

Tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, động lực và chất lượng giảng viên

TRỊNH HOÀNG HIỆP *

Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP.HCM

Nhận bài: 13/02/2022 - Duyệt đăng: 15/04/2022

(*) Liên hệ: trinhhoanghieph07@yahoo.com.vn – Tel: 0903 383 668

Tóm tắt:

Nguồn lực giảng viên đóng vai trò quan trọng đối với chiến lược phát triển của các trường cao đẳng. Bài viết này tập trung phân tích ảnh hưởng của tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, động lực làm việc đến chất lượng nguồn lực giảng viên của 15 trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM. Kết quả nghiên cứu cho thấy động lực cá nhân ảnh hưởng mạnh nhất đến chất lượng của đội ngũ này, kế đến là động lực gắn kết, đãi ngộ, đào tạo và cuối cùng là công tác tuyển dụng. Do đó, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, các trường cao đẳng cần tập trung vào các chính sách, chế độ khuyến khích giảng viên cống hiến, tạo môi trường thu hút, có kế hoạch đào tạo, phát triển năng lực toàn diện của giảng viên.

Từ khóa: Chất lượng giảng viên, tuyển dụng, đào tạo, đãi ngộ, động lực.

Abstract:

Faculty resources play an important role in the development strategy of colleges. This article focuses on analyzing the influence of recruitment, training, fostering, compensation, and working motivation on the quality of faculty resources of 15 colleges in Ho Chi Minh City. The research results show that personal motivation has the strongest influence on the quality of lecturers, followed by motivation for engagement, compensation, training and finally recruitment. Therefore, in order to improve the quality of lecturers, colleges need to focus on policies and regimes to encourage faculty's dedication, create an attractive environment, have training plans, and develop capacity comprehensiveness of the faculty.

Keywords: Quality of lecturers, recruitment, training, compensation, motivation.

1. Đặt vấn đề

Có khá nhiều công trình nghiên cứu có đề cập đến chất lượng giảng viên, tiếp cận theo ba hướng: (1) Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên (Muralidharan và Sundararaman, 2011). Các tác giả đã đánh giá chất lượng giảng viên dựa trên các khía cạnh trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ và hành vi của giảng viên. Tuy nhiên, có ít nghiên cứu cho rằng năng lực

xã hội cũng là một trong những yếu tố phản ánh chất lượng giảng viên. (2) Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng giảng viên, gồm có: đặc điểm cá nhân của giảng viên, các yếu tố về trường học và các yếu tố chính sách thể chế... Các nghiên cứu này chỉ dừng lại ở mô tả thống kê mà chưa chỉ rõ tác động của các nhân tố bằng các thang đo cụ thể (World Bank, 2012). (3) Nghiên cứu tác động của chất

lượng giảng viên. Hướng nghiên cứu này được rất nhiều nhà khoa học quan tâm, điển hình như Vegas và các cộng sự (2012). Các nhà khoa học đã chỉ ra mối quan hệ thuận chiều giữa chất lượng giảng viên đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, đến chất lượng đầu ra của sinh viên và đặc biệt là mối quan hệ với chất lượng đào tạo của trường. Các nghiên cứu này được kiểm định với các biến số và thang

đo cụ thể. Nhìn chung, các công trình nghiên cứu có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng giảng viên. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào nghiên cứu đồng bộ, đầy đủ và có hệ thống về chất lượng giảng viên cũng như ảnh hưởng của tuyển dụng, đào tạo, chế độ đãi ngộ và động lực làm việc đến chất lượng đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng trong bối cảnh hiện nay.

Bên cạnh đó, hệ thống giáo dục đại học và cao đẳng ở nước ta hiện nay đang tập trung chủ yếu vào các vấn đề như: tăng số lượng người được tiếp cận vào hệ thống giáo dục bậc cao; nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; đổi mới quản lý giáo dục đại học và cao đẳng. Theo ông Trần Đức Cảnh - Chuyên gia Giáo dục Hoa Kỳ, Hội Đồng Quốc Gia Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực (2016-2021) dự đoán vào năm 2045, tỷ lệ dân số (18-60 tuổi) có bằng cao đẳng tăng từ 3,7% (năm 2020) lên 9,53% (năm 2045). Số lượng thạc sĩ tăng đáng kể, từ 0,6% lên 4,20%, đáp ứng nhu cầu quản lý và chuyên môn cao, tiến sĩ tăng từ 0,06% lên 0,27% hay 213.050 tiến sĩ, dự kiến 80% tham gia giảng dạy và nghiên cứu, chiếm 70% số giảng viên trong thời gian 25 năm tới (trích theo Hồng Hạnh, 2020). Trình độ chuyên môn, quản lý, nghiên cứu được đào tạo tiếp tục tăng những năm sau, đáp ứng nhu cầu ngành nghề từng giai đoạn phát triển của xã hội. Như vậy, vấn đề bức bách đặt ra là phải nhanh chóng đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục cả về số lượng và chất lượng.

Tuy nhiên, theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố, tính đến cuối tháng 12/2017, trong hơn 200 trường đại học được công bố về giảng viên cơ hữu thiếu chuẩn, hầu hết các trường đều tồn tại giảng viên không đủ chuẩn trình độ (trích theo Cảnh Chí Hoàng, 2018). Số lượng giảng viên tăng theo từng năm; trong đó, số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ chiếm 22,7% (năm 2020). Tỷ lệ này còn chưa đạt mục tiêu đặt ra tại Nghị quyết số 14/2015/NQ-CP của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020 (mục tiêu đến năm 2020, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ ít nhất đạt 35%); đặc biệt ở các trường cao đẳng sư phạm tỷ lệ này chỉ khoảng 3,4% (trích theo Cảnh Chí Hoàng, 2018). Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ giảng viên vẫn còn hạn chế khi nhiều người không có đề tài nghiên cứu, chưa có bài báo đăng trên tạp chí khoa học trong nước và nước ngoài, trình độ ngoại ngữ còn hạn chế, cơ cấu độ tuổi,...còn nhiều bất cập; chất lượng đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng được yêu cầu của giáo dục đại học trong thời kỳ hội nhập. Nhiều trường có số lượng giảng viên thỉnh giảng chiếm tỷ trọng rất lớn - hầu hết chiếm trên 50% đội ngũ giảng viên. Trước thực trạng đó, việc đo lường mức độ ảnh hưởng của tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và động lực làm việc đến chất lượng giảng viên có ý nghĩa sâu sắc đối với chiến lược nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững cho hệ thống các trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM.

2. Lý thuyết về ảnh hưởng

2.1. Chất lượng của giảng viên

Thể hiện qua việc chủ động phát triển kiến thức chuyên môn, thực hiện nghiên cứu và hợp tác khoa học (Azina và Ismail, 2011). Theo khoản 29 Điều 1 Luật Giáo dục đại học sửa đổi 2018, giảng viên đại học có phẩm chất, đạo đức tốt; đủ sức khỏe, trình độ học vấn thấp nhất là thạc sĩ, có năng lực, học vấn được chứng nhận, đáp ứng các tiêu chuẩn khác theo yêu cầu của các đơn vị giáo dục đại học, cao đẳng đang làm nhiệm vụ, và có thể thực hiện mục tiêu giáo dục quốc gia. Giảng viên không được cung cấp đầy đủ cơ sở vật chất cho hoạt động nghiên cứu, ngoài chương trình, giáo trình và hướng dẫn các phương pháp luận sẽ là trở ngại cho sự phát triển giáo dục. Qua những phân tích trên, tác giả xác lập khái niệm chất lượng giảng viên là toàn bộ những thuộc tính, đặc điểm thể hiện trình độ, năng lực, phẩm chất cũng như mức độ hoàn thành các nhiệm vụ được giao bao gồm nhiệm vụ giảng dạy, nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, nhiệm vụ cộng đồng hay hoạt động dịch vụ.

2.2. Ảnh hưởng

Phát triển nguồn nhân lực là một phần không thể thiếu trong các hoạt động của một tổ chức, đặc biệt quan trọng đối với nguồn lực giảng viên. Theo Nguyễn Thị Lý (2016), một trong những nguyên nhân mang tính chủ quan góp phần làm chất lượng giảng viên còn hạn chế gồm: (1) Yếu tố đầu vào như công tác tuyển dụng giảng viên và công tác tuyển sinh đại học của các trường; (2) Công tác quy hoạch giảng viên, hay chính sách phát triển lực lượng

giảng viên chưa thực sự tốt; và (3) Công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên còn bị coi nhẹ. Tương đồng với nghiên cứu trên, Nguyễn Thị Thơm (2017) cho rằng có 5 yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên gồm: (1) Chưa coi trọng phát triển đội ngũ giảng viên, thể hiện ở việc chưa có chiến lược cụ thể phát triển nguồn nhân lực giảng viên của trường; (2) Chưa có cơ chế chính sách đặc thù để khuyến khích các cán bộ giảng viên có trình độ cao cống hiến cho trường; (3) Mô hình đào tạo và liên kết đào tạo bồi dưỡng cán bộ còn nhiều bất cập; (4) Công tác cán bộ chưa hợp lý về cơ cấu và trình độ chuyên môn; và (5) Thiếu đầu tư cho việc phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy. Ngoài ra, cơ hội đào tạo và thăng tiến là yếu tố quan trọng nhất trong việc tạo động lực, qua đó góp phần nâng cao chất lượng công việc (Tan và cộng sự, 2011). Theo đó, đào tạo và phát triển cần phải xác định rõ đối tượng được đào tạo, đối tượng được đào tạo có triển vọng hay không? Phương pháp đào tạo và các hình thức đào tạo cần linh hoạt.

Các đãi ngộ tài chính và hệ thống quản lý giáo dục trong trường góp phần nâng cao chất lượng giảng viên. Akyeampong và các cộng sự (2013), đề cập nhiều đến việc sử dụng nhân lực và môi trường làm việc. Nếu giảng viên được bố trí đúng chuyên môn, đúng năng lực sở trường và làm việc trong môi trường tốt họ sẽ có điều kiện phát triển trình độ chuyên môn của mình cao hơn nữa. Sử dụng và phát huy năng lực chuyên môn của giảng viên sẽ làm cho họ gắn bó mật thiết với trường, coi trường như là gia

đình của mình, họ sẽ cống hiến hết tài năng cho trường (Akyeampong và các cộng sự, 2013). Môi trường làm việc hấp dẫn, thân thiện, có điều kiện thuận lợi hỗ trợ cho việc học tập nghiên cứu là một trong những ưu tiên hàng đầu cho việc lựa chọn nơi làm việc của các giảng viên (Akyeampong và các cộng sự, 2013). Các trường muốn thu hút được nhiều giảng viên trẻ có tài năng về trường thì trước tiên họ cần phải tạo được môi trường làm việc tốt cho giảng viên, nếu không rất khó thu hút được lực lượng giảng viên có trình độ, thậm chí còn không giữ chân được các giảng viên có trình độ. Do đó, các trường cần có chiến lược và chính sách phát triển đúng, sau đó là môi trường làm việc tốt là cơ sở khuyến khích các thành viên của tổ chức phát triển bản thân, đây là vấn đề cốt lõi trong việc phát triển nguồn nhân lực của tổ chức. Chính sách đãi ngộ và tiền lương cho giảng viên và công tác tuyển dụng được đề cập nhiều trong các công trình nghiên cứu. Chính sách đãi ngộ và tiền lương tốt liên quan chặt chẽ đến việc tạo động lực cho đội ngũ giảng viên phấn đấu phát triển chuyên môn, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Bên cạnh đó yếu tố công tác tuyển dụng liên quan đến chất lượng đầu vào của đội ngũ giảng viên. Cả hai yếu tố này có mối quan hệ chặt chẽ đến việc phát triển đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng (Nguyễn Thị Lý, 2016; Nguyễn Thị Thơm, 2017). Bên cạnh đó, nhà trường vừa phải đảm bảo thu hút được nhân tài cho trường vừa đảm bảo chi phí hiệu quả cho tuyển dụng. Tuyển dụng phải phù hợp với chiến lược phát triển trường nói chung và chiến lược phát triển nguồn nhân

lực nói riêng, không nhất thiết phải tuyển dụng người tài bằng mọi giá (Nguyễn Thị Lý, 2016; Nguyễn Thị Thơm, 2017).

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Nguồn dữ liệu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, đề tài sử dụng 2 nguồn dữ liệu chủ yếu gồm dữ liệu thứ cấp và sơ cấp. Với dữ liệu thứ cấp, tác giả thu thập từ các số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Website của các trường, báo cáo 3 công khai và các báo cáo khác của các trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM và kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan. Với dữ liệu sơ cấp, tác giả thu thập được từ việc phỏng vấn, xây dựng bảng hỏi, tiến hành khảo sát 350 giảng viên các trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

3.2.1. Phương pháp chọn mẫu điều tra

Đối tượng nghiên cứu là giảng viên thuộc 15 trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM. Phương pháp chọn mẫu được dùng trong nghiên cứu này là phương pháp chọn mẫu phi xác suất theo hướng thuận tiện. Để có thể phân tích nhân tố khám phá (EFA), cần thu thập dữ liệu ít nhất 5 mẫu trên một biến quan sát. Như vậy trong nghiên cứu này với 34 biến quan sát thì kích thước mẫu tối thiểu phải đạt là $34 \times 5 = 170$ quan sát. Do đó, tác giả phỏng vấn 350 giảng viên. Tuy nhiên sau khi kiểm tra dữ liệu thu thập được, có 14 bảng bị loại do: kết quả trả lời giữa các câu hỏi không logic, bỏ trống ô trả lời nhiều, câu trả lời không phù hợp với câu hỏi. Như vậy, kích thước mẫu được

đưa vào phân tích là 336. Tổng số giảng viên được khảo sát đạt yêu cầu của bảng hỏi có 125 nam và 211 nữ.

3.2.2. Phương pháp phân tích

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Theo đó, phương pháp định tính chủ yếu là phương pháp nghiên cứu tại bàn thông qua việc phân tích các dữ liệu thứ cấp nhằm giúp hệ thống hoá cơ sở lý thuyết của bài báo. Ngoài ra, nghiên cứu cũng phỏng vấn các chuyên gia về chất lượng giảng viên nhằm xác định các yếu tố tác động, xây dựng bộ câu hỏi nghiên cứu; làm cơ sở cho việc lý giải và luận bàn một số kết quả nghiên cứu định lượng. Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng để xác định mức độ ảnh hưởng của tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, động lực làm việc đến chất lượng nguồn lực giảng viên của các trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

Để đánh giá tính tin cậy của các thang đo, nghiên cứu sử dụng hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng. Theo đó, tiêu chuẩn đánh giá độ tin cậy thông qua Cronbach's Alpha được chấp nhận ở mức lớn hơn 0,6. Hệ số Cronbach's Alpha là hệ số nhằm kiểm định thống kê về mức độ chặt chẽ mà các mục hỏi trong thang đo tương quan với nhau. Các biến có hệ số tương quan biến tổng nhỏ hơn 0,3 sẽ bị loại, và thang đo sẽ được chọn khi hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn 0,6. Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo bao gồm 34 biến

Bảng 1. Độ tin cậy của thang đo

Biến quan sát	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Công tác tuyển dụng giảng viên của trường (REC), Cronbach's Alpha =0,894		
Tiêu chuẩn tuyển dụng cao	0,757	0,869
Tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, cụ thể	0,784	0,861
Quy trình tuyển dụng khoa học, khách quan	0,788	0,860
Chú trọng tuyển dụng giảng viên trẻ	0,776	0,864
Công tác đào tạo giảng viên của trường (TRA), Cronbach's Alpha =0,866		
Chiến lược, kế hoạch, mục tiêu, lộ trình đào tạo, giảng viên rõ ràng, khả thi.	0,705	0,835
Chính sách đào tạo giảng viên công bằng, tạo động lực cho giảng viên phát triển.	0,739	0,829
Trường luôn đưa ra mục tiêu tăng tỷ lệ giảng viên có trình độ cao hơn	0,715	0,833
Chính sách tạo điều kiện cho giảng viên học hỏi lẫn nhau.	0,717	0,835
Chính sách khuyến khích giảng viên phát triển chuyên môn	0,710	0,834
Chính sách khuyến khích giảng viên nghiên cứu các lĩnh vực mới	0,432	0,888
Chế độ đãi ngộ giảng viên của trường (TRE), Cronbach's Alpha =0,775		
Chính sách bố trí và sử dụng nhân lực đúng đắn, rõ ràng	0,654	0,679
Chính sách trả lương, thưởng tương xứng với kết quả công việc hoàn thành	0,680	0,664
Chính sách tiền lương khuyến khích giảng viên phát triển nghề nghiệp.	0,662	0,685
Chính sách lương thưởng đảm bảo công bằng.	0,359	0,834
Chính sách bồi dưỡng giảng viên của trường (FOS), Cronbach's Alpha =0,789		
Nhà trường hỗ trợ giảng viên viết báo, tham gia hội thảo quốc tế.	0,631	0,739
Nhà trường cung cấp tài chính để thực hiện đề tài nghiên cứu	0,643	0,731
Nhà trường hỗ trợ giảng viên về tài chính để xuất bản sách chuyên khảo, giáo trình.	0,574	0,752
Nhà trường sẽ cắt hợp đồng giảng dạy nếu giảng viên không có minh chứng về hoạt động phát triển chuyên môn	0,612	0,743
Những bất đồng giữa nhà trường với giảng viên làm nên rào cản sự phát triển của giảng viên.	0,435	0,792
Bạn sẽ không nhận được sự ưu đãi từ phía nhà trường nếu sự tiến bộ của bạn không đáng kể	0,426	0,786
Động lực làm việc của giảng viên (MOT), Cronbach's Alpha =0,840		
Trách nhiệm cao với công việc của tập thể	0,613	0,816
Tích cực và chủ động trong thâm nhập thực tiễn nâng cao chất lượng đào tạo	0,609	0,816
Say mê và sáng tạo trong nghiên cứu khoa học	0,632	0,813
Có tinh thần kết nối các thành viên với mục tiêu để hoàn thành công việc	0,571	0,822
Sẵn sàng hợp tác và chia sẻ, giúp đỡ đồng nghiệp phát triển chuyên môn	0,586	0,820
Truyền cảm hứng tới đồng nghiệp, sinh viên	0,575	0,821
Sáng tạo và đổi mới trong giảng dạy và hướng dẫn sinh viên	0,608	0,818

quan sát đo lường ảnh hưởng của tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và động lực làm việc đến chất lượng nguồn lực giảng viên cho thấy các thang đo đều đảm bảo độ tin cậy với hệ số Cronbach alpha của mỗi thang đo dao động từ 0,775 đến 0,894, chứng tỏ thang đo tốt (bảng 1). Các biến trong thang đo được đưa vào phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm kiểm tra tính đơn hướng và phù hợp của thang đo.

4.2. Phân tích nhân tố khám phá

Nghiên cứu thực hiện với phương pháp trích Principle component và xoay nhân tố Varimax, với 34 biến/34 biến được giữ lại. Kiểm định sự thích hợp của mô hình $0,5 < KMO < 1$, KMO của nghiên cứu này là 0,890, điều đó cho thấy nhóm các nhân tố này lại với nhau là thích hợp. Kiểm định Bartlett's test về sự tương quan của các biến quan sát có (Sig. = 0,000 < 0,05) cho thấy các biến có liên quan chặt chẽ với nhau. Tổng phương sai trích 73,936% > 50%, đạt yêu cầu và cho biết 6 nhóm nhân tố giải thích được 73,936% độ biến thiên dữ liệu (phụ lục 1). Kết quả phân tích EFA lần cuối đã loại các biến như đã đề cập ở trên cho thấy hệ số tải nhân tố (factor loading) < 0.5. Phân tích EFA lần cuối cho thấy có 6 nhóm nhân tố mới được hình thành.

Nhóm nhân tố 1 (REC: tuyển dụng) bao gồm các biến: REC1, REC2, REC3, REC4.

Nhóm nhân tố 2 (TRA: đào tạo) bao gồm các biến: TRA1, TRA2, TRA3, TRA4, TRA5.

Nhóm nhân tố 3 (TRE: đãi

Biến quan sát	Tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Chất lượng nguồn lực giảng viên (QUA), Cronbach's Alpha =0,846		
Năng lực chuyên môn của bạn gia tăng so với trước	0,656	0,817
Năng lực nghiên cứu của bạn gia tăng hơn so với trước	0,521	0,836
Năng lực giảng dạy gia tăng so với trước	0,680	0,812
Số lượng giảng viên được bố trí so với yêu cầu là hợp lý	0,643	0,818
Số lượng giảng viên gia tăng lớn hơn so với yêu cầu công việc giảng dạy	0,654	0,817
Số lượng giảng viên gia tăng so với các năm trước	0,524	0,836
Tỷ lệ giảng viên được bố trí đúng chuyên môn là hợp lý	0,553	0,833

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên số liệu khảo sát 336 giảng viên của các trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM năm 2021

ngộ) bao gồm các biến: TRA6, TRE1, TRE2, TRE3.

Nhóm nhân tố 4 (FOS: bồi dưỡng) bao gồm các biến: FOS1, FOS2, FOS3, FOS4.

Nhóm nhân tố 5 (PMO: động lực cá nhân) bao gồm các biến: FOS5, FOS6, MOT1, MOT 2, MOT 3.

Nhóm nhân tố 6 (CMO: động lực gắn kết) bao gồm các biến: MOT4, MOT5, MOT6, MOT7.

4.3. Kết quả mô hình hồi quy

Để xác định mức độ ảnh hưởng của tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ đến chất lượng nguồn lực giảng viên TP.HCM, phân tích hồi quy được thực hiện thông qua phần mềm SPSS 20. Kết quả phân tích hồi qui thu được R^2 điều chỉnh = 0,715; giá trị kiểm định $F = 9,212$ với Sig = 0,000, cho thấy mô hình hồi quy được dự đoán phù hợp với dữ liệu điều tra và giải thích được 71,5% sự biến thiên của chất lượng nguồn lực giảng viên. Đồng thời, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố (trong điều kiện các yếu tố khác không đổi) đến chất lượng nguồn lực giảng viên trên địa bàn TP.HCM sắp xếp theo thứ

tự từ lớn đến nhỏ là: động lực cá nhân (PMO); động lực gắn kết (CMO), đãi ngộ (TRE), đào tạo (TRA), tuyển dụng (REC) và các biến kiểm soát không có ý nghĩa thống kê (Bảng 2).

Bên cạnh đó, kết quả kiểm định sự khác biệt về chất lượng nguồn lực giảng viên theo giới tính cho thấy giá trị Sig của kiểm định Levene = 0,443 > 0,05 nên phương sai giữa hai giới tính khác nhau, và Sig của kiểm định lần lượt là 0,489 và 0,484 đều lớn hơn 0,05, nghĩa là không có sự khác biệt về chất lượng nguồn lực giảng viên giữa giảng viên nam và giảng viên nữ. Tương đồng với kết quả trên, kiểm định Levene cho thấy không có sự khác biệt về chất lượng giảng viên theo cấp bậc quản lý. Ngoài ra, kiểm định Homogeneity với giá trị Sig 0,259 > 0,05 cho thấy phương sai của chất lượng giảng viên theo nhóm tuổi không khác nhau. Kết quả ANOVA cũng ủng hộ nhận định không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về chất lượng giảng viên của những giảng viên thuộc các nhóm tuổi khác nhau (Phụ lục 2)

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy động lực của cá nhân giảng viên và động lực gắn kết ảnh hưởng lớn đến chất lượng giảng viên. Giảng viên càng có mong muốn, nhu cầu vươn lên và tự khẳng định thì chất lượng công tác sẽ càng được nâng cao. Do đó, các trường nên thực hiện cơ chế, chính sách tin tưởng, giao quyền, có kiểm tra, giám sát để giảng viên phát huy nội lực bản thân. Mỗi trường có những điều kiện khác nhau nhưng các trường nên sử dụng các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng hay đánh giá công bằng, khách quan đồng thời sử dụng những ảnh hưởng tích cực từ công việc của giảng viên xuất phát từ những đặc thù của cơ sở đào tạo, từ chính hoạt động của giảng viên để tạo môi trường làm việc cởi mở, thân thiện, tạo ra sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho giảng viên.

Ngoài ra, chế độ đãi ngộ đối với giảng viên có ảnh hưởng lớn đến khả năng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tham gia công tác và cống hiến lâu dài tại cơ sở giáo dục. Chế độ đãi ngộ thỏa đáng, công bằng còn tạo động lực kích thích giảng viên sáng tạo trong công tác, nâng cao hiệu suất và năng lực làm việc, trên cơ sở đó nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại cơ sở đào tạo. Bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên là một hoạt động thường xuyên trong quản lý nhân lực và có ảnh hưởng lớn đến việc nâng cao chất lượng giảng viên nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong hiện tại và

Bảng 2. Kết quả mô hình hồi quy

Nhân tố	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị t	Giá trị Sig	Đa cộng tuyến	
	B	Độ lệch chuẩn	B			Độ chấp nhận	VIF
Hằng số	0,577	0,307		1,880	0,061		
REC	0,134	0,049	0,134	2,747	0,006	0,994	1,006
TRA	0,161	0,049	0,161	3,312	0,001	0,990	1,010
TRE	0,189	0,049	0,189	3,884	0,000	0,992	1,008
FOS	0,077	0,049	0,077	1,575	0,116	0,990	1,010
PMO	0,284	0,049	0,284	5,835	0,000	0,996	1,004
CMO	0,248	0,049	0,248	5,029	0,000	0,970	1,031
GEN	-0,074	0,102	-0,036	-0,732	0,465	0,971	1,030
AGE	0,032	0,089	0,030	0,356	0,722	0,336	2,980
EDU	-0,135	0,088	-0,082	-1,534	0,126	0,823	1,216
GRA	-0,132	0,134	-0,065	-0,983	0,326	0,535	1,869
SEN	0,024	0,070	0,029	0,339	0,734	0,319	3,136

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên số liệu khảo sát 336 giảng viên của các trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM năm 2021

tương lai, có vừa có tính cấp bách vừa có tính lâu dài. Qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng, người giảng viên sẽ hiểu rõ hơn về chức năng, nhiệm vụ của mình, nắm rõ những công việc cụ thể phải hoàn thành, nâng cao trình độ chuyên môn, phát triển kỹ năng, để từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc. Song song với quá trình đó, công tác tuyển dụng giảng viên cũng cần được chú trọng. Tiêu chuẩn tuyển dụng có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của giảng viên sau khi được tuyển dụng. Giảng viên phải đạt được các tiêu chuẩn về trình độ đào tạo bồi dưỡng theo quy định. Quy trình tuyển dụng gồm nhiều bước phụ thuộc vào mức độ phức tạp của từng vị trí công việc. Mỗi bước trong quy trình tuyển dụng có tác dụng như một hàng rào chắn để sàng lọc, lựa chọn những ứng viên đủ điều kiện. Chính sách tuyển dụng thu hút nguồn nhân lực

chất lượng cao có ảnh hưởng quan trọng chất lượng giảng viên.

5.2. Khuyến nghị giải pháp

Trên cơ sở các phân tích định tính và định lượng, nghiên cứu đã đo lường được mức độ ảnh hưởng của tuyển dụng, đào tạo, đãi ngộ, bồi dưỡng đến động lực làm việc của giảng viên và chất lượng nguồn lực giảng viên của các trường cao đẳng trên địa bàn TP.HCM. Trong đó, động lực cá nhân, động lực gắn kết, đãi ngộ, đào tạo, tuyển dụng đều có ảnh hưởng đến chất lượng nguồn lực giảng viên của các trường cao đẳng trên địa bàn theo mức độ giảm dần. Như vậy, để nâng cao chất lượng nguồn lực giảng viên, nhà trường cần chú trọng một số giải pháp sau:

Một là, về tạo động lực và đãi ngộ. Nhà trường cần tạo điều kiện để giảng viên phát huy tài năng, sức sáng tạo, khả năng cống hiến. Nhà trường cần

xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn mới. Thực hiện đổi mới mạnh mẽ, toàn diện nội dung, phương thức, phong cách lãnh đạo và công tác quản lý nhằm nâng cao chất lượng dạy và học. Sắp xếp lại đội ngũ giảng viên gắn với với yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng làm việc hiệu quả. Các trường nên đặt mục tiêu phấn đấu 100% GV có trình độ từ thạc sĩ trở lên, có nhiều tiến sĩ để đáp ứng yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu khoa học trong thời gian tới. Tạo môi trường tốt để giảng viên tích cực tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn nhằm bổ sung kiến thức, phát huy năng lực, hoàn thiện các tiêu chí, tiêu chuẩn, nhiệm vụ của giảng viên. Tăng cường các biện pháp đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên, chú trọng lấy ý kiến phản hồi của người học. Quan tâm thực hiện đúng, đủ, kịp thời chế độ, chính sách đối với giảng viên. Các trường cần tăng cường mời báo cáo viên là lãnh đạo, quản lý, các nhà khoa học có uy tín trong và ngoài tỉnh tham gia hoạt động phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn địa phương. Bên cạnh đó, nhà trường cần xây dựng chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nhân tài về công tác tại các trường trên cơ sở: xây dựng và thực hiện các chính sách, chế độ trong tuyển dụng, môi trường công tác và các điều kiện đảm bảo chất lượng, hiệu quả làm việc của đội ngũ giảng

viên, chế độ tiền lương, thang, bảng lương của giảng viên.

Hai là, về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Để đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên việc tạo nguồn, tuyển chọn giảng viên phải đảm bảo các tiêu chuẩn để phát triển nghề nghiệp sư phạm; có trình độ học vấn, năng lực chuyên môn phù hợp với chuyên ngành đào tạo, đáp ứng được yêu cầu trong quá trình hội nhập. Đảm bảo được khối lượng kiến thức thực tế vững chắc, kiến thức lý thuyết toàn diện, chuyên sâu về chuyên ngành đào tạo; có kiến thức, kỹ năng nhận thức liên quan đến phân biện, phân tích, tổng hợp; thành thạo các kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng giao tiếp ứng xử cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ phức tạp; làm việc độc lập hoặc theo nhóm trong điều kiện làm việc thay đổi; hình thành ý thức nghề nghiệp, đạo đức, nhân cách và tác phong sư phạm mẫu mực của nhà giáo; hình thành niềm say mê và hứng thú trong hoạt động giảng dạy và NCKH. Bên cạnh đó, giảng viên cần đảm bảo các kiến thức cơ bản về khoa học giáo dục học; vai trò và sứ mệnh của giáo dục, những xu hướng phát triển của giáo dục hiện đại trên thế giới; các kiến thức cơ bản lý luận dạy học đại học, phương pháp và kỹ thuật dạy học; bồi dưỡng các kiến thức chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm thuộc chuyên ngành của giảng viên. Cùng với đó bồi dưỡng các kỹ năng thiết kế kế hoạch dạy học, tổ chức bài học và hướng dẫn phương pháp tự học, tự nghiên cứu cho học viên; các

kỹ năng xây dựng, phát triển chương trình môn học, sử dụng các phương tiện dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết như kỹ năng tìm hiểu đối tượng, môi trường giáo dục; kỹ năng quản lý dạy học và xây dựng môi trường học tập; kỹ năng vận dụng các phương pháp dạy học; những vấn đề cơ bản về kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học viên, kết quả thực hiện nhiệm vụ giáo dục đào tạo,...Cùng với đó, giảng viên cần bồi dưỡng các kỹ năng cơ bản để thực hiện thành công đề tài nghiên cứu khoa học, dự án và chuyển giao công nghệ, kỹ năng đăng tải các kết quả nghiên cứu, xuất bản nguồn học liệu phục vụ nhiệm vụ giáo dục đào tạo; giám sát, đánh giá thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn; thái độ dám chịu trách nhiệm về chất lượng hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Akyeampong, K., Lussier, K., Pryor, J., & Westbrook, J. (2013). Improving teaching and learning of basic maths and reading in Africa: Does teacher preparation count?. *International journal of educational development*, 33(3), 272-282.
- Azina, N., & Ismail, N. A. (2011). Graduate characteristics and unemployment: A study among Malaysian graduate. *International Journal of Business and Social Science*, 2(16).
- Hồng Hạnh (2020). Đề xuất mô hình phát triển nguồn nhân lực Việt Nam 2020 – 2045: Giảm tỷ lệ sinh viên trường công lập. *Báo Dân trí*. <https://dantri.com.vn/giao-duc-huong-nghiep/de-xuat-mo-hinh-phat-trien-nguon-nhan-luc-viet-nam-2020-2045-giam-ty-le-sinh-vien>

- truong-cong-lap-20200121092904855.htm
- Cảnh Chí Hoàng. (2018). Tạo động lực làm việc của giảng viên các trường đại học. *Tạp chí Tài chính* online. <https://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/tao-dong-luc-lam-viec-cua-giang-vien-cac-truong-dai-hoc-300964.html>.
- Nguyễn Thị Lý (2016). Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học dân lập Việt Nam, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 247(8/2016).
- Muralidharan, K., & Sundararaman, V. (2011). Teacher performance pay: Experimental evidence from India. *Journal of political Economy*, 119(1), 39-77.
- Nguyễn Thị Thơm (2017). *Nâng cao chất lượng cán bộ giảng viên các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế - Việt Nam học lần thứ 5 tổ chức tại Hà Nội, tháng 12/2016.
- Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). *Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money*.
- Vegas, E., Ganimian, A., and Jaimovich, A. (2012). *Learning from the best: improving learning through effective teacher policies*. World Bank, Washington, DC.
- World Bank. (2012). *System Approach for Better Education Results (SABER): what matters most in teacher policies? A framework for building a more effective teaching profession*. Washington, DC, World Bank.

Phụ lục 1: Kết quả phân tích EFA của các biến độc lập

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.890
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6.105E3
	df	351
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.161	33.930	33.930	9.161	33.930	33.930	3.949	14.627	14.627
2	2.935	10.870	44.799	2.935	10.870	44.799	3.551	13.151	27.778
3	2.359	8.738	53.538	2.359	8.738	53.538	3.544	13.128	40.905
4	2.225	8.242	61.780	2.225	8.242	61.780	3.117	11.545	52.450
5	1.816	6.725	68.505	1.816	6.725	68.505	3.023	11.196	63.646
6	1.466	5.431	73.936	1.466	5.431	73.936	2.778	10.290	73.9
7	.622	2.304	76.24						
8	.561	2.077	78.317						
9	.503	1.862	80.17						
10	.491	1.820	81.999						
11	.473	1.751	83.750						
12	.413	1.528	85.278						
13	.383	1.418	86.696						
14	.363	1.343	88.039						
15	.355	1.316	89.355						
16	.346	1.283	90.638						
17	.315	1.165	91.803						
18	.306	1.132	92.935						
19	.281	1.039	93.974						
20	.279	1.034	95.008						
21	.246	.911	95.919						
22	.236	.876	96.795						
23	.205	.761	97.556						
24	.192	.713	98.268						
25	.170	.630	98.898						
26	.157	.582	99.480						
27	.140	.520	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
REC1				.831		
REC2				.850		
REC3				.849		
REC4				.836		
TRA1			.825			
TRA2			.801			
TRA3			.784			
TRA4			.794			
TRA5			.720			
TRA6						.773
TRE1						.737
TRE2						.746
TRE3						.804
TRE4		.801				
FOS1		.802				
FOS2		.810				
FOS3		.797				
FOS4		.748				
FOS5	.859					
FOS6	.829					
MOT1	.873					
MOT2	.877					
MOT3	.845					
MOT4					.794	
MOT5					.833	
MOT6					.806	
MOT7					.810	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Phụ lục 2: Kết quả kiểm định sự khác biệt theo các biến kiểm soát

Independent Samples Test (biến giới tính)

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
REGR factor score 1 for analysis 2	Equal variances assumed	.590	.443	.693	334	.489	.07832761	.11295623	-.14386767	.30052290
	Equal variances not assumed			.700	268.439	.484	.07832761	.11185831	-.14190357	.29855879

Independent Samples Test (biến cấp bậc)

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
REGR factor score 1 for analysis 2	Equal variances assumed	.028	.867	1.637	334	.103	.18030426	.11016386	-.03639818	.39700671
	Equal variances not assumed			1.634	302.042	.103	.18030426	.11035465	-.03685705	.39746557

Test of Homogeneity of Variances (biến nhóm tuổi)
REGR factor score 1 for analysis 2

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.347	3	332	.259

ANOVA (biến nhóm tuổi)
REGR factor score 1 for analysis 2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.386	3	2.129	2.151	.094
Within Groups	328.614	332	.990		
Total	335.000	335			

Test of Homogeneity of Variances (biến học vấn)
REGR factor score 1 for analysis 2

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.305	3	332	.273

ANOVA (biến học vấn)
REGR factor score 1 for analysis 2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.840	3	.947	.9	
Within Groups	332.160	332	1.000		
Total	335.000	335			

Test of Homogeneity of Variances (biến thâm niên)
REGR factor score 1 for analysis 2

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.514	4	331	.198

ANOVA
REGR factor score 1 for analysis 2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.989	4	.747	.745	.562
Within Groups	332.011	331	1.003		
Total	335.000	335			