GV giỏi.	3.22	1.21	3.64	0.87	3.45	1.06	8	Đồng ý
2	Cơ hội thăng tiến của GV được công khai, minh bạch.	3.53	0.98	3.69	0.81	3.61	0.89	7	Đồng ý
3	Nhà Trường luôn tạo điều kiện thăng tiến cho người có năng lực	3.69	0.96	3.72	0.83	3.71	0.89	3	Đồng ý
4	Hệ thống thăng tiến trong Trường công bằng và hợp lý	3.61	0.93	3.71	0.79	3.66	0.86	6	Đồng ý
5	Thầy, Cô lạc quan về cơ hội thăng tiến và triển vọng phát triển nghề nghiệp trong tương lai cho bản thân.	3.62	0.93	3.74	0.83	3.69	0.88	4	Đồng ý
6	Trường quy định tiêu chuẩn, điều kiện xét đề bạt rõ ràng, hợp lý	3.84	0.74	3.90	0.71	3.87	0.72	1	Đồng ý
7	Những người được đề bạt trong Trường rất xứng đáng	3.76	0.84	3.78	0.82	3.77	0.83	2	Đồng ý

TT	Biện pháp tác động thông qua tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
8	Thầy, Cô hài lòng với hệ thống thăng tiến của Trường	3.69	0.98	3.66	0.80	3.67	0.88	5	Đồng ý
Chung		3.62	0.87	3.73	0.72	3.68	0.79		

**Bảng 10. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tác động thông qua Môi trường vật chất đối với công việc để tạo DLLV cho GV Trường
ĐH LD - XH**

TT	Biện pháp tác động thông qua Môi trường vật chất thực hiện công việc cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Hệ thống giảng đường, phòng làm việc của Trường an toàn, sạch sẽ, đủ ánh sáng, thoáng mát	3.20	1.17	3.66	0.95	3.45	1.08	5	Đồng ý
2	Phương tiện, thiết bị cần thiết cho GD và NCKH được Trường trang bị đầy đủ	3.28	1.09	3.73	0.90	3.53	1.01	4	Đồng ý
3	Hệ thống thư viện, Cơ sở học liệu phục vụ GD - NCKH của Trường là tốt	3.28	1.13	3.79	0.87	3.56	1.03	2	Đồng ý

TT	Biện pháp tác động thông qua Môi trường vật chất thực hiện công việc cho GV	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
4	Trong Trường, hệ thống mạng Internet phục vụ GD - NCKH là tốt	3.46	1.04	3.74	0.86	3.61	0.95	1	Đồng ý
5	Cơ sở vật chất hiện nay của Trường đáp ứng nhu cầu làm việc, GD và nghiên cứu.	3.39	1.18	3.70	0.91	3.56	1.05	2	Đồng ý
6	Nói chung, Thầy, Cô hài lòng với Môi trường và điều kiện làm việc tại Trường	3.23	1.15	3.75	0.86	3.52	1.03	3	Đồng ý
Chung		3.31	1.01	3.73	0.80	3.54	0.92		

Bảng 11. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tác động thông qua môi trường xã hội/tinh thần cho GV - Môi quan hệ với người quản lý để tạo DLLV cho GV Trường ĐH LD - XH

TT	Biện pháp tác động thông qua Môi trường xã hội/tinh thần cho GV - Mỗi quan hệ với người quản lý	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Lãnh đạo trong Trường có phong cách lãnh đạo dân chủ	3.65	0.87	3.67	0.72	3.66	0.79	7	Đồng ý
2	Lãnh đạo trong Trường có năng lực, kinh nghiệm quản lý, công tâm, tâm huyết, có khả năng giám sát, xử lý công việc hiệu quả và có trách nhiệm	3.69	0.78	3.75	0.73	3.72	0.75	5	Đồng ý
3	Lãnh đạo trong Trường luôn phối hợp chặt chẽ với công đoàn, Đoàn Thanh niên... tổ chức thi đua, các sinh hoạt tập thể...	3.82	0.71	3.76	0.72	3.79	0.72	3	Đồng ý
4	Lãnh đạo, tập thể trong Trường luôn ghi nhận sự đóng góp của Thầy/Cô.	3.77	0.73	3.75	0.74	3.76	0.74	4	Đồng ý
5	Thầy, Cô được đối xử bình đẳng, tôn trọng và lắng nghe.	3.72	0.79	3.80	0.68	3.76	0.73	4	Đồng ý
6	Những đề xuất của GV nhận được phản hồi nhanh chóng và có tính xây dựng	3.64	0.85	3.78	0.72	3.71	0.78	6	Đồng ý
7	Thầy, Cô nhận được sự chỉ đạo, hỗ trợ và hướng dẫn từ cấp quản lý của mình một cách cụ	3.74	0.78	3.82	0.72	3.79	0.74	3	Đồng ý

TT	Biện pháp tác động thông qua Môi trường xã hội/tinh thần cho GV - Mỗi quan hệ với người quản lý	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
	thể và rõ ràng								
8	Cấp trên trực tiếp của Thầy, Cô luôn động viên, hỗ trợ khi cần thiết	3.81	0.84	3.89	0.71	3.85	0.77	2	Đồng ý
9	Thầy, Cô cảm thấy hài lòng trong mối quan hệ với cấp trên	3.88	0.79	3.91	0.75	3.90	0.77	1	Đồng ý
Chung		3.75	0.72	3.79	0.63	3.77	0.67		

Bảng 12. Ý kiến đánh giá về việc thực hiện các biện pháp tác động thông qua Môi trường xã hội/tinh thần cho GV - Mỗi quan hệ với đồng nghiệp để tạo DLLV cho GV Trường ĐH LĐ - XH

TT	Biện pháp tác động thông qua Môi trường xã hội/tinh thần cho GV - Mỗi quan hệ với đồng nghiệp	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Môi trường làm việc trong Trường đoàn kết, dân chủ và hợp tác.	3.93	0.83	3.92	0.73	3.93	0.77	6	Đồng ý
2	Đồng nghiệp của Thầy, Cô luôn tin tưởng, tôn trọng, hỗ trợ, sẵn sàng giúp đỡ nhau khi cần thiết.	4.11	0.71	3.96	0.69	4.02	0.70	1	Đồng ý

3	Đồng nghiệp trong đơn vị có tác phong làm việc chuyên nghiệp, sáng tạo và có trách nhiệm.	3.93	0.69	3.94	0.68	3.94	0.68	5	Đồng ý
4	Thầy, Cô luôn nhận được sự hỗ trợ, hợp tác từ các thành viên khác trong Trường để hoàn thành công việc	3.99	0.69	3.96	0.67	3.97	0.68	3	Đồng ý
5	Đồng nghiệp của Thầy, Cô luôn thân thiện, hòa đồng	3.92	0.64	3.98	0.72	3.95	0.68	4	Đồng ý
6	Các thành viên trong Trường luôn trao đổi thẳng thắn và cởi mở các vấn đề trong Trường.	3.82	0.73	3.90	0.69	3.87	0.71	8	Đồng ý
7	Trong đơn vị công tác của Thầy, Cô thường xuyên tổ chức các hoạt động chuyên môn.	4.03	0.78	3.89	0.78	3.95	0.78	4	Đồng ý
8	Trong đơn vị công tác của Thầy, Cô thường xuyên tổ chức các hoạt động phong trào như: thể thao, văn nghệ,...	4.00	0.74	3.79	0.75	3.88	0.75	7	Đồng ý
9	Thầy, Cô hài lòng trong mối quan hệ với đồng nghiệp	4.04	0.77	3.94	0.73	3.99	0.75	2	Đồng ý
Chung		3.97	0.67	3.92	0.64	3.94	0.65		

**Bảng 13. Tổng hợp đánh giá các biện pháp tạo ĐLLV cho GV Trường
thông qua TLLĐ**

TT	CÁC BIỆN PHÁP TẠO ĐLLV CHO GV THÔNG QUA TLLĐ	ĐTB	TH	MỨC ĐỘ
1	Thực hiện các chế độ thù lao từ GD cho GV (<i>TL cơ bản, phụ cấp lương, TL tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ</i>)	3.8	7	Đồng ý
2	Thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV	3.69	9	Đồng ý
3	Thực hiện các chế độ PLTC cho GV	3.82	6	Đồng ý
4	Các yếu tố khiến Thầy, Cô lựa chọn nghề GV	4.9	1	Rất đồng ý
5	Biện pháp tác động thông qua nội dung công việc đảm nhận của GV	4.1	2	Đồng ý
6	Biện pháp tác động thông qua công tác ĐGTHCV của GV	3.87	4	Đồng ý
7	Biện pháp tác động thông qua hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV	3.84	5	Đồng ý
8	Biện pháp tác động thông qua tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV	3.68	10	Đồng ý
9	Biện pháp tác động thông qua môi trường vật chất thực hiện công việc cho GV	3.54	11	Đồng ý
10	Biện pháp tác động thông qua môi trường xã hội/tinh thần cho GV - Mối quan hệ với người quản lý	3.77	8	Đồng ý
11	Biện pháp tác động thông qua môi trường xã hội/tinh thần cho GV - Mối quan hệ với đồng nghiệp	3.94	3	Đồng ý

Bảng 14. Biểu hiện chung của DLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH

TT	Các biểu hiện chung của DLLV của GV	Mã hóa	Đánh giá mức độ biểu hiện			
			ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy, Cô hài lòng trong công việc	DLLVC1	4.02	0.65	1	Khá thường xuyên
2	Thầy, Cô mong muốn cống hiến lâu dài cho nhà Trường	DLLVC2	4.00	0.67	2	Khá thường xuyên
3	Thầy, Cô tự hào là một thành viên của nhà Trường	DLLVC3	3.98	0.67	3	Khá thường xuyên
4	Thầy, Cô tin tưởng vào mục tiêu và chiến lược phát triển của Nhà Trường	DLLVC4	3.88	0.67	4	Khá thường xuyên
5	Nhìn chung Thầy, Cô hài lòng khi làm việc tại Trường	DLLVC5	4.00	0.68	2	Khá thường xuyên
Chung		DLLVC	3.98	0.60		

Bảng 15. Biểu hiện của DLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH trong hoạt động GD

TT	Các biểu hiện DLLV của GV trong hoạt động GD	Mã hóa	Đánh giá mức độ biểu hiện			
			ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy, Cô hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ GD	DLGD1	4.02	0.63	4	Khá thường xuyên
2	Thầy, Cô tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ GD	DLGD2	4.06	0.61	1	Khá thường xuyên
3	Thầy, Cô hứng thú, say mê trong hoạt động GD	DLGD3	4.06	0.61	1	Khá thường xuyên
4	Thầy, Cô tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động GD	DLGD4	4.05	0.58	2	Khá thường xuyên

5	Thầy, Cô nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động GD	DLGD5	4.01	0.61	5	Khá thường xuyên
6	Thầy, Cô nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng GD	DLGD6	4.03	0.60	3	Khá thường xuyên
Chung		DLGD	4.04	0.54		

Bảng 16. Biểu hiện của ĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH trong hoạt động NCKH

TT	Các biểu hiện ĐLLV của GV trong hoạt động NCKH	Mã hóa	Đánh giá mức độ biểu hiện			
			ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Thầy, Cô hăng hái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ NCKH	DLNC1	3.81	0.63	5	Khá thường xuyên
2	Thầy, Cô tự nguyện, xung phong nhận nhiệm vụ NCKH	DLNC2	3.84	0.68	4	Khá thường xuyên
3	Thầy, Cô hứng thú, say mê trong hoạt động NCKH	DLNC3	3.93	0.62	3	Khá thường xuyên
4	Thầy, Cô tận tụy, chăm chỉ trong hoạt động NCKH	DLNC4	3.93	0.64	3	Khá thường xuyên
5	Thầy, Cô nỗ lực, kiên trì vượt mọi khó khăn trong hoạt động NCKH	DLNC5	3.94	0.64	2	Khá thường xuyên
6	Thầy, Cô nỗ lực học hỏi nâng cao kiến thức, kĩ năng NCKH	DLNC6	3.99	0.64	1	Khá thường xuyên
Chung		DLNC	3.91	0.58		

Bảng 17. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH theo chức vụ

Biểu hiện ĐLLV	Chức vụ	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	GV kiêm CBQL	4.07	0.59	2	Khá thường xuyên
	GV không quản lý	3.90	0.59	5	Khá thường xuyên
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	GV kiêm CBQL	4.09	0.57	1	Khá thường xuyên
	GV không quản lý	3.99	0.52	2	Khá thường xuyên
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	GV kiêm CBQL	3.92	0.58	1	Khá thường xuyên
	GV không quản lý	3.89	0.58	2	Khá thường xuyên

Bảng 18. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH theo giới tính

Biểu hiện ĐLLV	Giới tính	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	<i>Nam</i>	3.94	0.54	2	Khá thường xuyên
	<i>Nữ</i>	3.99	0.63	1	Khá thường xuyên
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	<i>Nam</i>	4.06	0.46	1	Khá thường xuyên
	<i>Nữ</i>	4.09	0.58	2	Khá thường xuyên
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	<i>Nam</i>	3.87	0.56	2	Khá thường xuyên
	<i>Nữ</i>	3.92	0.59	1	Khá thường xuyên

Bảng 19. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH theo tuổi

Biểu hiện ĐLLV	Nhóm tuổi	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	Dưới 30	3.70	0.48	4	Khá thường xuyên
	Từ 30-40	4.05	0.58	2	Khá thường xuyên
	40-50	3.94	0.61	3	Khá thường xuyên
	Trên 50	4.13	0.53	1	Khá thường xuyên
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	Dưới 30	3.83	0.78	4	Khá thường xuyên
	Từ 30-40	4.10	0.53	2	Khá thường xuyên
	40-50	4.00	0.52	3	Khá thường xuyên
	Trên 50	4.25	0.74	1	Rất thường xuyên
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	Dưới 30	3.81	0.62	3	Khá thường xuyên
	Từ 30-40	4.04	0.54	1	Khá thường xuyên
	40-50	3.83	0.59	2	Khá thường xuyên
	Trên 50	3.85	0.63	4	Khá thường xuyên

Bảng 20. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH theo thâm niên công tác

Biểu hiện ĐLLV	Thâm niên công tác	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	Dưới 5 năm	3.73	0.69	4	Khá thường xuyên
	Từ 5 - 10 năm	4.01	0.51	1	Khá thường xuyên
	Từ 10 - 15 năm	4.03	0.61	2	Khá thường xuyên
	Trên 15 năm	3.97	0.61	3	Khá thường xuyên

Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	Dưới 5 năm	3.85	0.57	4	Khá thường xuyên
	Từ 5 - 10 năm	4.04	0.52	2	Khá thường xuyên
	Từ 10 - 15 năm	4.09	0.54	1	Khá thường xuyên
	Trên 15 năm	4.03	0.55	3	Khá thường xuyên
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	Dưới 5 năm	3.74	0.43	4	Khá thường xuyên
	Từ 5 - 10 năm	3.97	0.57	2	Khá thường xuyên
	Từ 10 - 15 năm	3.99	0.65	1	Khá thường xuyên
	Trên 15 năm	3.87	0.57	3	Khá thường xuyên

Bảng 21. So sánh về biểu hiện ĐLLV của GV Trường ĐH LĐ - XH theo học hàm/học vị

Biểu hiện ĐLLV	Nhóm tuổi	ĐTB	ĐLC	Thứ hạng	Mức độ
Biểu hiện ĐLLV chung	Thạc sỹ	3.88	0.58	3	Khá thường xuyên
	Tiến sỹ	4.08	0.60	2	Khá thường xuyên
	PGS	4.67	0.58	1	Rất thường xuyên
	GS	-	-	-	-
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động GD	Thạc sỹ	3.95	0.52	3	Khá thường xuyên
	Tiến sỹ	4.16	0.56	2	Khá thường xuyên
	PGS	4.20	0.53	1	Khá thường xuyên
	GS	-	-	-	-
Biểu hiện ĐLLV trong hoạt động NCKH	Thạc sỹ	3.83	0.53	3	Khá thường xuyên
	Tiến sỹ	4.00	0.65	2	Khá thường xuyên
	PGS	4.25	0.74	1	Rất thường xuyên
	GS	-	-	-	-

Bảng 22. Ý kiến đề xuất của Thầy, Cô với Trường cần hoàn thiện TLLĐ để nâng cao ĐLLV cho GV trong thời gian tới

TT	Ý kiến đề xuất của Thầy, Cô với Trường cần hoàn thiện TLLĐ để nâng cao ĐLLV cho GV trong thời gian tới	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
1	Cần cải thiện TL (cơ bản, tăng thêm)	4.00	0.55	4.10	0.68	4.06	0.62	3.00	Đồng ý
2	Cần cải thiện chế độ phụ cấp	3.89	0.75	3.97	0.68	3.93	0.71	7.00	Đồng ý
3	Cần cải thiện chế độ thưởng	4.03	0.72	3.99	0.68	4.01	0.70	6.00	Đồng ý
4	Cần cải thiện chế độ PLTC	4.00	0.62	4.10	0.69	4.06	0.66	3.00	Đồng ý
5	Cần cải tiến chế độ NCKH	3.97	0.62	4.12	0.70	4.06	0.67	3.00	Đồng ý
6	Cần cải thiện tiền vượt giờ giảng định mức	3.96	0.58	4.10	0.64	4.04	0.62	4.00	Đồng ý
7	Cần cải tiến công tác đánh giá và bình xét thi đua hàng tháng và hàng năm đối với GV	4.04	0.67	4.02	0.67	4.03	0.67	5.00	Đồng ý
8	Cần cải tiến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho GV	4.01	0.69	4.06	0.70	4.04	0.69	4.00	Đồng ý
9	Cần cải tiến chế độ thăng tiến, phát triển nghề nghiệp cho GV	4.07	0.67	4.08	0.71	4.07	0.69	2.00	Đồng ý
10	Cần trang bị phương tiện, trang thiết bị phục vụ GD tốt hơn	4.15	0.61	4.10	0.71	4.12	0.67	1.00	Đồng ý
11	Cần cải tiến hoạt động của	3.80	0.78	4.02	0.72	3.92	0.75	8.00	Đồng ý

TT	Ý kiến đề xuất của Thầy, Cô với Trường cần hoàn thiện TLLĐ để nâng cao ĐLLV cho GV trong thời gian tới	Ý kiến của		Ý kiến của		Tổng hợp			
		GV kiêm CBQL		GV không quản lý					
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	TH	Mức độ
	thư viện								
12	Cần cải thiện mối quan hệ giữa người quản lý và GV hơn	4.09	0.71	4.03	0.70	4.06	0.70	3.00	Đồng ý
13	Cần cải thiện mối quan hệ giữa bạn và đồng nghiệp hơn	3.74	0.83	3.90	0.72	3.83	0.78	9.00	Đồng ý
Chung		3.98	0.58	4.05	0.58	4.02	0.58		

PHỤ LỤC SỐ 5. DÀN Ý CÂU HỎI PHÒNG VẤN SÂU GIẢNG VIÊN CỦA HỌC VIÊN

Đối tượng phỏng vấn: GV giữ chức vụ QL và GV không giữ chức vụ QL

Tôi xin cảm ơn quý Thầy/Cô đã bớt chút thời gian tham gia cuộc phỏng vấn của tôi. Mục đích của cuộc phỏng vấn lý giải và khẳng định lại kết quả nghiên cứu về tác động của các khía cạnh của thù lao lao động đến ĐLLV của giảng viên Trường ĐH LĐ - XH trong Luận văn của mình.

Trước khi bắt đầu, tôi muốn khẳng định một số điểm sau:

- 1. Mọi ý kiến của Thầy/Cô đều có ý nghĩa đối với tôi*
- 2. Các ý kiến Thầy/Cô đưa ra chỉ nhằm mục đích nghiên cứu và được ẩn danh*
- 3. Thời gian phỏng vấn diễn ra khoảng 20 phút*

Câu hỏi phỏng vấn sâu:

1. Thầy, Cô đánh giá cảm nhận về các chế độ thù lao từ GD của GV đang áp dụng trong Trường hiện nay (Tiền lương cơ bản, phụ cấp lương, tiền lương tăng thêm, tiền thưởng, tiền giảng vượt giờ) ?
2. Thầy, Cô đánh giá cảm nhận về việc thực hiện các chế độ thù lao từ NCKH cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH hiện nay?
3. Thầy, Cô đánh giá cảm nhận về việc thực hiện các chế độ PLTC cho GV tại Trường ĐH LĐ - XH hiện nay?
4. Thầy, Cô đánh giá cảm nhận về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua nội dung công việc đang đảm nhận tại Trường ĐH LĐ - XH hiện nay?
5. Thầy, Cô đánh giá cảm nhận về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua công tác ĐGTHCV tại Trường ĐH LĐ -

XH hiện nay?

6. Thầy, Cô đánh giá cảm nhận về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ tại Trường ĐH LĐ - XH hiện nay?

7. Thầy, Cô đánh giá cảm nhận về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp tại Trường ĐH LĐ - XH hiện nay?

8. Thầy, Cô đánh giá cảm nhận về việc thực hiện các biện pháp tạo ĐLLV cho GV thông qua môi trường vật chất đối với công việc tại Trường ĐH LĐ - XH hiện nay?