

# NGUỒN NHÂN LỰC TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG Ở CÁC TỈNH NAM BỘ HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP<sup>(\*)</sup>

ThS. NGUYỄN THỊ HUỲNH NHƯ<sup>(\*\*)</sup>

**1** Hiện nay, thế giới đang bước vào nền kinh tế tri thức, ở đó sức cạnh tranh của nền kinh tế chủ yếu được tạo nên bởi tri thức và sự sáng tạo. Tri thức ngày càng trở thành yếu tố then chốt trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Đối với Việt Nam, xây dựng nền kinh tế tri thức là điều cần thiết để rút ngắn sự nghiệp đổi mới, CNH, HĐH đất nước. Để tiến tới kinh tế tri thức, vấn đề cơ bản là phải phát triển một cách toàn diện nguồn nhân lực (NNL), khuyến khích bồi dưỡng và đào tạo nhân tài. Tại Đại hội lần thứ XI, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: "Kinh tế tri thức phát triển mạnh, do đó con người và tri thức càng trở thành nhân tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia"<sup>(1)</sup>. Tuy nhiên, để thực hiện được

yêu cầu này, cần phát triển giáo dục – đào tạo, nhất là giáo dục đại học, cao đẳng. Do đó, NNL trong đào tạo đại học, cao đẳng có vai trò đặc biệt quan trọng.

Nam bộ là vùng đất phát triển, có nhiều trung tâm công nghiệp lớn. Những năm gần đây, Nam bộ không ngừng đẩy mạnh việc phát triển giáo dục - đào tạo, đặc biệt là giáo dục đại học, cao đẳng nhằm phục vụ quá trình CNH, HĐH. Điều này phù hợp với chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam được đưa ra từ Đại hội lần thứ X: "Đổi mới hệ thống giáo dục đại học và sau đại học, gắn với sử dụng, trực tiếp phục vụ chuyển đổi cơ cấu lao động, phát triển nhanh NNL chất lượng cao, nhất là chuyên gia đầu ngành"<sup>(2)</sup>. Mặc dù vậy, NNL trong giáo dục đại học, cao đẳng ở Nam bộ còn một số bất cập, hạn chế. Do vậy, việc đánh giá thực trạng và đưa ra những giải pháp để nâng cao số lượng và chất lượng NNL giáo dục đại học, cao đẳng ở địa bàn này là vấn đề hết sức cần thiết, nhằm đáp ứng nhiệm vụ phát triển của khu vực và đất nước trong những năm tới.

**2.** Theo nghĩa rộng, NNL được hiểu là nguồn lực con người của quốc gia, vùng lãnh thổ, là bộ phận của các nguồn lực có khả

<sup>(\*)</sup> Bài viết là kết quả nghiên cứu của đề tài cấp Nhà nước: "Phát triển nguồn nhân lực vùng Nam bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước"- Mã số KX.03-19/11-15

<sup>(\*\*)</sup> Học viện Chính trị khu vực II, Học viện CTQG Hồ Chí Minh

<sup>(1)</sup> ĐCSVN, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb CTQG, HN. 2011, tr.97

<sup>(2)</sup> ĐCSVN, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb CTQG, HN. 2006, tr.96

năng huy động, quản lý để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Theo nghĩa hẹp, NNL tương đương với nguồn lao động, là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. NNL được nghiên cứu trên giác độ số lượng, chất lượng. Bởi vậy, có thể hiểu phát triển NNL là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu NNL ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nền kinh tế - xã hội.

NNL trong giáo dục đại học, cao đẳng là lực lượng lao động đang làm việc trong lĩnh vực giáo dục đại học, cao đẳng. NNL này nhiều hay ít, chất lượng cao hay thấp phụ thuộc vào quy mô, chính sách phát triển giáo dục - đào tạo của quốc gia, cơ chế đãi ngộ, chính sách thu hút nhân tài; chính sách bồi dưỡng, sử dụng, sắp xếp NNL... NNL trong giáo dục - đào tạo nói chung, giáo dục đại học, cao đẳng nói riêng bao gồm lực lượng giảng dạy, lực lượng không làm công tác giảng dạy. Bài viết này tập trung làm rõ thực trạng NNL là các giảng viên trực tiếp làm công tác giảng dạy, truyền đạt kiến thức cho sinh viên ở các trường đại học, cao đẳng tại Nam bộ. Điều này thể hiện trên **một số phương diện cụ thể** sau:

- **Về số lượng:** Theo thống kê, tính đến năm 2013, cả nước có 427 trường đại học và cao đẳng, trong đó khu vực Nam bộ có khoảng 200 trường. Hầu hết các tỉnh, thành phố trong khu vực có trường đại học, cao đẳng. Riêng Tp. Hồ Chí Minh có 75 trường, thành phố Cần Thơ có 8 trường. Với số lượng các trường đại học, cao đẳng như vậy, nhu cầu NNL là giảng

viên để thực hiện nhiệm vụ giáo dục - đào tạo ngày càng cao và có sự chuyển biến nhất định. Theo *Niên giám thống kê 2013*, tổng số giảng viên cao đẳng, đại học ở Nam bộ là 30.021 (trong đó 2/3 số lượng này đang công tác tại Tp. Hồ Chí Minh). Cũng theo thống kê này, số lượng sinh viên đại học, cao đẳng tại Nam bộ là 723.771 sinh viên<sup>(3)</sup>. Bằng phép chia đơn giản chúng ta có thể thấy, tỷ lệ sinh viên/giảng viên đại học, cao đẳng tại Vùng xấp xỉ con số 24. Đó là cách tính chung, đối với các trường ngoài công lập thì tỷ lệ này có lẽ còn lớn hơn nhiều. Theo một khảo sát tại *vùng Đồng bằng Sông Cửu Long*, số lượng giảng viên, giáo viên ở các trường khảo sát tăng lên khoảng 31% trong 3 năm học theo sự phát triển của qui mô sinh viên đào tạo, nhưng các trường đều thiếu giảng viên và phải thỉnh giảng từ 22% - 29,5% so với số giảng viên<sup>(4)</sup>.

Trên thực tế, để đánh giá NNL, cần căn cứ vào nhiều tiêu chí khác nhau, nhưng số lượng cũng là yếu tố quan trọng. Tất cả các hệ thống xếp hạng trường đại học của US News and World Report, Times Higher Education Supplement (THES), Maclean University Ranking, The Guardian University guide, Đại học Giao thông Thượng Hải... đều đưa ra tiêu chí về số lượng sinh viên/giảng viên. Chẳng hạn, với Maclean University Ranking thì trọng số này là 34%, với Guardian University Guide là 35%. Ở Việt Nam, do mới bước vào quá trình đổi mới trên nhiều mặt, giáo dục - đào tạo còn non yếu nên Bộ Giáo dục - Đào tạo quy định tỷ lệ sinh viên/giảng viên đại học, cao đẳng là 20. Đối chiếu với số lượng giảng viên đại học, cao đẳng ở Nam bộ có thể thấy, con số này hiện nay tuy đã đáp ứng được phần nào yêu cầu của sự nghiệp giáo dục, nhưng vẫn còn thiếu rất nhiều (khoảng 6.130 giảng viên).

- **Về chất lượng:** Để đảm bảo chất lượng giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng NNL chất lượng cao phục vụ công cuộc CNH, HĐH của

<sup>(3)</sup> Tổng cục Thống kê, *Niên giám thống kê 2013*, Nxb Thống kê, HN. 2013, tr. 675

<sup>(4)</sup> Bộ Giáo dục và Đào tạo - Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Nguyễn Mỹ Loan, *Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng Đồng bằng Sông Cửu Long*, Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, HN. 2014, tr.70

**Bảng: Thống kê trình độ chuyên môn của giảng viên ở một số trường đại học vùng Nam bộ**

Tên trường	Tổng số giảng viên	Giáo sư, Phó giáo sư		Tiến sĩ		Thạc sĩ	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Các trường thuộc ĐHQG TPHCM	3.000	250	8,3	850	28,3	1.600	53,3
Đại học Sư phạm TPHCM	591	26	4,4	120	20,3	310	52,4
Đại học Quốc tế miền Đông	192	7	3,6	17	8,9	88	45,8
Đại học Thủ Dầu Một	559	8	1,4	60	10,7	445	79,6
Đại học Kinh tế - Kỹ Thuật Bình Dương	207	4	2	12	5,8	70	33,8
Đại học Cần Thơ	1207	85	7	263	21,8	666	55,1
Đại học Y Dược Cần Thơ	209	7	3,3	22	10,5	122	58,3
Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ	150	1	0,7	15	10	98	65,3
Đại học Nam Cần Thơ	159	5	3,1	29	18,2	90	56,6
Đại học Tây Đô	429	17	4,0	31	7,2	242	56,4
Đại học Đồng Tháp	464	03	0,6	45	9,7	279	60,1

Nguồn: Số liệu thống kê dựa vào trang web của các trường

vùng cũng như cả nước, giảng viên trong các trường đại học, cao đẳng được tạo điều kiện để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Số lượng giảng viên có học hàm, học vị cao ngày càng nhiều. Tuy nhiên, so với nhu cầu đào tạo và

lượng sinh viên đang theo học thì con số này còn khá khiêm tốn. Số liệu thống kê cho thấy, số lượng giảng viên ở các trường cao đẳng nghề khu vực Tây Nam bộ chỉ có 8,8% đạt trình độ sau đại học, còn chủ yếu là trình độ đại học<sup>(5)</sup>. Ngay cả đối với Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh – một trong những trung tâm đào tạo của cả khu vực cũng chỉ có khoảng 250 giáo sư, phó giáo sư<sup>(6)</sup>. Đối với các trường không nằm trong khối công lập, trình độ của giảng viên càng hạn chế. Không những vậy, do số lượng giảng viên ít, sinh viên đông nên nhiều giảng viên thuần túy chỉ làm công tác giảng dạy, không có thời gian để nâng cao chuyên môn, nghiên cứu khoa học. Nhiều giảng viên có số giờ giảng trong 01 năm

<sup>(5)</sup> Bộ Giáo dục và Đào tạo – Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Nguyễn Mỹ Loan, *Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng Đồng bằng Sông Cửu Long*, Luận án tiến sĩ khoa học giáo dục, HN. 2014, tr.74

<sup>(6)</sup> <http://www.vnuhcm.edu.vn/Default.aspx?Pagelid=c486f71d-a0ad-4389-b6f2-6362-a49b7d0a>

lên đến hàng ngàn giờ, đặc biệt là đối với những môn thuộc khối kiến thức đại cương.

Khác hẳn ở bậc trung học, trọng trách của giảng viên đại học, cao đẳng rất lớn. Họ không chỉ là người truyền đạt kiến thức cho sinh viên, mà còn phải hướng dẫn sinh viên cách tự đào tạo, tự tìm tòi, tích lũy những tri thức mới; họ phải luôn tiếp cận với kiến thức mới để cập nhật vào bài giảng và sử dụng phương pháp giảng dạy mới. Điều đó yêu cầu người giảng viên thực thụ phải là chuyên gia về chuyên ngành nhất định. Chức năng này chỉ có thể hình thành qua thực tiễn nghiên cứu và triển khai. Do đó, giảng viên bắt buộc phải tham gia công việc nghiên cứu khoa học, hoặc vận dụng những kiến thức mới mẻ vào hoạt động thực tiễn, đồng thời có nhiệm vụ hướng dẫn, tổ chức sinh viên trong những hoạt động như vậy, xem đó là một trong những nhiệm vụ chính. Nếu lấy tiêu chí đó để có thể đánh giá chất lượng thì NNL giáo dục đại học, cao đẳng ở Nam bộ còn nhiều hạn chế. Số công trình khoa học thật sự có chất lượng và được ghi nhận ở trong nước và quốc tế không nhiều. Điều này có thể xem xét qua bảng số liệu thể hiện số lượng công trình nghiên cứu khoa học của các giảng viên Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh<sup>(7)</sup>: trong vòng 4 năm (2010 – 2013), số lượng công trình nghiên cứu của giảng viên Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh đăng tải trên các tạp chí khoa học quốc tế (Institute for Scientific Information ISI) là 778. Tuy nhiên, chỉ tính riêng năm 2006 cũng trong danh sách ISI, Đại học quốc gia Seoul - Hàn Quốc có 4.556 ấn phẩm khoa học; Đại học Bắc Kinh: 3.000<sup>(8)</sup>. Việc so sánh này cho thấy, NNL đào tạo đại học, cao đẳng của Vùng còn rất yếu so với các trường đại

học, cao đẳng của các nước trong khu vực.

Như vậy, có thể thấy, NNL giáo dục đại học, cao đẳng tại Nam bộ tuy có những chuyển biến đáng kể, nhưng vẫn còn nhiều vấn đề đáng lo ngại. Đó là số lượng còn thiếu, tỷ lệ sinh viên trên giảng viên còn cao; số lượng giảng viên có học hàm, học vị cao còn ít; giảng viên chỉ tập trung giảng dạy, chưa có nhiều công trình khoa học. Bên cạnh đó, các giảng viên có trình độ và tâm huyết tuổi tác ngày càng cao, trong khi đó, đội ngũ kế cận chưa phát triển kịp, thiếu vắng các chuyên gia đầu ngành. Đây cũng là vấn đề cần quan tâm trong việc phát huy NNL đại học, cao đẳng ở vùng Nam bộ.

Những hạn chế, yếu kém nêu trên bắt nguồn từ một số nguyên nhân, như ngân sách dành cho giáo dục ở nước ta, trong đó có giáo dục đại học, cao đẳng ở Nam bộ hiện nay rất thấp so với các nước trong khu vực. Một số trường phải trích một phần ngân quỹ tự có để chi cho đội ngũ nhân lực đi học nâng cao trình độ (song cũng rất hạn chế). Ở một số trường, để nâng cao trình độ, nhiều giảng viên phải tự bỏ tiền ra để trả kinh phí đào tạo, do vậy tỷ lệ đội ngũ nhân lực đạt chuẩn, đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu, nhất là ở các trường đại học, cao đẳng dân lập, là rất thấp. Chính sách đối với NNL giáo dục đại học, cao đẳng còn nhiều bất cập. Chế độ đãi ngộ hạn chế, tiền lương thấp nên nhiều giảng viên có trình độ chuyên môn giỏi chuyển sang những lĩnh vực hoạt động khác. Các cấp quản lý còn chưa chủ động trong việc tuyển chọn, bồi dưỡng NNL nên để xảy ra tình trạng mất cân đối, thiếu hụt giảng viên.

**3. Để xây dựng và phát huy NNL giáo dục đại học, cao đẳng ở Nam bộ trong thời gian tới, cần thực hiện đồng bộ những giải pháp cơ bản sau:**

*Một là, xây dựng kế hoạch, quy hoạch NNL giáo dục đại học, cao đẳng nhằm đảm bảo đủ số lượng, nâng cao chất lượng không chỉ cho những năm trước mắt, mà còn để đáp*

<sup>(7)</sup> [http://khcn.vnuhcm.edu.vn/website/public.aspx?\\_Pagelid=7](http://khcn.vnuhcm.edu.vn/website/public.aspx?_Pagelid=7)

<sup>(8)</sup> [http://www.cpv.org.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co\\_id=0&cn\\_id=204877](http://www.cpv.org.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co_id=0&cn_id=204877)

ứng nhu cầu phát triển của Vùng và đất nước trong tương lai. Nhà nước, chính quyền địa phương và ngành giáo dục phải căn cứ từ thực trạng phát triển hệ thống giáo dục đại học, cao đẳng của Vùng và nhu cầu đào tạo bậc đại học, cao đẳng trong giai đoạn tới để xây dựng quy hoạch một cách tổng thể, khoa học.

*Hai là*, cần bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý, sư phạm cho NNL giáo dục đại học, cao đẳng dưới nhiều hình thức khác nhau: tập trung và không tập trung, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn... Những giảng viên nào không đủ năng lực, trình độ hoặc không có đủ điều kiện (tuổi cao, sức khoẻ...) để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý cần rà soát, sàng lọc, bố trí, sắp xếp lại cho phù hợp. Ưu tiên việc đào tạo bồi dưỡng đội ngũ nhân lực ở những chuyên ngành còn thiếu, đội ngũ nhân lực ở các lĩnh vực mũi nhọn.

*Ba là*, các ban, ngành chức năng cần chú trọng hợp tác quốc tế về phát triển NNL giáo dục đại học, cao đẳng thông qua các chương trình, dự án ngắn hạn và dài hạn trong việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao, chuẩn hoá trình độ cho đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng của Vùng. Tận dụng các nguồn viện trợ thông qua các chương trình hợp tác song phương, đa phương với các nước, các tổ chức quốc tế và các tổ chức phi chính phủ để tăng cường đầu tư cho đào tạo và phát triển NNL giáo dục đại học, cao đẳng hiện có.

*Bốn là*, xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng và có trình độ chuyên môn cao, thu hút nhân tài và có chế độ đãi ngộ hợp lý. Hiện nay, số lượng giảng viên ở các trường đại học, cao đẳng còn thiếu rất nhiều, trình độ chuyên môn chưa cao; nhiều trường đại học không có phó giáo sư, đội ngũ giảng viên một số ít là tiến sỹ, thạc sỹ, còn lại phần đông là cử nhân. Vì vậy, cần tăng cường công tác xây dựng đội ngũ giảng viên có phẩm chất đạo đức và năng lực tốt; tạo động lực để giảng viên phấn đấu học tập và rèn luyện. Mặt

khác, cần thu hút nhân tài, các nhà giáo, nhà khoa học ở nước ngoài, Việt kiều vào phục vụ trong các trường đại học. Muốn vậy, cần có chế độ đãi ngộ xứng đáng; phải tạo được môi trường làm việc tốt, hấp dẫn, khiến cho giảng viên yêu ngành, yêu nghề, những nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài muốn về phục vụ đất nước.

*Năm là*, xây dựng chính sách đãi ngộ thỏa đáng cho đội ngũ giảng viên, như chính sách tiền lương, thưởng, phụ cấp ưu đãi hợp lý. Để sử dụng có hiệu quả nhân lực giáo dục đại học, cao đẳng và nâng cao chất lượng nhân lực giáo dục đại học, cao đẳng thì tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng. Nó là đòn bẩy kích thích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nhiệt tình công tác. Để người lao động đảm bảo cuộc sống, yên tâm công tác giảng dạy, quản lý giáo dục vì sự nghiệp đổi mới toàn diện nền giáo dục nước nhà, cần có chế độ chính sách tiền lương đúng đắn, hợp lý (mức lương tối thiểu phải đảm bảo được mức sống thực tế của đội ngũ nhân lực giáo dục trong điều kiện giá cả luôn biến động trong nền kinh tế thị trường ở mỗi thời kỳ). Hoàn thành việc xây dựng định mức lao động, chế độ làm việc của đội ngũ nhân lực giáo dục - đào tạo. Cần tiến tới có hình thức chi trả lương theo học hàm, học vị nhằm khuyến khích những người có trình độ cao, đồng thời kích thích người lao động nâng cao kiến thức chuyên môn nghề nghiệp, như học cao học, nghiên cứu sinh, nâng cao trình độ chuyên môn... □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020
2. Nghiêm Đình Vy – Nguyễn Đắc Hưng, Phát triển giáo dục và đào tạo nhân tài, Nxb CTQG, HN. 2002