

## MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN .....	iv
LỜI CAM ĐOAN .....	v
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT .....	vi
DANH MỤC BẢNG VÀ HÌNH.....	vii
LỜI MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài .....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	6
4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	6
5. Phương pháp nghiên cứu .....	6
6. Những đóng góp mới của luận văn .....	7
7. Bố cục của luận văn.....	7
<b>CHƯƠNG 1 .....</b>	<b>9</b>
<b>CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1.Khái niệm nâng cao đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2.Tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học .....</b>	<b>12</b>
<b>1.3.Nội dung và biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học .....</b>	<b>17</b>
1.3.1. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học .....	17
1.3.2. Biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học .....	19
<b>1.4. Yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học .....</b>	<b>24</b>
1.4.1. Yếu tố chủ quan.....	24
1.4.2. Yếu tố khách quan.....	26
<b>1.5.Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Singapore và bài học cho trường ĐHTCQTKD .....</b>	<b>28</b>
1.5.1.Kinh nghiệm của Đại học Quốc gia Singapore .....	28

1.5.2. Bài học rút ra cho trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên .....	31
<b>CHƯƠNG 2 .....</b>	<b>37</b>
<b>THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – QUẢN TRỊ KINH DOANH.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1. Tổng quát về trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh .....</b>	<b>37</b>
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển.....	37
2.1.2. Đặc điểm kinh tế và kỹ thuật của trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh .....	38
<b>2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh .....</b>	<b>43</b>
2.2.1. Về thể lực .....	43
2.2.2. Về trí lực .....	47
2.2.3. Về tâm lực .....	58
2.2.4. Về cơ cấu đội ngũ giảng viên.....	60
2.3. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.....	67
2.3.1. Kết quả đạt được .....	67
2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	68
<b>CHƯƠNG 3 .....</b>	<b>72</b>
<b>GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – QUẢN TRỊ KINH DOANH.....</b>	<b>72</b>
<b>3.1. Bối cảnh chung .....</b>	<b>72</b>
<b>3.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học .....</b>	<b>72</b>
3.2.1. Phương hướng của Đảng và Nhà nước về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.....	72
3.1.2. Phương hướng của trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên .....	74
<b>3.3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính - Quản trị kinh doanh .....</b>	<b>77</b>
3.3.1. Về tuyển dụng .....	77
3.3.2. Về trọng dụng.....	78

3.3.3. Về chính sách đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật.....	79
3.3.4. Về tăng cường cơ sở vật chất, tài liệu phục vụ giảng dạy - NCKH .....	80
3.3.5. Về tăng cường thêm sự gắn kết giữa nhà trường doanh nghiệp.....	81
3.3.6. Về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên .....	82
3.3.7. Về đẩy mạnh hoạt động NCKH trong đội ngũ giảng viên.....	82
3.3.8. Về nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ giảng viên.....	84
KẾT LUẬN.....	85
TÀI LIỆU THAM KHẢO .....	87
PHỤ LỤC .....	94

## LỜI CẢM ƠN

Tôi vô cùng cảm ơn đến tất cả mọi người về mọi sự giúp đỡ nhiệt tình để giúp tôi hoàn thành cuốn luận văn này. Trước hết, tôi muốn gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất đến TS. Đỗ Thị Tuyết, người hướng dẫn khoa học cho luận văn của tôi và cô đã giúp tôi từ việc định hướng tên đề tài, đề cương nghiên cứu cho đến chỉnh sửa từng câu, từng chữ, văn phong và trình bày để diễn đạt sao cho khoa học, logic, giúp cho việc hoàn thành luận văn một cách tốt nhất theo quy định. Tiếp đến, tôi không quên gửi lời cảm ơn đến sự động viên, cổ vũ, giúp đỡ của gia đình, bạn bè và thầy cô ở trường Đại học Tài chính quản trị kinh doanh, người đã giúp tôi có được những số liệu và thực hiện bảng khảo sát; đặc biệt sự góp ý, phản biện của Hội đồng khoa học của trường Đại học Lao động – xã hội, giúp tôi hoàn thiện hơn cho luận văn. Nếu không có sự giúp đỡ quý báu của quý thầy cô, người thân trong gia đình cùng bè bạn và đồng nghiệp thì cuốn luận văn này khó mà được hoàn thành. Cuối cùng, tôi không biết nói gì hơn ngoài việc gửi nhiều lời cảm ơn sâu sắc nhất đến tất cả mọi người đã giúp tôi bảo vệ thành công luận văn.

**Học viên**

**Bùi Thị Hằng – QTNL - 4B**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ. Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

**Học viên**

**Bùi Thị Hằng – QTNL - 4B**

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Viết tắt	Viết đầy đủ	Viết tắt	Viết đầy đủ
BK	Bảng khen	KTKT	Khoa Kế toán - Kiểm toán
BM	Bộ môn	KTX	Ký túc xá
CNTT	Công nghệ thông tin	LĐ	Lao động
CSIC	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	LĐTT	Lao động tiên tiến
CSTĐCS	Chiến sỹ thi đua cơ sở	LLCT	Lý luận chính trị
CVC	Chuyên viên chính	METU	Middle East Technical University
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa	NCKH	Nghiên cứu khoa học
ĐBSCL	Đồng bằng sông Cửu Long	NCS	Nghiên cứu sinh
ĐH	Đại học	NGND	Nhà giáo nhân dân
ĐH	Đại học	NGƯT	Nhà ưu tú
ĐHBKHN	Đại học Bách khoa Hà Nội	NN	Ngoại ngữ
ĐHKHQD	Đại học Kinh tế quốc dân	NSNN	Ngân sách nhà nước
ĐHQGHN	Đại học quốc gia Hà Nội	NUS	National University of Singapore
ĐHQGTPHCM	Đại học quốc gia TP Hồ Chí Minh	PGS	Phó giáo sư
ĐHSPHN	Đại học sư phạm Hà Nội	QLĐT	Quản lý đào tạo
ĐHTCQTKD	Đại học Tài chính quản trị kinh doanh	QLKHHTQT	Quản lý khoa học và hợp tác quốc tế
GDTC	Giáo dục thể chất	QS	Quacquarelli Symonds
GS	Giáo sư	QTKD	Quản trị kinh doanh
GV	Giang viên	SCI	Science Citation Index
GVC	Giảng viên chính	SCIE	Science Citation Index Expanded
GVDG	Giáo viên dạy giỏi	SV	Sinh viên
HCLĐ	Huân chương lao động	TCNH	Tài chính – Ngân hàng
HĐCDGSNN	Hội đồng chức danh giáo sư Nhà nước	TĐ	Tương đương
HK	Học kỳ	TĐG	Thẩm định giá
HSL	Hệ số lương	THE	The Times Higher Education Supplement
HTTTQL	Hệ thống thông tin quản lý	TLĐLĐ	Tổng liên đoàn lao động
HVCH	Học viên cao học	TS	Tiến sỹ
ISI	Information Sciences Institute	TT	Trung tâm
ISSN	International Standard Series Number	TTCP	Thủ tướng chính phủ
KH&CN	Khoa học và công nghệ	URAP	University Ranking by Academic Performance

## DANH MỤC BẢNG VÀ HÌNH

TT	Nội dung	Trang
1	Bảng 1.1. Ba trường đại học của Việt Nam xếp hạng cao nhất theo đánh giá của CSIC năm 2014	31
2	Bảng 1.2. Ba trường đại học của Việt Nam xếp hạng cao nhất theo đánh giá của URAP năm 2014	32
6	Bảng 2.1 Diện tích đất và các cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo	39
7	Bảng 2.2. Nguồn thu hàng năm giai đoạn 2012-2015	40
8	Bảng 2.3. Cơ cấu nguồn thu hàng năm giai đoạn 2012-2015	41
9	Bảng 2.4. Các khoản chi và cơ cấu chi giai đoạn 2012-2015	41
11	Hình 2.1. Quỹ tiền lương tăng thêm hàng năm	44
12	Bảng 2.5. Hệ số lương tăng thêm tính theo trình độ và trách nhiệm	44
13	Bảng 2.6. Hệ số lương tăng thêm tính theo thâm niên công tác	45
14	Bảng 2.7. Hệ số lương tăng thêm tính theo tính chất và đánh giá công việc	45
15	Bảng 2.8. Đơn giá tăng thêm thanh toán tiền vượt giờ của giảng viên	46
16	Bảng 2.9. Số lượng giảng viên được nâng lương trước hạn năm học 2013-2015	46
17	Bảng 2.10. Số giờ vượt định mức của giảng viên trong năm học 2012-2015	48
18	Bảng 2.11. Số lượng GV đạt danh hiệu GVĐG cấp trường năm học 2012-2015	48
19	Bảng 2.12. Bảng kê các công trình NCKH năm học 2013-2016	49
20	Bảng 2.13. Định mức giờ NCKH của giảng viên	50
21	Bảng 2.14. Quy định quy đổi giờ NCKH từ các đề tài NCKH	52
22	Bảng 2.15. Tiêu chuẩn văn bằng đào tạo trong tuyển dụng	53
23	Bảng 2.16. Kinh phí hỗ trợ học thạc sỹ và NCS	56
24	Bảng 2.17. Tổng hợp thành tích khen thưởng và kỷ luật năm học 2012-2015	58
25	Bảng 2.18. Mức chi cho các loại hình thức khen thưởng	59
26	Bảng 2.19. Số lượng và cơ cấu cán bộ giảng dạy theo tuổi đến năm 2015	60
27	Bảng 2.20. Số lượng và cơ cấu giảng viên theo học vị đến tháng 3/2016	61
28	Bảng 2.21. Số lượng và cơ cấu giảng viên theo học vị đến tháng 3/2016	62
29	Bảng 2.22. Kết quả khảo sát về yếu tố chủ quan	63
30	Bảng 2.23. Kết quả khảo sát về yếu tố khách quan	65

# LỜI MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trường đại học có ba chức năng cơ bản gồm đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ xã hội. Cả ba chức năng này đều được thực hiện bởi đội ngũ giảng viên. Nói cách khác, đội ngũ giảng viên chính là các “kỹ sư tâm hồn”, là người kiến tạo nên những giá trị, thương hiệu và uy tín của một trường đại học. Ngoài ra, vai trò, vị trí của đội ngũ giảng viên trong các trường đại học đã được quy định cụ thể trong nhiều các văn bản pháp luật mà điển hình như Luật Giáo dục đại học năm 2013 quy định trình độ chuẩn của chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học là thạc sỹ trở lên. Thông tư 24 /2015/TT-BGDĐT quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học đối với giảng viên có trình độ tiến sĩ chiếm ít nhất 40% tổng số giảng viên đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng nghiên cứu, 25% đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng và 10% đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng thực hành. Thông 32/2015/TT-BGDĐT về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đối với các cơ sở giáo dục đại học theo trình độ của giảng viên được quy đổi như sau: giảng viên có trình độ đại học là hệ số 0.5; thạc sỹ là 1.0; tiến sĩ là 2.0; GS và PGS là 5. Thông tư 10/2009/TT-BGDĐT về quy chế đào tạo trình độ tiến sĩ quy định giảng viên giảng dạy chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ phải có bằng tiến sĩ hoặc chức danh giáo sư, phó giáo sư ở chuyên ngành hoặc ngành phù hợp với học phần sẽ đảm nhiệm trong chương trình đào tạo trình độ tiến sĩ. Còn người hướng dẫn nghiên cứu sinh phải có chức danh giáo sư hoặc phó giáo sư hoặc có bằng tiến sĩ. Nếu có bằng tiến sĩ nhưng chưa có chức danh khoa học thì phải sau khi nhận bằng tiến sĩ tròn 3 năm. Thông tư 15 /2014/TT-BGDĐT về Quy chế đào tạo trình độ thạc sỹ quy định giảng viên tham gia giảng dạy các học phần lý thuyết chương trình đào tạo thạc sỹ phải có học vị tiến sĩ hoặc có chức danh giáo sư, phó giáo sư; giảng viên giảng dạy học phần ngoại ngữ cho các chuyên ngành không chuyên ngôn ngữ nước ngoài, giảng viên giảng dạy học phần triết học hoặc



người hướng dẫn thực hành, thực tập phải có học vị thạc sĩ trở lên. Còn Thông tư 38/2010/TT-BGDĐT về mở ngành đào tạo trình độ tiến sĩ quy định về giảng viên có ít nhất 01 giáo sư hoặc phó giáo sư và 4 tiến sĩ cùng ngành là cán bộ cơ hữu của cơ sở đào tạo, trong đó có 3 người cùng chuyên ngành đề nghị cho phép đào tạo; còn mở đào tạo trình độ thạc sĩ quy định về giảng viên có ít nhất 5 giảng viên cơ hữu có bằng tiến sĩ cùng ngành đề nghị cho phép đào tạo, trong đó có ít nhất 3 người cùng chuyên ngành.

Căn cứ vào các quy định trên thì đến tháng 6/2016 trường Đại học Tài chính quản trị kinh doanh mới chỉ có 7 tiến sĩ, chiếm 3,13%; 158 thạc sĩ, chiếm 70,98%; 58 cử nhân, chiếm 25,89%, trong số đó có 22 NCS và 42 HVCH. Với đội ngũ giảng viên như trên thì trường Đại học Tài chính quản trị kinh doanh phải không ngừng đẩy mạnh các biện pháp nhằm nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên đáp ứng chuẩn theo quy định về phân tầng đại học. Mặc dù trường Đại học Tài chính quản trị kinh doanh có định hướng phát triển theo trường thực hành thì quy định trình độ tiến sĩ của giảng viên vẫn chưa đạt chuẩn, chưa nói đến việc lấy trình độ để tính chỉ tiêu tuyển sinh, mở ngành đào tạo sau đại học.... Từ những lí do ở trên, học viên quyết định chọn “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh*” làm đề tài luận văn thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực của mình.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Đối với một trường đại học luôn luôn có hai hoạt động chính yếu là hoạt động giảng dạy và hoạt động nghiên cứu khoa học. Cả hai hoạt động này đều do đội ngũ giảng viên trực tiếp thực hiện, tiến hành và triển khai. Do đó, đội ngũ giảng viên giữ vai trò quan trọng, trở thành lực lượng nòng cốt kiến tạo nên giá trị, chất lượng, uy tín và thương hiệu của một trường đại học. Với vai trò quan trọng đó nên đội ngũ giảng viên đã trở thành đối tượng nghiên cứu, chủ đề “nóng” thu hút nhiều sự quan tâm của các nhà quản lý, các nhà nghiên cứu giáo dục với mong muốn nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Dưới đây là kết quả nghiên cứu của các công trình liên quan đến đề tài của Luận văn thời gian vừa qua.

Trong “*Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) trong bối cảnh hội nhập*” của Nguyễn Văn Đệ (2009, 2010) yêu cầu giảng viên đại học chưa thể dừng ở việc nhận học vị thạc sĩ, tiến sĩ là xong mà cần thường xuyên trau dồi chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, nhất là đối với giáo viên trẻ. Ngoài ra, bài viết, chỉ ra ba loại nhu cầu cần bồi dưỡng đào tạo thêm cho giảng viên đại học vùng ĐBSCL. Loại thứ nhất là nhu cầu đạt chuẩn trình độ để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt, đạt tỷ lệ chuẩn của Điều lệ đại học. Nhu cầu thứ hai là nhu cầu đạt chuẩn kỹ năng sư phạm nhằm nâng cao kỹ năng sử dụng các phương pháp dạy học, xử lý các tình huống sư phạm, góp phần nâng cao chất lượng dạy học. Nhu cầu thứ ba là nhu cầu đạt chuẩn cán bộ đầu đàn nhằm chủ động đào tạo nguồn giảng viên chất lượng cao, củng cố thương hiệu cho mỗi trường đại học.

Trong “*Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay*” của Trần Mai Ước (2013) nhấn mạnh đến giảng dạy và nghiên cứu khoa học (NCKH) là hai nhiệm vụ vừa quan trọng – bắt buộc – cần thiết của bất kỳ giảng viên đại học nào. Cả hai nhiệm vụ này có quan hệ hữu cơ với nhau, bổ trợ lẫn nhau. Trong đó bài viết đề cao đến nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học có ảnh hưởng lớn đến chất lượng, uy tín đào tạo của đại học. Qua đó, bài viết chỉ ra 8 lợi ích thiết thực của nghiên cứu khoa học đối với giảng viên, điển hình như NCKH giúp giảng viên đào sâu, cập nhật, trau dồi tri thức; phát triển tư duy, năng lực sáng tạo của giảng viên; gắn kết giữa lý luận và thực tiễn, lý thuyết và thực hành.

Trong “*Giảng viên – “chìa khóa” mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng*” của Nguyễn Danh Tuấn (2013) và trong “*Đổi mới giáo dục đại học: Cần bắt đầu từ chất lượng giảng viên*” của Ngô Quang Trường (2015) cho biết hiện nay Việt Nam có nhiều trường đại học, cao đẳng, tính bình quân mỗi tỉnh có 7 trường, trừ Hà Giang chưa có đại học nào. Đồng nghĩa với việc này là số lượng giảng viên tăng lên tương ứng, tuy nhiên việc tăng chất lượng giảng viên không thể ra lò nhanh như thành lập một trường đại học, dẫn đến ngoại trừ

các trường đại học lâu đời có uy tín trước đây, còn lại đa số các trường đại học mới thành lập đều thiếu hụt đội ngũ giảng viên đủ chuẩn về học vị, năng lực giảng dạy, năng lực NCKH. Chính nguyên nhân này khiến cho uy tín, chất lượng đào tạo của một số trường bị suy giảm, ảnh hưởng đến tuyển sinh. Theo tác giả đội ngũ giảng viên chính là “máy cái”, là “chìa khóa” để mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng. Tương tự, theo “*Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp*” của Nguyễn Thị Thu Hương (2012) khi so sánh năm học 2007-2008 với năm học 2009-2010 thì tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sỹ trở lên giảm xuống từ 14,33% xuống 13,86%. Ngoài ra, tác giả so sánh tỷ lệ tiến sỹ/ sinh viên, tỷ lệ sinh viên/ giảng viên với các nước thì ở Việt Nam đều ở mức thấp.

Trong “*Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của trường Đại học Kinh tế quốc dân (ĐHKTQD) hướng tới mục tiêu trở thành đại học nghiên cứu*” của Nguyễn Đức Hiên (2013) nói đến tiêu chuẩn/ đặc trưng của một trường đại học nghiên cứu đào tạo sau đại học chiếm tỷ trọng cao; hoạt động NCKH mang lại nguồn thu chủ yếu thông qua liên kết nghiên cứu bên ngoài, đội ngũ giảng viên có trình độ và tận tâm với giảng dạy và NCKH. Chiếu theo các tiêu chuẩn/ đặc trưng này thì ĐHKQTĐ vẫn chưa đáp ứng đầy đủ cả về chất lượng và số lượng, đặc biệt đội ngũ giảng viên ở thế hệ trẻ đang có xu hướng học tập nâng cao trình độ trong nước, dẫn đến yếu về ngoại ngữ và quan hệ với đối tác nước ngoài như hoạt động hợp tác quốc tế; số giảng viên chủ động tham gia NCKH chưa nhiều, nhất là làm chủ biên các công trình khoa học; thay vào đó là giảng viên lâu năm; giảng viên trẻ chỉ là thành viên tham gia.

Trong “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*” của Nguyễn Thị Thu Hằng (2013) có trình bày cơ sở lý luận về đội ngũ giảng viên bao gồm khái niệm, vai trò, nhiệm vụ, đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, những nội dung này hướng đến đội ngũ giảng viên nói chung trong khối các trường đại học kinh tế và quản trị kinh doanh ở khu vực phía Bắc.

Trong “*Chất lượng đội ngũ giảng viên: Từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học*” của Hoàng Văn Mạnh (2014) cho thấy việc đánh giá chất lượng giảng viên là một công việc khó, không dễ và có nhiều tiêu chí để đánh giá chất lượng giảng viên bao gồm học vị, năng lực giảng dạy, năng lực NCKH, ngoại ngữ, trong số đó bài viết nhấn mạnh đến năng lực NCKH và coi NCKH như là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng giảng viên. Theo tác giả thực tế các tiêu chuẩn xếp hạng các trường đại học trên thế giới chủ yếu lấy NCKH làm tiêu chí hàng đầu để chấm điểm các trường đại học. Liên hệ đến Việt Nam thì năng lực NCKH của các trường đại học cũng như của các giảng viên đại học Việt Nam còn khá yếu và thiếu so với các nước trong khu vực như Thái Lan, Singapore, Indonesia về việc công bố các bài tạp chí khoa học quốc tế và việc đăng ký bản quyền phát minh, sáng chế khoa học hàng năm.

Trong “*Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN)*” của Lê Xuân Tình (2015) đánh giá đại học quốc gia Hà Nội được biết đến là “cái nôi” của NCKH và thực tế ĐHQGHN trở thành một trong hai trường đại học duy nhất của Việt Nam lọt vào Top 200 trường đại học hàng đầu châu Á theo đánh giá của Tổ chức tư vấn giáo dục Quacquareli Symond. Kết quả này là do trường có đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao, bề dày và kinh nghiệm về NCKH.

Như vậy, chủ đề đội ngũ giảng viên đại học được mổ xẻ, xem xét chủ yếu dưới góc độ năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học nhưng ở các mức độ yêu cầu khác nhau, tùy thuộc vào mục tiêu, sứ mệnh, định hướng phát triển của mỗi trường, mỗi giai đoạn khác nhau. Do vậy, xoay quanh chủ đề này còn nhiều tranh cãi, chưa thống nhất về cách thức, cách tiếp cận, giải pháp thực hiện trong việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học. Đặc biệt, đối với đội ngũ giảng viên trường ĐHTCQTKD vẫn tồn tại nhiều hạn chế cả về số lượng, chất lượng nhưng cho đến nay chưa có công trình nào được thực hiện một cách hệ thống, bài bản để tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại trên để khắc phục cũng như đề xuất các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong giai đoạn hiện nay. Chính các vấn đề này đã gợi mở những

hướng nghiên cứu cần tiếp tục được thực hiện trong luận văn của học viên. Đây chính là khoảng trống của đề tài cần bổ sung và hoàn thiện trong thời gian tới.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### **3.1 Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu là nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính quản trị kinh doanh.

#### **3.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Phạm vi nội dung: Nghiên cứu đội ngũ giảng viên bao gồm giảng viên cơ hữu, giảng viên thỉnh giảng, giảng viên kiêm chức.

- Phạm vi không gian: Tại trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh.

- Phạm vi thời gian: Từ năm 2012 đến 2015 và phương hướng đến 2020.

### **4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **4.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu đánh giá các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; từ đó đề xuất giải pháp khắc phục các hạn chế và tăng cường các ưu điểm về các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường ĐHTCQTKD.

#### **4.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học.

- Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh.

- Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh.

### **5. Phương pháp nghiên cứu**

- *Thu thập số liệu*

+ Số liệu thứ cấp: Thu thập số liệu và thông tin từ các phòng khoa liên quan đến đề tài luận văn như Phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, phòng Tổ chức cán bộ, phòng Quản lý đào tạo, phòng Tài chính kế toán.... Bên

cạnh đó, một số thông tin được lấy từ các báo cáo, văn bản của nhà trường đã công bố trên website hoặc quan đường văn bản gửi về các đơn vị trong Trường.

+ Số liệu sơ cấp: Thu thập thông qua bảng hỏi điều tra về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện tại các đơn vị trực thuộc trường ĐHTCQTKD. Nghiên cứu tiến hành khảo sát đối tượng là giảng viên thuộc 8 Khoa của Trường Đại học Tài chính - Quản trị Kinh doanh và các giảng viên kiêm chức thuộc Phòng/Trung tâm trong Trường. Tổng số phiếu phát ra là 150 phiếu, tổng số phiếu thu về là 135 phiếu. Sau khi sàng lọc và loại bỏ các phiếu không đạt yêu cầu, số phiếu đưa vào phân tích là 129 phiếu. Quy mô mẫu là 129 lớn hơn 6 lần số biến quan sát (21 quan sát) nên mẫu đảm bảo độ tin cậy cho kết quả nghiên cứu. Nghiên cứu sử dụng Microsoft Office Excel 2010 để tính toán và xử lý dữ liệu.

*- Phương pháp phân tích*

+ Các phương pháp nghiên cứu khác cũng được sử dụng bao gồm phương pháp hệ thống hóa, phương pháp thống kê, phương pháp phân tích tổng hợp, mô hình hóa, đồ thị hóa, kết hợp giữa phương pháp định tính và định lượng.

## **6. Những đóng góp mới của luận văn**

- Về mặt lý luận: Luận văn làm rõ thêm cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học trong bối cảnh mới hiện nay.

- Về mặt thực tiễn: Luận văn có thể được dùng làm luận cứ khoa học cho trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh đề ra các chính sách, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên cho mục tiêu trung và dài hạn.

## **7. Bố cục của luận văn**

Ngoài lời nói đầu, kết luận, Luận văn bao gồm 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

Chương 2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh

Chương 3. Phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng  
viên trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh

# CHƯƠNG 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

### 1.1. Khái niệm nâng cao đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

#### 1.1.1. Khái niệm giảng viên và đội ngũ giảng viên trong các trường đại học

##### *Khái niệm giảng viên*

Nghề dạy học xuất hiện ở Việt Nam từ lâu đời và chịu ảnh hưởng lớn từ Nho giáo Trung Hoa, đặc biệt trong các danh xưng chỉ người làm nghề dạy học như “*Nhất tự vi sư, bán tự vi sư - Một chữ là thầy, nửa chữ là thầy*”, “*Lương sư hưng quốc - Thầy giáo giỏi làm quốc gia hưng thịnh*”, “*Ân sư vĩnh ký - Ôn thầy nhớ mãi khắc ghi*”, “*Vạn thế sư biểu - Bậc thầy của muôn đời*”... Sau này khi chữ Nôm ra đời thì chuyển từ “sư” thành “thầy”, “thầy đồ”, “ông đồ”, “cụ đồ”, điển hình có bài thơ “Ông Đồ” của Vũ Đình Liên, hay nhân dân thường gọi nhà thơ Nguyễn Đình Chiểu một cách thân mật là “Cụ Đồ Chiểu” hoặc “Đồ Chiểu”. Lí do nhân dân sử dụng danh xưng “thầy, thầy đồ, ông đồ” vì thời phong kiến tồn tại quan niệm “trọng nam khinh nữ”, chỉ có nam giới được quyền đi học, còn lại nữ giới không được học hành, mà chỉ ít con gái của nhà giàu có, quyền quý hoặc con gái nhà biết chữ như con gái cụ đồ mới được học. Tuy nhiên, sau này danh xưng “thầy” được dùng chung cho người làm nghề dạy học mà không phân biệt giới tính như “*Con đồ tri thức thầy đưa bao người*” hay “*Muốn con hay chữ phải yêu lấy thầy*”... Đến khi chữ Quốc ngữ ra đời, người làm nghề dạy học được gọi bằng các danh xưng khác nhau mà chung nhất là nhà giáo, rồi đến thầy giáo, cô giáo, giáo viên... Hiểu nghĩa của các danh xưng này làm cơ sở để hiểu khái niệm giảng viên được đầy đủ hơn.

Theo Hoàng Phê (2001), giảng viên là tên gọi chung của người làm công tác giảng dạy ở các trường chuyên nghiệp, các lớp đào tạo, huấn luyện, các trường trên bậc phổ thông.



Theo Điều 70 của Luật Giáo dục (2005) thì nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác. Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp gọi là giáo viên; ở cơ sở giáo dục đại học gọi là giảng viên.

Từ căn cứ trên học viên đưa ra khái niệm: *Giảng viên là khái niệm chỉ người làm công tác giảng dạy, nghiên cứu trong các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương.*

#### *Khái niệm đội ngũ giảng viên*

Theo Hoàng Phê (2001), đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng như đội ngũ những người viết văn, đội ngũ nhà giáo.

Theo Vũ Xuân Thái (1999), “đội ngũ” là từ Hán Việt gồm “đội” là quân đội, “ngũ” là tổ chức binh đội thời xưa cứ năm người gọi là một ngũ. Ở đây “Đội ngũ” được hiểu theo thuật ngữ quân sự - Đó là một khối đông người được tổ chức thành một lực lượng để tự vệ hoặc thực hiện nhiệm vụ chiến đấu.

“Đội ngũ” được hiểu chung nhất là tập hợp một số đông người cùng đặc điểm chức năng hoặc nghề nghiệp được tổ chức thành một lực lượng xã hội cùng thực hiện một mục đích nhất định.

Từ căn cứ trên học viên đưa ra khái niệm: “Đội ngũ giảng viên” là một khái niệm chỉ một tập hợp gồm nhiều người cùng chức năng, nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương. Nói theo danh xưng hàng ngày thì đội ngũ giảng viên chính là các thầy giáo, cô giáo đang làm công tác giảng dạy, giáo dục và nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương.

#### **1.1.2. Khái niệm chất lượng và nâng cao chất lượng**

##### *Khái niệm chất lượng*

Theo Hoàng Phê (2001), “Chất lượng” là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc, ví dụ đánh giá chất lượng sản phẩm, nâng cao chất lượng giảng dạy.

Theo Oxford University (1995), “Chất lượng – Quality” là tiêu chuẩn của cái gì khi so sánh với cái khác giống với nó (the standard of sth when compared to other things like it).

Theo điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 định nghĩa “chất lượng – Quality” là mức độ mà một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu (the degree to which a set of inherent characteristics fulfils requirements(www-pub.iaea.org).

Từ căn cứ trên học viên đưa ra khái niệm: “Chất lượng” là khái niệm chỉ mức độ một tập hợp các đặc tính vốn có, cấu thành nên sự vật, đảm bảo cho sự vật đáp ứng tốt nhất các mục đích/yêu cầu đã xác định.

#### *Khái niệm nâng cao chất lượng*

Theo Hoàng Phê (2001), nâng cao là làm cho cao hơn trước/ đưa lên mức cao hơn như nâng cao trình độ, đời sống được nâng cao.

Học viên đưa ra khái niệm: “Nâng cao chất lượng” là khái niệm chỉ mức độ cao hơn của một tập hợp các đặc tính vốn có, cấu thành nên sự vật, đảm bảo cho sự vật đáp ứng tốt nhất các mục đích/ yêu cầu đã xác định so với mức độ trước đây.

#### ***1.1.3. Khái niệm chất lượng đội ngũ giảng viên và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên***

*Học viên đưa ra khái niệm:* “Chất lượng đội ngũ giảng viên” là khái niệm chỉ mức độ một tập hợp các đặc tính vốn có, thể hiện bản chất, đặc trưng cơ bản của nhiều người cùng chức năng, nhiệm vụ làm công tác giảng dạy, nghiên cứu hay còn gọi là các thầy giáo, cô giáo với tư cách là chủ thể của hoạt động giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng hoặc tương đương, đáp ứng các yêu cầu đặt ra của ngành giáo dục trong từng thời kỳ khác nhau.

*Học viên đưa ra khái niệm:* “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên” là khái niệm chỉ mức độ cao hơn của một tập hợp các thuộc tính vốn có, thể hiện bản chất, đặc trưng cơ bản, cấu thành nên đội ngũ giảng viên với tư cách là chủ thể của quá trình giảng dạy, nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng,

hay tương đương nhằm để đáp ứng ngày càng cao hơn các yêu cầu đặt ra của ngành giáo dục so với trước đây.

## **1.2. Tiêu chí đánh giá nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học**

### ***1.2.1. Tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống***

Theo Chương II của Quy định về đạo đức nhà giáo kèm theo Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 16 tháng 7 năm 2008, thì đạo đức nhà giáo được quy định như sau:

#### *- Phẩm chất chính trị*

+ Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật. Không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào hoạt động giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

+ Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm sự điều động, phân công của tổ chức; có ý thức tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung.

+ Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội.

#### *- Đạo đức nghề nghiệp*

+ Tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo; có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và trong công tác; có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hoà nhã với người học, đồng nghiệp; sẵn sàng giúp đỡ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người học, đồng nghiệp và cộng đồng.

+ Tận tụy với công việc; thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của đơn vị, nhà trường, của ngành.

+ Công bằng trong giảng dạy và giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của người học; thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng, lãng phí.

+ Thực hiện phê bình và tự phê bình thường xuyên, nghiêm túc; thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học để

hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

- *Lối sống, tác phong*

- Sống có lý tưởng, có mục đích, có ý chí vượt khó vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo; thực hành cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

- Có lối sống hoà nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; biết ủng hộ, khuyến khích những biểu hiện của lối sống văn minh, tiến bộ và phê phán những biểu hiện của lối sống lạc hậu, ích kỷ.

- Tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học; có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo.

- Trang phục, trang sức khi thực hiện nhiệm vụ phải giản dị, gọn gàng, lịch sự, phù hợp với nghề dạy học, không gây phản cảm và phân tán sự chú ý của người học.

- Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng hoàn thành tốt nhiệm vụ; đấu tranh, ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật và các quy định nghề nghiệp. Quan hệ, ứng xử đúng mực, gần gũi với nhân dân, phụ huynh học sinh, đồng nghiệp và người học; kiên quyết đấu tranh với các hành vi trái pháp luật.

- Xây dựng gia đình văn hoá, thương yêu, quý trọng lẫn nhau; biết quan tâm đến những người xung quanh; thực hiện nếp sống văn hoá nơi công cộng.

- *Giữ gìn, bảo vệ truyền thống đạo đức nhà giáo*

+ Không lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thực hiện hành vi trái pháp luật, quy chế, quy định; không gây khó khăn, phiền hà đối với người học và nhân dân.

+ Không gian lận, thiếu trung thực trong học tập, nghiên cứu khoa học và thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục.

+ Không trù dập, chèn ép và có thái độ thiên vị, phân biệt đối xử, thành kiến người học; không tiếp tay, bao che cho những hành vi tiêu cực trong giảng dạy, học tập, rèn luyện của người học và đồng nghiệp.

+ Không xâm phạm thân thể, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người học, đồng nghiệp, người khác. Không làm ảnh hưởng đến công việc, sinh hoạt của đồng nghiệp và người khác.

+ Không tổ chức dạy thêm, học thêm trái với quy định.

+ Không hút thuốc lá, uống rượu, bia trong công sở, trong trường học và nơi không được phép hoặc khi thi hành nhiệm vụ giảng dạy và tham gia các hoạt động giáo dục của nhà trường.

+ Không sử dụng điện thoại di động và làm việc riêng trong các cuộc họp, trong khi lên lớp, học tập, coi thi, chấm thi.

+ Không gây bè phái, cục bộ địa phương, làm mất đoàn kết trong tập thể và trong sinh hoạt tại cộng đồng.

+ Không được sử dụng bục giảng làm nơi tuyên truyền, phổ biến những nội dung trái với quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước.

+ Không trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ, tự ý bỏ việc; không đi muộn về sớm, bỏ giờ, bỏ buổi dạy, cắt xén, dồn ép chương trình, vi phạm quy chế chuyên môn làm ảnh hưởng đến kỷ cương, nề nếp của nhà trường.

+ Không tổ chức, tham gia các hoạt động liên quan đến tệ nạn xã hội như : cờ bạc, mại dâm, ma túy, mê tín, dị đoan; không sử dụng, lưu giữ, truyền bá văn hoá phẩm đồi trụy, độc hại.

### ***1.2.2. Tiêu chí về năng lực giảng dạy***

Một trong những chức năng rất quan trọng của trường đại học là truyền đạt kiến thức. Chức năng này không thể đánh giá tách rời với chức năng nghiên cứu khoa học. Một giảng viên giỏi phải là người biết kích thích tính tò mò học hỏi của sinh viên bằng cách hướng sinh viên đến những phát hiện nghiên cứu mới nhất và những tranh luận thuộc về chuyên ngành của họ. Muốn giảng dạy có hiệu quả thì cần phải kết hợp với hoạt động nghiên cứu khoa học. Không thể có một giảng viên tốt mà lại không hề tham gia nghiên cứu khoa học. Một giảng viên giỏi không chỉ truyền thụ kiến thức mà đồng thời còn giúp sinh viên phát triển những kỹ năng phát hiện vấn đề và kỹ năng phân tích và qua đó họ có thể phát triển suy nghĩ của riêng mình. Do đó, để đánh giá đầy đủ năng lực của

giảng viên trong lĩnh vực giảng dạy cần có những tiêu chí đánh giá bao quát toàn bộ những yêu cầu về hoạt động giảng dạy đối với mỗi giảng viên. Các nội dung đánh giá năng lực giảng dạy bao gồm:

- Đối với thành tích trong giảng dạy

- + Những ấn phẩm về giáo dục như phản biện các bài báo của đồng nghiệp, tham gia viết sách, xây dựng bài giảng qua các băng Video, đĩa CD.

- + Trình bày báo cáo về lĩnh vực giáo dục: Trình bày báo cáo tại các hội nghị quốc tế, báo cáo viên cho các hội nghị.

- + Số các giải thưởng về giáo dục được nhận, kể cả trong và ngoài nước.

- Đối với số lượng và chất lượng giảng dạy

- + Luôn có những sáng kiến đổi mới trong giảng dạy thể hiện ở việc áp dụng các kỹ năng giảng dạy mới, sử dụng các phương pháp kiểm tra đánh giá mới phù hợp với trình độ của sinh viên. Tham gia tích cực vào các chương trình bồi dưỡng phát triển chuyên môn, tham gia giảng dạy hệ sau đại học, tham gia hướng dẫn luận văn, luận án cho học viên cao học, nghiên cứu sinh.

- + Tham gia vào việc xây dựng, phát triển các chương trình đào tạo, có ý thức tìm kiếm sự hỗ trợ từ các chuyên gia để không ngừng nâng cao trình độ giảng dạy.

- + Tham gia vào việc đánh giá sinh viên, đặc biệt là việc tham gia vào các hội đồng chấm khóa luận, luận văn hoặc luận án.

- Đối với hiệu quả trong giảng dạy

- + Thiết kế và trình bày bài giảng phù hợp với trình độ kiến thức của của sinh viên cho mỗi môn học.

- + Cung cấp cho sinh viên kiến thức mới, cập nhật. Tạo điều kiện, giúp sinh viên phát triển tính sáng tạo, tư duy phê phán, khả năng độc lập nghiên cứu và giải quyết vấn đề.

- + Tham gia tích cực vào các hoạt động liên quan đến giảng dạy như tư vấn cho sinh viên trong việc lựa chọn môn học phù hợp, giúp sinh viên xây dựng cho mình mục tiêu, kế hoạch học tập phù hợp.

- + Có khả năng giảng dạy được nhiều môn học ở các mức độ khác nhau.

- Đối với tham gia vào đánh giá và phát triển chương trình đào tạo, tài liệu học tập

+ Đánh giá và phát triển chương trình đào tạo, chẳng hạn như đánh giá các môn học, phát triển và đổi mới nội dung các bài thực tập, thực hành bao gồm cả việc tham gia vào việc điều chỉnh nội dung môn học cho cập nhật.

+ Đánh giá và phát triển học liệu phục vụ cho giảng dạy, chẳng hạn như các công cụ dùng cho giảng dạy, tài liệu hướng dẫn học tập, hướng dẫn làm việc theo nhóm, đào tạo từ xa, sử dụng các công cụ hỗ trợ của máy tính trong giảng dạy, có đầy đủ các tài liệu học tập bắt buộc.

+ Tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, như kỹ năng trình bày, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng sử dụng các phần mềm phục vụ cho giảng dạy... (Nguyễn Thị Tuyết, 2008)

### ***1.2.3. Tiêu chí về năng lực nghiên cứu khoa học***

Nghiên cứu khoa học được quan niệm là một chức năng đặc trưng của giáo dục đại học. Với chức năng này, các trường đại học không chỉ là trung tâm đào tạo mà đã thực sự trở thành trung tâm nghiên cứu khoa học, sản xuất, sử dụng, phân phối, xuất khẩu tri thức và chuyển giao công nghệ mới hiện đại. Do đó, để phù hợp với chức năng này, yêu cầu người giảng viên phải tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học và hoạt động này cần được đánh giá. Có rất nhiều cách để đánh giá năng lực nghiên cứu khoa học cũng như các hoạt động sáng tạo của giảng viên. Dưới đây là nội dung đánh giá chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên các trường đại học.

- Đối với các công trình nghiên cứu khoa học được công bố

+ Số lượng và chất lượng các ấn phẩm được xuất bản trong các tạp chí khoa học (đặc biệt là danh tiếng của các tạp chí) hoặc các hội nghị khoa học ở trong và ngoài nước liên quan đến các công trình nghiên cứu.

+ Việc phát triển và tìm tòi các kỹ năng và quy trình nghiên cứu mới.

+ Kết quả nghiên cứu được áp dụng vào thực tiễn, vào giảng dạy (những nội dung nghiên cứu được áp dụng như là những ý tưởng mới hoặc những sáng kiến quan trọng cho công việc).

- Đối với số lượng sách và tài liệu tham khảo được xuất bản/sử dụng
- + Sách và các công trình nghiên cứu chuyên khảo.
- + Số lượng các chương viết trong sách và hoặc đánh giá về các bài báo.
- + Báo cáo về hoạt các hoạt động học thuật/kỹ năng nghiên cứu.
- Đối với tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học
- + Số lượng các đề tài, dự án, các công trình nghiên cứu khoa học tham gia.
- + Vai trò làm chủ nhiệm các đề tài/dự án nghiên cứu khoa học.
- + Hướng dẫn, bồi dưỡng các nhà khoa học trẻ.
- Đối với tham gia các hội nghị/hội thảo
- + Tham gia với vai trò là người thuyết trình cho các hội nghị/hội thảo trong và ngoài nước.
- Tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học với các trường đại học trong nước và nước ngoài.
- Các giải thưởng về khoa học (Nguyễn Thị Tuyết, 2008).

### **1.3.Nội dung và biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học**

#### ***1.3.1. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học***

##### *1.3.1.1. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên về thể lực*

###### *- Thể lực*

+ Đảm bảo sức khỏe, sức dẻo dai đáp ứng quá trình làm việc liên tục, kéo dài, áp lực trong mọi tình huống.

+ Luôn có tinh thần tỉnh táo, sáng khoái, phát huy cao độ năng lực sáng tạo, miệt mài, tận tụy với công việc.

##### *1.3.1.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên về trí lực*

###### *-Trình độ chuyên môn nghiệp vụ*

Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ là nội dung quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Để thực hiện được mục tiêu này, các trường đại học cần có các kế hoạch, chương trình đào tạo ngắn hạn, trung hạn



và dài hạn nhằm bồi dưỡng nâng cao và cập nhật kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ giảng viên.

#### *1.3.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên về Tâm lực*

Tâm lực của đội ngũ giảng viên được thể hiện qua yếu tố tâm lý như tinh thần, thái độ, ý thức làm việc. Những nội dung này mang tính tích cực hay tiêu cực phụ thuộc vào các yếu tố khác như môi trường làm việc, đánh giá thực hiện công việc, chế tài xử phạt khen thưởng có công bằng, đảm bảo pháp luật hay không.

Một số hoạt động nâng cao phẩm chất đạo đức, tác phong nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên bao gồm những nội dung chính sau:

Hoạt động nâng cao thái độ, tác phong làm việc: hoạt động khen thưởng kỷ luật, rèn luyện tính tự giác, khả năng làm việc nhóm, tác phong làm việc chuyên nghiệp.

Xây dựng và duy trì văn hoá doanh nghiệp tạo tiền đề xây dựng hình ảnh, uy tín của tổ chức đồng thời xây dựng mối đoàn kết trong toàn tổ chức.

Hoạt động đánh giá thực hiện công việc cần thực hiện thường xuyên để phát hiện kịp thời sai sót đảm bảo công bằng trong công việc, tạo động lực để người lao động nâng cao chất lượng tâm lực (Nguyễn Thị Thùy Linh, 2015).

#### *1.3.1.4. Về cơ cấu đội ngũ giảng viên*

##### *-Cơ cấu về trình độ chuyên môn*

Cơ cấu trình độ chuyên môn ít nhất phải đảm bảo theo quy định của Nghị định số 73/2015/NĐ-CP về tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học. Theo Nghị định 73 này thì cơ sở giáo dục đại học được phân thành ba tầng: đại học nghiên cứu, đại học ứng dụng và đại học thực hành. Trên cơ sở quy định đó các trường đại học phải xây dựng đội ngũ giảng viên có cơ cấu về trình độ đảm bảo hợp lý theo quy định. Tương tự, các trường đại học cũng phải xây dựng đội ngũ giảng viên đảm bảo cơ cấu giữa số lượng giảng viên và chỉ tiêu tuyển sinh ít nhất theo quy định của Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đối với các cơ sở giáo dục đại học

*- Cơ cấu về giới tính*

Vấn đề này liên quan đến tính chất và môi trường làm việc vì giới tính là một trong những yếu tố chủ quan của giảng viên ảnh hưởng đến công việc. Tuy nhiên, xét về cơ cấu giới tính nhưng vẫn đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới, công bằng xã hội; từ đó xác định tỷ lệ nam nữ sao cho phù hợp vào từng vị trí công việc, nhiệm vụ được giao để đảm bảo hiệu quả và chất lượng công việc.

*- Cơ cấu về độ tuổi*

Độ tuổi lao động thể hiện năng lực và kinh nghiệm trong công việc nên cần có kế hoạch tuyển dụng giảng viên đảm bảo tính kế thừa giữa các thế hệ. Phù hợp về lứa tuổi của người lao động là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả công việc vì có những công việc cần người có tuổi và kinh nghiệm; nhưng cũng có vị trí và công việc cần người trẻ, năng động, sáng tạo.

***1.3.2. Biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học***

*1.3.2.1. Biện pháp tuyển dụng và quy hoạch cán bộ, lãnh đạo*

Theo Điều 54 của Luật Giáo dục đại học năm 2012 thì trình độ chuẩn của giảng viên đại học là từ thạc sĩ trở lên và Hiệu trưởng cơ sở giáo dục đại học ưu tiên tuyển dụng người có trình độ từ thạc sĩ trở lên làm giảng viên. Do vậy, các trường đại học nên có chính sách ưu tiên trong tuyển dụng cho những ứng viên có trình độ cao từ thạc sĩ, tiến sĩ. Đây là cách làm phù hợp để nâng cao chất lượng giảng viên mà không cần phải mất thêm thời gian, kinh phí cho đào tạo nâng cao trình độ nếu như tuyển từ trình độ cử nhân, kỹ sư.

Bên cạnh công tác tuyển dụng thì công tác quy hoạch đào tạo cán bộ lãnh đạo nguồn cũng cần được chú trọng. Quy hoạch cán bộ, lãnh đạo là nội dung chủ yếu của công tác nhân sự nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tạo sự chủ động, có tầm nhìn chiến lược trong công tác cán bộ; khắc phục tình trạng hẫng hụt trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững đoàn kết nội bộ và sự ổn định chính trị. Chuẩn bị từ xa và tạo

nguồn cán bộ dồi dào làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và thực tiễn tốt, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước (Bộ Chính trị, 2004).

#### *1.3.2.2. Biện pháp đánh giá thực hiện công việc của đội ngũ giảng viên*

- Đánh giá thực hiện công việc: Là sự đánh giá có hệ thống và chính thức về tình hình thực hiện công việc của người lao động trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với người lao động.

Theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, thì nội dung đánh giá và phân loại cán bộ căn cứ vào Khoản 1 Điều 28 Luật Cán bộ, công chức năm 2008; nội dung đánh giá và phân loại công chức căn cứ vào Khoản 1 và 2 Điều 56 Luật Cán bộ, công chức năm 2008; nội dung đánh giá và phân loại viên chức căn cứ vào Khoản 1 và 2 Điều 41 Luật Viên chức năm 2010.

Kết quả đánh giá này là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức được sử dụng theo quy định tại Khoản 3 Điều 29 và Khoản 3 Điều 58 Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

Kết quả đánh giá, phân loại viên chức được sử dụng theo quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 29 Luật Viên chức năm 2010 (Nghị định số 56/2015/NĐ-CP).

#### *1.3.2.3. Biện pháp bồi dưỡng và đào tạo đội ngũ giảng viên*

Trong quá trình lao động, con người luôn phải tiếp xúc với những kiến thức về xã hội, về kỹ thuật máy móc, mà những kiến thức về công cụ này lại không

ngừng phát triển. Bởi vậy, nếu người lao động không được đào tạo bồi dưỡng và phát triển thì sẽ trở nên lỗi thời và lạc hậu. Vậy để tăng hiểu biết cho người lao động, giúp người lao động cập nhật kiến thức, kỹ năng mới thì việc đào tạo, bồi dưỡng và phát triển cho họ là những việc làm cần thiết. Do vậy, Nghị định số 18/2010/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng công chức nhằm mục tiêu trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ; góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại.

### **Nội dung đào tạo, bồi dưỡng**

- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước: lý luận chính trị; chuyên môn, nghiệp vụ; kiến thức pháp luật; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước và quản lý chuyên ngành; tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc.

- Nội dung bồi dưỡng ở ngoài nước: kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước và quản lý chuyên ngành; kiến thức, kinh nghiệm hội nhập quốc tế.

**Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng:** tập trung, bán tập trung, vừa làm vừa học, từ xa.

#### *1.3.2.4. Biện pháp tạo động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên*

##### *- Khái niệm Động lực*

Động lực được hiểu là sự khát khao tự nguyện của người lao động nhằm khơi dậy và hướng hành động vào việc đạt được mục tiêu mong đợi, tăng cường nỗ lực trong công việc để đạt được những mục tiêu của cá nhân và mục tiêu chung của tổ chức (Trần Thị Hồng Vân, 2012).

##### *- Biện pháp thực hiện*

+ *Biện pháp khuyến khích bằng vật chất bao gồm tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi*

Mục đích cuối cùng của người lao động là nhằm đảm bảo cuộc sống vật chất đầy đủ. Đây là nhu cầu thiết yếu của con người. Nếu thiếu ăn, thiếu mặc, thiếu nhà ở thì người lao động khó có thể tập trung tinh thần, sức lực, trí tuệ vào công việc cũng như các vấn đề khác: “*Có thực mới vực được đạo*”. Để đảm bảo

đủ sống về vật chất thì người lao động không có cái gì khác ngoài tiền lương, tiền công lao động. Đây là nguồn thu nhập chủ yếu và chính đáng của họ. Nguồn thu nhập này giúp họ thỏa mãn những nhu cầu cần thiết trong cuộc sống hàng ngày. Do vậy, để khuyến khích người lao động làm việc hăng say, tích cực, đảm bảo chất lượng, hiệu quả cao thì người sử dụng lao động không những đảm bảo tiền lương ổn định mà còn phải tăng dần lên để giúp họ yên tâm vào công việc, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của cuộc sống, nghĩa là họ có thể sống bằng tiền lương của mình mà không phải làm thêm để kiếm sống. Có như vậy họ mới tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, góp phần nâng cao hiệu suất và hiệu quả công việc. Việc tăng lương trước thời hạn đối với công chức, viên chức cũng là một cách động viên kịp thời cho những người có thành tích xuất sắc trong công việc.

Bên cạnh tiền lương, thì người sử dụng lao động cần sử dụng các công cụ khác để kích thích họ hăng say làm việc là tiền thưởng, phúc lợi xã hội. Yếu tố này vừa để gia tăng thu nhập cho người lao động vừa tạo thêm động lực cho họ làm việc tích cực hơn. Thực tế khi lương bằng nhau thì người lao động hay các tổ chức lại cạnh tranh nhau bằng tiền thưởng, phúc lợi xã hội như tham quan nghỉ mát, chăm sóc ý tế...

*+ Biện pháp khuyến khích, động viên tinh thần như thăng tiến, khen thưởng và kỷ luật*

Ngoài biện pháp đãi ngộ về vật chất bằng tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi thì người sử dụng lao động cần áp dụng các biện pháp tinh thần. Theo Maslow nhu cầu về vật chất chỉ là tầng nấc thấp trong các nấc thang nhu cầu, đáp ứng nhu cầu thiết yếu của con người; nhu cầu cứ tăng dần theo cấp độ cao hơn cùng với sự phát triển của loài người. Biện pháp tinh thần chính là đáp ứng nhu cầu đó của con người, cụ thể là nhu cầu cấp thứ tư: Nhu cầu được quý trọng, kính mến. Triển khai biện pháp này bằng việc tạo ra cơ hội thăng tiến, khen thưởng, vinh danh, ghi nhận thành tích, công lao đóng góp mà người lao động tận tâm cống hiến, tận tụy làm việc, mang lại lợi ích cho đơn vị, tổ chức. Nếu những biện pháp tinh thần này không được thực hiện đúng người, đúng việc, đúng lúc

thì vô hình chung làm nhụt ý chí phấn đấu, cống hiến của người lao động. Đặc biệt, đối với giới trí thức, kẻ sỹ thì những biện pháp tinh thần này ở một mức độ nào đó còn quan trọng hơn đãi ngộ về vật chất. Không vì thế người ta nói: “*Kẻ sỹ chết vì người tri kỷ*”. Khi nhu cầu tinh thần được thỏa mãn thì họ không ngần ngại dấn thân, lập thân, hiến thân, xả thân cho công việc, chịu khó trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, giúp nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc.

Tuy nhiên, bên cạnh việc khen thưởng, ghi nhận công lao của họ thì đồng thời phải có các chế tài xử phạt, kỷ luật nghiêm khắc để đảm bảo xử lý đúng người, đúng tội, đúng lúc nhằm ngăn chặn những hành vi tiêu cực làm cản trở các hành vi tích cực. Do vậy, cả hai biện pháp khen, chê; thưởng, phạt phải luôn song hành đảm bảo sự công bằng của pháp luật mới đem lại luồng sinh khí mới thổi vào người lao động, tạo ra nguồn động lực mạnh mẽ bên trong kích thích người lao động làm việc hăng say, tận tụy hết mình cho đơn vị, tổ chức. Muốn vậy, đơn vị, tổ chức cần có một “minh quân” hơn là một “hôn quân”.

*+ Biện pháp tạo môi trường và điều kiện làm việc*

Mối quan hệ giữa con người và môi trường xung quanh giống như công thức  $2 - 1 = 0$ . Nói một cách khác, yếu tố môi trường có ảnh hưởng lớn đến cuộc sống của con người nói chung và môi trường làm việc đối với hiệu quả, chất lượng công việc nói riêng. Do vậy, nếu đơn vị, tổ chức nào tạo ra môi trường làm việc tích cực chắc chắn giúp người lao động gắn bó, tự hào về cơ quan, đơn vị mình. Yếu tố cấu thành nên môi trường làm việc tích cực, lành mạnh bao gồm mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên, văn hóa doanh nghiệp/cơ quan/tổ chức, điều kiện làm việc (công cụ, phương tiện, trang thiết bị làm việc...tiên tiến hay lạc hậu, đầy đủ hay thiếu thốn, chất lượng đảm bảo hay không...).

Khi các yếu tố này đáp ứng tốt cho người lao động sẽ là một chất xúc tác quan trọng thúc đẩy hiệu quả, năng suất làm việc, cũng là nhân tố kích thích người lao động chuyên tâm vào công việc, quan tâm đến nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu của công việc. Ngược lại, các yếu tố này đáp ứng ở mức thấp sẽ kìm hãm, cản trở đến việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người

lao động. Chẳng hạn, nếu trang thiết bị, lạc hậu, thiếu thốn thì người lao động dù có muốn phấn đấu cũng không thể làm được vì các công cụ làm việc giống như cánh tay nối dài cho người lao động, thậm chí khoa học công nghệ đang trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp. Ngoài công cụ hay khoa học công nghệ thì môi trường văn hóa doanh nghiệp/ cơ quan cũng trở thành nhân tố kích thích người lao động gắn bó, tự hào; từ đó họ ham muốn học tập để tự trau dồi đạo đức chuyên môn, xứng đáng với môi trường họ đang làm việc. Vì văn hoá cơ quan/ tổ chức là toàn bộ các giá trị văn hoá được gây dựng nên trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của một tổ chức, trở thành các giá trị, các quan niệm và tập quán, truyền thống ăn sâu vào hoạt động của tổ chức ấy và chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên của tổ chức trong việc theo đuổi và thực hiện các mục đích cũng như sự phát triển bền vững của tổ chức (Trần Thị Hồng Vân, 2012).

#### **1.4. Yếu tố tác động đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học**

##### **1.4.1. Yếu tố chủ quan**

Những yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên bao gồm tuổi tác, giới tính, hoàn cảnh gia đình, nhận thức của giảng viên. Ở mức độ nào đó thì các yếu tố này có ảnh hưởng đến giảng viên trong việc nâng cao trình độ chuyên môn.

Tuổi tác là yếu tố được đề cập nhiều hơn cả khi nói đến đổi mới, tiếp thu cái mới, học cái mới bởi cái mới thường đi cùng với tuổi trẻ; còn cái cũ, cái lạc hậu, cái trì trệ thường đi với tuổi già. Khi đó tuổi tác được coi như là “vật cản” cho tiến trình đổi mới. Thực tế điều này dễ hiểu trong giáo dục hiện nay khi nói đến đổi mới là phải đi kèm với năng lực ngoại ngữ, tin học. Chỉ có thành thạo hai công cụ này thì mới dám bước chân vào con đường đổi mới cũng như con đường nghiên cứu khoa học. Nếu không có tin học thì làm sao sử dụng các bài giảng điện tử, các phương pháp mới, đồng nghĩa với nó là sử dụng tiếng Anh. Thế hệ giảng viên trước hầu như chưa được trang bị và tiếp cận nhiều về tin học và tiếng Anh, hoặc trước đây chỉ học tiếng Nga, Pháp hay Trung mà thôi. Giờ

chuyển sang tiếng Anh không thể một sớm một chiều. Đây là lí do giải thích tại sao thế hệ thầy cô từ 45 tuổi trở lên ngại đổi mới dù vẫn biết đổi mới là tốt, là hay, là tân thời nhưng “lực bất tòng tâm”.

Giới tính cũng là một yếu tố nổi lên không chỉ ở trong nước và ngoài nước đề cập đến dưới cái tên “bất bình đẳng giới”. Bất bình đẳng giới càng sâu sắc hơn ở một xã hội Việt Nam chịu ảnh hưởng nhiều của Nho giáo Trung Hoa. Thậm chí trước cách mạng tháng 8 năm 1945 phụ nữ không được quyền đi học mà chỉ số ít con nhà giàu hoặc quan lại hoặc con thầy đồ mới được phép biết chữ và đi học. Mặc dù thành quả của cách mạng đến nay hơn nửa thế kỷ nhưng thành kiến của xã hội vẫn chưa thay đổi nhiều và phụ nữ vẫn phải mang trên mình gánh nặng chăm sóc gia đình, chồng con quá nhiều, dẫn đến có ít hoặc không có thời gian cho bản thân trong việc học hành, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Thậm chí có người chỉ mong muốn có việc làm ổn định còn lại con đường sự nghiệp chỉ chông chờ vào chồng còn, bản thân cứ quanh quẩn nơi bếp núc, nội trợ.

Do vậy, mặc dù dạy học là một trong những ngành được phái nữ rất yêu thích ở Việt Nam. Trong lĩnh vực giáo dục-đào tạo, giáo viên nữ chiếm tỷ trọng gần như tuyệt đối ở hệ mầm non; giữ tỷ lệ cao ở bậc phổ thông (tiểu học 77,4%, trung học cơ sở 67,9%, trung học phổ thông 61,2%); ở hệ đại học, cao đẳng, nữ giới chiếm tỷ lệ không thua nam giới ([www.baoapbac.vn](http://www.baoapbac.vn)). Đáng lưu ý là phần lớn phụ nữ Việt Nam lại chưa theo đuổi đến những nấc thang học vị cuối cùng của ngành giáo dục, đó là tiến sĩ và giáo sư. Thay vào đó, phái nữ chỉ phấn đấu khi còn trẻ, chưa có gia đình, chồng con chi phối. Điều này giải thích tại sao hàng năm khi vinh danh các thủ khoa của các trường đại học, cao đẳng ở Văn Miếu Hà Nội thì đa số là nữ. Chẳng hạn, năm 2014 Hà Nội vinh danh 132 thủ khoa tốt nghiệp có thành tích học tập xuất sắc và tham gia tích cực công tác đoàn, phong trào thanh niên, trong đó có 37 nữ nam và 95 nữ ([www.news.zing.vn](http://www.news.zing.vn)). Ngược về mấy năm trước đó cũng vậy như năm 2008 có 99 sinh viên, trong đó 77 là nữ và 22 là nam ([www.dantri.com.vn](http://www.dantri.com.vn)); năm 2009



con số lần lượt là 82 nữ và 55 nam trong số 137 sinh viên thủ khoa được vinh danh ([www.ione.vnexpress.net](http://www.ione.vnexpress.net)).

Nhưng, khi phong hàm giáo sư, phó giáo sư, trao học vị tiến sĩ thì ngược lại nam nhiều, nữ ít. Theo một báo cáo được Thứ trưởng Bộ giáo dục Bành Tiến Long công bố hồi cuối tháng 10 năm 2010, thì phụ nữ chỉ chiếm 11% trong số các tiến sĩ và thạc sĩ, trong khi chỉ có 1% số giáo sư ở Việt Nam là phụ nữ. Giải thích về thực trạng này, giáo sư Phạm Phụ, giảng viên trường đại học Bách Khoa thành phố Hồ Chí Minh, một người thường lên tiếng góp ý về chất lượng giáo dục tiến sĩ tại Việt Nam nói: *“Trong thực tế thường thường số giáo sư nữ tương đối ít, vì phụ nữ theo văn hóa phương Đông thì thường gánh vác công việc gia đình nhiều hơn. Vì vậy, mặc dù trong mặt bằng chung thì chưa cao, nhưng trong điều kiện của Việt Nam để đạt đến giáo sư thì các chị em cũng phải cố gắng nhiều lắm. Phụ nữ thường đến giai đoạn lên được bậc tiến sĩ, phó giáo sư thì cũng là lúc có con cái, gia đình nữa”* ([www.voanews.com](http://www.voanews.com)).

Bên cạnh tuổi tác, giới tính thì hoàn cảnh gia đình, nhận thức của bản thân cũng ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao trình độ của giảng viên. Không phải giảng viên nào cũng có điều kiện gia đình thuận lợi để tập trung vào công việc chuyên môn. Đôi khi thầy cô phải lo toan những thứ khác để nuôi sống gia đình vì thu nhập từ công việc chưa đủ nuôi sống bản thân và gia đình. Yếu tố không kém phần quan trọng là nhận thức của bản thân trong việc nâng cao trình độ. Nếu thầy cô thỏa mãn với kiến thức hiện có, với tri thức mà được học mấy năm đại học, cao học hay nghiên cứu sinh thì rất khó để thầy cô chuyên tâm vào nghiên cứu khoa học để cập nhật, trau dồi, mở mang kiến thức. Khi đó đúng như GS.TS Nguyễn Quang Ngọc đã nói *“Giảng những điều cũ kỹ chỉ gây hại cho người học”* ([www.vietnamnet.vn](http://www.vietnamnet.vn)).

#### **1.4.2. Yếu tố khách quan**

Những yếu tố khách quan ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học bao gồm chế độ, chính sách đãi ngộ và trọng dụng về lương, thu nhập, thăng tiến; môi trường làm việc.

Chế độ đãi ngộ và trọng dụng về lương, thu nhập, thăng tiến. Thậm chí những vấn đề này trở nên “nhàm chán”, thành điệp khúc “biết rồi khổ lắm nói mãi” mỗi khi bàn luận về vấn đề giáo dục nói riêng trên các diễn đàn của Quốc hội, báo chí hay trong các cuộc họp và cũng được các chuyên gia trong và ngoài nước luận bàn một cách sôi nổi. Đây là điều dễ hiểu vì con người làm việc luôn có mục đích, chứ không phải theo bản năng như con vật, nghĩa là câu hỏi luôn được đặt ra trong đầu mỗi người là “tôi được cái gì khi tôi làm việc này”. Tất nhiên cái lợi ích thu về là vì tập thể hay vì cá nhân, vì số đông hay số ít thì mới chứng minh được cái lợi đó là tích cực hay tiêu cực, tốt hay xấu,...

Hơn nữa, bản chất của học thuyết Mác là về phân chia lợi ích, về vật chất nên yếu tố đãi ngộ về thu nhập, lương bổng, thăng tiến là chính đáng, không trái với quan điểm của Mác. Thiết nghĩ nguyên nhân cốt lõi, gốc rễ dẫn đến bất công, bóc lột trong chủ nghĩa tư bản là do phân chia lợi ích, thu nhập không đồng đều giữa một bên làm (người lao động) và bên hưởng thụ (chủ tư bản). Do vậy, ở phạm vi hẹp trong ngành giáo dục thì việc các giảng viên hứng thú hay thờ ơ với việc nâng cao chất lượng giảng dạy hay nâng cao trình độ chuyên môn cũng phụ thuộc chủ yếu, cơ bản vào chính sách đãi ngộ về thu nhập, lương bổng và thăng tiến. Nếu thu nhập cao, lương nhiều, lại được thăng tiến, trọng dụng đúng với khả năng họ cống hiến thì không có lí do gì giảng viên lại dừng phấn đấu. Ngược lại, cống hiến nhiều, hy sinh nhiều lợi ích riêng tư để cho công việc nhưng đáp lại là sự đối xử thiếu công bằng, không tương xứng với công sức, trí tuệ bỏ ra, thử hỏi lần sau và ai còn dám “dấn thân” nữa không hay chỉ là “con thiêu thân” nướng cho kẻ khác hưởng thụ.

Tuy nhiên, đối với giảng viên, thuộc giới trí thức, tinh hoa của xã hội không quá đặt cao về lợi ích vật chất hay thăng tiến chức tước như ở các lĩnh vực khác. Thay vào đó, giới trí thức, giới nghiên cứu hay giảng viên đại học cần được có các điều kiện làm việc với đầy đủ các trang thiết bị phục vụ nghiên cứu, công việc. Đây được gọi là môi trường làm việc. Nếu không có môi trường làm việc với các điều kiện làm việc thuận lợi thì thử hỏi dù có tiền nhiều, lương cao, chức lớn thì cũng trở nên vô nghĩa đối với kẻ trí thức. Cái lòng tự trọng, cái liêm

sỹ của kẻ sỹ không cho phép chỉ hưởng thụ vật chất mà không chịu cống hiến. Ngược lại họ đề cao thậm chí bỏ qua cả lợi ích vật chất nếu như có điều kiện làm việc lý tưởng; nếu họ được xã hội công nhận cống hiến tài năng của họ thì họ sẵn sàng “xả thân” cho công việc, cho nghiên cứu. Đây không phải “tính sỹ” của kẻ sỹ mà là một trong những loại nhu cầu mà đã được Maslow nói đến với thuyết nhu cầu của con người có 5 cấp bậc thì bậc thứ 5 chính là nhu cầu tự thể hiện bản thân (self-actualization) – muốn sáng tạo, thể hiện khả năng, thể hiện bản thân, có được và được công nhận là thành đạt ([www.vi.wikipedia.org](http://www.vi.wikipedia.org)).

### **1.5.Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Đại học Quốc gia Singapore và bài học cho trường ĐHTCQTKD**

Sự ra đời các trường đại học, viện nghiên cứu đến nay đã được hàng trăm năm, thậm chí hàng nghìn năm. Với lịch sử lâu đời như vậy chắc chắn sẽ có những trường thành công trong quá trình phát triển của mình và tất yếu có những trường khó tránh khỏi sự thất bại hoặc thành công không như mong đợi. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để học hỏi được những kinh nghiệm thành công và tránh “vết xe đổ” của các trường. Khi đó sự thành công đã hiện hữu, không phải đi tìm. Tuy nhiên, thực tế thì hệ thống giáo dục đại học của Singapore nói chung và Đại học quốc gia Singapore (NUS) nói riêng đã tìm riêng cho mình con đường phát triển bằng việc học hỏi những mô hình đại học thành công, uy tín nhất trên thế giới như Cambridge, Havard. Kết quả hiện nay giáo dục đại học Singapore sánh ngang với các trường đại học của các nước phát triển dù “sinh sau đẻ muộn” hàng chục năm, trăm năm. Do nguồn tài liệu có hạn, nên học viên chỉ tập trung lấy Singapore làm kinh nghiệm thực tiễn cho trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh để học hỏi và rút ra bài học cho mình trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của mình để có thể cất cánh và vươn xa trong thời gian tới.

#### **1.5.1.Kinh nghiệm của Đại học Quốc gia Singapore**

Đại học Quốc gia Singapore(*National University of Singapore - NUS*) được thành lập trên cơ sở sáp nhập hai trường đại học tại Singapore là: Đại học Singapore và Đại học Nanyang. Năm 1981, Viện Công nghệ Nanyang thuộc Đại

học Quốc gia Singapore được thành lập. Năm 1991, Viện này trở thành Đại học Công nghệ Nanyang. Năm 2011, Đại học Quốc gia Singapore có 26.418 sinh viên đại học và 6.308 sinh viên sau đại học, đội ngũ giảng dạy có 2402 người, có nguồn cung ứng tài chính đạt 1,688 tỷ USD ([www.vi.wikipedia.org](http://www.vi.wikipedia.org)).

Đại học Quốc gia Singapore và Trường đại học Công nghệ Nanyang là hai trường đại học duy nhất của Singapore lọt vào top 100 trường đại học tốt nhất của thế giới và khu vực. Theo đánh giá xếp hạng của *The Times Higher Education Supplement (THE)* trong các năm 2004, 2005, 2006, 2007 lần lượt được xếp hạng thứ 18, 22, 19 và 18 của thế giới ([www.vi.wikipedia.org](http://www.vi.wikipedia.org)). Đến năm 2015 Đại học Quốc gia Singapore xếp thứ 12 của thế giới và thứ 1 của châu Á ([www.en.wikipedia.org](http://www.en.wikipedia.org)). Hơn nữa, một trường đại học được cả thế giới công nhận về “tính chuẩn” rõ ràng phải hội đủ các yếu tố như đội ngũ lãnh đạo, quản lý giáo dục đại học, chất lượng giáo viên, hệ thống cơ sở vật chất, ngành học phù hợp nhu cầu xã hội, sinh viên tốt nghiệp có khả năng làm việc tốt ở các công ty.

Đầu tư cao độ cho nhân lực quản lý giáo dục đại học là một bí quyết thành công trong đổi mới giáo dục đại học của Singapore. Họ lựa chọn đội ngũ lãnh đạo, quản lý đạt chuẩn quốc tế, phải là người có năng lực và luôn tâm huyết, cực kỳ mạnh dạn trong thể hiện quan điểm cá nhân, dám hi sinh cho sự nghiệp đổi mới. Để thực hiện sự nghiệp đổi mới này, ông Lý Quang Diệu yêu cầu Bộ trưởng Bộ Giáo dục “*nếu anh thực hiện được như thế thì anh hãy nhận làm bộ trưởng*”. Bộ trưởng suy nghĩ một tuần rồi cam kết “*tôi sẽ làm được như thế*”. Ngoài việc lựa chọn nhà lãnh đạo, thì các nhà quản lý giáo dục đại học Singapore đã đến thăm Anh và Mỹ, chọn hai trường đại học hàng đầu là Cambridge và Harvard để học tập, vận dụng theo hoàn cảnh thực tế của đất nước mình, chứ không đến một mô hình thứ cấp dù cũng đạt chất lượng rất cao, ví dụ như Hàn Quốc - nơi đã học mô hình của Mỹ và về thực hiện rất thành công vì “*tuy giỏi nhưng họ đã là phiên bản thứ yếu*”. Và khi chưa có cán bộ đủ trình độ làm giám đốc, hiệu trưởng một trường đại học chuẩn quốc tế thì nên thuê người có đủ khả năng đảm nhiệm từ các trường đại học hàng đầu thế giới. Ví dụ như Đại

học Quản lý Singapore (Singapore Management University – SMU) đã thuê cả giám đốc và phó giám đốc từ Mỹ và Anh. Tuy nhiên, người được thuê đó phải làm ba việc: một là quản lý trường đó theo chuẩn quốc tế, hai là chỉ định và đào tạo người đủ năng lực để tiếp quản công việc này, ba là chuyên giao toàn bộ qui trình công nghệ quản lý đó cho người được lựa chọn kế nhiệm ([www.tuoitre.vn](http://www.tuoitre.vn)).

Ngoài ra, NUS chú trọng đến đội ngũ giảng viên. NUS luôn quan tâm người giảng viên không những giỏi về lý thuyết mà còn phải có kinh nghiệm thực tế, nghĩa là họ quan niệm: **“Không làm nghề sao dạy được nghề?”** Cụ thể những ai muốn trở thành giáo viên ở NUS phải là những người có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực đó, đặc biệt phải có nhiều kinh nghiệm sống, làm việc và học tập ở nước ngoài. NUS luôn ưu tiên cho những người có kinh nghiệm sống, kinh nghiệm nghề nghiệp để tuyển dụng vì giáo viên sẽ không truyền thụ được kiến thức khi họ chưa kinh qua công việc, chưa từng trải trong lĩnh vực mà họ giảng dạy. Ví như muốn giảng dạy báo chí, rõ ràng giáo viên phải đã hoặc đang công tác tại một tòa soạn báo chí, có kinh nghiệm nghề nghiệp trong phỏng vấn, thu thập thông tin, viết bài ([www.dantri.com.vn](http://www.dantri.com.vn)).

Nói một cách khác, một trong những nguyên tắc giáo dục đại học ở Singapore là nguyên tắc “ông thầy và thời đại”, nghĩa là người thầy phải luôn cập nhật và giúp sinh viên nắm bắt những thông tin thời sự mới nhất của lĩnh vực mình phụ trách. Ông thầy dạy về văn học có trách nhiệm “truyền” vào sinh viên những hơi thở mới nhất, nóng nhất của đời sống văn học đương đại. Ông thầy dạy về marketing buộc phải giới thiệu được sự thay đổi trong xu hướng tiếp cận thị trường hôm nay. Ông thầy dạy báo chí phải làm cho sinh viên của mình “sống” và “thở” trong môi trường truyền thông hiện đại... Như thế giáo án của các thầy là một thứ giáo án mở, nơi mà những tri thức tiên tiến, hiện đại được cập nhật không ngừng nghỉ.

Người ta tính rằng kiến thức của nhân loại trong năm năm gần đây bằng tổng số kiến thức trong 5.000 năm trước cộng lại. Điều này có nghĩa trong thời đại hiện nay, nếu không chịu cập nhật những thông tin mới, dù chỉ trong một ngày, chúng ta sẽ bị tụt hậu rất xa.

Chính vì khi ngồi trên ghế giảng đường, nếu sinh viên không được cập nhật, nắm bắt những tri thức mới (cái mà người ta gọi là “hoi thở của thời đại”) thì sau khi tốt nghiệp họ không thể bắt tay vào công việc chuyên môn của mình ngay. Họ buộc phải chấp nhận một khoảng thời gian rất lãng phí là thời gian “đào tạo lại”, có khi kéo dài tới 1 - 2 năm ([www.tuoitre.vn](http://www.tuoitre.vn)).

### **1.5.2. Bài học rút ra cho trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên**

**Bảng 1.1. Ba trường đại học của Việt Nam xếp hạng cao nhất theo đánh giá của CSIC năm 2014**

<b>TT</b>	<b>Trường</b>	<b>Việt Nam</b>	<b>Đông Nam Á</b>	<b>Châu Á</b>	<b>Thế giới</b>
1	ĐHQGHN	1	23	179	899
2	ĐH Cần Thơ	2	54	454	1850
3	ĐHSPHN	3	57	479	1935

*Nguồn: [www.vnu.edu.vn](http://www.vnu.edu.vn)*

Trên đây Luận văn đã nghiên cứu nguyên nhân và bí quyết khiến Đại học quốc gia Singapore(NUS) và giáo dục đại học Singapore thành công vượt bậc trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và tạo dựng một thương hiệu, vị trí mang tầm cỡ quốc tế và khu vực. Tất nhiên ở đây thoạt nhìn ta thấy có sự chênh lệch quá lớn giữa Đại học quốc gia Singapore với trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh. Xét mặt tài chính, Đại học quốc gia Singapore có nguồn cung ứng tài chính hiến tặng từ bên ngoài (endowment) đến năm 2011 gần 2 tỷ USD, tương đương hơn 40 nghìn tỷ VNĐ trong khi nguồn thu, chưa có tiền tiền tặng, của trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh trong năm 2014 đạt gần 60 tỷ VNĐ. Xét về nhân sự, chuyên ngành đào tạo và sinh viên đang theo học cũng tương tự. Phép so sánh này giống như giữa một gã khổng lồ với một anh chàng tí hon.

Một sự chênh lệch nữa là về đẳng cấp xếp hạng trường, NUS luôn là trường thuộc Top tốt nhất trên thế giới theo xếp hạng của Quacquarelli Symonds (QS) World University và Times Higher Education World University Rankings. Năm 2015 QS World University Rankings xếp NUS hạng 12 trên thế giới và

nhất châu Á còn Times Higher Education World University Rankings xếp NUS hạng 26 trên thế giới và nhất châu Á và thuộc 21 trường đại học danh tiếng toàn cầu ([www.en.wikipedia.org](http://www.en.wikipedia.org)). Ngược lại trường ĐHTCQTKD chỉ là một trường đại học non trẻ, mới nâng cấp lên đại học từ năm 2012, chưa có tên tuổi trên bản đồ giáo dục đại học Việt Nam, sao dám nghĩ đến xếp hạng ở khu vực và thế giới. Điều này cũng không có gì bất thường với trường ĐHTCQTKD. Thực tế các trường đại học của Việt Nam chưa được thế giới xếp hạng và đánh giá cao. Theo ông Nguyễn Thiện Nhân cho biết chưa có một trường đại học nào của Việt Nam nằm trong top 500 đại học hàng đầu thế giới. Kết quả xếp hạng 100 trường đại học hàng đầu khu vực châu Á - Thái Bình Dương năm 2007 cũng không có trường đại học nào của Việt Nam ([www.chuyentrang.tuoitre.vn](http://www.chuyentrang.tuoitre.vn)). Sang năm 2014, CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas - CSIC) thuộc Bộ giáo dục Tây Ban Nha đã công bố trên Webometrics bảng xếp hạng các trường đại học trong năm 2014 trên toàn thế giới. Dưới đây là kết quả ba trường đại học xếp hạng cao nhất trong số 120 trường đại học và cao đẳng tại Việt Nam (**Xem Bảng 1.1**).

**Bảng 1.2. Ba trường đại học của Việt Nam xếp hạng cao nhất theo đánh giá của URAP năm 2014**

TT	Trường	Việt Nam	Châu Á	Thế giới
1	ĐHBKHN	1	650	1.932
2	ĐHQGTPHCM	2	662	1.963
3	ĐHSPHN	3	479	1.935

*Nguồn: [www.vietnamnet.vn](http://www.vietnamnet.vn)*

Đầu năm 2014 theo xếp hạng của URAP (University Ranking by Academic Performance) mà được Viện Tin học (Informatics Institute) của Đại học Kỹ thuật Trung Đông (Middle East Technical University - METU) của Thổ Nhĩ Kỳ, thì Việt Nam có ba trường đại học được xếp hạng nhất (**Xem Bảng 1.2**).

Tuy nhiên, K.Mark nói tôi được nổi tiếng chính là bởi tôi biết đứng trên vai của những người khổng lồ. Do vậy, việc học hỏi thành công của những gã khổng lồ về giáo dục, đào tạo như NUS là một dịp để Trường ĐHTCQTKD học hỏi được những bài học kinh nghiệm; qua đó áp dụng sao cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của trường, chứ không phải là sự sao chép nguyên

si.Điều này giống như NUS ban đầu sang hẳn Đại học Havard và Cambridge học hỏi và đến nay đã thành công, vươn ra thế giới và khu vực. Trên cơ sở nghiên cứu thành công của NUS, có thể rút ra các bài học cho ĐHTCQTKD như sau:

*Một là, chính quyền Singapore và NUS chú trọng đến xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý có trách nhiệm, bản lĩnh và quyết tâm thực hiện đổi mới để đưa ngành giáo dục Singapore, đưa NUS cất cánh. Người lãnh đạo phải cam kết làm được nhiệm vụ thì mới nhận chức vụ như Thủ tướng Lý Quang Diệu nói với Bộ trưởng Giáo dục rằng “nếu anh thực hiện được như thế thì anh hãy nhận làm bộ trưởng”. Đây là cái “liêm sỉ”, “tự trọng” của kẻ sĩ và người lãnh đạo trước nhân dân, trước đồng nghiệp, trước tập thể. Họ lên làm lãnh đạo là để cống hiến, để thể hiện năng lực, chứ không phải “cố leo lên” lãnh đạo bằng mọi giá lên rồi thì “tham quyền cố vị” để trục lợi cho bản thân, cho gia đình hay lên cao để được an toàn hơn. Một đội ngũ lãnh đạo, quản lý như vậy mà không thành công mới là chuyện lạ. Bác Hồ đã nói “cán bộ là cái gốc của mọi việc”, dân gian nói “một người lo bằng kho người làm”, nghĩa là cán bộ giỏi thì công việc sẽ chạy, cán bộ tồi thì công việc trì trệ, hỏng việc.*

Từ việc này ĐHTCQTKD khi bổ nhiệm, trọng dụng cần phải căn cứ vào năng lực, uy tín để giao nhiệm vụ, chứ không câu nệ thân quen, họ hàng hay nịnh bợ. Khổng Minh cũng nói “Vì việc mà chọn người thì trị, vì người mà chọn việc thì loạn”. Do vậy, ĐHTCQTKD đang giai đoạn đầu của phát triển ở bậc đại học và cũng là giai đoạn cạnh tranh mạnh mẽ giữa các trường đại học khi đại học đã “về làng” nên hơn bao giờ hết lúc này phải biết hy sinh cái nhỏ để chọn hoặc thuê người có tài có năng lực lên làm lãnh đạo, làm quản lý thì mới đưa trường có cơ hội phát triển lâu dài, tạo ra thương hiệu uy tín trước mắt trên bản đồ giáo dục đại học Việt Nam.

*Hai là, NUS nhấn mạnh đến chất lượng giảng dạy, mà muốn có chất lượng giảng dạy thì phải có đội ngũ giảng dạy chất lượng, nghĩa là không có thầy giỏi thì không có trò giỏi, đúng như câu nói “Thầy nào trò nấy – Like master like man”. Đại học quốc gia Singapore đòi hỏi người thầy vừa có kinh*



nghiệm sống vừa có kinh nghiệm nghề nghiệp vì họ cho rằng giáo viên sẽ không truyền thụ được kiến thức khi họ chưa kinh qua công việc, chưa từng trải trong lĩnh vực mà họ giảng dạy. Nếu giáo viên lên lớp chỉ là một mớ kiến thức cũ kỹ, lạc hậu, lý thuyết suông, thì những loại kiến thức này chỉ giống như liều thuốc “gây mê” khiến sinh viên ngủ gật trên lớp và “tê dại” với việc tự học, tự nghiên cứu, lấy gì mà sáng tạo nữa. Thậm chí, đúng như GS.TS Nguyễn Quang Ngọc nói “*những điều cũ kỹ chỉ gây hại cho người học*” (<http://vietnamnet.vn>).

Từ kinh nghiệm đó suy ra Trường ĐHTCQTKD là một trường chuyên đào tạo về các lĩnh vực kế toán, kinh tế, tài chính, quản trị kinh doanh, giả sử giảng viên giảng dạy về thị trường chứng khoán mà chưa một lần lên sàn chứng khoán, chưa kinh doanh chứng khoán, hoặc giáo viên dạy về marketing mà chưa một lần đi làm về marketing...thì thử hỏi các giảng viên này không biết sẽ giảng dạy sinh viên những gì hay chỉ là một mớ kiến thức trong sách vở mà ngay đến giảng viên cũng chưa hiểu hết trong thực tế diễn ra như thế nào, dẫn đến chất lượng đào tạo giảng dạy sẽ như thế nào. Do đó, nhà trường cần tạo điều kiện cho giảng viên hay giảng viên phải chủ động thâm nhập vào thực tế của môn mình đang giảng dạy để làm sao đưa kiến thức từ sách vở ra ngoài thực tế áp dụng và đưa kiến thức thực tế bên ngoài vào nhà trường để giảng dạy. Bằng cách này việc giảng dạy sẽ không xa rời thực tế và đáp ứng đúng như cầu xã hội đang cần gì, chứ không phải như hiện nay chỉ giảng dạy mang tính hình thức mà không biết bên ngoài thực tế đang diễn ra như thế nào. Cao hơn nữa phải đi dần đến đào tạo theo nhu cầu của xã hội. Muốn đào tạo theo cách này thì đội ngũ giảng viên phải tiên phong về thực tế xem xã hội đang cần gì, thiếu gì; trên cơ sở đó mới thiết kế, xây dựng bài giảng, giáo án phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tế đang đòi hỏi.

Đặc biệt, chất lượng hay trình độ đội ngũ giảng viên là tiêu chí đánh giá quan trọng để phân loại, xếp hạng trường đại học theo hướng nghiên cứu, ứng dụng hay thực hành theo Nghị định 73 của Chính phủ. Ở đẳng cấp quốc tế, trình độ đội ngũ giảng viên từ tiến sỹ, phó giáo sư, giáo sư cũng chiếm trọng số cao trong các tiêu chí xếp hạng 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... ([www.vnn.vietnamnet.vn](http://www.vnn.vietnamnet.vn)). Do đó, bên cạnh việc củng cố kiến thức thực tế cho giảng viên thì việc chuẩn hóa đội ngũ giảng viên bằng việc nâng cao trình độ là việc làm cấp bách và có tính lâu dài đối với trường ĐHTCQTKD với số tiến sỹ hiện nay chỉ có 7, quá ít của một trường đại học.

*Ba là, NUS nhấn mạnh đến công tác nghiên cứu khoa học, trong đó đề cao tính đổi mới và sáng tạo.* NUS luôn xác định đổi mới và sáng tạo, nhất là trong nghiên cứu khoa học, là tất yếu, là nhu cầu tự thân để phát triển nhà trường. Một ví dụ thành công của Đại học quốc gia Singapore là nghiên cứu vận dụng về gen trong chữa bệnh. Singapore đạt đến trình độ cao trong lĩnh vực này là nhờ Trường ĐH Quốc gia Singapore đã “nhảy” vào đầu tư nghiên cứu từ rất sớm, trở thành một trong những trung tâm nghiên cứu hàng đầu, vượt qua được cả Nhật Bản trong lĩnh vực này ([www.tuoitre.vn](http://www.tuoitre.vn)).

Nếu so sánh về lĩnh vực nghiên cứu khoa học thì dễ nhận thấy sở dĩ các trường đại học Việt Nam khó lọt vào danh sách xếp hạng cao của thế giới và khu vực là do nghiên cứu khoa học quá mờ nhạt, thiếu sinh khí, đặc biệt có rất ít các bài báo đăng trên các tạp chí khoa học chuyên ngành quốc tế có bình duyệt trong khi đây là tiêu chí quan trọng để phân hạng và xếp hạng các trường đại học thuộc đẳng cấp nhau. Theo Giáo sư Nguyễn Văn Tuấn trong thời gian 2009-2013, Việt Nam công bố được 7227 bài báo, trong khi đó Thái Lan công bố được 27200 bài (cao hơn Việt Nam 3,8 lần), Mã Lai 33472 (cao hơn Việt Nam 4,6 lần). Singapore thì cao nhất trong nhóm với 47262 bài, cao hơn Việt Nam 6.5 lần. Còn trường ĐHTCQTKD hiện nay công tác nghiên cứu khoa học chỉ mới đang “phôi thai”, việc giảng viên viết bài gửi tạp chí khoa học chuyên ngành trong nước đã khó, mỗi năm trung bình được 20 chục bài, vắng bóng các đề tài cấp nhà nước, được 1-2 đề tài cấp bộ... Nguyên nhân do chính sách, chế độ đãi ngộ cho người làm nghiên cứu khoa học không tương xứng, không được ghi nhận nhiều trong việc trọng dụng, bổ nhiệm, dẫn đến giảng viên chưa mặn mà với công tác nghiên cứu khoa học mà chỉ “đăm chiêu” với giảng dạy là chính.

Đây là thực trạng chung của nhiều trường đại học ở Việt Nam, không riêng gì của trường ĐHTCQTKD. Qua đó, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chất lượng đào tạo thì trường ĐHTCQTKD cần khuyến khích giảng viên chú trọng hơn nữa đến công tác nghiên cứu khoa học thông qua các chế độ ưu đãi về tài chính, về những lợi ích khác để làm sao giảng viên thay đổi nếp nghĩ, lối tư duy trước đây. Vì nếu không có nghiên cứu khoa học thì mọi trường đại học nói chung và Trường ĐHTCQTKD nói riêng rất khó phát triển và cạnh tranh với các trường đại học khác.

## **CHƯƠNG 2**

# **THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – QUẢN TRỊ KINH DOANH**

### **2.1. Tổng quát về trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh**

#### **2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển**

Trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh được nâng cấp lên đại học từ năm 2012 theo Quyết định số 1320/QĐ - TTg ngày 18/9/2012 của Thủ tướng chính phủ về việc thành lập trường Đại học Tài chính - Quản trị kinh doanh thuộc Bộ Tài chính. Tiền thân của Trường ĐHTCQTKD là sự nâng cấp từ trường Cao đẳng Tài chính – Quản trị kinh doanh. Trường Cao đẳng TCQTKD là sự hợp nhất của trường Cao đẳng Tài chính Kế toán I và trường Cao đẳng bán công Quản trị kinh doanh năm 2006. Đến nay nếu tính từ sự ra đời cơ sở đào tạo đầu tiên của Trường từ năm 1965 thì Trường ĐHTCQTKD có lịch sử 51 năm thành lập. Năm 2015 Nhà trường tổ chức long trọng kỷ niệm 50 năm thành lập.

Ngay từ khi nâng cấp lên đại học, Trường ĐHTCQTKD đã lựa chọn định hướng phát triển trường thành một cơ sở giáo dục đại học định hướng thực hành. Các lĩnh vực tập trung đào tạo của Trường là kinh tế, tài chính, ngân hàng, kế toán, kiểm toán, quản trị kinh doanh, pháp luật kinh tế. Nhà trường thực hiện tốt sứ mạng cung cấp sản phẩm đào tạo chất lượng cao và chuyển giao kết quả NCKH vào thực tiễn, góp phần phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tên trường bằng tiếng Việt: Trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh.

Tên trường bằng tiếng Anh: The University of Finance and Business Administration (UFBA).

Địa chỉ: xã Trung Trắc, huyện Văn Lâm, tỉnh Hưng Yên (cơ sở 1) và Thị trấn Như Quỳnh, huyện Văn Lâm, tỉnh Hưng Yên (cơ sở 2).

Điện thoại: 0436.590.449

Email: [info@tcqtkd.edu.vn](mailto:info@tcqtkd.edu.vn)

## **2.1.2. Đặc điểm kinh tế và kỹ thuật của trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh**

### **2.1.1. Đặc điểm về sinh viên**

Trường ĐHTCQTKD, về cách thức tuyển sinh, Trường tuyển sinh đầu vào từ bậc cao đẳng đến đại học theo hai khối thi: A (Toán, Hóa, Lý) và D<sub>1</sub> (Toán, Văn, tiếng Anh); từ năm học 2015-2016 đến nay căn cứ theo Thông tư số 03/2015/TT-BGDĐT Nhà trường thực hiện xét tuyển đầu vào theo học bạ từ bậc THPT chiếm 30% của tổng chỉ tiêu tuyển sinh trong năm học 2015-2016 và trong năm học 2016-2017 việc xét từ học bạ này tăng lên 50%.

Về chỉ tiêu và quy môn tuyển sinh, thì năm học 2012-2013 trường tuyển sinh được tổng số 2.606 sinh viên, vượt chỉ tiêu đề ra, trong đó 1.872 SV hệ chính quy và 734 SV hệ liên thông. Tuy nhiên, sang các năm học sau công tác tuyển sinh của nhà trường bắt đầu gặp khó khăn, 3 năm liên tiếp không tuyển đủ so với chỉ tiêu. Cụ thể năm học 2013-2014 là năm học đầu tiên tuyển sinh bậc đại học nhưng nhà trường cũng chỉ tuyển sinh được 88,5%, tương ứng với 1.682 SV so với chỉ tiêu 1900; năm học 2014-2015 tuyển sinh đạt 78,6%, tương ứng 1.561 SV so với 2000 chỉ tiêu; tương tự năm học 2015-2016 đạt 64,25%, tương ứng 1.285 SV so với chỉ tiêu 2000 (Phòng Quản lý đào tạo).

### **2.1.2.2. Đặc điểm về cơ sở vật chất**

Cơ sở vật chất của Trường bao gồm diện tích đất sử dụng, diện tích mặt sàn phục vụ đào tạo, diện tích mặt sàn phục vụ cán bộ, giảng viên làm việc, hệ thống trang thiết bị phục vụ học tập và giảng dạy, ký túc xá sinh viên, nhà ăn sinh viên, sân thi đấu thể thao..... Trong số các nội dung trên thì diện tích đất sử dụng của Trường đạt 23,3 m<sup>2</sup>/ 1 SV so với quy định là 25 m<sup>2</sup>/ 1 SV của Thông tư 24 (04 khu đất với tổng diện tích 100.280 m<sup>2</sup>/ 4232 SV); diện tích sàn phục vụ đào tạo đạt 2,27 m<sup>2</sup>/ 1 SV so với quy định là 3 m<sup>2</sup>/ 1 SV (thư viện: 500 + phòng học và thực hành: 9170 = 9607 m<sup>2</sup>/ 1 SV /4232 SV) (**xem Bảng 2.1**).

**Bảng 2.1. Diện tích đất và các cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo**

Diễn giải		ĐVT	Thực tế
<b>1. Diện tích mặt bằng</b>		m <sup>2</sup>	
1.1.	Cơ sở 1	m <sup>2</sup>	28.131
1.2.	Cơ sở 2	m <sup>2</sup>	34.749
1.3.	Khu đất A	m <sup>2</sup>	26.000
1.4.	Khu đất B	m <sup>2</sup>	11.400
	Tổng		
<b>2. Diện tích phòng làm việc</b>		m <sup>2</sup>	2.532
<b>3. Phòng học và thực hành</b>			
3.1.	Số lượng phòng học	phòng	56
3.2.	Diện tích phòng học	m <sup>2</sup>	8.534
3.3.	Số lượng phòng thực hành	phòng	12
3.4.	Diện tích các phòng thực hành	m <sup>2</sup>	573
<b>4. Thư viện</b>			
4.1.	Diện tích thư viện	m <sup>2</sup>	500
4.2.	Số lượng đầu sách, tạp chí	Đầu	1.758
4.3.	Số lượng sách, báo, tạp chí	Bản	9.817
<b>5. Ký túc xá và nhà ăn sinh viên</b>			
5.1.	Diện tích ký túc xá	m <sup>2</sup>	6.759
5.2.	Số phòng	Phòng	215
5.3.	Diện tích nhà ăn	m <sup>2</sup>	944
6.	Sân bãi và nhà thi đấu văn hóa, thể dục thể thao	m <sup>2</sup>	3.687
7.	Hội trường	m <sup>2</sup>	1.950

**Nguồn: Phòng Quản trị thiết bị**

Trường có 72 phòng làm việc ở 2 cơ sở với tổng diện tích 2532m<sup>2</sup> được trí làm phòng làm việc cho Ban giám hiệu, 8 khoa, 8 phòng và 4 trung tâm, 01 Ban Quản lý KTX với diện tích bình quân 8,4m<sup>2</sup>/người đáp ứng được yêu cầu theo quy định.

Trường có 08 khu ký túc xá ở 02 cơ sở với tổng diện tích 6759m<sup>2</sup>, gồm 215 phòng đáp ứng khoảng 1.931 chỗ ở (trong đó có 188 phòng có công trình phụ khép kín) đáp ứng 32% tổng số người học trong toàn trường; 06 cửa hàng ăn có diện tích 944m<sup>2</sup>; 2 sân bóng đá Mini; 01 Sân giáo dục thể chất; 01 nhà thi đấu cầu lông; 03 sân bóng chuyền... với tổng diện tích 3687m<sup>2</sup> bình quân 0,6m<sup>2</sup>/SV .

Về trang thiết bị trường đã đầu tư tổng số máy tính là 828 trong đó có 12 phòng thực hành máy vi tính với tổng số 400 máy vi tính, 02 thư viện được trang bị 63 máy vi tính. Tất cả máy tính đều được nối mạng Internet để phục vụ cho việc giảng dạy và học tập (Phòng Quản trị thiết bị).

### 2.1.3.3. Đặc điểm về tài chính

Đặc điểm tài chính được xem xét dưới hai khía cạnh là nguồn thu và hoạt động chi hàng năm.

- Xét về nguồn thu

**Bảng 2.2. Nguồn thu hàng năm giai đoạn 2012-2015**

Nguồn thu	Số lượng (triệu đồng)			
	2012	2013	2014	2015 (dự toán)
<b>1. Nguồn ngân sách nhà nước cấp</b>	<b>17.804</b>	<b>20.469</b>	<b>31.816</b>	<b>24.150</b>
1.1. Chi giáo dục đào tạo	17.108	19.428	31.316	23.150
1.2. Chi đào tạo bồi dưỡng cán bộ	500	541	500	500
1.3. Chi chương trình mục tiêu quốc gia	196	500	0	500
<b>2. Nguồn thu sự nghiệp</b>	<b>28.427</b>	<b>29.656</b>	<b>27.204</b>	<b>35.100</b>
2.1. Học phí	23.191	23.092	21.021	30.000
2.2. Lệ phí dự thi, dự tuyển	492	243	403	400
2.3. Liên kết đào tạo	2.608	3.400	1.328	1.500
2.4. Thu khác	2.136	2.921	4.452	3.200
<b>Tổng cộng</b>	<b>46.231</b>	<b>50.125</b>	<b>59.020</b>	<b>59.250</b>

**Nguồn: Phòng Tài chính kế toán**

Nhìn Bảng 2.2 và 2.3 cho thấy rằng nguồn thu của nhà trường chủ yếu từ ngân sách Nhà nước cấp và nguồn thu sự nghiệp, trong đó nguồn ngân sách cấp tăng giảm phụ thuộc vào nguồn thu sự nghiệp của trường hàng năm. Điển hình như năm 2012 ngân sách cấp chỉ chiếm 38,51% nhưng năm 2014 ngân sách vọt lên 53,91%; tương tự với nguồn thu sự nghiệp của trường lần lượt là 61,49% và 46,09%. Nguyên nhân của việc tăng giảm này là phụ thuộc quy mô đào tạo của trường. Như mục đặc điểm sinh viên đã trình bày quy mô đào tạo 3-4 năm gần đây của trường giảm do tuyển sinh không đủ chỉ tiêu cho cả hệ chính quy và liên kết đào tạo. Hệ quả nguồn thu của trường giảm xuống vì nguồn thu chính của trường từ học phí, năm 2012 nguồn thu từ học phí chiếm 50,16% nhưng năm học 2014 giảm xuống còn 35,62%. Nguồn thu từ liên kết đào tạo cũng giảm mạnh từ 6,78% năm 2013 xuống còn 2,25% năm 2014.

**Bảng 2.3. Cơ cấu nguồn thu hàng năm giai đoạn 2012-2015**

Nguồn thu	Tỷ lệ (%)			
	2012	2013	2014	2015 (dự toán)
<b>1. Nguồn ngân sách nhà nước cấp</b>	38.51	40.84	53.91	40.76
1.1. Chi giáo dục đào tạo	37.01	38.76	53.06	39.07
1.2. Chi đào tạo bồi dưỡng cán bộ	1.08	1.08	0.85	0.84
1.3. Chi chương trình mục tiêu quốc gia	0.42	1.00	0.00	0.84
<b>2. Nguồn thu sự nghiệp</b>	61.49	59.16	46.09	59.24
2.1. Học phí	50.16	46.07	35.62	50.63
2.2. Lệ phí dự thi, dự tuyển	1.06	0.48	0.68	0.68
2.3. Liên kết đào tạo	5.64	6.78	2.25	2.53
2.4. Thu khác	4.62	5.83	7.54	5.40
<b>Tổng cộng</b>	100.00	100.00	100.00	100.00

**Nguồn: Phòng tài chính kế toán**

**Bảng 2.4. Các khoản chi và cơ cấu chi của Trường giai đoạn 2012-2015**

*ĐVT: Triệu đồng*

TT	Nội dung chi	2012		2013		2014		2015 (dự toán)	
		Số tiền	Tỷ lệ (%)	Số tiền	Tỷ lệ (%)	Số tiền	Tỷ lệ (%)	Số tiền	Tỷ lệ (%)
1	Chi cho con người	23.210	54	25.523	54,5	27.236	47	27.420	50,6
2	Chi hành chính quản lý	3.557	8,2	4314	9,2	4.309	7,3	4.917	9,1
3	Chi nghiệp vụ chuyên môn	3.739	8,6	3.390	7,2	2.581	4,4	4.722	8,7
4	Chi sửa chữa thường xuyên TSCĐ	1.040	2,4	1.587	3,4	1.264	2,1	1.453	2,6
5	chi khác	3.667	8,5	3.879	8,3	3.861	6,5	3.915	7,2
6	Chi mua sắm, tăng cường CSVC	7.113	16,6	7.035	15	18.761	32	10.423	20
7	Chi đào tạo bồi	500	1,2	541	1,2	800	1,3	800	1,4



	dưỡng								
8	Chi chương trình mục tiêu quốc gia	196	0,5	500	1,2	0	0	500	1,2
	Tổng cộng	43.022	100	46.769	100	58.812	100	54.150	100

**Nguồn: Phòng Tài chính kế toán**

*- Xét về hoạt động chi*

Hoạt động chi của trường tập trung nhiều vào chi cho con người, bình quân chiếm trên dưới 50%. Cao nhất là năm 2013 chiếm 54,5%, kể đến năm 2012 chiếm 54% và thấp nhất là năm 2014 chiếm 47%. Năm 2013 số tiền vượt giờ trả cho giảng viên cao nhất với số tiền chi trả là hơn 1.027.013.920 đồng và năm 2014 số tiền vượt giờ trả cho giảng viên ít nhất với con số tương ứng là 678.068.700 đồng, đến năm 2015 con số này nhỉnh lên một chút với số tiền là 837.589.070 (Phòng Quản lý Đào tạo). Khoản chi lớn thứ hai của trường là chi mua sắm, tăng cường cơ sở vật chất. Năm 2014 khoản chi này vọt lên 32%, cao nhất trong giai đoạn 2012-2015 là do trong năm này công tác mua sắm, cải tạo, sửa chữa cơ sở vật chất nhiều hạng mục, công trình bao gồm:

- Lắp đặt 03 phòng học đa năng (01 phòng cơ sở 1, 02 phòng tại cơ sở 2).
- Lắp đặt 01 phòng Thực hành ngân hàng.
- Mua sắm, lắp đặt 02 phòng máy tính phục vụ thư viện.
- Thực hiện cải tạo toàn bộ hệ thống cấp nước sinh hoạt tại 2 cơ sở.
- Tiến hành Cải tạo, sửa chữa lớn nhà Hiệu bộ cơ sở 2, KTX A1 cơ sở 1.
- Tiến hành các thủ tục đấu thầu, ký kết hợp đồng và đang triển khai các gói thầu: Cải tạo KTX A2, gói thầu phòng cháy chữa cháy cơ sở 2, gói thầu cải tạo trạm biến áp cơ sở 1. Các hạng mục này sẽ hoàn thành bàn giao đưa vào sử dụng trong quý 3 năm 2015 (**Bảng 2.4**).

## **2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh**

### **2.2.1. Về thể lực**

Sức khỏe hay thể lực là một trong hai tài sản quý giá nhất của con người. Tiêu chí này được quy định rõ trong thông báo tuyển dụng của nhà trường như nam giới cao từ 1.60cm trở lên, nữ cao từ 1.55cm trở lên; ngoại hình phù hợp với nghề giáo, không nói lắp, nói ngọng, không bị khuyết tật.

Theo kết quả khám sức khỏe đội ngũ giảng viên năm 2014 do Trạm Y tế của nhà trường cho biết 80% đạt sức khỏe loại A; 20% còn lại đạt loại B. Đặc biệt, không có giảng viên nào mắc bệnh truyền nhiễm nguy hiểm, nghiện ngập. Một số ít mắc bệnh gout, tiểu đường. Một số khác bị hạn chế về thị lực do cận thị, loạn thị. Về cơ bản đội ngũ giảng viên đạt yêu cầu sức khỏe để đảm nhận công tác.

Về điều kiện chăm sóc y tế, Nhà trường có hai cơ sở thì đều có hai trạm y tế trực 24/24 giờ. Trạm y tế có 6 người, trong đó 1 bác sỹ và 05 y sỹ.

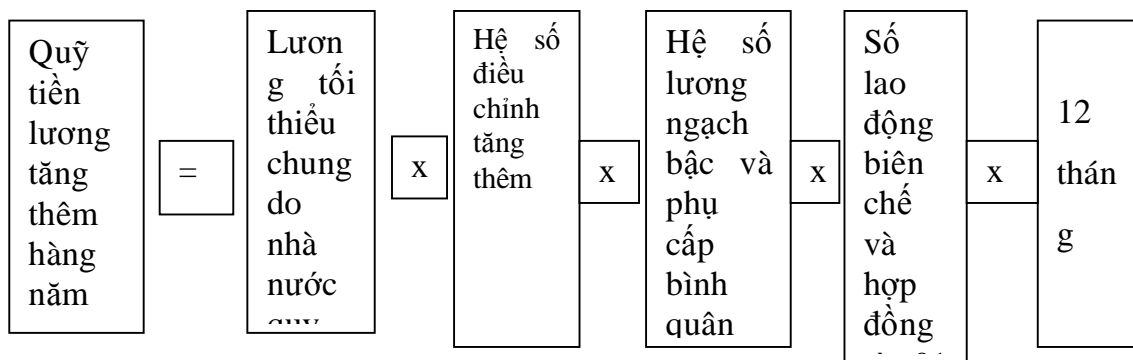
Để tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên tái sản xuất sức lao động tốt hơn, tạo lập mối quan hệ tốt hơn trong trường, hàng năm Nhà trường tổ chức thăm quan, nghỉ mát cho đội ngũ giảng viên theo chế độ 3 triệu đồng/người/năm, đầu năm chi 200.000 đồng đi lễ chùa đầu năm; cuối năm chi 200.000đ tiền tất niên. Ngoài ra, chi các khoản phúc lợi xã hội khác như ốm đau, tai nạn, hiếu hỉ...theo Quy chế chi tiêu nội bộ của Nhà trường.

Về điều kiện làm việc, an toàn lao động, mỗi giảng đường đều được trang bị đầy đủ hệ thống ánh sáng, quạt điện, loa, amplier, micro, projectors, máy vi tính...nhằm vừa nâng cao hiệu quả, chất lượng giảng dạy vừa giảm tiêu hao sức lao động quá mức cho giảng viên trong điều kiện lớp học đông sinh viên, trời nắng nóng, mưa gió.

Về đãi ngộ vật chất và lương thưởng, thu nhập của giảng viên trong Trường có mức lương được hưởng theo đúng mức lương mà nhà nước quy định theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về Chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ

trang. Bên cạnh đó Nhà trường còn có phần thu nhập tăng thêm được quy định theo Quyết định số 141/QĐ-ĐHTCQTKD ngày 31/03/2016 của Hiệu trưởng Trường ĐHTCQTKD về việc Ban hành quy chế chi tiêu nội bộ của trường ĐHTCQTKD. Thu nhập tăng thêm như sau:

Tổng quỹ tiền lương tăng thêm của toàn trường được xác định căn cứ vào hướng dẫn tại Thông tư 71/2006/TT-BTC ngày 9/8/2006 của Bộ Tài chính, Quyết định số 938/QĐ-BTC, ngày 7/3/2007 của Bộ Tài chính, các văn bản pháp quy có liên quan đến quản lý tài chính đơn vị sự nghiệp có thu và kết quả hoạt động tài chính trong năm của trường (**Hình 2.1**).



**Hình 2.1. Quỹ tiền lương tăng thêm hàng năm**

**Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ của trường ĐHTCQTKD 2016**

- **Xác định tiền lương tăng thêm của giảng viên theo công thức:**

$$Y = X_1 \times X_2 \times X_3$$

+ *Căn cứ vào trình độ chuyên môn (A) và trách nhiệm công tác (B)*

**(Bảng 2.5)**

**Bảng 2.5. Hệ số lương tăng thêm tính theo trình độ và trách nhiệm**

TT	Trình độ chuyên môn	Hệ số lương tăng thêm	TT	Trách nhiệm công tác	Hệ số lương tăng thêm
1	LĐ có trình độ ĐH và TĐ	1,6	1	Tổ phó, phó BM thuộc khoa, phòng	1,2
2	LĐ có trình độ Thạc sỹ	2,0	2	Tổ trưởng, trưởng BM thuộc khoa, phòng	1,2

3	LĐ là GVC và CVC	2,2	3	Phó trưởng: phòng, khoa, ban, TT	1,5
4	LĐ có trình độ TS	2,4	4	Trưởng: phòng, khoa, ban, TT	1,8
5	LĐ là PGS	3,0	5	Phó hiệu trưởng	2,4
6	LĐ là GS	3,5	6	Hiệu trưởng	3,0

Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ năm 2016

+ Căn cứ vào thâm niên công tác (C) (**Bảng 2.6**)

**Bảng 2.6. Hệ số lương tăng thêm tính theo thâm niên công tác**

TT	Thâm niên công tác (năm)	Hệ số lương tăng thêm	TT	Thâm niên công tác (năm)	Hệ số lương tăng thêm
1	Dưới 1 (12 tháng)	0,0	8	Từ 18-21	2,8
2	Từ 1-3	1,0	9	Từ 21-24	3,1
3	Từ 3-6	1,3	10	Từ 24-27	3,4
4	Từ 6-9	1,6	11	Từ 27-30	3,7
5	Từ 9-12	1,9	12	Từ 30-33	4,1
6	Từ 12-15	2,2	13	Trên 33	4,5
7	Từ 15-18	2,5			

Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ năm 2016

**Tổng 03 loại hệ số trên: A + B + C = X<sub>1</sub>**

+ Căn cứ vào tính chất (X<sub>2</sub>) và đánh giá công việc (X<sub>3</sub>) (**Bảng 2.7**)

**Bảng 2.7. Hệ số lương tăng thêm tính theo tính chất và đánh giá công việc**

TT	Tính chất công việc	Hệ số lương tăng thêm	TT	Đánh giá công việc	Hệ số lương tăng thêm
1	Giảng viên, GVKC	1,5	1	Lao động loại A (LĐTT)	1,2
2	Quản lý bộ môn thuộc khoa	1,6	2	Lao động loại B	1,0
3	QL cấp phòng, khoa, ban, TT thuộc trường	1,7	3	Lao động loại C	0,8
4	Quản lý cấp trường	2,0		Khác	HT quyết định

Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ năm 2016

**- Thanh toán tiền vượt giờ của giảng viên căn cứ vào hệ số lương và trình độ**

Trình độ của giảng viên khác nhau sẽ có đơn giá thanh toán tiền vượt giờ khác nhau, sự chênh lệch này thể hiện sự quan tâm của nhà trường nhằm khuyến khích, hỗ trợ giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Đơn giá được thể hiện trong **Bảng 2.8**.

**Bảng 2.8. Đơn giá tăng thêm thanh toán tiền vượt giờ của giảng viên**

TT	Hệ số lương	Đơn giá đồng/ tiết quy chuẩn	TT	GV có trình độ	Đơn giá tăng thêm
1	GV có HSL 2,34- 3,00	33.000	1	Thạc sỹ	2.000
2	GV có HSL trên 3,0-3,99	36.000	2	Giảng viên chính	5.000
3	GV có HSL trên 3,99-5,08	40.000	3	Tiến sỹ	8.000
4	GV có HSL trên 5,08-6,10	43.000	4	Phó giáo sư	15.000
5	GV có HSL trên 6,10- trở lên	46.000	5	Giáo sư	20.000

*Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ của trường ĐHTCQTKD 2016*

Theo thống kê của Phòng Tài chính – Kế toán, thu nhập bình quân của toàn bộ người lao động bao gồm: cán bộ, nhân viên và giảng viên của trường giai đoạn 2013-2015 như sau: Năm 2013 là 6.027.000 đồng (316 người), năm 2014 là 6.065.000 đồng (317 người), năm 2015 là 6.397.000 đồng (312 người).

**- Nâng lương trước thời hạn**

**Bảng 2.9. Số lượng giảng viên được nâng lương trước hạn năm học 2013-2015**

TT	Năm học	Số lượng		
		12 tháng	09 tháng	06 tháng
1	2012-2013	03	01	0
2	2013-2014	04	05	0
3	2014-2015	13	02	03

	Tổng số	20	08	03
--	---------	----	----	----

**Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ**

Nâng lương trước thời hạn là một cách thúc đẩy giảng viên phấn đấu để nâng lương trước thời hạn, cách này khá hiệu quả đối với giảng viên trẻ, mức lương thấp. Thực tế động lực phấn đấu đạt các danh hiệu, hình thức khen thưởng của giảng viên trẻ chủ yếu nhằm mục đích tăng lương, sau đó mới đến các mục đích, động cơ khác. Hàng năm nhà trường thực hiện tăng lương dựa trên thành tích cá nhân của giảng viên. **Bảng 2.9** cho thấy số giảng viên được tăng lương trước hạn tăng lên từ 4 rồi 9 và 18. Tuy nhiên, hai năm học 2012-2014 có số lượng giảng viên được tăng khá ít (4/197/GV, chiếm 2,0% và 9/229GV, chiếm 4,0%). Đến 2014-2015 con số này tăng lên 17/228 GV, chiếm 7,5%. Số lượng GV được nâng lương trước thời hạn năm học 2013-2015.

Về chế độ, chính sách bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, Nhà trường thực hiện đầy đủ theo chế độ chính sách của pháp luật Nhà nước. Do tỷ lệ nữ của nhà trường lớn nên chế độ thai sản, nghỉ đẻ cho giảng viên nữ được chú trọng như giảm định mức giảng dạy, định mức giờ NCKH cho giảng viên nữ trong thời gian thai sản, nuôi con nhỏ. Việc thực hiện đúng, đủ này tạo yên tâm công tác cho đội ngũ giảng viên.

Ngoài ra, Nhà trường thường xuyên tổ chức các hoạt động thi đấu thể dục thể thao theo định kỳ, hoặc nhân dịp các ngày lễ, kỷ niệm như 26/3/, 20/11, hoặc tổ chức giao lưu thi đấu với các đơn vị có liên quan trong ngành, trọng Bộ Tài chính, trên địa bàn Hưng Yên. Trước khi thi đấu luôn có các buổi tập luyện và đều có sự bồi dưỡng động viên kịp thời, hợp lý cả về vật chất và tinh thần cho đội ngũ giảng viên luyện tập, thi đấu đạt chất lượng.

## **2.2.2. Về trí lực**

### *2.2.2.1. Năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên*

Năng lực giảng dạy của giảng viên được thể hiện cụ thể nhất về mặt số lượng và chất lượng. Về mặt số lượng, giảng viên trường ĐHTCQTKD luôn hoàn thành định mức giảng dạy theo quy định tại Thông tư số 64/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28 tháng 11 năm 2008 và nay là Thông tư số 47/2014/TT-

BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 về Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên. Ngoài ra, giảng viên còn vượt định mức theo quy định (**Bảng 2.10**), trong đó năm học 2012-2013 có tổng số giờ vượt định mức là 78.338 giờ chuẩn, mức cao nhất trong ba năm học gần đây. Tuy nhiên, số giờ vượt giảm dần do tỷ lệ sinh viên giảm và số giảng viên tăng. Hơn nữa, quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chỉ tiêu tuyển sinh theo số SV/ 01 GV đồng thời 1-2 năm gần đây công tác tuyển sinh chỉ đạt 70–80 kế hoạch.

**Bảng 2.10. Số giờ vượt định mức của giảng viên trong năm học 2012-2015**

TT	Năm học	Tổng số giờ vượt (đã quy đổi)
1	2012-2013	78.338
2	2013-2014	45.018
3	2014-2015	60.838

**Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Quản lý Đào tạo**

**Bảng 2.11. Số lượng GV đạt danh hiệu GVĐG cấp trường năm học 2012-2015**

TT	Năm học	Số lượng
1	2012-2013	29
2	2013-2014	50
3	2014-2015	46

**Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ**

Về mặt chất lượng, hàng năm Nhà trường đều tổ chức thi Hội giảng giáo viên dạy giỏi. Nhà trường khuyến khích 100% giáo viên tham gia, hoặc ít nhất là 70% số lượng giảng viên của mỗi khoa, trong đó yêu cầu bắt buộc đối với những giảng viên đăng ký Chiến sỹ thi đua cơ sở. Trong ba năm học 2012-2015 nhà trường có tổng số GVĐG là 125 người, trong đó cao nhất là năm 2013-2014 với 50 người; năm 2012-2013 có số lượng ít nhất với 29 người (**Bảng 2.11**). Việc công nhận danh hiệu GVĐG này dựa trên hai tiêu chí bao gồm điểm thi giảng trên lớp và điểm đánh giá của sinh viên đối với giảng viên được chia thành 04 mức: không đạt, đạt, khá và giỏi. Điểm trung bình của 29 GVĐG năm

học 2012-2013 là 18.09/20 điểm; kết quả đánh giá của sinh viên đối với giảng viên trung bình là 94,26% khá giỏi. Còn năm học 2014-2015 với con số lần lượt là 14,14 và 95,4; năm học 2013-2014 chưa có số liệu.

#### 2.2.2.2. Năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên

Xét về số lượng hay năng suất NCKH, **Bảng 2.12** cho biết hoạt động NCKH của đội ngũ giảng trong năm học 2013-2016 thực hiện chỉ được 425 đơn vị (nếu dùng phép cộng cơ học), chia đều cho 03 năm thì bình quân mỗi năm chỉ được 141,67 và tiếp tục đem chia cho số lượng giảng viên thì năng suất khoa học trên đầu giảng viên rất thấp. Đặc biệt, các đề tài chủ yếu tập trung vào việc biên soạn tài liệu phục vụ giảng dạy, học tập như giáo trình, đề cương bài giảng, sách câu hỏi và bài tập. Các đề tài này sẽ cạn dần trong 1-2 năm nữa; khi đó sẽ ảnh hưởng đến giờ NCKH của giảng viên. Thực tế năm học 2014-2015 nhà trường đã điều chỉnh thời gian nghiệm thu của một số đề tài giảng viên có đủ giờ NCKH và nguy cơ tiếp tục xảy ra trong năm học 2015-2016 nếu giảng viên không chủ động thực hiện đề tài NCKH. Nguy cơ này càng hiện hữu hơn khi giờ NCKH của giảng viên tăng từ 50 lên 120 giờ NCKH theo quy định mới. Đây là một thách thức đặc biệt với giảng viên trẻ, chưa kinh nghiệm nhiều về NCKH.

**Bảng 2.12. Bảng kê các công trình NCKH năm học 2013-2016**

TT	Nhiệm vụ NCKH	Số lượng
1	Đề tài cấp nhà nước	0
2	Đề tài cấp bộ	03
3	Đề tài cấp trường	89
4	Số sách chuyên đề và giáo trình	54
5	Đề cương bài giảng	27
6	Sách câu hỏi và bài tập	15
7	Tạp chí và kỷ yếu khoa học ngoài trường	22
8	Nội san của trường	163
9	Tạp chí của trường	12
10	Hội thảo khoa cấp cấp trường	03
	Bài kỷ yếu	35
11	Hội thảo khoa học cấp khoa	02
	Bài kỷ yếu	50
12	Tọa đàm khoa học	02
13	Đề tài của sinh viên	0
	<b>Tổng</b>	<b>425</b>

**Nguồn: Tổng hợp số liệu của Phòng QLKH và HTQT**



Còn xét về chất lượng, tiêu chí đánh giá chất lượng đề tài khoa học trong nước là căn cứ vào danh mục các đề tài được tính điểm phong hàm giáo sư, phó giáo sư theo Thông tư 16/2009/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 17 tháng 7 năm 2009. Căn cứ vào Thông tư này thì số lượng các đề tài/công trình được tính điểm giáo sư rất ít bao gồm 03 đề tài cấp bộ, 07 giáo trình, khoảng 20 bài tạp chí khoa học ngoài trường; các đề tài/công trình còn lại chỉ phục vụ nhu cầu trong trường về giảng dạy, học tập, đào tạo trong trường và đáp ứng giờ NCKH của giảng viên theo quy định về chế độ công tác của giảng viên hàng năm. Mặc dù từ năm 2016 Nội san nâng lên thành tạp chí khoa học chuyên ngành nhưng lộ trình để trở thành tạp chí khoa học chuyên ngành trong danh mục tạp chí tính điểm phong hàm giáo sư, phó giáo sư còn khá dài và gian nan. Cuối cùng là tạp chí khoa học nước ngoài và đề tài khoa học cấp nhà nước đang thiếu vắng. Tương tự đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên mới bắt đầu triển khai từ quý 1/2016.

Về biện pháp đẩy mạnh hoạt động NCKH của đội ngũ giảng viên

**Bảng 2.13. Định mức giờ NCKH của giảng viên**

TT	Hạng giảng viên	Định mức NCKH (Giờ chuẩn NCKH/năm)	
		Hiện hành	cũ
1	Giảng viên hạng I	150	100
2	Giảng viên hạng II	140	80
3	Giảng viên hạng III	120	50

*Nguồn: Quy định chế độ làm việc đối với GV trường ĐHTCQTKD năm 2013 và 2015*

- Số lượng giờ NCKH của giảng viên tăng lên, theo Quy định của Thông tư 47/2014/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên, ban hành ngày 31/12/2014, Trường ĐHTCQTKD ban hành Quyết định số 668/QĐ-ĐHTCQTKD ban hành Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên ngày 30/12/2015, trong đó quy định số lượng giờ NCKH của giảng viên từ năm học 2015-2016 tăng lên, chiếm 1/3 của tổng quỹ thời gian làm việc của giảng viên trong một năm học (1760 giờ/3 = 587 giờ). Theo đó, giờ NCKH đối với giảng viên hạng I là 150 giờ (cũ là 100 giờ), đối với giảng viên

hạng II là 140 giờ (cũ là 80 giờ), đối với giảng viên hạng III là 50 giờ (**Bảng 2.13**).

- *Số giờ NCKH được quy đổi từ một số đề tài NCKH cơ bản tăng lên* nhằm vừa động viên, khuyến khích giảng viên tích cực tham gia NCKH vừa đáp ứng giờ NCKH của giảng viên tăng lên theo quy định. Sự quy đổi tăng lên nhiều lần so với trước phải nói đến quy đổi bài tạp chí khoa học chuyên ngành, tăng gấp 5 lần (trước đây quy đổi 1 trang tạp chí = 3-4 giờ chuẩn NCKH, hiện giờ là 20-25 giờ); tương tự tham gia hội đồng khoa học bảo vệ luận án tiến sĩ, luận văn thạc sĩ, đề tài NCKH sinh viên và bài kỷ yếu khoa học... cũng tăng gấp 5 lần so với quy định cũ (**Bảng 2.14**). Ngoài ra, nhằm để đẩy mạnh NCKH và nâng cao chất lượng NCKH, Trường đã bỏ đi một số loại đề tài mà trước đây được quy định là đề tài NCKH như ngân hàng đề thi tự luận và trắc nghiệm; giảm số giờ NCKH được quy đổi từ một số đề tài như đề cương bài giảng, sách câu hỏi và bài tập để tập trung vào những đề tài chất lượng hơn, mang hàm lượng NCKH nhiều hơn.

- *Quy định định mức đề tài cho cán bộ, giảng viên hàng năm* nhằm tránh một cán bộ, giảng viên làm quá nhiều đề tài trong một năm học. Điều này vừa ảnh hưởng đến chất lượng vừa làm giảm sự tham gia của người khác. Theo quy định mỗi cán bộ, giảng viên không tham gia quá 02 đề tài khoa học trong 01 năm trừ cán bộ, giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên thì được tham gia đến 03 đề tài khoa học một năm học. Hơn nữa, đối với biên soạn giáo trình, chỉ giảng viên có trình độ từ tiến sĩ trở lên mới được làm chủ biên (Quy chế tổ chức và quản lý hoạt động NCKHCN trường ĐHTCQTKD năm 2015).

- *Nâng cấp Nội san lên Tạp chí*, kể từ quý 1 năm 2016 Trường chính thức xuất bản số đầu tiên Tạp chí khoa học chuyên ngành theo giấy phép hoạt động số 723/GP-BTTTT do Bộ Thông tin và Truyền thông cấp ngày 29/12/2015. Sự nâng cấp từ Nội san Tài chính – Quản trị kinh doanh lên Tạp chí Tài chính – Quản trị kinh doanh là một bước tiến quan trọng và phù hợp với xu thế phát triển của một trường đại học. Đây là diễn đàn khoa học cho đội ngũ giảng viên trong trường và ngoài trường cũng như các nhà khoa học liên quan đến các lĩnh

vực của nhà trường. Hơn nữa, tạp chí khoa học chuyên ngành là yêu cầu cần thiết nằm trong bộ tiêu chí quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học về hoạt động khoa học.

**Bảng 2.14. Quy định quy đổi giờ NCKH từ các đề tài NCKH**

TT	Nội dung công việc	Định mức giờ chuẩn	
		Hiện hành	cũ
1	<i>Đề cương bài giảng, tài liệu môn học</i>		
1.1	Đề cương bài giảng, tài liệu môn bằng tiếng Việt	75 giờ/ tín chỉ	150 giờ/ tín chỉ
1.2	Đề cương bài giảng, tài liệu môn học bằng tiếng nước ngoài	150 giờ/ tín chỉ	300 giờ/ tín chỉ
1.3	Sách câu hỏi và bài tập	30 giờ/ tín chỉ	75 giờ/ tín chỉ
2	<i>Bài đăng tạp chí</i>		
2.1	Tạp chí trong nước (không tính điểm/ tính điểm)	20-25 giờ/ 01 trang	04 giờ/ 01 trang
2.2	Tạp chí nước ngoài	50 giờ/ 01 trang	12 giờ/ 01 trang
3	Hướng dẫn sinh viên/ học viên		
3.1	Hướng dẫn nghiên cứu sinh		
3.1.1	Bảo vệ chuyên đề	50 giờ/ 01 chuyên đề	Không quy định
3.1.2.	Bảo vệ cấp cơ sở	100 giờ/ 1 luận án	Không quy định
3.1.3	Bảo vệ luận án thành công	150 giờ/ 1 luận án	120 giờ/ 1 luận án
3.2	Hướng dẫn học viên cao học thành công	100 giờ/ 1 luận văn	60 giờ/ 1 luận văn
3.3	Hướng dẫn sinh viên NCKH	100 giờ/ 1 đề tài	20 giờ/ 1 đề tài
4	<i>Tham gia hội đồng khoa học</i>		
4.1	Hội đồng bảo vệ luận án tiến sỹ		
4.1.1	Chủ tịch hội đồng	30 giờ/ 1 luận án	06 giờ/ 1 luận án
4.1.2	Thành viên khác	20 giờ/ 1 luận án	04 giờ/ 1 luận án
4.2	Hội đồng bảo vệ luận văn thạc sỹ		
4.2.1	Chủ tịch hội đồng	20 giờ/ 1 luận văn	04 giờ/ 1 luận văn
4.2.2	Thành viên khác	10 giờ/ 1 luận văn	02 giờ/ 1 luận văn
5	Hội đồng nghiệm thu đề tài NCKH cấp cơ sở (cấp trường), giáo trình, đề cương bài giảng, bài tập và tài liệu môn học		
5.1	Chủ tịch hội đồng	10 giờ/ 1 đề tài	04 giờ/ 1 đề tài
5.2	Thành viên khác	05 giờ/ 1 đề tài	02 giờ/ 1 đề tài

6	Bài viết/ Báo cáo tham luận tại hội thảo khoa học (in trong kỷ yếu hội thảo khoa học)		
6.1	Cấp khoa	15 giờ/1 trang	03 giờ/ 1 trang
6.2	Cấp trường	20 giờ/ 1 trang	04 giờ/ 1 trang
6.3	Cấp bộ/ ngành/ tỉnh	25 giờ/ 1 trang	06 giờ/ 1 trang
6.4	Ở nước ngoài	50 giờ/ 1 trang	12 giờ/ 1 trang
7	NCS bảo vệ thành công luậnán tiến sỹ	150 giờ/ 1 luận án	Không quy định

Nguồn: Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên trường ĐHTCQTKD năm 2013 và 2015

### 2.2.2.3. Công tác quy hoạch đội ngũ giảng viên

Theo Nghị định 73/2015/NĐ-CP của Chính phủ ra ngày 08/09/2015 Quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học, lãnh đạo trường ĐHTCQTKD xác định xây dựng và phát triển trường theo hướng ứng dụng. Ngoài ra, vào ngày 18/3/2016 Trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh đã tổ chức “Hội nghị sơ kết thực hiện Chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2013-2015”. Tại đây nhà trường xác định quy mô của Trường phấn đấu từ nay đến 2020 đạt từ 6.000-7.000 sinh viên; đến năm 2030 đạt 15.000 sinh viên. Khi đó căn cứ vào Khoản c trong Tiêu chuẩn 2 của Thông tư 24/2015/TT-B GDĐT ra ngày 23/09/2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về tỷ lệ sinh viên/ giảng viên là 20 sinh viên/1 giảng viên thì đến 2020 nhà trường cần tuyển từ 300-350 giảng viên, đến 2030 là 750 giảng viên, con số giảng viên thực hiện nay là 217 (tương ứng quy mô 4232 sinh viên). Còn theo quy định về tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ chiếm 10% đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng thực hành. Vậy con số tiến sĩ của trường tương ứng với số giảng viên ở trên sẽ là 30-35 tiến sĩ đến 2020, 75 tiến sĩ đến 2030 và hiện nay là hơn 20 tiến sĩ (trường đang có 7 tiến sĩ, đáng ứng 1/3).

### 2.2.2.4. Công tác tuyển dụng

**Bảng 2.15. Tiêu chuẩn văn bằng đào tạo trong tuyển dụng**

Khoa	Ngành, Chuyên ngành tuyển dụng	Trường đào tạo
Khoa Kế toán - Kiểm toán	Kế toán; Kiểm toán	Học viện Tài chính, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Thương mại.

Khoa Tài chính -Ngân hàng	Tài chính doanh nghiệp; Tài chính công; Thuế; Hải quan	Học viện Tài chính, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Thương mại, Đại học Ngoại thương.
Khoa Quản trị kinh doanh	Quản trị kinh doanh	Học viện Tài chính, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Thương mại, Đại học Ngoại thương.
Khoa Thẩm định giá	Marketing; Thẩm định giá; Định giá tài sản và kinh doanh bất động sản; Kinh tế đối ngoại.	Học viện Tài chính, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Thương mại, Đại học Ngoại thương.
Khoa Hệ thống thông tin quản lý	Công nghệ thông tin; Hệ thống thông tin quản lý; Toán kinh tế.	Học viện Tài chính, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Thương mại, Đại học Bách khoa, Đại học Khoa học Tự nhiên, Đại học Công nghệ thuộc Đại học quốc gia Hà Nội, Học viện Kỹ thuật quân sự, Đại học Giao thông vận tải.
Khoa Lý luận chính trị	Kinh tế chính trị; Lịch sử đảng; Tư tưởng HCM; Đường lối cách mạng của ĐCSVN.	Học viện Báo chí tuyên truyền, Học viện Chính trị-Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Kinh tế thuộc Đại học quốc gia Hà Nội, Đại học Sư phạm Hà Nội.
Khoa Ngoại ngữ	Tiếng Anh; Tiếng Anh thương mại	Đại học Hà Nội, Đại học Ngoại ngữ thuộc Đại học quốc gia Hà Nội, Đại học Ngoại thương.
Khoa Giáo dục thể chất	Ngành GDTC, Chuyên ngành: Bóng rổ, bóng chuyền, bóng bàn, bóng đá, điền kinh, cầu lông. Yêu cầu: Ứng cử viên đã đạt giải Nhất, Nhì, Ba trong cuộc thi Hội khỏe Phù Đổng cấp tỉnh trở lên.	Đại học TDTT Bắc Ninh

Nguồn: website.tcqtkd.edu.vn

Nhà trường thực hiện quy trình tuyển dụng theo nguyên tắc công khai, đúng pháp luật. Cụ thể, trước khi tuyển dụng Trường ra thông báo trên báo trong 03 kỳ liên tiếp như Hà Nội mới, đưa lên website của Trường; sau đó nhận hồ sơ; tiến hành tổ chức thi tuyển theo quy định pháp luật hiện hành: Thi môn kiến thức chung, thi giảng môn chuyên ngành, tin học, ngoại ngữ (tiếng Anh), riêng đối với giáo viên ngoại ngữ thi môn ngoại ngữ 2. Kết quả thi và công bố trúng tuyển được đưa công khai trên website của Trường.

Điều kiện dự thi như năm 2013 Trường nhu cầu tuyển 45 giảng viên và năm 2014 là 9 chỉ tiêu. Cả hai năm 2013-2014 đều có hai nhóm điều kiện: (1) Điều kiện chung bao gồm có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam; từ đủ

18 tuổi trở lên; có đơn đăng ký dự tuyển; có lý lịch rõ ràng; có văn bằng, chứng chỉ đào tạo, chứng chỉ hành nghề hoặc có năng khiếu kỹ năng phù hợp với việc làm; có đủ sức khỏe để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ; có phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và tinh thần trách nhiệm, ý thức chấp hành kỷ luật tốt; có ngoại hình phù hợp với nghề giáo, không nói lắp, nói ngọng, không bị khuyết tật; không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành bản án, quyết định về hình sự của Tòa án; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng. (2) Điều kiện về tiêu chuẩn văn bằng, chứng chỉ: Tốt nghiệp Đại học hệ chính quy dài hạn từ loại Khá trở lên đúng ngành, chuyên ngành, Trường đào tạo hoặc có bằng Thạc sỹ, Tiến sỹ theo đúng chuyên ngành tuyển dụng được đào tạo ở nước ngoài (tại các trường đại học nước ngoài được Việt Nam công nhận) với vị trí đăng ký dự tuyển trong **Bảng 2.15**.

#### *2.2.2.4. Công tác trọng dụng đội ngũ giảng viên*

Theo Quyết định 73/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành Quy định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo phòng, khoa và tương đương thuộc trường ĐHTCQTKD ra ngày 02/03/2015:

+ Cấp trưởng phòng và tương đương yêu cầu về (i) trình độ chuyên môn có bằng thạc sỹ trở lên, riêng đối với trưởng phòng Quản lý đào tạo (QLĐT) và phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế (QLKHHTQT) phải có bằng tiến sỹ trở lên; (ii) tiêu chuẩn ngạch: giảng viên hoặc tương đương, riêng trưởng phòng QLĐT và phòng QLKHHTQT, phòng Tổ chức cso ít nhất 05 năm kinh nghiệm.

+ Cấp phó trưởng phòng và tương đương yêu cầu về (i) trình độ chuyên môn có bằng tốt nghiệp đại học chính quy trở lên, riêng đối với phó trưởng phòng QLĐT, phòng QLKHHTQT và phó trưởng khoa sau đại học phải có bằng thạc sỹ trở lên; (ii) tiêu chuẩn ngạch: giảng viên hoặc tương đương.

+ Cấp trưởng khoa (khoa chuyên ngành) và tương đương yêu cầu về (i) trình độ chuyên môn có bằng tiến sỹ trở lên; đối với khoa không phải chuyên ngành có thể từ thạc sỹ trở lên; (ii) tiêu chuẩn ngạch: giảng viên.

+ Cấp phó trưởng khoa (khoa chuyên ngành) và tương đương yêu cầu về (i) trình độ chuyên môn có bằng thạc sỹ trở lên; (ii) tiêu chuẩn ngạch giảng viên.

+ Cấp trưởng bộ môn thuộc khoa yêu cầu về trình độ chuyên môn đối với (i) bộ môn chuyên ngành có bằng tiến sỹ, (ii) đối với bộ môn không chuyên ngành từ thạc sỹ trở lên; thuộc ngạch giảng viên.

+ Cấp phó trưởng bộ môn thuộc khoa yêu cầu về trình độ chuyên môn có bằng thạc sỹ trở lên, ngạch giảng viên.

#### 2.2.2.5. Công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên

Một là, *trang bị vốn kiến thức sư phạm*, sau khi được tuyển dụng, các giảng viên đều phải tham dự học lớp chứng chỉ sư phạm nhằm để chuẩn hóa theo quy định tại Điều 79 của Luật giáo dục số 38/2005/QH11, ngày 14/06/2005: “...Trước khi được giao nhiệm vụ giảng dạy, giảng viên cao đẳng, đại học phải được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm”. Đến nay 100% giảng viên của Trường đã có chứng chỉ sư phạm. Ngoài ra chứng chỉ sư phạm là một tổng những tiêu chuẩn cần có để giảng viên sau này thi nâng ngạch lương lên giảng viên chính, giảng viên cao cấp.

Hai là, *học tập nâng cao trình độ chuyên môn*, nhà trường khuyến khích giảng viên học nâng cao trình độ. Gần đây căn cứ vào yêu cầu tinh giản biên chế và Luật giáo dục đại học năm 2012, nhà trường bắt buộc giảng viên phải hoàn thiện về bằng cấp nghĩa là đến thời điểm 2015 nếu giảng viên nào chưa học lên thạc sỹ sẽ thuộc diện tinh giản biên chế, lộ trình thực hiện đến 2018. Những giảng viên này được lập danh sách gửi về đơn vị đề nghị cam kết thực hiện hoàn thiện bằng cấp theo quy định chuẩn về bằng cấp giảng viên đại học theo quy định. Bên cạnh đó, nhà trường tạo điều kiện, hỗ trợ giảng viên học tập nâng cao trình độ và được quy định như sau:

**Bảng 2.16. Kinh phí hỗ trợ học thạc sỹ và NCS**

TT	Năm học	Kinh phí hỗ trợ
1	2015-2016	15.250.000 đồng/năm
2	2016-2017	16.750.000 đồng/năm

3	2017-2018	18.500.000 đồng/năm
4	2018-2019	20.250.000 đồng/năm
5	2019-2020	22.250.000 đồng/năm
6	Bảo vệ xong luận án	50.000.000 đồng

**Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ của trường ĐHTCQTKD 2016**

Về tài chính, nhà trường hỗ trợ: (i) Đào tạo thạc sỹ: Hỗ trợ 50% học phí theo quy định, cụ thể: Năm học 2015-2016 là 4.575.00 đồng/năm; năm học 2016-2017: 5.025.000 đồng/năm; năm học 2017-2018 là 5.550.000 đồng/trên. Từ 2018 nhà trường không hỗ trợ kinh phí cho đào tạo thạc sỹ (Từ năm 2013-2015, nhà trường hỗ trợ tối đa 20 triệu đồng tiền học phí và bảo vệ xong hỗ trợ 5 triệu đồng). (ii) Đào tạo tiến sỹ: Hỗ trợ 100% học phí theo quy định (từ năm 2013-2015, nhà trường hỗ trợ tối đa học phí 40 triệu đồng và bảo vệ xong hỗ trợ 30 triệu) (**Bảng 2.16**).

Tuy nhiên, nhà trường đưa ra quy định ràng buộc: Sau khi học xong, giảng viên phải về công tác lâu dài tại trường và bồi hoàn kinh phí nếu không hoàn thành khóa học hoặc chuyển công tác.

Về khối lượng giảng dạy, nhà trường miễn giảm 30% khối lượng giảng dạy đối với giảng viên được nhà trường cử đi học thạc sỹ, NCS (không tính thời gian kéo dài).

*Ba là, mở các lớp, khóa bồi dưỡng đào tạo ngắn hạn.* Năm 2013 khóa bồi dưỡng ngắn hạn về phương pháp nghiên cứu khoa học do PGS.TS.Nguyễn Văn Thắng, trường Đại học Kinh tế quốc dân giảng dạy. Khóa học cung cấp kiến thức, kỹ năng cơ bản cho đội ngũ giảng viên trẻ về hoạt động nghiên cứu khoa học. Lớp Kỹ năng giao tiếp cho toàn bộ cán bộ giảng viên của trường do Công ty Tâm Việt đến giảng dạy. Mời Nguyên Phó tướng Vũ Khoan về nói chuyện với chủ đề Hội nhập quốc tế của Việt Nam hiện tại và tương lai; mời Thiếu tướng, PGS. TS. Lê Văn Cương (Nguyên Viện trưởng Viện chiến lược, Bộ Công an) về thăm trường và truyền đạt chuyên đề “Biển - Đảo và chủ quyền biển đảo” cho cán bộ, sinh viên... Bên cạnh đó, nhà trường cử giảng viên tham



dự các khóa học ngắn hạn về các chủ đề khác nhau tại Trung tâm đào tạo Vietnam – Singapores, các khóa do Bộ Tài chính mở với chuyên đề về thuế, tài chính...

### 2.2.3. Về tâm lực

**Bảng 2.17. Tổng hợp thành tích khen thưởng và kỷ luật năm học 2012-2015**

TT	Diễn giải	2012-2013		2013-2014		2014-2015	
		SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Danh hiệu thi đua						
1.1	CSTĐ ngành	05	2,54	12	5,24	14	6,14
1.2	CSTĐ cơ sở	40	20,30	45	19,65	35	15,35
1.3	LĐTT cả năm	153	77,66	154	67,25	153	67,11
1.4	LĐTT 1 HK	03	1,52	36	15,72	30	13,16
2	Hình thức khen thưởng						
2.1	Bằng khen của Bộ trường	13	6,60	19	8,30	14	6,14
2.2	BKTTCP	02	1,02	0	0,00	0	0,00
3	Kỷ luật	03 (2 B, 1 C)	1,52	0	0,00	01 (B)	0,44
4	Không xét	38	19,29	39	17,03	09	3,95
	Tổng	197		229		228	

**Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ**

**Bảng 2.17** cho biết trong ba năm học 2012-2015, công tác thi đua khen thưởng đối với giảng viên đảm bảo ổn định về danh hiệu LTTT, cả ba năm đều ở mức 153-154 người. Danh hiệu CSTĐ ngành Tài chính có chiều hướng tăng lên cả về con số tuyệt đối (05,12,14), tương đương đối (2,54; 5,24; 6,14). CSTĐ cơ sở bị giảm năm 2014-2015 so với hai năm trước cả về con số tuyệt đối (40,45,35), tương đối (20,30; 19,65; 15,35). Sự sụt giảm này là do quy định tại Điều 5 của Thông tư số 07/2014/TT-BNV ngày 29/8/2014 của Bộ Nội vụ: Chiến sỹ thi đua cơ sở" không quá 15% tổng số cá nhân đạt danh hiệu “Lao động tiên tiến”.

Hình thức khen thưởng bậc cao của giảng viên ít. Chỉ có 02 người được tặng Bằng khen của Thủ tướng chính phủ trong năm học 2012-2013. Bằng khen của Bộ trưởng Tài chính có sự nhích lên trong năm học 2013-2014, còn hai năm học 2012-2013 và 2014-2015 giữ ổn định.

Hình thức kỷ luật chủ yếu đối với các giảng viên sinh con thứ 3 bị loại C và 02 giảng viên khác do vi phạm trong công việc.

Số lượng còn lại thuộc đối tượng chưa đủ thời gian đánh giá do mới được tuyển dụng hoặc đi học ở nước ngoài (02 người).

*- Chi khen thưởng*

Bên cạnh ghi nhận thành tích công lao đóng góp cho nhà trường được nhận các hình thức, danh hiệu khen thưởng, nhà trường thực hiện chi khen thưởng (**Bảng 2.18**).

**Bảng 2.18. Mức chi cho các loại hình thức khen thưởng**

TT	Thành tích	Số tiền (đồng)	TT	Thành tích	Số tiền
1	HCLĐ hạng nhất	4.000.000	9	Bằng khen của BT	500.000
2	HCLĐ hạng nhì	3.000.000	10	Bằng khen của tỉnh	500.000
3	HCLĐ hạng ba	2.000.000	11	GVDG toàn TQ	1.000.000
4	CSTĐ toàn quốc	1.500.000	12	GVDG cấp trường	200.000
5	CSTĐ bộ, ngành, tỉnh	500.000	13	Bằng khen của TLĐLĐ	300.000
6	CSTĐ cơ sở	300.000	14	Bằng khen của CĐNGD, LĐLĐT	200.000
7	LĐTT	100.000	15	NGND	2.000.000
8	Bằng khen của TTCP	1.000.000	16	NGƯT	1.000.000
			17	GVDG cấp tỉnh	500.000

**Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ của trường ĐHTCQTKD 2016**

## 2.2.4. Về cơ cấu đội ngũ giảng viên

Xét về số lượng đến tháng 3/2016 Trường ĐHTCQTKD có 224 giảng viên và giảng viên kiêm chức (gọi chung là giảng viên), trong đó có 203 giảng viên và 21 giảng viên kiêm chức. Để thuận tiện cho phân tích và nghiên cứu trong đề tài, các giảng viên và giảng viên kiêm chức được phân gộp về các khoa giảng dạy. Đội ngũ giảng viên này được xem xét theo độ tuổi, giới tính và trình độ.

**Bảng 2.19. Số lượng và cơ cấu cán bộ giảng dạy theo tuổi đến năm 2015**

Đơn vị	Tổng số (người)	Theo độ tuổi					
		Dưới 30		Từ 30 đến 50		Trên 50	
		SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1. Khoa Kế toán- Kiểm toán	55	30	54,55	23	41,82	02	3,64
2. Khoa Tài chính – Ngân hàng	43	22	51,16	17	39,53	04	9,30
3.Khoa Quản trị kinh doanh	32	10	31,25	22	68,75	0	0,00
4.Khoa Thẩm định giá	23	10	43,48	10	43,48	03	13,04
5.Khoa Hệ thống thông tin quản lý	24	10	41,67	13	54,17	01	4,17
6.Khoa Lý luận chính trị	18	07	38,89	10	55,56	01	5,56
7.Khoa Ngoại ngữ	22	09	40,91	12	54,55	01	4,55
8.Khoa Giáo dục thể chất	7	01	14,29	05	71,43	01	14,29
Tổng số	224	99	44,20	112	50,00	13	5,80
Bình quân			39,52		53,66		6,82

**Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ**

Xét về độ tuổi, nhìn vào **Bảng 2.19** đội ngũ giảng viên được chia thành 03 nhóm tuổi bao gồm dưới 30, từ 30 - 50 và trên 50. Căn cứ vào cách phân loại này, độ tuổi từ 30-50 chiếm tỷ lệ áp đảo với 94,2%, tương đương 211 người; còn nhóm tuổi trên 50 chiếm tỷ lệ khiêm tốn 5,8%, tương đương 13 người. Ở độ tuổi dưới 30, Khoa Kế toán - Kiểm toán (KTKT) chiếm tỷ trọng cao nhất 54,55% (30 người), tiếp đến là Khoa Tài chính –Ngân hàng (TCNH) chiếm 51,16% (22 người), thấp nhất là Khoa Giáo dục thể chất chiếm 14% (1 người), các khoa khác chiếm tỷ trọng trên dưới 30-40%, mức này bằng với mức bình quân chung của các khoa là 44,20%. Còn ở độ tuổi 30-50 Khoa Giáo dục thể

chất (GDTC) chiếm tới 71,43% (5 người), cao thứ hai là Khoa Quản trị kinh doanh (QTKD) chiếm 68,75 (22 người), thấp nhất là Khoa TCNH với tỷ lệ 39,53%, các khoa còn lại đạt mức trung bình trên dưới 50%. Riêng độ tuổi trên 50 chỉ chiếm 6,82%, ứng với 13 người, một tỷ lệ quá nhỏ. Sự chênh lệch tuổi lớn này là do từ 2012 số lượng tuyển dụng tăng lên gần gấp đôi so với trước 2012. Giảng viên được tuyển vào chủ yếu là sinh viên mới tốt nghiệp đại học.

**Bảng 2.20. Số lượng và cơ cấu giảng viên theo học vị đến tháng 3/2016**

Đơn vị	Tổng số		Theo học vị					
	SL (Người)	Tỷ lệ Nữ (%)	Tiến sỹ		Thạc sỹ		Cử nhân	
			SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1. Khoa Kế toán- Kiểm toán	55	87,27	2	3,64	36	65,45	17	30,91
2. Khoa Tài chính – Ngân hàng	43	79,07	2	4,65	30	69,77	11	25,58
3.Khoa Quản trị kinh doanh	32	81,25	1	3,13	28	87,50	3	9,38
4.Khoa Thẩm định giá	23	56,52	2	8,70	15	65,22	6	26,09
5.Khoa Hệ thống thông tin quản lý	24	66,67	0	0,00	18	75,00	6	25,00
6.Khoa Lý luận chính trị	18	83,33	0	0,00	12	66,67	6	33,33
7.Khoa Ngoại ngữ	22	86,36	0	0,00	16	72,73	6	27,27
8.Khoa Giáo dục thể chất	7	0,00	0	0,00	4	57,14	3	42,86
<b>Tổng số</b>	<b>224</b>	<b>76,34</b>	<b>7</b>	<b>3,13</b>	<b>159</b>	<b>70,98</b>	<b>58</b>	<b>25,89</b>
Bình quân		67,56		2,52		69,93		27,55

**Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ**

Xét về trình độ, trình độ tiến sỹ của đội ngũ giảng viên đang thiếu, chỉ có 7 người bao gồm cả giảng viên kiêm chức, chiếm 3,23%. Một số khoa thiếu vắng hoàn toàn trình độ tiến sỹ là Khoa Hệ thống thông tin quản lý (HTTTQL), Khoa Lý luận chính trị (LLCT), Khoa Ngoại ngữ (NN) và Khoa Giáo dục thể chất. Đáng chú ý hơn là Khoa HTTTQL là khoa chuyên ngành mà không có học vị tiến sỹ nào trong trường. Còn các khoa khác có giảng viên trình độ tiến sỹ nhưng tỷ lệ giảng viên kiêm chức là 5 trong tổng số 7 tiến sỹ, nghĩa là giảng viên có trình độ tiến sỹ đứng giảng trực tiếp, chỉ có 02. Còn trình độ thạc sỹ của trường chiếm 70,98% (159 người), trong đó Khoa QTKD chiếm tỷ lệ cao nhất là

87,5% so với mức bình quân chung của các khoa là 69,93, thấp nhất là Khoa GDTC với tỷ lệ 57,14%. Trình độ cử nhân có 58 người chiếm 25,89%. Tuy nhiên, cần lưu ý là trong số 159 thạc sỹ, có 22 giảng viên đang là nghiên cứu sinh, trong đó Khoa TCNH có số lượng giảng viên học NCS lớn nhất với 9 giảng viên, chiếm 20,93% của khoa, cao gấp 03 lần so với mức trung bình của cả các khoa. Tương tự, trong 58 giảng viên ở trình độ cử nhân, có 43 giảng viên đang học cao học, Khoa KTKT có số lượng nhiều nhất với 14 giảng viên đang học cao học, chiếm 25,45% của khoa; và chỉ còn lại 11 giảng viên là cử nhân mà chưa học cao học, trong đó Khoa TĐG chiếm tỷ lệ cao nhất với 13,04% (03 giảng viên) (**Bảng 2.19 và 2.20**). Đối với danh hiệu nhà giáo, cả trường có 08 giảng viên được phong tặng nhà giáo ưu tú và 07 giảng viên là giảng viên chính.

**Bảng 2.21. Số lượng và cơ cấu giảng viên theo học vị đến tháng 3/2016**

Đơn vị	Tổng số (người)	Theo học vị					
		NCS		Cao học		Cử nhân	
		SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)	SL (Người)	Tỷ lệ (%)
1. Khoa Kế toán-Kiểm toán	55	04	7,27	14	25,45	03	5.45
2. Khoa Tài chính – Ngân hàng	43	09	20,93	11	25,58	0	0.00
3.Khoa Quản trị kinh doanh	32	03	9,38	01	3,13	02	6.25
4.Khoa Thẩm định giá	23	01	4,35	03	13,04	03	13.04
5.Khoa Hệ thống thông tin quản lý	24	01	4,17	01	4,17	01	4.17
6.Khoa Lý luận chính trị	18	03	16,67	05	27,78	01	5.56
7.Khoa Ngoại ngữ	22	01	4.55	06	27,27	0	0.00
8.Khoa Giáo dục thể chất	7	0	0.00	02	28,57	01	14.29
Tổng số	224	22	9,82	42	19,20	11	4.91
Bình quân			8,41		19,37		6,09

**Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ**

Một nội dung nữa khi nói đến trình độ của giảng viên là việc học tập nâng cao trình độ của giảng viên chủ yếu ở trong nước từ các trường thuộc khối kinh tế gồm Đại học Kinh tế quốc dân, Học viện Tài chính, Đại học Thương mại, Đại học Ngoại thương; khối ngành tự nhiên về toán, tin gồm Đại học khoa học tự nhiên, Đại học sư phạm Hà Nội 1; khối ngành ngoại ngữ gồm Đại học Hà Nội, Đại

học ngoại ngữ, Đại học quốc gia Hà Nội... Số giảng viên học tập ở nước ngoài chỉ có 01 giảng viên học thạc sỹ tại Vương quốc Anh, 01 NCS đang học ở Úc và 01 NCS đang học ở Trung Quốc.

### 2.2.5. Yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên

#### - Nhóm các yếu tố chủ quan

Nhóm các yếu tố chủ quan bao gồm tuổi tác, giới tính, sức khỏe, hoàn cảnh gia đình và yếu tố tự thân (**Bảng 2.22**). Trong số các yếu tố đó, đối với mức 5 (hoàn toàn đồng ý) thì sức khỏe là yếu tố chi phối nhiều nhất đến công việc của đội ngũ giảng viên chiếm 44,18%; tiếp theo là con cái và gia đình chiếm tỷ lệ 34,88% cho cùng mức này. Kết quả này cho thấy mức độ quan trọng của sức khỏe, con cái và gia đình đối với đội ngũ giảng viên chi phối đến công việc. Giải thích cho lí do này là một phần vì đa số giảng viên là nữ (chiếm trên 70%) với thiên chức làm mẹ nên giảng viên coi trọng yếu tố con cái và gia đình. Thậm chí kỳ vọng vào công việc chủ yếu là vào chồng thăng tiến, còn phụ nữ chuyên tâm vào gia đình và công việc. Đằng sau yếu tố con cái và gia đình là yếu tố tình yêu và hôn nhân chiếm tỷ lệ 30,23%. Mức đánh giá này phù hợp với mức đánh giá của yếu tố con cái và gia đình. Khi coi trọng con cái và gia đình thì đồng nghĩa với việc đề cao tình yêu và hôn nhân.

**Bảng 2.22. Kết quả khảo sát về yếu tố chủ quan**

<b>1</b>	<b><i>Yếu tố chủ quan</i></b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.1	Tuổi trẻ (dưới 30) khiến GV hăng hái tiếp thu cái mới, miệt mài với công việc	0	13.95	39.53	37.21	9.31
1.2	Tuổi trung niên (dưới 45) khiến GV quan tâm nhiều đến gia đình, con cái hơn là công việc.	0	32.56	34.88	25.58	6.98
1.3	Tuổi già (trên 45) khiến GV tri trệ, bảo thủ hơn và ngại đổi mới.	0	34.88	23.26	30.23	11.63
1.4	Nam giới ít phải quan tâm đến gia đình, con cái, nội trợ so với nữ giới nên có điều kiện chuyên sâu vào công việc.	4,65	13.95	25.58	30.23	25.58
1.5	Nữ giới với thiên chức làm mẹ, làm vợ phải dành nhiều thời gian cho gia đình, con cái, nội trợ nên ít có điều kiện chuyên sâu vào công việc.	2,32	4.65	44.19	23.26	25.58
1.6	Sức khỏe là yếu tố ảnh hưởng đến công việc.	0	0.00	32.56	23.26	44.18
1.7	Tình yêu và hôn nhân có ảnh hưởng đến công việc.	0	6.98	41.86	20.93	30.23
1.8	Con cái và gia đình có ảnh hưởng đến công việc.	0	2.33	30.23	32.56	34.88
1.9	Nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, GV tự nhận	0	4.65	23.26	55.81	16.28

thức trau dồi kiến thức và phần đầu học tập nâng cao trình độ.					
--	--	--	--	--	--

**Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả**

Đối với mức 4 (rất đồng ý), yếu tố chi phối mạnh mẽ nhất đến công việc là nhận thức của bản thân đội ngũ giảng viên, chiếm 55,81%. Tự nâng cao trình độ chuyên môn là yếu tố tự thân bên trong của mỗi người. Nếu bản thân chưa nhận thức được tầm quan trọng thì rất khó có thể hành động tích cực được. Yếu tố ảnh hưởng lớn thứ hai đến công việc là tuổi tác, trong đó tuổi trẻ khiến giảng viên miệt mài với công việc, chiếm tỷ lệ 37,21%. Kết quả khảo sát này phản ánh đúng thực tế là tuổi càng trẻ thì càng hăng say, mải mê với công việc; tuy nhiên tuổi trung niên trên 45 chiếm tỷ lệ 34,88% cho mức 2 (rất không đồng ý), chứng tỏ đội ngũ giảng viên phản đối việc càng về già thì càng ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công việc. Các yếu tố còn lại chen nhau không đáng kể ở mức trên dưới 30%.

Tương tự với mức 3, kết quả khảo sát ở mức độ này có có kết quả khá tương đồng, không có độ chênh lệch lớn, trung bình từ 20-40%, trong đó nổi lên là yếu tố hôn nhân và gia đình, giới tính nữ chiếm trên 40%, thấp hơn là các yếu tố về nhận thức bản thân, tuổi trung niên và nam giới.

Đối với mức 1 (hoàn toàn không đồng ý) chỉ có 4,65% trả lời cho yếu tố nam giới ưu thế hơn nữ về tập trung chuyên sâu cho công việc và 2,32% trả lời cho câu hỏi nữ giới kém ưu thế hơn nam về quan tâm đến công việc. Qua đó cho thấy yếu tố giới tính và tuổi tác vẫn là những yếu tố chi phối mạnh mẽ đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nhất là trong nền văn hóa Á Đông như Việt Nam.

Như vậy, trong số 5 mức độ đưa ra, mức độ 3 và 4 chiếm ý lệ cao hơn và đồng đều hơn, chứng tỏ giảng viên vẫn chưa đạt được sự đánh giá quyết liệt về các yếu tố ảnh hưởng, mà chỉ phân vân giữa yếu tố công việc và các yếu tố gia đình, bản thân, tuổi tác, nghĩa là yếu tố chủ quan có ảnh hưởng đến mức trung bình khá đối với công việc của giảng viên.

*- Nhóm các yếu tố khách quan*

Nhóm các yếu tố khách quan tập trung vào các yếu tố như môi trường làm việc; quan hệ giữa lãnh đạo và giảng viên; chính sách lương thưởng, đãi ngộ giảng viên; cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy – NCKH (**Bảng 2.23**). Trong số các yếu tố khách quan kể trên, đối với mức 5 (hoàn toàn đồng ý) thì chính sách trọng dụng giảng viên được giảng viên chọn với tỷ lệ 53,49%. Đây là mong muốn chung của người lao động và của đội ngũ giảng viên nói riêng vì sự trọng dụng đồng nghĩa với việc lãnh đạo ghi nhận công lao, thành tích đóng góp của giảng viên trong công việc. Từ đó kích thích, khuyến khích giảng viên tích cực, hăng say cho công việc. Có sự bất ngờ trong kết quả khảo sát này là số giảng viên chọn yếu tố cơ sở vật chất ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nhiều hơn yếu tố lương và thu nhập. Cụ thể với hai câu hỏi 2.11 và 2.12 về nội dung cơ sở vật chất và hệ thống thư viện chiếm tỷ lệ chọn mức 5 lần lượt là 51,16% và 46,51% trong khi câu hỏi 2.9 và 2.7 về khen thưởng và thu nhập chỉ chiếm tỷ lệ là 41,86 và 39,53%. Điều này cho thấy đội ngũ giảng viên coi trọng yếu tố tinh thần với mong muốn được cống hiến, muốn được ghi nhận hơn là giá trị vật chất dưới hình thức lương và thu nhập. Muốn cống hiến thì phải có công cụ, máy móc tốt, sách vở tài liệu đầy đủ; ngược lại thiếu yếu tố này thì rất khó làm việc.

**Bảng 2.23. Kết quả khảo sát về yếu tố khách quan**

<b>2</b>	<b>Yếu tố khách quan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.1	Nhiều đồng nghiệp tích cực học tập nâng cao trình độ nên các GV khác cũng làm theo.	2.33	6.98	51.16	32.56	6.97
2.2	Trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, đồng nghiệp và lãnh đạo nói nhiều về chuyên môn. Nếu các GV khác không chịu khó học tập sẽ bị tụt hậu.	2.33	11.63	44.19	32.56	9.29
2.3	Các GV phấn đấu vì họ có cơ hội thăng tiến trong công việc.	11.63	13.95	30.23	30.24	13.95
2.4	Các GV muốn học tập nâng cao trình độ để phát triển trong nghề nghiệp.	2.33	2.33	46.51	30.23	18.60
2.5	Lãnh đạo thường khuyến khích GV tìm tòi những hướng đi mới và tốt hơn để làm việc.	4.64	11.63	44.19	27.91	11.63
2.6	Lãnh đạo thường ghi nhận những đóng góp của GV hơn là tập trung vào yếu kém của họ.	2.33	18.60	37.21	30.23	11.63
2.7	Cơ chế trả lương và thu nhập có ảnh hưởng đến việc học tập nâng cao trình độ của GV.	0.00	2.33	13.95	44.19	39.53
2.8	Chính sách hỗ trợ kinh phí và thời gian cho GV có ảnh hưởng đến học tập nâng cao trình độ của họ.	0.00	2.33	27.91	34.88	34.88
2.9	Chính sách khen thưởng bằng vật chất và tinh thần	0.00	0.00	18.61	39.53	41.86



	xứng đáng cho GV thành tích xuất sắc về giảng dạy, NCKH sẽ kích thích GV phấn đấu nhiều hơn.					
2.10	Chính sách trọng dụng đối với các GV có thành tích xuất sắc về giảng dạy, NCKH sẽ có tác dụng kích thích GV làm việc tốt hơn.	0.00	0.00	16.28	30.23	53.49
2.11	Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ giảng dạy-NCKH giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.	0.00	4.65	23.26	20.93	51.16
2.12	Hệ thống thư viện và tài liệu phục vụ giảng dạy-NCKH giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.	0.00	4.65	27.91	20.93	46.51

**Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu của tác giả**

Đối với mức 4, thì yếu tố lương và thu nhập; khen thưởng bằng vật chất và tinh thần chiếm tỷ lệ cao nhất với mức 44,19%, 39,53%; kể đến là các yếu tố chiếm tỷ lệ ở mức trung bình trên 30% như môi trường làm việc, chính sách khen thưởng và trọng dụng; các yếu tố kia có xu hướng giảm dần ảnh hưởng, chỉ chiếm tỷ lệ trên dưới 20%. Đặc biệt, đối với mức 3 (đồng ý) thì câu hỏi từ 2.1-2.6 trái chiều với các câu hỏi ở dưới từ 2.7-2.12. Cụ thể sáu câu trên đạt mức trên trung bình của cả mức là 31,7%, mức trung bình của sáu câu này là 43,3% trong khi năm câu hỏi ở dưới đạt mức trung bình là 23,6%, thấp hơn mức trung bình của cả mức là 31,7%. Qua đó cho thấy các yếu tố về môi trường làm việc, quan hệ giữa lãnh đạo và giảng viên cso tính độc lập tương đối. Điều này dễ hiểu vì công việc của giảng viên chủ yếu trên giảng đường với sinh viên, ít có thời gian, công việc tiếp xúc trực tiếp với lãnh đạo nên kết quả khảo sát phù hợp với thực tế công việc. Tuy nhiên, kết quả này giúp suy luận rằng nhu cầu, công việc đòi hỏi làm việc nhóm, tập thể của giảng viên ít nên giữa các giảng viên chưa có sự tác động đến nhau nhiều trong công việc, dẫn đến công việc nghiên cứu khoa học của giảng viên còn mang tính lẻ tẻ, độc lập. Thông thường nhu cầu làm việc nhóm, tập thể chỉ phát huy mạnh trong công việc NCKH. Kết quả khảo sát phù hợp với việc đánh giá hoạt động NCKH của giảng viên còn nhiều hạn chế.

## **2.3. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên**

### **2.3.1. Kết quả đạt được**

- Cơ cấu về trình độ giảng viên đảm bảo đủ cho công tác tuyển sinh của Trường hàng năm theo quy định. Với số lượng và trình độ hiện nay, mỗi năm Trường có thể tuyển sinh tối thiểu từ 1200 – 1600 thí sinh theo quy định mới tại Thông tư 32/2015/TT-B GDĐT Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đối với cơ sở giáo dục đại học ngày 16/12/2015. Thực tế trong ba năm học 2013-2015, Trường tuyển sinh được trên dưới 1500 chỉ tiêu, đạt trên 70% chỉ tiêu.

- *Đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ trình độ* đến năm 2018 sẽ được chuẩn hóa từ trình độ thạc sỹ trở lên theo quy định trong Luật Giáo dục đại học 2012 và đến năm 2020 có thể đạt trên 10% giảng viên có trình độ tiến sỹ, tương đương trên 20 người, đáp ứng yêu cầu theo tiêu chuẩn phân hạng các trường đại học trong Nghị định 73 và Thông tư 24 quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học định hướng ứng dụng. Nhận định này dựa trên cơ sở số lượng giảng viên đang học cao học (chiếm 19,20%) và nghiên cứu sinh (chiếm 9,8%) của trường như đã phân tích ở phần trên.

- Giảng viên không những hoàn thành định mức giảng dạy theo quy định mà còn vượt khối lượng hàng năm.... Ngoài ra, giảng viên hoàn thành định mức giờ NCKH theo quy định. Việc hoàn thành thực hiện các đề tài khoa học đảm quy định định mức giờ NCKH

- *Xây dựng hệ thống tài liệu phục vụ giảng dạy, học tập, đào tạo của trường*, trong đó hệ thống sách câu hỏi và bài tập, đề cương bài giảng, kịch bản môn học, bộ ngân hàng đề thi tương đối đầy đủ. Đây là nguồn học liệu cần thiết giúp giảng viên, sinh viên thuận tiện và thống nhất trong công tác giảng dạy, học tập, kiểm tra đánh giá.

- *Nghiên cứu khoa học giúp giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp*. NCKH là cơ hội giúp giảng viên vừa trau dồi kiến thức cũ, vừa mở mang cập nhật kiến thức mới, góp phần vào việc nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo của trường. Quan trọng hơn, việc thực hiện các đề tài khoa học

này giúp giảng viên tiệm cận dần với NCKH; đặc biệt tạo ra sự giúp đỡ, dìu dắt nhau giữa các nhóm khi thực hiện đề tài NCKH.

- *Nghiên cứu khoa học giúp giảng viên gia tăng thêm thu nhập* bên cạnh thu nhập từ tiền lương, tiền vượt giờ. Nhà trường dành 40 – 80 triệu đồng/ 01 đề tài cấp trường, 70.000 đồng/ 01 trang biên soạn giáo trình (tối đa 300 trang), 35.000 đồng/ 01 trang biên soạn ĐCBG hoặc tài liệu học tập, 200.000 đồng/ 01 trang tạp chí....

- *Hỗ trợ kinh phí học tập nâng cao trình độ*, giảm khối lượng giảng dạy, đặc biệt tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo dựa vào học vị, học hàm đã thôi thúc, tạo động lực cho giảng viên quyết tâm hơn trong việc đăng ký học NCS. Kết quả đến nay có gần 20 NCS đang theo học.

- *Hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy* tương đối đầy đủ, hiện đại với việc trang bị máy chiếu, hệ thống âm thanh, ánh sáng cho tất cả các phòng học, giúp giảng viên tiện ích ứng dụng CNTT vào bài giảng, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy.

### **2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân**

#### **Về hạn chế**

- *Cơ cấu và trình độ của đội ngũ giảng viên*: Đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sỹ trở lên mới có 3,13%, hơi ít so với quy định hiện hành là 10% đối với đại học định hướng thực hành. Trong số tiến sỹ hiện có của trường thì số tiến sỹ là giảng viên kiêm chức chiếm 71,43% (05 GV). Một hạn chế nữa là giảng viên chủ yếu được đào tạo trong nước, dẫn đến năng lực ngoại ngữ bị hạn chế và khó khăn trong hợp tác đào tạo, NCKH với nước ngoài. Nguyên nhân của tỷ lệ giảng viên có trình độ từ tiến sỹ thấp là do trường mới nâng cấp lên đại học được 03-04 năm nên giảng viên chưa có điều kiện để chuẩn hóa đội ngũ giảng viên. Một nguyên nhân nữa là chi phí cho học lên tiến sỹ cũng là một vấn đề nan giải so với thu nhập hiện nay của đa số giảng viên.

- *Cơ cấu giới tính và độ tuổi của giảng viên chênh lệch lớn*, trong đó tỷ lệ nữ giảng viên chiếm 76,34%, còn giảng viên nam chỉ chiếm 23,66%. Đặc biệt, trong số 76,34% là giảng viên nữ thì tỷ lệ giảng viên nữ trẻ ở độ tuổi dưới 30 lại

chiếm 44,20%. Ở lứa tuổi này giảng viên nữ trẻ đang ở tuổi lập gia đình, sinh nở, ảnh hưởng không nhỏ đến công việc, nhất là nhiệm vụ NCKH đòi hỏi sự chuyên tâm, đầu tư nhiều thời gian, công sức. Ngoài yếu tố về giới tính, thì cơ cấu tuổi nói chung của đội ngũ giảng viên là trẻ, tuổi dưới 40 chiếm khoảng 80%. Tuổi trẻ thường thiếu trải nghiệm về NCKH

- *Chất lượng của đề tài:* Các đề tài NCKH chỉ tập trung ở phạm vi trong trường nhằm đáp ứng yêu cầu về giờ NCKH và phục vụ công tác giảng dạy, học tập, đào tạo của trường, chưa có nhiều các đề tài mang tính chuyên sâu để in thành sách chuyên khảo, sách tham khảo. **Bảng 2.14** cho thấy sự thiếu vắng các đề tài thuộc danh mục chấm điểm phong hàm giáo sư, phó giáo sư ngoại trừ 03 đề tài cấp bộ, 07 giáo trình. Đặc biệt, các bài tạp chí khoa học chuyên ngành rất ít so với số lượng giảng viên của trường. Đồng nghĩa với việc này nguy cơ thiếu giờ NCKH của giảng viên là rất lớn nếu đề tài NCKH không đa dạng dưới nhiều hình thức, mà chỉ tập trung vào việc biên soạn như hiện nay.

- *Hệ thống tài liệu phục vụ NCKH còn thiếu.* Theo Tiêu chuẩn cơ sở vật chất, trang thiết bị trong Thông tư 24/2015 của Bộ GDĐT quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học, nay nhà trường chưa có cơ bản quyền truy cập ít nhất 1 cơ sở dữ liệu khoa học quốc tế và có ít nhất 1 tạp chí khoa học quốc tế (bản in hay bản điện tử) đối với mỗi ngành đào tạo. Sự thiếu này dẫn đến tính cập nhật và hội nhập của giảng viên về NCKH sẽ bị hạn chế trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

- *Thiếu nghiên cứu khoa học của sinh viên.* Đây là một trong những nội dung về tiêu chuẩn NCKH của cơ sở giáo dục đại học theo Thông tư 24/2015 của Bộ GDĐT quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học. Thông tư này quy định, mỗi cơ sở giáo dục đại học dành ít nhất 4% kinh phí từ nguồn thu học phí để hỗ trợ hoạt động nghiên cứu khoa học của sinh viên. Nhiệm vụ này nhà trường mới đang bắt đầu triển khai từ quý 1/2016 với kinh phí tối đa 10 triệu đồng/1 đề tài.

- *Các danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng bậc cao cho giảng viên còn hạn chế.* Bằng khen của TTCP chỉ được 02 người trong suốt 03 năm học

2012-2015. Nhà giáo ưu tú cũng chỉ có 08 người, chưa ai là đạt danh hiệu nhà giáo nhân dân. Tương tự, trong 02 năm 2012-2014 số giảng viên được nâng lương trước hạn chỉ dưới 10 người so với trên dưới 200 GV là quá ít, chưa tạo được động lực cho GV phấn đấu, nhất là GV trẻ.

### **Về nguyên nhân**

- Trường đóng trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, tuy không xa Hà Nội lắm nhưng cũng là một hạn chế đáng kể của trường trong việc thu hút nguồn nhân lực cao, nhất là trình độ tiến sỹ, từ các địa phương khác như Hà Nội về làm việc tại trường. Theo xu hướng chung thì các trường đại học trên địa bàn các quận của Hà Nội sẽ có lợi thế hơn về thu hút đội ngũ giảng viên có trình độ. Thực tế kể từ khi sáp nhập của hai trường đến khi nâng cấp lên đại học đến nay thì số tiến sỹ của trường không tăng vì cứ một người học xong tiếng sỹ thì lại có một người chuyển công tác. Số giảng viên chuyển công tác của trường đến các trường đại học có thể lên tới 25-30. Quan trọng hơn những người chuyển đều là người có năng lực tốt, học vị cao và uy tín về chuyên môn, dẫn đến trường bị thiếu hụt về đội ngũ giảng viên có trình độ, kinh nghiệm và thâm niên công tác.

- Việc nâng cấp lên đại học của trường bị chậm so với kế hoạch đề ra. Ban đầu nhà trường có lộ trình lên đại học từ năm 2006-2010 nhưng mãi đến tháng 9/2012 trường mới lên một số bộ phận giảng viên có năng lực, uy tín và học vị chuyển sang các cơ sở giáo dục khác.

- Khi nâng cấp lên đại học sau 2-3 năm thì nhận thức, tư duy vẫn của cả cán bộ lãnh đạo và giảng viên vẫn mang dấu ấn thời cao đẳng là nhiều nên công tác NCKH chưa được quan tâm, đầu tư đúng mức, dẫn đến hoạt động NCKH của đội ngũ giảng viên vừa thiếu vừa yếu, nhất là việc NCKH chuyên sâu như viết bài tạp chí khoa học chuyên ngành thuộc danh mục phong hàm giáo sư nhà nước hoặc các đề tài cấp bộ, cấp nhà nước. Một nguyên nhân nữa khiến giảng viên chưa mặn mà với NCKH là vì suốt thời gian cao đẳng đến tận 2013 quy mô tuyển sinh của trường khá lớn, trên dưới 10.000 sinh viên. Do vậy, giảng viên chỉ chú ý đến giảng dạy kiếm thu nhập để hơn là đi vào NCKH và với khối lượng giảng dạy lớn thì giảng viên không còn đủ sức lực để dành cho NCKH.

- Do đặc thù ngành sư phạm, và lại là trường về lĩnh vực kinh tế, xã hội nên số giảng viên nữ chiếm đa số, dẫn đến “âm thịnh dương suy”. Ngoài ra điều này chịu ảnh hưởng về quan niệm, nữ giới thích nghề dạy học, giống như ở bậc phổ thông, có nhiều thời gian chăm sóc gia đình, con cái, ổn định. Tuy nhiên, ở bậc chuyên nghiệp lại không giống như bậc phổ thông, ngoài giảng dạy còn phải NCKH. Đã đến lúc lãnh đạo nhà trường phải quan tâm đến vấn đề giới của đội ngũ giảng viên bị chênh lệch quá nhiều, dẫn đến ảnh hưởng đến chất lượng của đội ngũ giảng viên.

- Cơ sở vật chất của nhà trường đã vừa thiếu vừa kém nhưng lại bị phân tán ở hai cơ sở do tính hợp nhất nên sự quan tâm đầu tư cũng bị hạn chế. Đặc biệt, cơ sở vật chất của hai nơi hiện nay không được phép xây mới, chỉnh sửa lớn mà phải giữ nguyên trọng do nhà trường có chủ trương xây dựng ở cơ sở mới để có tính tập trung, hiện đại nhưng lộ trình này đang gặp khó khăn do kinh tế khó khăn, suy thoái dẫn đến Bộ Tài chính đề nghị Nhà trường tự chủ trong xây dựng theo lộ trình tự chủ tài chính mà chính phủ đề ra trong Nghị định 16. Như vậy, chỗ cũ không được sửa chữa lớn, xây mới còn chỗ mới đang bị “treo” do thiếu tiền. Hệ quả hệ thống cơ sở vật chất của trường hiện nay chưa tương xứng với một trường đại học hiện đại.

## **CHƯƠNG 3**

# **GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI CHÍNH – QUẢN TRỊ KINH DOANH**

### **3.1. Bối cảnh chung**

Giáo dục nước ta trong thập kỷ tới phát triển trong bối cảnh thế giới có nhiều thay đổi nhanh và phức tạp. Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế về giáo dục đã trở thành xu thế tất yếu. Cách mạng khoa học công nghệ, công nghệ thông tin và truyền thông, kinh tế trí thức ngày càng phát triển mạnh mẽ, tác động trực tiếp đến sự phát triển của các nền giáo dục trên thế giới.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 đã khẳng định phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; chính trị - xã hội ổn định, dân chủ, kỷ cương, đồng thuận; đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng lên rõ rệt. Chiến lược cũng đã xác định rõ một trong ba đột phá là phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ. Sự phát triển của đất nước trong giai đoạn mới sẽ tạo ra nhiều cơ hội và thuận lợi to lớn, đồng thời cũng phát sinh nhiều thách thức đối với sự nghiệp phát triển giáo dục (Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020).

### **3.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học**

#### ***3.2.1. Phương hướng của Đảng và Nhà nước về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học***

##### ***3.2.1.1. Quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục***

- Phát triển giáo dục phải thực sự là quốc sách hàng đầu Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển. Thực hiện các chính sách ưu đãi đối với giáo dục, đặc

biệt là chính sách đầu tư và chính sách tiền lương; ưu tiên ngân sách nhà nước dành cho phát triển giáo dục phổ cập và các đối tượng đặc thù.

- Xây dựng nền giáo dục có tính nhân dân, dân tộc, tiên tiến, hiện đại. Thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục, nâng cao chất lượng giáo dục vùng khó để đạt được mặt bằng chung, đồng thời tạo điều kiện để các địa phương và các cơ sở giáo dục có điều kiện bứt phá nhanh. Xây dựng xã hội học tập, tạo cơ hội bình đẳng để ai cũng được học, học suốt đời, đặc biệt đối với người dân tộc thiểu số, người nghèo, con em diện chính sách.

- Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa, hội nhập quốc tế, phát triển giáo dục gắn với phát triển khoa học và công nghệ, tập trung vào nâng cao chất lượng, đặc biệt chất lượng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành để một mặt đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đảm bảo an ninh quốc phòng; mặt khác phải chú trọng thỏa mãn nhu cầu phát triển của mỗi người học, những người có năng khiếu được phát triển tài năng.

- Hội nhập quốc tế sâu, rộng về giáo dục bằng việc mở rộng giao lưu hợp tác với các nền giáo dục trên thế giới, nhất là với các nền giáo dục tiên tiến hiện đại; phát hiện và khai thác kịp thời các cơ hội thu hút nguồn lực có chất lượng (Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020).

### *3.2.1.2. Mục tiêu phát triển giáo dục đến năm 2020*

#### *- Mục tiêu tổng quát*

Đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho



mỗi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập (Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020).

*- Mục tiêu cụ thể cho giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học*

Hoàn thiện cơ cấu hệ thống giáo dục nghề nghiệp và đại học; điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội; đào tạo ra những con người có năng lực sáng tạo, tư duy độc lập, trách nhiệm công dân, đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với những biến động của thị trường lao động và một bộ phận có khả năng cạnh tranh trong khu vực và thế giới.

Đến năm 2020, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có đủ khả năng tiếp nhận 30% số học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở; tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp và đại học đạt khoảng 70%; tỷ lệ sinh viên tốt cả các hệ đào tạo trên một vạn dân vào khoảng 350 – 400 (Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020).

### ***3.1.2. Phương hướng của trường Đại học Tài chính – Quản trị kinh doanh về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên***

#### ***3.1.2.1. Mục tiêu phát triển của Trường***

- Phấn đấu đến năm 2020 Trường trở thành cơ sở giáo dục đại học theo định hướng thực hành và đến năm 2030 đạt tiêu chuẩn trường đại học theo định hướng ứng dụng.

- Về tổ chức bộ máy, nhà trường phấn đấu xây dựng cơ cấu tổ chức hợp lý, có sự gắn kết giữa các phòng, khoa, viện nghiên cứu, các trung tâm dịch vụ.

- Cùng cơ cấu tổ chức hợp lý là công tác đào tạo hướng đến đào tạo đa ngành, thường xuyên cập nhật, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng bám sát thực tiễn, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và NCKH, giữa lý thuyết và thực hành, đáp ứng nhu cầu của xã hội và hội nhập quốc tế.

- Đối với một cơ sở giáo dục đại học, NCKH là nền tảng cho đào tạo đạt chất lượng cao. Từ thực tế nhà trường có chủ trương đẩy mạnh công tác NCKH cả về năng suất và chất lượng. NCKH đưa đào tạo của nhà trường gắn kết với thực tiễn, từ thực tiễn phục vụ công tác giảng dạy hiệu quả, chất lượng hơn. Đề

đạt được điều này, NCKH cần đạt được những mục tiêu cụ thể như: (i) Xây dựng và chuẩn hóa các tài liệu phục vụ cho giảng dạy và học tập; (ii) Tất cả các lĩnh vực đào tạo, ngành đào tạo của nhà trường đều phải có ít nhất một đề tài nghiên cứu thực tiễn một cách tổng thể về lĩnh vực, ngành nghề đó để làm cơ sở cho công tác đào tạo.

- Trong xu thế hội nhập quốc tế, có nhiều cơ hội và thách thức đối với mỗi cá nhân, tổ chức và quốc gia. Cơ hội được hợp tác, học hỏi để chia sẻ, cập nhật kiến thức, làm rút ngắn con đường phát triển so với trước đây. Thách thức là có nguy cơ tụt hậu nhanh hơn hoặc tạo ra sự cạnh tranh quyết liệt hơn. Trước xu thế đó, nhà trường chủ trương đẩy mạnh hợp tác quốc tế theo các hướng sau: (i) Thực hiện nhiệm vụ quan hệ quốc tế ; (ii) Thực hiện thực hiện các hợp đồng liên kết đào tạo quốc tế giữa nhà trường và một số trường đại học trong khu vực nhằm mở rộng hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học của nhà trường ra quốc tế để học hỏi kinh nghiệm, nắm bắt kiến thức tiên tiến trên thế giới phục vụ việc đào tạo nguồn nhân lực trong nước; (iii) Tạo cơ hội cho sinh viên học tập ở những cơ sở đào tạo, những nước có nền kinh tế, giáo dục và đào tạo phát triển thông qua liên thông, liên kết đào tạo với các trường ngoài nước; (iv) Tạo điều kiện cho cán bộ giảng viên tiếp cận và học tập nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng quản lý, phương pháp giảng dạy tiên tiến.

- Cuối cùng để thực hiện thành công các mục tiêu ở trên thì đều cần cơ sở hạ tầng kinh tế-kỹ thuật và một nền tảng tài chính vững chắc. Về cơ sở hạ tầng kinh tế-kỹ thuật cần khai thác tối đa cơ sở vật chất hiện có và đẩy nhanh tiến độ thực hiện dự án mở rộng trường theo quy hoạch mà Bộ Tài chính đã phê duyệt. Còn về tài chính, thực hành tiết kiệm theo tinh thần chỉ đạo, tăng cường các hoạt động dịch vụ nhằm tăng nguồn thu cho nhà trường, tiến tới từng bước tự chủ, tự chịu trách nhiệm về các hoạt động của nhà trường.

### *3.1.2.2. Nội dung phát triển Trường ĐHTCQTKD*

*- Công tác quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực*

Từ nay đến năm 2020 ổn định đội ngũ là 310 cán bộ giảng viên trong đó 100% giảng viên có trình độ sau đại học, ít nhất 10% tiến sĩ, 04 PGS, 10% giảng viên có thể giảng dạy bằng tiếng nước ngoài.

- *Quy mô và mở ngành đào tạo*

+ Quy mô của Trường phấn đấu từ nay đến 2020 đạt từ 6000-7000 sinh viên; đến năm 2030 đạt 15000 sinh viên. Phấn đấu từ năm 2017 xây dựng được Chương trình đào tạo chất lượng cao. Giai đoạn 2017-2020 phấn đấu mở từ 2-4 ngành.

+ Năm 2017, xây dựng chương trình đào tạo, làm thủ tục mở ngành đào tạo trình độ thạc sĩ; từ năm 2018, bắt đầu đào tạo trình độ thạc sĩ.

+ Năm 2020, xây dựng chương trình đào tạo, làm thủ tục mở ngành đào tạo trình độ tiến sĩ. Từ năm 2021, bắt đầu đào tạo trình độ tiến sĩ.

- *Công tác NCKH và HTQT*

+ Hàng năm: Mỗi Bộ môn thực hiện ít nhất 1 đề tài cấp trường; Trường thực hiện từ 1-2 đề tài cấp Bộ, ngành.

+ Hàng năm mỗi Tiến sĩ, NCS có ít nhất 2 bài đăng trên tạp chí chuyên ngành.

+ Đến năm 2016 hoàn thành biên soạn hệ thống giáo trình, tài liệu các môn chuyên ngành và đến năm 2020 hoàn thành việc biên soạn hệ thống giáo trình, tài liệu cho tất cả các ngành đào tạo.

+ Phấn đấu từ nay đến 2020 thực hiện được hình thức liên kết hợp tác đào tạo với nước ngoài.

- *Về cơ sở vật chất- kỹ thuật và quản lý tài chính*

- Tập trung thực hiện dự án mở rộng trường tại khu đất mới với quy mô lớn, hiện đại với đầy đủ hệ thống giảng đường, hệ thống nhà làm việc, trung tâm nghiên cứu, hệ thống phòng thực hành, khu giáo dục thể chất, khu ký túc xá.

- Tiến hành cải tạo, sửa chữa cơ sở vật chất hiện có đáp ứng yêu cầu giảng dạy và học tập trong giai đoạn trước mắt.

- Hiện đại hóa công nghệ thông tin của trường theo hướng phát triển hệ thống mạng thông tin, mạng máy tính, phần mềm quản lý đào tạo; xây dựng thư

viện điện tử; hoàn thiện cơ sở dữ liệu về hệ thống thông tin quản lý, giảng dạy, nghiên cứu khoa học, trang bị các phần mềm thực hành phục vụ cho các phòng học đa năng nhằm nâng cao khả năng ứng dụng vào các hoạt động đào tạo, quản lý của trường.

- Xây dựng các hướng dẫn cụ thể nhằm khai thác tối đa trang thiết bị, cơ sở vật chất, tăng cường quản lý tài sản và sử dụng có hiệu quả tài sản hiện có, thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí theo quy định của Nghị định số 52/2009/NĐ - CP ngày 3/6/2009 của Chính phủ và các văn bản có liên quan.

- Từng bước hoàn thiện và nâng cao chất lượng công tác quản lý tài chính, tiếp tục sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện quy chế tài chính nội bộ của trường.

- Phân đấu nguồn thu sự nghiệp năm 2015 tăng khoảng 20% so với năm 2010, năm 2020 tăng khoảng 30% so với năm 2015, năm 2030 tăng khoảng 50% so với năm 2020. Tỷ lệ nguồn thu đạt khoảng 60 % nhu cầu chi thường xuyên của trường.

### **3.3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính - Quản trị kinh doanh**

#### **3.3.1. Về tuyển dụng**

Sự bất cập trong vấn đề đội ngũ giảng viên hiện nay là cơ cấu về tuổi, trình độ, giới tính chưa hợp lý. Những vấn đề chưa hợp lý này đang ảnh hưởng đáng kể đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Để khắc phục được các hạn chế này, thời gian tới, trong công tác tuyển dụng, nhà trường cần có chính sách ưu tiên cho giảng viên nam ở một mức độ nào đó so với giảng viên nữ. Ở đây không đặt nặng vấn đề bất bình đẳng giới mà do ở môi trường đại học, bên cạnh công tác giảng dạy, giảng viên cần phải thực hiện NCKH. NCKH có tính đặc thù, rất khác với công tác giảng dạy. Giảng dạy là truyền thụ lại cái có sẵn cho người khác; còn NCKH đòi hỏi tính mới, tính sáng tạo. Để tìm ra cái mới, có sự sáng tạo thì giảng viên cần dành nhiều thời gian, công sức, tiền bạc trong khi giảng viên nữ trẻ phần nhiều bận rộn gia đình, con cái, sinh nở. Trong trường hợp này nam giới có lợi thế nhiều hơn. Theo một báo cáo được Nguyên Thứ trưởng Bộ giáo dục Bành Tiến Long công bố hồi cuối tháng 10 năm 2010,

thì phụ nữ chỉ chiếm 11% trong số các tiến sĩ và thạc sĩ, trong khi chỉ có 1% số giáo sư ở Việt Nam là phụ nữ ([www.voanews.com](http://www.voanews.com)).

Để tạo ra cơ cấu tuổi hợp lý giữa giảng viên trẻ, già; giảng viên có kinh nghiệm và ít kinh nghiệm, nhà trường cần có quy hoạch nguồn nhân lực dài hạn, tránh tình trạng tuyển dụng ồ ạt trong một thời gian ngắn, sau đó ngắt quãng. Xây dựng kế hoạch dài hạn chính là rà soát các vị trí công việc cho hợp lý, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, sắp xếp công việc. Trên cơ sở đó đưa ra kế hoạch tuyển dụng.

Bên cạnh ưu tiên cho tuyển dụng giảng viên nam, cũng nên có chính sách ưu tiên tuyển dụng những người trình độ từ tiến sĩ trở lên. Cách này vừa tiết kiệm kinh phí của nhà trường dành cho giảng viên học nâng cao trình độ vừa đáp ứng ngay yêu cầu về tiêu chuẩn giảng viên. Để thu hút người trình độ này, nhà trường nên đưa ra các chính sách hợp lý để hấp dẫn người có trình độ đăng tuyển vào trường. Biện pháp này hiện nay một số trường đại học đang áp dụng như tuyển thẳng vào biên chế mà không cần qua thi tuyển, bổ nhiệm luôn vào một số vị trí mà đang thiếu người có trình độ theo quy định. Với tính tự chủ ngày càng cao của các trường đại học thì việc tự đưa ra các chính sách này là thuộc quyền của Hiệu trưởng các trường đại học.

### **3.3.2. Về trọng dụng**

Trọng dụng là một trong các yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên với tỷ lệ 53,49% cho mức 5 (hoàn toàn đồng ý). Do vậy, chính sách tuyển dụng có tính quyết định đến thành bại của trường ĐHTCQTKD. Thông quan trọng dụng biết được phương hướng của lãnh đạo muốn dùng người như thế nào vào từng vị trí công việc. Nếu sử dụng đúng người đúng việc sẽ giúp kích thích, tạo động lực cho người khác làm việc đồng thời người được trọng dụng đúng việc sẽ phát huy được năng lực sẵn có, điểm mạnh của họ phục vụ công việc, tạo ra chất lượng và hiệu quả. Thực tế Đại học quốc gia Singapores đã vươn lên tầm khu vực và thế giới là nhờ có chính sách trọng dụng người hiền tài hợp lý, biết phát huy sức mạnh trí tuệ của đội ngũ giảng viên.

Mặc dù trường ĐHTCQTKD có đưa ra tiêu chuẩn chức danh vị trí lãnh đạo cấp phòng khoa đến bộ môn nhưng mới chỉ chú ý đến yếu tố văn bằng chứng chỉ, gọi chung là vẫn chưa thoát khỏi “văn hóa bằng cấp”. Các tiêu chí cụ thể hơn chưa đưa ra như tiêu chí về các thành tích NCKH bao gồm có bài báo khoa học đăng tải trên tạp chí quốc tế, tạp chí trong danh mục HĐCDGSNN... Chất lượng của đội ngũ giảng viên không gì đo lường bằng các thành tích về NCKH. Có bằng cấp như nhau nhưng ai có nhiều thành tích khoa học hơn sẽ uy tín, chất lượng hơn về học thuật.

### ***3.3.3. Về chính sách đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật***

Chế độ đãi ngộ và khen thưởng cả về vật chất và tinh thần một cách tạo ra động lực bên trong của người lao động nhằm khuyến khích, động viên họ làm việc tốt hơn. Ngoài ra, đây là một cách ghi nhận công lao đóng góp của họ cho tập thể. Để đạt mục tiêu này, trường ĐHTCQTKD cần làm các công việc sau:

#### *- Công tác đánh giá thực hiện công việc*

Đánh giá thực hiện công việc phải lấy tiêu chí hiệu quả, chất lượng công việc dựa trên các sản phẩm, công việc mà mỗi giảng viên thực hiện. Trên cơ sở đó mới xác định được mức độ đóng góp của mỗi giảng viên để thực hiện chế độ khen thưởng, đãi ngộ tương xứng với công lao bỏ ra.

Bên cạnh việc áp dụng cách đánh giá theo quy định, nhà trường có thể bổ sung thêm cách đánh giá sao cho phù hợp với đặc thù công việc của đơn vị mình mà vẫn đảm bảo tính dân chủ, khách quan, tránh cào bằng, giảm phần đầu.

#### *- Công tác lương và thu nhập*

Lương của đội ngũ giảng viên phụ thuộc vào nguồn ngân sách cấp và nguồn thu sự nghiệp của trường, trong đó nguồn từ NSNN có xu hướng giảm theo tinh thần tự chủ tài chính; còn nguồn thu sự nghiệp của trường đang gặp khó khăn do tuyển sinh gặp khó khăn, các hoạt động dịch vụ tạo nguồn thu bị hạn chế trong khi nhu cầu thu nhập có xu hướng tăng lên. Đây là một thách thức đối với lãnh đạo nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, nhằm tăng nguồn thu, nhà trường cần nâng cao chất lượng đào tạo để thuận lợi cho công tác tuyển sinh, đa dạng hóa các loại hình đào tạo để tăng nguồn thu và tận dụng tối

đa nguồn nhân lực, vật lực của Trường. Lương và thu nhập tăng giúp giảng viên ổn định cuộc sống, chuyên tâm công tác, nâng cao chất lượng giảng dạy và đào tạo.

*- Công tác khen thưởng và kỷ luật*

Khen thưởng và kỷ luật là hai công cụ luôn song hành nhau. Khen thưởng và kỷ luật đúng người đúng việc sẽ kích thích người lao động làm việc; ngược lại hai công việc này không đúng sẽ có tác dụng ngược lại làm giảm hứng thú phấn đấu của người lao động. Đối với việc khen thưởng cho giảng viên, trước hết là ghi nhận công hiến của họ thông qua các hình thức khen thưởng như danh hiệu CSTĐCS, bằng khen cấp bộ, cấp ngành, thủ tướng... Từ các hình thức khen thưởng này thực hiện việc tăng lương trước hạn. Thứ hai là, phong tặng danh hiệu cho giảng viên như nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân, giáo viên dạy giỏi... Vừa việc tăng lương trước hạn, các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng cho giảng viên còn hạn chế về số lượng; thời gian tới cần tăng lên để động viên giảng viên về tinh thần, ghi nhận cống hiến của họ.

Bên cạnh khen thưởng, nhà trường cần xử lý nghiêm, đưa ra các hình thức kỷ luật đối với các trường hợp vi phạm pháp luật, quy chế của nhà trường nhằm răn đe cho người khác, tạo sự công bằng trong đánh giá; từ đó mọi người tin tưởng vào sự nghiêm minh của pháp luật.

**3.3.4. Về tăng cường cơ sở vật chất, tài liệu phục vụ giảng dạy - NCKH**

Kết quả khảo sát về các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng công việc của giảng viên cho thấy yếu tố cơ sở vật chất, tài liệu phục vụ giảng dạy – NCKH có tác động mạnh mẽ nhất đến giảng viên và cao hơn cả các yếu tố về lương và thu nhập. Có thể ví rằng cơ sở hạ tầng, tài liệu phục vụ giảng dạy - NCKH được ví như cánh tay nối dài của người làm giảng dạy - NCKH. Làm giảng dạy - NCKH mà thiếu điều kiện này thì dù giảng viên có giỏi đến mấy cũng không thể thực hiện được. Ngoài ra, đây là tiêu chuẩn bắt buộc trong đánh giá chất lượng giáo dục đại học cũng như tiêu chuẩn phân tầng đại học. Theo Thông tư 24/2015/TT-BGDĐT về Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học quy định tiêu chuẩn về cơ sở vật chất, trang thiết bị tạo khoảng c, d của Tiêu chuẩn 1 như sau:

c) Có đủ các phương tiện, trang thiết bị cần thiết đáp ứng yêu cầu về đào tạo và nghiên cứu khoa học; có cơ sở thực hành và trang thiết bị chuyên biệt theo yêu cầu đảm bảo chất lượng đối với các ngành, chuyên ngành đào tạo đặc thù; d) Thư viện và trung tâm thông tin học liệu có đủ giáo trình, sách tham khảo cần thiết cho các chương trình đào tạo; có bản quyền truy cập ít nhất 1 cơ sở dữ liệu khoa học quốc tế và có ít nhất 1 tạp chí khoa học quốc tế (bản in hay bản điện tử) đối với mỗi ngành đào tạo.

Căn cứ vào quy định trên thì nhà trường cần mua thêm đầu sách, đầu tạp chí khoa học quốc tế, mua bản quyền cơ sở dữ liệu khoa học quốc tế như [www.gatesearch.com](http://www.gatesearch.com), [www.proquest.com](http://www.proquest.com).... Việc được truy cập vào nguồn dữ liệu này giúp giảng viên cập nhật được tri thức mới, nắm bắt được xu hướng phát triển của thế giới, có nguồn tài liệu tham khảo dồi dào phục vụ nghiên cứu, nhất là nghiên cứu chuyên sâu như viết luận án, luận văn, viết tạp chí và thực hiện các đề tài nghiên cứu cấp trường trở lên, thậm chí cả đề tài của sinh viên. Ngoài ra, nhà trường thường xuyên sửa chữa, bổ sung thay mới các trang thiết bị đã hỏng, cũ như máy chiếu projector, máy in, hệ thống loa và âm thanh, quạt điện đồng thời có kế hoạch mua sắm đầu tư thêm các thiết bị cần thiết như lắp đặt điều hòa ở phòng nghỉ giảng viên, sắp xếp phòng nghỉ trưa cho giảng viên ở xa...

### ***3.3.5. Về tăng cường thêm sự gắn kết giữa nhà trường doanh nghiệp***

Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ giảng viên của Đại học quốc gia Singapores (NUS) như đã nói ở Chương 1 cho thấy, người thầy phải nắm bắt được “hơi thở của thời đại” thì mới có thể thổi hồn vào bài giảng và tạo ra giáo án sống động sát với thực tế bên ngoài. Muốn vậy, người thầy phải dấn thân, lao vào thực tế, trở thành cộng tác viên, thành một thành viên của lĩnh vực mà mình đang giảng dạy, nghiên cứu. Để làm được điều này, cần có sự gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp, tổ chức liên quan đến lĩnh vực nhà trường đang đào tạo. Thực tế hiện nay một số trường đại học (ĐH) đã có liên hệ với các doanh nghiệp (DN) trong quá trình đào tạo sinh viên. Các trường như ĐH Nông lâm TP Hồ Chí Minh thiết lập được 120 doanh



ngiệp; Học viện Nông nghiệp có hơn 100 đối tác; ĐH Nông lâm (ĐH Huế), Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên có 20 đến 40 đối tác; ĐH Vinh có bốn đối tác(<http://www.nhandan.com.vn>).

### **3.3.6. Về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên**

Trình độ của giảng viên tại Trường chưa đáp ứng yêu cầu theo quy định với tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên. Do vậy, công tác đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ đnag trở thành yêu cầu cấp bách đối với nhà trường đến năm 2020. Để đạt tiêu chuẩn 10% tiến sĩ đối với trường đại học ứng dụng, nhà trường cần ít nhất 10 giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên, tương đương trên 20 người. Từ yêu cầu nhà trường nên thực hiện các bước sau:

- Thực hiện rà soát toàn bộ đội ngũ giảng viên để có đánh giá thực tế nhất về trình độ, năng lực của mỗi người từ đó đưa các giảng viên này đi học tập nâng cao trình độ ở trong và ngoài nước.

- Đưa ra các chính sách hỗ trợ cả về kinh phí, thời gian và trọng dụng hợp lý cho những giảng viên tích cực học tập nâng cao trình độ.

- Mở các lớp bồi dưỡng ngắn hạn về chuyên môn nghiệp vụ để giảng viên cập nhật kiến thức, phương pháp mới về chuyên môn, NCKH ở trong và ngoài nước. Đặc biệt mở các lớp về nâng cao năng lực NCKH cho giảng viên.

### **3.3.7. Về đẩy mạnh hoạt động NCKH trong đội ngũ giảng viên**

Nhằm để nâng cao chất lượng và trình độ của đội ngũ giảng viên địa học thì khoogn có con đường nào hiệu ủa hơn là đẩy mạnh hoạt động NCKH trong giảng viên. Thông qua hoạt động NCKH, giảng viên khoogn nhwungx có cơ hội trau dồi, mở mang tri thức mà còn nâng cao kỹ năng tư duy, góp phần quan trọng vào nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên. Hoãn nữa, khi giảng viên chuyên tâm vào hoạt động NCKh tất yếu trình độ sẽ được nâng lên vì có nhiều thành tích NCKH kéo theo học vị và học hàm cũng tăng lên. Nghĩa là hoạt động NCKh là một hành động “nhất cử lưỡng tiện” đồng thời là yêu cầu bắt buộc đối với giảng viên. Tuy nhiên, muốn đẩy mạnh hoạt động NCKH trong giảng viên nhà trường cần thực hiện một số việc sau:

- *Thực hiện chính sách đãi ngộ, khen thưởng trong NCKH*

Biện pháp khuyến khích, đãi ngộ trong NCKH đã được luật hóa trong nhiều văn bản pháp quy của Nhà nước như Nghị định 40/2014/NĐ-CP của chính phủ Quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN ban hành ngày 12/05/2014; Nghị định 99/2014/NĐ-CP của Chính phủ Quy định việc đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động KH&CN trong các cơ sở giáo dục đại học ban hành ngày 25/10/2014. Cụ thể Nghị định 99 quy định “Thưởng giảng viên đại học không quá 30 lần mức lương cơ sở chung nếu công bố được 01 bài báo trên tạp chí khoa học quốc tế uy tín trong danh mục ISI, SCI, SCIE; hoặc tính tương đương 20 giờ giảng dạy lý thuyết nếu giảng viên đại học công bố 01 bài báo trên tạp chí khoa học có thang điểm 01 trong danh mục của Hội đồng chức danh giáo sư nhà nước”. Từ quy định trong Nghị định này một số trường đại học đang áp dụng ở các mức độ khác nhau như Đại học Nha Trang, Đại học Kinh tế quốc dân áp dụng nguyên như trong Nghị định này; còn Trường Đại học Tân Trào hỗ trợ cho tác giả 5 triệu đồng/1 bài được đăng trên tạp chí khoa học nước ngoài có mã số ISSN, 20 triệu đồng có chỉ số ISI và Scopus; bài báo khoa học đăng trên tạp chí khoa học trong nước có mã số ISSN và có điểm khoa học từ 01 điểm trở lên trong danh mục của Hội đồng chức danh giáo sư nhà nước được hỗ trợ 1 triệu đồng/ bài (Đại học Tân Trào, 2015).

*- Thành lập Quỹ hỗ trợ NCKH*

Kinh nghiệm từ cách làm của Đại học Hoa Sen về việc khuyến khích, đẩy mạnh NCKH, bên cạnh kinh phí trực tiếp cấp cho các đề tài NCKH của nhà trường, việc thành lập Quỹ nghiên cứu khoa học là cần thiết. Quỹ này được sử dụng cho việc khen thưởng các cá nhân/tập thể có thành tích cao trong hoạt động nghiên cứu, khen thưởng các tác giả có công bố quốc tế, hỗ trợ cho việc viết dự án nghiên cứu trong giai đoạn dự thầu, hỗ trợ các dự án nghiên cứu nhỏ của giảng viên, nhân viên trong trường.

Nguồn thu được trích lập từ các hoạt động NCKH thực hiện ngoài trường theo hai cách. Một là, đề tài ngoài trường đóng góp cho Quỹ hỗ trợ nghiên cứu khoa học của nhà trường 5% tổng kinh phí được chuyển về trường. Chủ nhiệm đề tài lập kế hoạch phân bổ kinh phí để Ban giám hiệu duyệt. Trong phương án

này, giảng viên được nhận toàn bộ thù lao và có nghĩa vụ đóng thuế thu nhập. Hai là, giảng viên đề nghị miễn giảm một số giờ giảng nghĩa vụ để nghiên cứu đề tài. Mức miễn giảm tối đa không vượt quá 40% tổng số giờ giảng nghĩa vụ trong một năm học. Giảng viên đóng góp lại cho Quỹ Hỗ trợ nghiên cứu khoa học số tiền tương ứng với số giờ miễn giảm, trích từ thù lao được nhận từ đề tài/dự án. Tuy nhiên, số đóng góp này không vượt quá 40% tổng số thù lao mà giảng viên nhận từ đề tài/dự án. Chủ nhiệm đề tài lập kế hoạch phân bổ kinh phí để Ban giám hiệu duyệt (Đại học Hoa Sen, 2012).

### ***3.3.8. Về nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ giảng viên***

Thế giới ngày càng phẳng theo xu hướng hội quốc tế ngày càng sâu rộng trên mọi lĩnh vực, nhất là lĩnh vực nghiên cứu, học thuật. Điều này đòi hỏi các nhà nghiên cứu, các giảng viên phải có sự hòa nhập, chia sẻ, trao đổi với nhau nhằm cập nhật, tiếp cận những tri thức, phát minh và thành tựu mới nhất về khoa học. Để thực hiện điều này, thì nhà khoa học, giảng viên phải sử dụng thành thạo một ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, tin học. Ngoại ngữ giúp giảng viên đọc các tài liệu, bài báo khoa học đăng tải trên các sách, báo, tạp chí chuyên ngành; tin học là công cụ hỗ trợ các giảng viên thực hiện trữ, trình bày, thiết kế và truyền tải các tài liệu khoa học. Có thể thấy ngoại ngữ và tin học giống như hai cánh tay nối dài của giảng viên ra thế giới bên ngoài, giống như chìa khóa vàng để mở ra kho tàng tri thức của nhân loại. Tuy nhiên, việc thành thạo một ngoại ngữ đòi hỏi một quá trình còn thành thạo tin học có thể cần thời gian ngắn hơn. Cách tốt nhất để giúp giảng viên nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học, nhà trường có thể gửi giảng viên ra nước ngoài học tập, nhất là ở các nước phát triển như Anh, Pháp, Mỹ, Úc... Hiện nay suất học bổng của nhà nước dành cho các trường đại học khá thuận tiện như Đề án 911 của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Hoặc nhà trường có thể mở các khóa học ngoại ngữ cho giảng viên hoặc cấp kinh phí hỗ trợ khi giảng viên thi được các chứng chỉ tiếng Anh quốc tế như TOFEL, TOIEC, IELTS...

## KẾT LUẬN

Đội ngũ giảng viên là lực lượng nòng cốt kiến tạo nên tạo giá trị, uy tín và thương hiệu của một trường đại học, trong đó đặc biệt nhấn mạnh đến chất lượng của đội ngũ giảng viên. Với vai trò như vậy, những năm gần đây hàng loạt văn kiện, nghị định, thông tư được ban hành nhằm cụ thể hóa chủ trương nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên. Trên tinh thần đó, các trường đại học cũng đang triển khai sâu rộng nội dung này bằng việc đề ra các quy chế, quy định khuyến khích, hỗ trợ cho giảng viên cả về vật chất, tinh thần trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; qua đó giúp nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và yêu cầu của hội nhập quốc tế. Đối với trường ĐHTCQTKD, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ cấp bách, có tính chiến lược lâu dài cho sự phát triển của Trường. Từ thực tế đó Luận văn sẽ đề cập đến vấn đề cấp bách này và kết quả nghiên cứu của Luận văn được thể hiện ở các nội dung sau:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học, trong đó chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ giảng viên đại học.

- Về cơ sở thực tiễn Luận văn phân tích, đánh giá kinh nghiệm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên của NUS; từ đó đưa ra khuyến nghị cho trường ĐHTCQTKD.

- Kết quả nghiên cứu Chương 2 cho thấy nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học TCQTKD chịu tác động của các yếu tố chủ quan bao gồm tuổi tác, giới tính, trình độ, nhận thức bản thân. Đội ngũ giảng viên của Trường có cơ cấu về ba yếu tố này chưa hợp lý, nhất là về trình độ và giới tính. Ngoài yếu tố chủ quan, yếu tố khách quan như chế độ đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật, trọng dụng, môi trường công tác, cơ sở vật chất... cũng là những yếu tố tác động lớn đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường.

Việc chỉ ra các yếu tố làm hạn chế nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là bằng chứng thực tiễn nhất để đề ra các giải pháp hữu hiệu nhằm hạn chế yếu tố tiêu cực, khuyến khích yếu tố tích cực trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Trường. Trên cơ sở đó, Luận văn khuyến nghị các giải pháp khắc phục. Các giải pháp tập trung chủ yếu vào các vấn đề sau:

Một là, giải pháp về nhân sự, nhất là công tác quy hoạch, tuyển dụng nhằm tạo ra cơ cấu hợp lý về giới tính, tuổi tác, trình độ.

Hai là, giải pháp về trọng dụng, đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật về vật chất và tinh thần nhằm khuyến khích, ghi nhận thành tích, công lao đóng góp của đội ngũ giảng viên; từ đó tạo động lực cho giảng viên tích cực chuyên tâm vào nâng cao trình độ chuyên môn, nghiên cứu khoa học.

Ba là, giải pháp về đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực NCKH của giảng viên.

Bốn là, giải pháp về tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu phục vụ NCKH.

Năm là, các giải pháp khác bao gồm tăng cường năng lực ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ giảng viên, tăng cường sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### I. Tài liệu bằng tiếng Việt

1. Lê Hữu Ái và Lâm Bá Hòa (2010), “Nghiên cứu khoa học – Yêu cầu bắt buộc đối với đội ngũ giảng viên trong các trường đại học”, *Tạp chí Khoa học và công nghệ*, Đại học Đà Nẵng, số 4 (39)/ 2010.
2. Hoàng Anh (2013), Giáo trình Phương pháp luận nghiên cứu khoa học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
3. Ban chấp hành Trung ương (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, ban hành ngày 04 tháng 11 năm 2013.
4. Ban chấp hành Trung ương (2012), Nghị quyết số 20-NQ/TW Hội nghị trung ương 06 khóa XI về phát triển khoa học công nghệ và phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, ngày 31/10/2012.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) (1996), Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nhiệm vụ đến năm 2000.
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT, Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học, ban hành ngày 01 tháng 11 năm 2007.
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2003), Tình hình hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 1996-2000.
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ, theo quyết định 43/2007/QĐ-BGDĐT, ngày 15 tháng 08 năm 2007.
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), Quy định về đạo đức nhà giáo, kèm theo Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 16 tháng 4 năm 2008.

10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), Thông tư số 16/2009/TT-BGDĐT Quy định chi tiết việc xét công nhận, hủy bỏ công nhận đạt tiêu chuẩn, bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư, ngày 17 tháng 7 năm 2009.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo – Bộ Nội vụ (2014), Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.
12. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên, ngày 31 tháng 12 năm 2014
13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), Thông tư số 24/2015/TT-BGDĐT Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học, ban hành ngày 23 tháng 09 năm 2015.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT Quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đối với các cơ sở giáo dục đại học, ban hành ngày 16 tháng 12 năm 2015.
15. Bộ Giáo dục và đào tạo (2015), Thông tư số 03/2015/TT-BGDĐT về Quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy, ban hành ngày 26 tháng 02 năm 2015.
16. Bộ Tài chính (2013), Quyết định số 2773/QĐ-BTC Phê duyệt Chiến lược phát triển Trường ĐHTCQTKD giai đoạn 2013-20120 và định hướng 20130, ngày 12/11/2013.
17. Bộ Chính trị (2004), Nghị quyết số 42-NQ/TW về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, ngày 30 tháng 11 năm 2004.
18. Chính phủ (2010), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng công chức, ngày 05 tháng 03 năm 2010.
19. Chính phủ (2014), Nghị định 40/2014/NĐ-CP Quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ, ban hành ngày 12 tháng 05 năm 2014.
20. Chính phủ (2015), Nghị định 56/2015/NĐ-CP về Đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức ban hành ngày 09 thnags 06 năm 2015.

21. Chính phủ (2015), Nghị định số 73/2015/NĐ-CP Quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học, ban hành ngày 08 tháng 09 năm 2015.
22. Nguyễn Văn Đệ (2010), “*Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học*”, Luận án tiến sỹ kinh tế, Đại học giáo dục.
23. Nguyễn Văn Đệ (2009), “Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng ĐBSCL trong bối cảnh hội nhập”, *Tạp chí khoa học trường Đại học Cần Thơ*, số 12, trang 182-192.
24. Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc*”, Luận văn thạc sỹ kinh tế, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.
25. Học viện Quản lý Giáo dục (2011), Quyết định số 61/HVQLGD Về Quy chế hoạt động khảo học và công nghệ của Học viện Quản lý Giáo dục ban hành ngày 01 tháng 03 năm 2011.
26. Nguyễn Đức Hiền (2013), “Phát triển nguồn nhân lực giảng viên của trường Đại học Kinh tế quốc dân hướng tới mục tiêu trở thành đại học nghiên cứu”, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, số tháng 11/ 2013, trang 8-19.
27. Lê Ngọc Hùng (2006), Tăng cường nghiên cứu học thuyết Mac –Lenin về phụ nữ, *Tạp chí nghiên cứu của HVCTQGHCM*, (3), tr: 36-38 và 42.
28. Nguyễn Thị Thu Hương (2012), “Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học – Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, Luật học số 28/2012, trang 110-116.
29. Đào Văn Khanh (2012), *Thực trạng và giải pháp cho việc đẩy mạnh năng lực nghiên cứu khoa học ở Việt Nam*, <http://gddhhoinhapquocet.vnuhcm.edu.vn>
30. Nguyễn Thị Thùy Linh (2015), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Cao đẳng Công nghiệp in*, Luận văn thạc sỹ quản trị nhân lực, trường Đại học Lao động xã hội.



31. Hoàng Văn Mạnh (2014), “Chất lượng đội ngũ giảng viên: Từ góc nhìn năng lực nghiên cứu khoa học”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số 6/2014, trang 46-49.
32. Phan Thị Tú Nga (2011), “Thực trạng và giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học Huế”, *Tạp chí Khoa học*, Đại học Huế, số 68/2011.
33. Võ Văn Nhị, “Một số ý kiến về tình hình nghiên cứu khoa học trong các trường đại học ở nước ta”, *Kỷ yếu Hội nghị khoa học*, trường Đại học Duy Tân, [www.hoinghikhoahoc.duytan.edu.vn](http://www.hoinghikhoahoc.duytan.edu.vn).
34. Oxford University (1995), *Advanced Learner's Dictionary*, fifth edition, Oxford University Press.
35. Hoàng Phê (2001), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng – Trung tâm Từ điển học.
36. Quốc hội (2005), Luật Giáo dục ban hành theo Luật số 38/2005/QH11 tại kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 14 tháng 6 năm 2005.
37. Quốc hội (2008), Luật cán bộ, công chức số 22/2008/QH12, ban hành ngày 13 tháng 11 năm 2008.
38. Quốc hội (2010), Luật Viên chức số 58/2010/QH12, ban hành ngày 15 tháng 11 năm 2010.
39. Quốc Hội (2012), Luật Giáo dục đại học, ban hành theo Quyết định số 08/2012/QH13, Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.
40. Quốc hội (2013), Luật Khoa học và công nghệ, kèm theo Quyết định 29/2013/QH13, ban hành ngày 08 tháng 06 năm 2013.
41. Vũ Xuân Thái (1999), *Gốc và nghĩa từ Việt thông dụng*, NXB Văn hóa Thông tin.
42. Thủ tướng Chính phủ (2008), Quyết định 174/2008/QĐ-TTG về Quy định tiêu chuẩn, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư ban hành ngày 31 tháng 12 năm 2008.

43. Thủ tướng Chính phủ (2012), Quyết định 418/QĐ-TTG về Phê duyệt Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ giai đoạn 2011-2020, ban hành ngày 11 tháng 04 năm 2012.
44. Thủ tướng chính phủ (2012), Quyết định số 711/QĐ-TTG Phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”, ban hành ngày 13 tháng 06 năm 2012.
45. Lê Xuân Tình (2015), “Phát triển nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao tại Đại học quốc gia Hà Nội”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*. Số 4/2014.
46. Ngô Quang Trường (2015), “Đổi mới giáo dục đại học: Cần bắt đầu từ chất lượng giảng viên”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số tháng 9/2015, trang 21-23.
47. Trường Đại học Hoa Sen (2012), Quyết định số 1277/QĐ-NS Quy định về hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên trường Đại học Hoa Sen, ban hành ngày 01 tháng 12 năm 2012.
48. Trường Đại học Nha Trang (2015), Quyết định số 401/QĐ-ĐHNT Quy định về đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học công nghệ trong trường Đại học Nha Trang, ban hành ngày 22 tháng 04 năm 2015.
49. Trường trường Đại học Tân Trào (2016), Quy chế chi tiêu nội bộ
50. Trường ĐHTCQTKD (2010), Quyết định số 71/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ (sửa đổi, bổ sung) của Trường ĐHTCQTKD, ngày 01/02/2010.
51. Trường ĐHTCQTKD (2013), Quyết định số 378/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường ĐHTCQTKD, ngày 22/04/2013.
52. Trường ĐHTCQTKD (2013), Quyết định số 628/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành “Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên”, ngày 28/06/2013.
53. Trường ĐHTCQTKD (2013), Quyết định số 653/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành Quy chế tổ chức và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học – công nghệ thuộc trường ĐHTCQTKD, ngày 15/07/2013.

54. Trường ĐHTCQTKD (2015), Kế hoạch số 142/KH-ĐHTCQTKD Về Tổ chức triển khai hoạt sinh viên nghiên cứu khoa học-công nghệ năm học 2015-2016, ngày 25/03/2016.
55. Trường ĐHTCQTKD (2015), Quyết định số 141/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ Trường ĐHTCQTKD, ngày 31/03/2015.
56. Trường ĐHTCQTKD (2015), Quyết định số 173/QĐ-ĐHTCQTKD ban hành Quy chế về công tác thi đua, khen thưởng, ngày 04/05/2015.
57. Trường ĐHTCQTKD (2015), Quyết định số 567/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành danh sách các giảng viên Bộ môn trực thuộc khoa, ngày 27/10/2015.
58. Trường ĐHTCQTKD (2015), Quyết định số 667/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành Quy chế tổ chức và quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học – công nghệ thuộc trường ĐHTCQTKD, ngày 29/12/2015.
59. Trường ĐHTCQTKD (2015), Quyết định số 668/QĐ-ĐHTCQTKD về việc ban hành Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên Trường ĐHTCQTKD , ngày 30/12/2015.
60. Trường ĐHTCQTKD (2015), Quyết định số 73/QĐ-ĐHTCQTKD Quy định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo Phòng, Khoa và tương đương thuộc Trường ĐHTCQTKD, ban hành ngày 02/03/2015.
61. Trường ĐHTCQTKD (2013), Báo cáo Tổng kết công tác năm học 2012-2013 và phương hướng nhiệm vụ năm học 2013-2014.
62. Trường ĐHTCQTKD (2014), Báo cáo Tổng kết công tác năm học 2013-2014 và phương hướng nhiệm vụ năm học 2014-2015.
63. Trường ĐHTCQTKD (2015), Báo cáo Tổng kết công tác năm học 2014-2015 và phương hướng nhiệm vụ năm học 2015-2016.
64. Trường ĐHTCQTKD (2013), Quyết định số 72/QĐ-ĐHTCQTKD về việc khen thưởng, thi đua năm học 2012-2013, ngày 16/08/2013.
65. Trường ĐHTCQTKD (2014), Quyết định số 850/QĐ-ĐHTCQTKD về việc công nhận giảng viên dạy giỏi năm học 2013-2014, ngày 21/08/2014.

66. Trường ĐHTCQTKD (2015), Quyết định số 12/QĐ-ĐHTCQTKD về việc nâng lương trước hạn do lập thành tích xuất sắc năm học 2014, ngày 08/01/2015.
67. Trường ĐHTCQTKD (2014), Quyết định số 851/QĐ-ĐHTCQTKD về việc khen thưởng thi đua năm học 2013-2014, ngày 21/08/2014.
68. Trường ĐHTCQTKD (2015), Quyết định số 640/QĐ-ĐHTCQTKD v/v Ban hành danh sách các giảng viên kiêm chức giảng dạy tại các bộ môn trực thuộc khoa, ngày 14/12/2012.
69. Trường ĐHTCQTKD (2015), Báo cáo tự đánh giá để đăng ký kiểm định chất lượng giáo dục đại học trường ĐHTCQTKD.
70. Nguyễn Danh Tuấn (2013), “Giảng viên – “chìa khóa” mở cánh cửa chất lượng đào tạo đại học, cao đẳng”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, số tháng 11/2013, trang 36-38.
71. Nguyễn Văn Tuấn (2015), Đi vào nghiên cứu khoa học, NXB Tổng hợp TP Hồ Chí Minh.
72. Nguyễn Văn Tuấn (2015), “Sứ mệnh nghiên cứu của giáo dục đại học”, [tuanvannguyen.blogspot.com](http://tuanvannguyen.blogspot.com).
73. Nguyễn Thị Tuyết (2008), Tiêu chí đánh giá giảng viên, *Tạp chí Khoa học Xã hội và Nhân văn*, ĐHQGHN, số 24, trang: 131-135.
74. Trần Mai Ước (2013), “Nghiên cứu khoa học của giảng viên – Yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường đại học trong giai đoạn hiện nay”, <http://www.yersin.edu.vn>.
75. Trần Thị Hồng Vân (2012), “Giải pháp tạo động lực thúc đẩy làm việc cho giảng viên tại trường Cao đẳng phương Đông, Đà Nẵng”, Luận văn thạc sỹ Quản trị kinh doanh, Đại học Đà Nẵng.
76. Nguyễn Thành Yên (1997), “Cấu tạo từ tiếng Anh – Word formation by Collin Cobuild”, sách dịch, NXB TP Hồ Chí Minh.

## PHỤ LỤC

### PHIẾU KHẢO SÁT

Để thực hiện đề tài Luận văn Thạc sỹ đạt chất lượng và xác thực hơn, tôi tiến hành một cuộc khảo sát tìm hiểu về “***Yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường Đại học Tài chính quản trị kinh doanh***”. Tôi rất mong thầy cô bớt chút thời gian trả lời giúp tôi một số câu hỏi dưới đây. Những thông tin phản hồi của thầy cô rất cần thiết và hữu ích, góp phần quan trọng vào sự thành công cho Luận văn của tôi. Những thông tin mà thầy cô cung cấp cho tôi được đảm bảo bí mật, chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Do vậy, tôi rất mong nhận được sự hưởng ứng tích cực, nhiệt tình và trung thực của thầy cô. Đề nghị thầy cô đánh (x) vào các ô tương ứng của mỗi câu cho phương án phù hợp với thầy cô nhất.

*Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ và hợp tác của thầy cô!*

**Mọi chi tiết xin liên hệ:**

CN. Bùi Thị Hằng, Phòng Hành chính nhân sự

Công ty Asia Packaging Industries (API), KCN VSIP, Từ Sơn, Bắc Ninh.

Phone: 0986.167.182 Email: [buihang07@yahoo.com.vn](mailto:buihang07@yahoo.com.vn)

Mức độ: (1: hoàn toàn không đồng ý; 2: Không đồng ý; 3: Đồng ý; 4: rất đồng ý; 5: hoàn toàn đồng ý)

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý				
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	<b><i>Yếu tố chủ quan</i></b>					
1.1	Tuổi trẻ (dưới 30) khiến GV háng hái tiếp thu cái mới, miệt mài với công việc					
1.2	Tuổi trung niên (dưới 45) khiến GV quan tâm nhiều đến gia đình, con cái hơn là công việc.					
1.3	Tuổi già (trên 45) khiến GV tri trệ, bảo thủ hơn và ngại đổi mới.					
1.4	Nam giới ít phải quan tâm đến gia đình, con cái, nội trợ so với nữ giới nên có điều kiện chuyên sâu vào công việc.					
1.5	Nữ giới với thiên chức làm mẹ, làm vợ phải dành nhiều thời gian cho gia đình, con cái, nội trợ nên ít có điều kiện chuyên sâu vào công việc.					
1.6	Sức khỏe là yếu tố ảnh hưởng đến công việc.					
1.7	Tình yêu và hôn nhân có ảnh hưởng đến công việc.					
1.8	Con cái và gia đình có ảnh hưởng đến công việc.					

1.9	Nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, GV tự nhận thức trau dồi kiến thức và phấn đấu học tập nâng cao trình độ.					
<b>2.</b>	<b><i>Yếu tố khách quan</i></b>					
2.10	Nhiều đồng nghiệp tích cực học tập nâng cao trình độ nên các GV khác cũng làm theo.					
2.11	Trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, đồng nghiệp và lãnh đạo nói nhiều về chuyên môn. Nếu các GV khác không chịu khó học tập sẽ bị tụt hậu.					
2.12	Các GV phấn đấu vì họ có cơ hội thăng tiến trong công việc.					
2.13	Các GV muốn học tập nâng cao trình độ để phát triển trong nghề nghiệp.					
2.14	Lãnh đạo thường khuyến khích GV tìm tòi những hướng đi mới và tốt hơn để làm việc.					
2.15	Lãnh đạo thường ghi nhận những đóng góp của GV hơn là tập trung vào yếu kém của họ.					
2.16	Cơ chế trả lương và thu nhập có ảnh hưởng đến việc học tập nâng cao trình độ của GV.					
2.17	Chính sách hỗ trợ kinh phí và thời gian cho GV có ảnh hưởng đến học tập nâng cao trình độ của họ.					
2.18	Chính sách khen thưởng bằng vật chất và tinh thần xứng đáng cho GV thành tích xuất sắc về giảng dạy, NCKH sẽ kích thích GV phấn đấu nhiều hơn.					
2.19	Chính sách trọng dụng đối với các GV có thành tích xuất sắc về giảng dạy, NCKH sẽ có tác dụng kích thích GV làm việc tốt hơn.					
2.20	Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ giảng dạy-NCKH giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.					
2.21	Hệ thống thư viện và tài liệu phục vụ giảng dạy-NCKH giúp GV nâng cao chất lượng giảng dạy và NCKH.					