

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục đại học ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

NGUYỄN ĐẠI LÂM*

Nguồn nhân lực chất lượng cao ở các cơ sở giáo dục đại học (trong phạm vi nghiên cứu được hiểu là đội ngũ giảng viên) là yếu tố cấu thành quan trọng của nền kinh tế tri thức, quyết định đến sức mạnh của một quốc gia. Vì vậy, việc nhận thức vai trò, vị trí quan trọng cũng như có các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam nhằm đáp ứng quá trình hội nhập quốc tế sâu, rộng ở nước ta hiện nay là rất quan trọng. Bài viết nghiên cứu thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các cơ sở giáo dục đại học trên thế giới và rút ra một số bài học kinh nghiệm cho các trường đại học ở Việt Nam.

KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở MỘT SỐ NƯỚC

Trường Đại học Harvard, Hoa Kỳ

Đại học Harvard, Hoa Kỳ được thành lập năm 1636, là một viện đại học nghiên cứu tư thực, thành viên của Liên đoàn Ivy, ở Cambridge, Massachusetts, Hoa Kỳ. Đại học Harvard có hai cơ quan quản trị và được tổ chức thành 11 đơn vị học thuật - 10 phân khoa đại học và Viện Nghiên cứu cao cấp Radcliffe. Tính đến năm 2017, Đại học Harvard có khoảng 16.000 giảng viên và nhân viên, trong đó có 2.400 giảng viên (Harvard University, 2017). Với lịch sử, tầm ảnh hưởng và tài sản của mình, Harvard là một trong những viện đại học danh tiếng nhất thế giới. Thực hiện sứ mệnh và khẩu hiệu là "Chân lý", Đại học Harvard xác định nguồn nhân lực chất lượng cao là nhân tố năng động nhất, quyết định nhất đến sự phát triển của Nhà trường. Chính sách phát triển nguồn nhân lực của Đại học Harvard cụ thể như sau:

Thứ nhất, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có. Hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực phụ thuộc chủ yếu vào hai vấn đề lớn: mức độ lành nghề và thái độ của người lao động đối với công việc. Kinh nghiệm của Đại học Harvard đã chỉ ra rằng, sau khi được đào tạo về chuyên môn, nghề nghiệp, người lao động phải mất nhiều năm mới phát huy được kiến thức, khả năng. Do đó, việc đổi mới chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng giảng viên phải theo hướng công khai, hợp lý, khách quan, chính xác. Bố trí phân công giảng viên phải dựa trên cơ sở năng lực và phân công công việc cũng như xây dựng định mức và các chức danh. Để động viên có hiệu quả tính tích cực sáng tạo của đội ngũ giảng viên, thì vấn đề quan trọng nhất là tạo điều kiện để họ có việc làm, có thu nhập cao và thậm chí làm giàu bằng nghề nghiệp của mình.

Thứ hai, quan tâm đãi ngộ, tôn vinh người tài cống hiến cho Nhà trường. Cụ thể là: Khuyến khích động cơ, thái độ của người học, đội ngũ giảng viên, nhà nghiên cứu khoa học, thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng và hiệu quả đóng góp; Xây dựng chế độ chính sách ưu đãi đối với nguồn nhân lực khoa học, công nghệ chất lượng cao để tạo động lực thu hút nhân tài vào các cơ quan nghiên cứu, cơ quan hoạch định chính sách để họ có điều kiện phát huy cao nhất khả năng sáng tạo của mình; Tạo

* ThS., Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

điều kiện đầy đủ về cơ sở vật chất và phương tiện làm việc, nghiên cứu cho những nhà khoa học, những tài năng trẻ.

Thứ ba, tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ giảng viên yên tâm công tác. Để tạo động lực phát triển nguồn nhân lực giáo dục, Nhà trường đã chú ý một số vấn đề như: Xây dựng một chế độ tiền lương riêng cho đội ngũ giảng viên, mức lương có thể gấp 5-10 lần so với người thu nhập trung bình, có như vậy, họ mới đủ chi phí cho tái sản xuất sức lao động; Tạo điều kiện nhà ở và phương tiện đi lại; Tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện, đồ dùng, dụng cụ phục vụ việc nghiên cứu, giảng dạy và sinh hoạt... để họ yên tâm làm việc và cống hiến.

Thứ tư, chú trọng hợp tác quốc tế trong việc phát triển nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao. Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi thu hút các dự án, chương trình đầu tư về lĩnh vực đào tạo, phát triển nguồn nhân lực từ các tổ chức quốc tế, các quốc gia có tiềm lực về kinh tế, khoa học kỹ thuật. Đẩy mạnh liên kết hợp tác quốc tế về lĩnh vực giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học để tranh thủ được kinh phí hỗ trợ, học bổng của các tổ chức quốc tế, các quốc gia phát triển. Tổ chức thực hiện có hiệu quả hỗ trợ tài chính từ Chính phủ Hoa Kỳ, từ các công ty, tập đoàn kinh tế quốc tế, các tổ chức phi chính phủ nhằm đáp ứng cho nhu cầu đào tạo và hỗ trợ cho giảng viên, cán bộ nghiên cứu đổi mới, sáng tạo.

Trường Đại học Quốc gia Singapore

Đại học Quốc gia Singapore (National University of Singapore - NUS), thành lập vào năm 1905, là trường đại học công lập lâu đời nhất ở Singapore, cung cấp đầy đủ các chương trình và cấp bằng trong tất cả các lĩnh vực học thuật, bao gồm cả âm nhạc, pháp luật, kinh doanh, y học và chính sách công ở trình độ đại học và sau đại học. Năm 2000, Tạp chí Asia Week xếp NUS đứng thứ 5 trong số 77 Viện đại học lớn của Châu Á Thái Bình Dương. Tại Mỹ, NUS được Viện kiểm tra giáo dục Carnegie xếp vào nhóm "Đại học hàng đầu" vì Trường có khả năng đào tạo từ cử nhân lên tiến sĩ và có thể nghiên cứu đa ngành. Tạp chí Asia Inc xếp hạng chương trình MBA của NUS ở vị trí số 1 châu Á. Theo Times Higher Education 2018, Trường ở vị trí số 1 châu Á và xếp thứ 22 trong top 100 trường đại học tốt nhất thế giới. Tính đến năm 2017, Nhà trường có 8.873 cán bộ, nhân viên, trong đó có 2.402 giảng viên (National University of Singapore, 2017). NUS đã có nhiều chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực của mình để hướng tới đào tạo các thế hệ chất lượng cao bậc nhất thế giới. Cụ thể:

Thứ nhất, NUS chú trọng xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giáo dục. Là một quốc gia nhỏ, không thuận lợi về tài nguyên, nguồn lực chủ yếu cho sự phát triển là con người, Singapore thay đổi cách suy nghĩ và làm việc của con người thông qua giáo dục, nghiên cứu và dịch vụ. Nhất quán tư tưởng này, NUS đã sớm xây dựng chiến lược phát triển bền vững, tạo dựng thương hiệu và khuyến khích trường uy tín

của Nhà trường. Trong chiến lược này, Nhà trường tập trung xây dựng đội ngũ giảng viên - nhà khoa học có chất lượng, có uy tín trên thế giới; đội ngũ quản lý có trình độ, năng lực hoạch định, tổ chức, bảo đảm cho các sáng kiến mới; đội ngũ phục vụ có tinh thần trách nhiệm, được cấp các chứng chỉ chuyên môn và làm nhiều việc là một nội dung quan trọng đặt lên hàng đầu.

Thứ hai, Nhà trường tạo ra môi trường và điều kiện thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao. Trên cơ sở các chính sách ưu đãi với nguồn nhân lực của Chính phủ, NUS tuyển dụng các sinh viên tài năng đã tốt nghiệp trong nước và nước ngoài thông qua kênh giáo dục, sự cam kết làm việc tại Trường đối với sinh viên vay tiền của Chính phủ Singapore có kết quả học tập tốt, chỉ trả mức lương cao cho những người có trình độ, uy tín trong giới khoa học, nhất là các giáo sư, tiến sĩ, người nước ngoài có kỹ năng, tay nghề; ngoài việc được hưởng lương theo mức của các nhân tài, họ còn được phép đưa người thân sang sống cùng, được cấp giấy phép định cư và nhập tịch lâu dài tại Singapore.

Thứ ba, huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao. Ngoài nguồn ngân sách đầu tư, hỗ trợ phát triển giáo dục và đào tạo của Chính phủ hàng năm, NUS đã hợp tác với các tổ chức chính trị, xã hội khác tranh thủ các chương trình và các quỹ nhằm hỗ trợ phát triển tài năng. Hợp tác, liên kết, kêu gọi các xí nghiệp, công ty trong nước và công ty, tổ chức quốc tế, các chính phủ trên thế giới giúp đỡ về nguồn vốn, thiết bị kỹ thuật, giảng viên và chương trình giảng dạy để tập trung thực hiện các dự án đào tạo và nghiên cứu khoa học của Nhà trường, hỗ trợ cho việc học tập, nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên của Nhà trường.

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến năm 2018, hệ thống giáo dục đại học Việt Nam có 237 trường đại học, học viện (bao gồm 172 trường công lập, 60 trường tư thục và dân lập, 5 trường có 100% vốn nước ngoài), 37 viện nghiên cứu khoa

BẢNG: CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Giảng viên	Năm học 2015-2016 (giảng viên)	Năm học 2016-2017 (giảng viên)	Năm học 2017-2018 (giảng viên)	Tỷ lệ năm 2018-2019 (%)
Tổng số	73.766	80.405	88.848	100,00
- Giáo sư	564	596	638	0,72
- Phó giáo sư	3.344	3.471	3.655	4,11
- Tiến sĩ	17.677	23.511	28.956	32,59
- Thạc sĩ	43.458	46.573	51.861	58,37
- Đại học	8.723	6.255	3.738	4,21

Nguồn: Báo cáo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016-2020)

học được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sĩ, 31 trường cao đẳng sư phạm và 2 trường trung cấp sư phạm. Nhờ đó, trong những năm qua, quy mô đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học khá đông. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2018, các trường cao đẳng (có đào tạo giáo viên) có 4.416 giảng viên (4.297 công lập và 119 ngoài công lập); Các đại học, học viện, trường đại học có 74.991 giảng viên (59.232 công lập và 15.759 ngoài công lập) (Thùy Linh, 2019).

Tuy nhiên, bên cạnh sự lớn mạnh về quy mô, chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học ở Việt Nam hiện nay chưa cao, chưa đáp ứng được sự đòi hỏi của đất nước và hội nhập quốc tế trong giáo dục đào tạo bậc đại học. Kết quả ở Bảng cho thấy, đến năm học 2018-2019, tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ lớn nhất (58,37%), trong khi đó, tỷ lệ tiến sĩ mới đạt 32,59%; tỷ lệ giảng viên có học hàm phó giáo sư còn rất thấp, chỉ đạt 4,11%; tỷ lệ giáo sư trong các trường đại học chiếm tỷ lệ rất khiêm tốn, chỉ đạt 0,72%; tỷ lệ cán bộ, giảng viên có trình độ đại học còn chiếm tỷ lệ cao tới 4,21%.

Bên cạnh trình độ, để đánh giá khả năng lao động chuyên môn, tư duy lý luận và nhận thức thực tiễn của đội ngũ nhân lực chất lượng cao tại các trường đại học, nhất thiết phải kết hợp tốt hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên với hoạt động giảng dạy. Theo kết quả khảo sát của Vũ Bá Anh Tùng (2019) về chất lượng của đội ngũ giảng viên đối với 2.358 giảng viên trong các trường đại học¹, thì năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ này cũng còn những hạn chế nhất định. Cụ thể: năm

học 2013-2014, tỷ lệ giảng viên có công trình nghiên cứu khoa học chỉ đạt 33,01%, tỷ lệ này đến năm học 2018-2019 là 58,12%.

Bên cạnh đó, tỷ lệ giảng viên có năng lực tiếng Anh, tin học đạt chuẩn cũng rất hạn chế. Cụ thể: có đến hơn 70% ý kiến của các giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học cho rằng, cần thiết phải có chính sách tăng cường đào tạo, bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, tin học để giảng viên có thể khai thác học liệu nước ngoài, ứng dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ vào giảng dạy, nghiên cứu khoa học, đào tạo nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng giáo dục, đào tạo nước nhà.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

Để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các cơ sở giáo dục tại Việt Nam trong thời gian tới, dựa vào kinh nghiệm của Đại học Harvard và NUS, theo chúng tôi, cần lưu ý một số vấn đề như sau:

Một là, nhận thức đúng về vị trí, vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự phát triển của các trường đại học ở Việt Nam.

Qua nghiên cứu kinh nghiệm của các trường đại học ngoài nước thấy rằng: Đại học Harvard coi nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao là trung tâm của mọi phát triển. Còn NUS tập trung phát triển đội ngũ giảng viên, nghiên cứu khoa học có chất lượng cao làm khâu đột phá cho sự phát triển nhanh, bền vững. Các trường đại học này đều nhận thức rõ vị trí, vai trò của đội ngũ giảng viên, coi đây vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Vì vậy, Việt Nam cần tiếp tục nghiên cứu lý luận và thực tiễn; quán triệt chủ trương, quan điểm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Đảng, Quyết định số 69/QĐ-TTg, ngày 15/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019-2025, Quyết định số 89/QĐ-TTg, ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện

¹ Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, Trường Đại học Lao động xã hội, Trường Đại học Thương mại, Trường Đại học Nha Trang, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Trường Đại học Hùng Vương, Trường Đại học Nguyễn Trãi

giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030 để bổ sung, hoàn thiện chiến lược phát triển phù hợp với thực tiễn và hội nhập hiện nay.

Đồng thời, xây dựng nguồn nhân lực giáo dục bảo đảm đủ về số lượng, chất lượng cao, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước, gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế.

Hai là, các trường đại học cần xây dựng chính sách thu hút, trọng dụng, bồi dưỡng, quản lý trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đây là bài học kinh nghiệm phổ biến để phát triển nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao ở Đại học Harvard và NUS với chính sách trả lương cao, tạo môi trường làm việc thuận lợi, xây dựng tiêu chí chức danh từng vị trí việc làm theo tiêu chuẩn quốc tế làm cơ sở để tuyển dụng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên của nhà trường; cử đi đào tạo bồi dưỡng, liên kết hợp tác quốc tế. Vì vậy, các trường đại học ở Việt Nam cũng cần đẩy mạnh việc thu hút nhân lực chất lượng cao từ mọi nguồn trong nước và quốc tế thông qua việc hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh, chính sách thu hút nhân tài và quy trình tuyển dụng phù hợp. Đồng thời, cần thường xuyên đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp dạy học hiện đại và đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, hợp tác đào tạo quốc tế gắn với định mức lao động của từng vị trí, đặt ra yêu cầu cho đội ngũ cán bộ quản lý, đội ngũ giáo viên của các trường phấn đấu.

Đặc biệt, cần đẩy mạnh quá trình xã hội hóa, liên kết, hợp tác tạo nguồn thu, chú trọng đầu tư lớn phải kết hợp với việc quản lý hiệu quả nguồn đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực giáo dục, tránh thất thoát, lãng phí; chú trọng đầu tư phát triển đội ngũ cán bộ trẻ có triển vọng, đội ngũ nhà giáo có trình độ, phương pháp tốt, đội ngũ nhà khoa học đầu ngành giỏi, có tâm huyết với nghề. Trong sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, các trường cần trọng dụng người tài, có tâm huyết với công việc, với sự nghiệp đào tạo và sự phát triển của mỗi nhà trường, bố trí đúng người, đúng việc, khuyến khích được tính tích cực, đổi mới, sáng tạo; quan tâm tạo điều kiện tốt cho lực lượng nhân lực trẻ tài năng. Cần áp dụng thước

đo của thị trường để trả công xứng đáng cho những tài năng, chính sách lương thưởng điều chỉnh một cách mềm dẻo, linh hoạt để thích ứng với những biến động của thị trường lao động.

Ba là, huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Để phát triển nguồn nhân lực giáo dục, cần phải có các nguồn lực, nhất là nguồn lực tài chính. Kinh nghiệm phổ biến mà các trường đại học được khảo cứu trên là làm tốt công tác tuyển dụng viên chức, nhất là đội ngũ giảng viên, cán bộ nghiên cứu khoa học để tạo nguồn phát triển nhân lực chất lượng cao; sử dụng hiệu quả các nguồn lực hỗ trợ từ nhà nước, chính phủ; đẩy mạnh xã hội hóa và hợp tác quốc tế về đào tạo và nghiên cứu khoa học để tăng cường nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất phục vụ sự phát triển nguồn nhân lực giáo dục.

Học tập kinh nghiệm này, đòi hỏi các trường đại học ở Việt Nam cần tuyển dụng được đội ngũ cán bộ, viên chức có số lượng đủ, chất lượng cao và cơ cấu phù hợp làm cơ sở cho phát triển nguồn nhân lực giáo dục. Bên cạnh đó, xây dựng được nguồn lực tài chính dồi dào cả ở nguồn tiềm lực và nguồn hiện có; chính sách sử dụng theo hướng khuyến khích và phát triển nguồn nhân lực giáo dục thiết thực, hiệu quả. Song song với đó, xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật đầy đủ, đồng bộ, hiện đại phục vụ tốt nhiệm vụ giáo dục, đào tạo, nghiên cứu khoa học và tạo môi trường thuận lợi cho cán bộ, giảng viên, nhân viên học tập, cống hiến, phát triển. Để tạo nguồn lực đó, trong bối cảnh hiện nay, các nhà trường cần phải có tiêu chí, kế hoạch; chú trọng thực hiện xã hội hóa và thúc đẩy hợp tác quốc tế tăng cường các nguồn lực cho phát triển nguồn nhân lực giáo dục. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2012). *Luật Giáo dục đại học*, số 08/2012/QH13, ngày 18/06/2012
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016-2020). *Báo cáo thống kê về đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học các năm học 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019*
3. Vũ Bá Anh Tùng (2020). Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 8/2020
4. Thùy Linh (2019). *Những con số nổi bật của giáo dục đại học Việt Nam*, truy cập từ <https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/nhung-con-so-noi-bat-cua-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-post201566.gd>
5. National University of Singapore (2017). *About*, access to <http://www.nus.edu.sg/about>
6. Harvard University (2017). *Human resources and student*, access to <https://www.harvard.edu/>