

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN KỸ THUẬT CÔNG NGHỆ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG ĐÁP ỨNG NHU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ QUỐC GIA

PGS.TS. Huỳnh Thanh Nhã¹, ThS. Nguyễn Minh Tân²

¹ Hiệu trưởng,

² Khoa Kỹ thuật xây dựng

Tóm tắt: Mục tiêu của nghiên cứu này là xây dựng Chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số quốc gia. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phỏng vấn chuyên gia qua 2 vòng, với 80 chuyên gia từ các trường đại học trong vùng được chọn để đánh giá cho điểm đối với các yếu tố bên trong và bên ngoài. Kết quả từ ma trận SWOT đưa ra 08 chiến lược cần thực hiện, kết hợp sử dụng ma trận QSPM để hệ thống các giải pháp chiến lược theo thứ tự ưu tiên, gồm: *Thu hút đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ đạt chất lượng cao; Đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số; Đãi ngộ và giữ chân nhân tài đối với giảng viên chất lượng cao; Sử dụng tối đa về khả năng, trình độ đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ để mở ngành đào tạo mới; Đổi mới tuyển chọn và sử dụng hợp lý đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ; Tăng cường công tác sắp xếp đội ngũ giảng viên để nâng cao hiệu quả giáo dục đại học; Nâng cao chất lượng đào tạo, tuyển sinh để cải thiện nguồn thu nhập cho giảng viên; Thu hút nhân lực từ sinh viên ngành kỹ thuật công nghệ đạt thành tích học tập xuất sắc tại các trường.*

Từ khóa: Giảng viên, Kỹ thuật công nghệ, Chuyển đổi số.

1. Mở đầu

Thời gian qua khi cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư bùng nổ, chuyển đổi số đã trở thành xu hướng tất yếu, là yếu tố sống còn đối với sự tồn tại và phát triển của mỗi quốc gia. Đặc biệt trong hoàn cảnh đại dịch Covid-19 lan rộng, bùng phát toàn cầu, chuyển đổi số càng được đẩy mạnh ứng dụng, nhằm ứng phó với các khó khăn do dịch bệnh gây ra và gia tăng hiệu quả hoạt động. Chuyển đổi số đã trở thành cơ hội nhưng cũng là thách thức, đòi hỏi các quốc gia trên thế giới phải thực hiện thay đổi mạnh mẽ để phù hợp với sự tiến bộ của khoa học công nghệ, áp dụng tính ưu việt của công nghệ số để đổi mới hoạt động, tạo lợi thế cạnh tranh, gia tăng khả năng tiếp cận xã hội, đặc biệt trong duy trì và phát triển giáo dục. Để có thể vừa hợp tác vừa cạnh tranh, các trường đại học phải cam kết chất lượng đầu ra đối với xã hội. Muốn có được chất lượng đầu ra tốt, trước hết nguồn

nhân lực của các trường phải tốt, đặc biệt là đội ngũ giảng viên (ĐNGV). Hiện nay, các trường đại học trong vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) khá nhiều và đào tạo với nhiều chuyên ngành khác nhau để đáp ứng đòi hỏi của xã hội và nền kinh tế. Tuy nhiên, khối ngành kỹ thuật công nghệ vẫn chưa được quan tâm đúng mức, đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực này còn nhiều hạn chế. Vì vậy, phát triển đội ngũ giảng viên trong lĩnh vực kỹ thuật công nghệ với cả số lượng lẫn chất lượng, nhằm đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số quốc gia là cấp thiết và cần được đẩy mạnh trong thời gian tới đối với vùng ĐBSCL.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Phát triển nguồn nhân lực (Human resources development) có nhiều cách tiếp cận khác nhau. Theo Trần Xuân Cầu và Mai

Quốc Chánh, phát triển nguồn nhân lực là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người, nền văn hóa, truyền thống [1]. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, tâm lực) và tính năng động xã hội cao. Peter Boxall và John Purcell, Patrick M.Wright và Gary C.McMahan cho rằng việc xây dựng và thực thi chiến lược nguồn nhân lực trong tổ chức là rất quan trọng [2, 3]. Hiện nay, chưa có sự thống nhất về định nghĩa chuyển đổi số giữa các quốc gia, tổ chức, doanh nghiệp. Theo Hiệp hội Phần mềm và Dịch vụ CNTT Việt Nam (VINASA), Chuyển đổi số (digital transformation) là việc đưa toàn bộ hoạt động của nền kinh tế lên môi trường số bằng việc sử dụng các công nghệ số để khai thác cơ sở dữ liệu số quốc gia, làm cho mọi hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ trở nên thông minh và hiệu quả hơn. Chuyển đổi số trong giáo dục đại học không đơn giản chỉ là số hóa các nguồn tài liệu mà còn bao gồm việc chuyển đổi phần cứng, kéo theo sự thay đổi về quản trị các nguồn lực dành cho giáo dục. Chuyển đổi số không chỉ là số hóa bài giảng, hay ứng dụng các phần mềm vào soạn bài dạy, mà còn là sự chuyển đổi toàn bộ cách thức, phương pháp giảng dạy, kỹ thuật quản lý lớp học, tương tác với người học sang không gian số, khai thác công nghệ thông tin để tổ chức giảng dạy thành công.

2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Số liệu thứ cấp: được thu thập từ báo cáo thống kê của phòng Tổ chức, phòng Đào tạo, các khoa của các trường đại học có đào tạo ngành kỹ thuật công nghệ vùng ĐBSCL.

Số liệu sơ cấp: được thực hiện thông qua khảo sát sơ bộ các yếu tố ảnh hưởng đối với

20 chuyên gia có kinh nghiệm thực tế và am hiểu về tình hình ĐNGV kỹ thuật công nghệ. Kết quả thu thập được tổng hợp thành bảng câu hỏi thiết kế sẵn để tiếp tục điều tra, phỏng vấn chính thức 60 cán bộ quản lý, giảng viên thuộc 7 trường có đào tạo ngành kỹ thuật công nghệ vùng ĐBSCL, gồm: trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ, trường Đại học Cần Thơ, trường Đại học Tiền Giang, trường Đại học Đồng Tháp, trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long, trường Đại học An Giang, trường Đại học Bạc Liêu.

2.3. Phương pháp phân tích

Phương pháp nghiên cứu định tính được sử dụng dựa trên những thông tin được thiết kế sẵn trong bảng câu hỏi. Trên cơ sở đó, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn và tham khảo ý kiến chuyên gia thông qua đánh giá cho điểm từ 1 đến 4 đối với các yếu tố bên trong và bên ngoài, từ đó tổng hợp các điểm số vào các yếu tố của các ma trận IFE, EFE, SWOT, nhằm làm cơ sở cho việc phân tích và kết hợp hoạch định giải pháp chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ vùng ĐBSCL đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Ma trận đánh giá các yếu tố bên trong - IFE

Từ việc phân tích thực trạng ĐNGV ngành Kỹ thuật công nghệ và các yếu tố môi trường bên trong ảnh hưởng đến quá trình chuyển đổi số. Như vậy, nghiên cứu dựa trên việc đánh giá cho điểm của chuyên gia và tính theo phương pháp trung bình điểm để phân loại mức độ quan trọng của các yếu tố theo thang điểm từ 1 đến 4. Bảng 1 sau đây tổng hợp kết quả các yếu tố điểm mạnh, điểm yếu đã được chuyên gia lựa chọn và đánh giá:

Bảng 1: Đánh giá các yếu tố môi trường bên trong

Các yếu tố môi trường bên trong	Mức độ quan trọng	Phân loại	Điểm quan trọng
Điểm mạnh			
Vị trí công tác của GV phù hợp với chuyên môn	0,16	3	0,48
Đa số GV có tuổi đời trẻ thích ứng được với nhu cầu chuyên đổi số	0,14	3	0,42
Chính sách đào tạo và bồi dưỡng đáp ứng tốt nhu cầu chuyên đổi số	0,15	3	0,45
Các trường có mối quan hệ tốt với địa phương	0,13	3	0,39
Trang thiết bị phục vụ đáp ứng tốt nhu cầu	0,13	3	0,39
Điểm yếu			
Tâm lý nhay việc của GV còn phổ biến	0,06	1	0,06
Chiến lược phát triển nhân lực chưa hoàn thiện	0,05	1	0,05
Chính sách lương, thưởng, phúc lợi chưa đáp ứng nhu cầu	0,07	2	0,14
Công tác tìm kiếm nhân lực thiếu chuyên nghiệp	0,05	1	0,05
Tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ chưa cao	0,06	1	0,06
Tổng cộng	1,00		2,49

Nguồn: Xử lý số liệu khảo sát chuyên gia, năm 2020.

Tổng số điểm quan trọng của ma trận các yếu tố bên trong đối với ĐNGV kỹ thuật công nghệ của các trường trong vùng ĐBSCL là 2,49 (thấp hơn so với mức trung bình là 2,5) cho thấy đặc điểm của các yếu tố nội bộ về ĐNGV kỹ thuật công nghệ hiện vẫn chưa tốt. Vì vậy, cần cố gắng hơn nữa để phát huy các điểm mạnh và hạn chế điểm yếu để có thể chủ động tăng tốc chuyển đổi số của các trường đại học vùng ĐBSCL.

3.2. Ma trận đánh giá các yếu tố bên ngoài - EFE

Từ việc phân tích các yếu tố môi trường bên ngoài ảnh hưởng đến quá trình chuyển đổi số quốc gia về ĐNGV ngành kỹ thuật công nghệ trong vùng ĐBSCL. Qua đó, nghiên cứu tiến hành tham vấn ý kiến chuyên gia và đánh giá cho điểm, nhằm rút ra những điểm số với mức độ quan trọng khác nhau của các yếu tố cơ hội, thách thức ảnh hưởng đến quá trình chuyển đổi số quốc gia của các trường trong vùng. Bảng 2 sau đây tổng hợp đánh giá các yếu tố môi trường bên ngoài của các trường.

Bảng 2: Đánh giá các yếu tố môi trường bên ngoài

Các yếu tố môi trường bên ngoài	Mức độ quan trọng	Phân loại	Điểm quan trọng
Cơ hội			
Nhà nước quan tâm nhiều đến ngành giáo dục theo hướng chuyên đổi số	0,14	4	0,56
Hệ thống pháp luật ngày càng hoàn thiện	0,09	2	0,18
Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 kết nối mạnh mẽ	0,12	3	0,36
Nguồn nhân lực tri thức trong xã hội gia tăng đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số	0,09	2	0,18
Quá trình hội nhập quốc tế phát triển mạnh đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số	0,10	3	0,30
Thách thức			
Mức độ cạnh tranh của các trường trong vùng tăng	0,11	3	0,33
Trình độ phát triển giáo dục quốc gia còn chậm	0,09	3	0,27
Môi trường kinh tế tác động mạnh đến mức độ gắn bó	0,08	1	0,08
Chương trình đào tạo chưa theo kịp thực tiễn thế giới	0,08	2	0,16
Chất lượng nguồn lực đầu vào chưa đáp ứng yêu cầu	0,10	2	0,20
Tổng điểm	1,00		2,62

Nguồn: Xử lý số liệu khảo sát chuyên gia, năm 2020.

Tổng số điểm quan trọng của ma trận các yếu tố bên ngoài là 2,62 (cao hơn so với mức trung bình 2,5). Cho thấy mức độ phản ứng của các trường có đào tạo kỹ thuật công nghệ với các yếu tố môi trường bên ngoài ở mức độ tương đối khá. Tuy nhiên cũng cần cải thiện hơn để có thể nắm bắt tốt các cơ hội, đồng thời giảm các nguy cơ của môi trường bên ngoài một cách hiệu quả hơn trong quá trình chuyển đổi số.

3.3. Ma trận kết hợp - SWOT

Sau khi phân tích và tổng hợp các yếu tố từ môi trường ảnh hưởng đến hoạt động phát triển ĐNGV kỹ thuật công nghệ của các trường đại học vùng ĐBSCL, nghiên cứu sử dụng ma trận kết hợp (SWOT) để tổng hợp đề xuất một số giải pháp chiến lược nhằm nâng cao chất lượng và số lượng đội ngũ giảng viên, đáp ứng yêu cầu trong quá trình chuyển đổi số.

Bảng 3: Ma trận kết hợp - SWOT

<p style="text-align: center;">SWOT</p>	<p style="text-align: center;"><u>Điểm mạnh (S)</u></p> <p>S1: Vị trí công tác của GV phù hợp với chuyên môn</p> <p>S2: Đa số GV có tuổi đời trẻ thích ứng được với nhu cầu chuyển đổi số</p> <p>S3: Chính sách đào tạo và bồi dưỡng đáp ứng tốt nhu cầu chuyển đổi số</p> <p>S4: Các trường có mối quan hệ tốt với địa phương</p> <p>S5: Trang thiết bị phục vụ đáp ứng tốt nhu cầu</p>	<p style="text-align: center;"><u>Điểm yếu (W)</u></p> <p>W1: Tâm lý nhay việc của GV còn phổ biến</p> <p>W2: Chiến lược phát triển nhân lực chưa hoàn thiện</p> <p>W3: Chính sách lương, thưởng, phúc lợi chưa đáp ứng nhu cầu</p> <p>W4: Công tác tìm kiếm nhân lực thiếu chuyên nghiệp</p> <p>W5: Tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ chưa cao</p>
<p style="text-align: center;"><u>Cơ hội (O)</u></p> <p>O1: Nhà nước quan tâm nhiều đến ngành giáo dục theo hướng chuyên đổi số</p> <p>O2: Hệ thống pháp luật ngày càng hoàn thiện</p> <p>O3: Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 kết nối mạnh mẽ</p> <p>O4: Nguồn nhân lực tri thức trong xã hội gia tăng đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số</p> <p>O5: Quá trình hội nhập quốc tế phát triển mạnh đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số</p>	<p style="text-align: center;"><u>Chiến lược SO</u></p> <p>. S1, S3, S4, S5 + O1, O2, O4: <i>Thu hút ĐNGV kỹ thuật công nghệ đạt chất lượng cao.</i></p> <p>. S1, S2, S3, S4 + O1, O3, O5: <i>Đào tạo và phát triển ĐNGV kỹ thuật công nghệ đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số.</i></p> <p>. S1, S2, S3 + O2, O3, O5: <i>Đãi ngộ và giữ chân nhân tài đối với giảng viên chất lượng cao.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chiến lược WO</u></p> <p>. W1, W2, W3+O1, O2, O4, O5: <i>Nâng cao chất lượng đào tạo, tuyển sinh để cải thiện nguồn thu nhập cho giảng viên.</i></p> <p>. W1, W2, W4, W5 + O1, O2, O3, O4, O5: <i>Đổi mới tuyển chọn và sử dụng hợp lý ĐNGV kỹ thuật công nghệ.</i></p>
<p style="text-align: center;"><u>Thách thức (T):</u></p> <p>T1: Mức độ cạnh tranh của các trường trong vùng tăng</p> <p>T2: Trình độ phát triển giáo dục quốc gia còn chậm</p> <p>T3: Môi trường kinh tế tác động mạnh đến mức độ gắn bó</p> <p>T4: Chương trình đào tạo chưa theo kịp thực tiễn thế giới</p> <p>T5: Chất lượng nguồn lực đầu vào chưa đáp ứng yêu cầu</p>	<p style="text-align: center;"><u>Chiến lược ST</u></p> <p>. S1, S2, S4, S5 + T1, T2, T4: <i>Sử dụng tối đa khả năng, trình độ ĐNGV kỹ thuật công nghệ để mở ngành đào tạo mới.</i></p> <p>. S1, S3, S4, S5 + T2, T3, T5: <i>Thu hút nhân lực từ sinh viên ngành kỹ thuật công nghệ đạt thành tích học tập xuất sắc.</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Chiến lược WT:</u></p> <p>. W1, W2, W3, W4, W5 + T1, T2, T3: <i>Tăng cường công tác sắp xếp ĐNGV để nâng cao hiệu quả giáo dục đại học.</i></p>

Nguồn: Tổng hợp của tác giả, 2020.

3.4. Một số giải pháp chiến lược phát triển ĐNGV kỹ thuật công nghệ đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số quốc gia

Thông qua kết quả phân tích ma trận kết hợp (SWOT), nghiên cứu kết hợp sử dụng ma trận (QSPM) đề xuất 8 nhóm giải pháp chiến lược sắp xếp theo thứ tự ưu tiên, để giúp phát triển ĐNGV kỹ thuật công nghệ vùng ĐBSCL đáp ứng tốt hơn nhu cầu chuyển đổi số quốc gia. Cụ thể:

Thu hút ĐNGV kỹ thuật công nghệ đạt chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số quốc gia. Các trường đại học trong vùng ĐBSCL cần tiếp tục khẳng định vị trí, thương hiệu, uy tín của mình trong lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu khoa học, nhằm thu hút được nhân tài, chuyên gia công nghệ từ bên ngoài về trường tích cực triển khai các phương pháp tiếp cận tiên tiến, hiện đại, ứng dụng công nghệ mới trong quản lý điều hành, giảng dạy,... Đồng thời, xây dựng môi trường văn hóa tổ chức tốt tạo nên sự khác biệt là bản sắc riêng của nhà trường với trọng tâm là đầu tư cho con người, xây dựng ĐNGV trung thành, tận tụy, nhiệt huyết thực hiện sứ mệnh của nhà trường phù hợp với nhu cầu chuyển đổi số quốc gia.

Đào tạo và phát triển ĐNGV kỹ thuật công nghệ đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số. Tranh thủ các nguồn lực tài chính, kinh phí ngành, chương trình mục tiêu quốc gia thường xuyên bồi dưỡng, cập nhật, bổ sung những kiến thức, kỹ năng chuyên môn, những phương pháp dạy học mới, các kinh nghiệm giảng dạy tiên tiến để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ cho giảng viên. Đồng thời, xây dựng kế hoạch dài hạn đào tạo cán bộ, giảng viên đạt trình độ sau đại học, tạo điều kiện để cho các giảng viên tham gia các chương trình đề án đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ của địa phương, chính phủ và các trường đại học nước ngoài, để từ đó có thể tiếp cận, học hỏi những công nghệ tiên tiến, thực hiện chuyên giao về nước, phục vụ tốt nhu cầu chuyển đổi số.

Đãi ngộ và giữ chân nhân tài đối với giảng viên chất lượng cao. Đảm bảo tốt các quyền lợi vật chất của ĐNGV về tiền lương, phụ cấp, nâng lương, chế độ giờ dạy, khen thưởng kịp thời những giảng viên có thành tích nổi trội,... đúng tiến độ qui định và kế hoạch đào tạo của trường. Đồng thời, xây dựng chính sách tăng lương theo hướng tích cực, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần để hạn chế chảy máu chất xám, góp phần khuyến khích sự cống hiến của giảng viên tham gia chuyển đổi số.

Sử dụng tối đa khả năng, trình độ ĐNGV kỹ thuật công nghệ để mở ngành đào tạo mới. Tạo điều kiện cho giảng viên nghiên cứu, học tập và tiếp cận các công nghệ mới để ứng dụng trong giảng dạy. Đồng thời, tăng chỉ tiêu tuyển sinh đào tạo, bổ sung cử nhân, kỹ sư chuyên ngành mới về công nghệ thông tin (Information Technology), trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence), khoa học dữ liệu (Data Science), dữ liệu lớn (Big Data), điện toán đám mây (Cloud Computing), Internet vạn vật (Internet of Things), thực tế ảo (Virtual Reality), thực tế tăng cường (Augmented Reality), chuỗi khối (Blockchain), in ba chiều (3D Printing) nhằm làm nền tảng kỹ thuật công nghệ, đáp ứng tốt nhu cầu chuyển đổi số quốc gia vùng ĐBSCL.

Đổi mới tuyển chọn và sử dụng hợp lý ĐNGV kỹ thuật công nghệ. Qui hoạch ĐNGV kỹ thuật công nghệ đảm bảo tính ổn định và đúng định mức số lượng SV/GV theo qui định. Đổi mới công tác tuyển dụng kết hợp xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, thoải mái, tạo điều kiện cho giảng viên tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiệp vụ đúng chuẩn, đảm bảo việc sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn lực giảng viên, đồng thời phát huy tối đa khả năng của ĐNGV kỹ thuật công nghệ để tiên phong trong quá trình chuyển đổi số.

Tăng cường công tác sắp xếp ĐNGV để nâng cao hiệu quả giáo dục đại học. Thực hiện tinh giảm một số giảng viên không đạt

tiêu chuẩn, thiếu nhiệt huyết, thiếu sự cống hiến với nhà trường. Đồng thời, sắp xếp lại một số khoa sao cho phù hợp với mục tiêu chuyên đổi số, điều động một số giảng viên không đảm bảo yêu cầu về chuyên môn để thực hiện nhiệm vụ khác phù hợp, nhưng vẫn phù hợp với năng lực chuyên môn của giảng viên, góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục đại học.

Nâng cao chất lượng đào tạo, tuyển sinh để cải thiện nguồn thu nhập cho giảng viên. Tập trung đầu tư xây dựng hạ tầng phần cứng, phần mềm cho chuyển đổi số và phát triển nền kinh tế số. Cập nhật chương trình giảng dạy phù hợp tiêu chuẩn quốc tế theo hướng nâng cao các kỹ năng về lập trình, an ninh mạng, quản lý và chiến lược, các kỹ năng giao tiếp, khởi nghiệp. Đồng thời, tăng tốc triển khai chuyển đổi số trong giáo dục đại học, tạo điều kiện cho giảng viên khai thác và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, để cho sinh viên được tiếp cận tốt hơn với các công nghệ tiên tiến ngay từ khi còn trên ghế giảng đường đại học, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng quy mô tuyển sinh đáp ứng nhu cầu đổi mới của doanh nghiệp, góp phần tăng nguồn thu để cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho giảng viên.

Thu hút nhân lực từ sinh viên ngành kỹ thuật công nghệ đạt thành tích học tập xuất sắc. Tăng cường công tác đào tạo, xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chất lượng cao, tâm huyết với nghề, nhằm đào tạo được thế hệ trẻ có chất lượng. Chọn lọc những sinh viên xuất sắc, yêu nghề để giữ lại trường thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, giảng dạy thực hành và tạo điều kiện tốt nhất để tham gia học tập nâng cao trình độ, sẵn sàng tiếp nhận công nghệ mới, tiên tiến, làm lực lượng kế thừa tiếp nối chiến lược chuyển đổi số trong tương lai.

4. Kết luận

Phát triển đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số quốc gia trong quá trình hội nhập toàn cầu là cần thiết. Nghiên cứu này dựa trên cơ sở khảo sát ý kiến của 80 chuyên gia thuộc lĩnh vực kỹ thuật công nghệ tại 7 trường đại học vùng ĐBSCL. Dựa trên kết quả xây dựng và đánh giá các ma trận IFE, EFE, SWOT, QSPM, nghiên cứu đã rút ra 8 giải pháp cơ bản được sắp xếp theo mức độ ưu tiên thực hiện, nhằm xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ vùng ĐBSCL đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số quốc gia, góp phần giúp cho giảng viên được nâng cao khả năng tiếp thu và ứng dụng công nghệ, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc. Bên cạnh đó, phát triển đội ngũ giảng viên kỹ thuật công nghệ đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số còn nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho thế hệ tương lai của vùng ĐBSCL, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội theo xu thế chuyển đổi số, đảm bảo việc am hiểu cả 4 yếu tố công nghệ quan trọng là công nghệ điện toán đám mây, dữ liệu lớn, internet vạn vật và trí tuệ nhận tạo.

Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh. *Giáo trình Kinh tế Nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc Dân*. Nhà xuất bản Đại học kinh tế Quốc dân. (2012)
- [2] Patrick M.Wright & Gary C.McMahan. *Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management, Handbook of Industrial and organizational psychology*:(1992) 17-40.
- [3] Peter Boxall & John Purcell. *Strategy and Human Resource Management: 3rd edition, Business & Economics*. (2011).