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

Nguyễn Đức Hiển*

Bài viết khái quát một số nội dung lý thuyết liên quan đến mô hình đại học nghiên cứu và thông qua phân tích kết quả khảo sát 691 giảng viên của Trường Đại học KTQD để đưa ra các khuyến nghị đổi mới chính sách phát triển nguồn nhân lực giảng viên đáp ứng yêu cầu phát triển Đại học Kinh tế Quốc dân thành đại học định hướng nghiên cứu trong tương lai.

Từ khóa: đại học nghiên cứu, nguồn nhân lực giảng viên.

1. Giới thiệu

Đại hội Đảng bộ Trường Đại học Kinh tế Quốc dân lần thứ 26 (nhiệm kỳ 2010-2015) đã xác định tầm nhìn đến năm 2020 "*Trường Đại học KTQD trở thành đại học định hướng nghiên cứu, có chất lượng cao về đào tạo và nghiên cứu khoa học. Một số ngành, chuyên ngành đào tạo của trường được kiểm định và công nhận bởi các tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục đại học có uy tín trên thế giới*". Chặng đường 7 năm tới không còn dài, trong khi bản thân nội hàm "đại học nghiên cứu" vẫn chưa được xác lập và cụ thể hóa thành chiến lược và các kế hoạch phát triển. Điều này đã và đang đặt ra nhiều thách thức đối với mục tiêu trên. Vì vậy, để đạt được mục tiêu đã đề ra, đòi hỏi Trường Đại học KTQD cần phải xác định rõ quan điểm và các tiêu chí của trường đại học nghiên cứu, đồng thời cần kiên quyết tiếp tục đổi mới căn bản và toàn diện mô hình tổ chức và cơ chế quản lý của Trường, đặc biệt là tập trung phát triển nguồn nhân lực giảng viên – nhân tố then chốt quyết định thành bại của một trường đại học.

2. Cơ sở lý luận về trường đại học nghiên cứu

2.1. Quan niệm về trường đại học

Trường đại học hiện đại có lịch sử hình thành từ thời Trung cổ ở Châu Âu. Cuối thế kỷ 11 và đầu thế kỷ 12, trường đại học, tiếng Latin là *universitas* và tiếng Anh là *university*, có nghĩa là "cộng đồng thầy giáo và học trò" khi các giáo sư và sinh viên tập hợp tại Bologna và Paris. Những trường đại học đầu tiên ở Châu Âu phải kể đến là Trường Đại học Boglona (thành lập năm 1088), Trường Đại học Paris (thành lập năm 1119) và Trường Đại học Oxford (thành lập năm 1167), Trường Đại học Palencia (thành lập 1208) và Trường Đại học Cambridge (thành lập năm 1209).

Đến thế kỷ 18, các trường đại học xuất bản tạp chí nghiên cứu của mình và đến thế kỷ 19, mô hình trường đại học Đức và mô hình trường đại học Pháp xuất hiện. Đặc biệt, mô hình trường đại học Đức, hay còn gọi là mô hình Humboldt, nhằm xây dựng thể chế khoa học cho sự tự do trong giảng dạy, học tập, nghiên cứu, thảo luận và thực hành thí nghiệm. Trường đại học là thể chế tạo ra tri thức và truyền bá tri thức với tiêu chuẩn của chân lý và chứng minh (khác với tính chất quyền lực và mệnh lệnh của thể chế nhà nước) (Nguyễn Xuân Xanh, 2011). Mô hình đại học Đức đã lan tỏa mạnh mẽ, đặc biệt là ở Mỹ, và trở thành mô hình chủ đạo trên thế giới.

Như vậy, trường đại học là "(…) thể chế cho khoa học và nghiên cứu phát triển một cách hệ thống, với tính khoa học được đưa lên hàng đầu cho tất cả mọi ngành khoa học (…)" (Nguyễn Xuân Xanh, 2011, trang 12-13). Theo định nghĩa của từ điển bách khoa Encyclopedia Britannica, trường đại học là "tổ chức

giáo dục bậc cao, thường có các đơn vị đào tạo khoa học và nhân văn, đào tạo sau đại học và chuyên ngành và có quyền cấp văn bằng trong các lĩnh vực nghiên cứu của trường (Encyclopedia Britannica, Inc., 2012). Trường đại học hiện đại, theo quan điểm của Anderson (2010) trên cơ sở khái quát các trường đại học ở Anh, là hệ thống hoạt động nhằm bốn mục tiêu cân bằng: *(1) Cung cấp kỹ năng; (2) Khuyến khích phát triển năng lực trí tuệ không chỉ của những chuyên gia mà còn cả của những người lao động; (3) Phát triển nghiên cứu đồng thời với giảng dạy; (4) Truyền tải văn hóa cũng như những chuẩn mực chung cho toàn xã hội.*

2.2. Quan niệm về trường đại học nghiên cứu

Khái niệm trường đại học nghiên cứu, thuật ngữ tiếng Anh là *research university* hoặc *research-intensive university* hay *research-led university*, đề cập đến trường đại học mà trong đó hoạt động nghiên cứu được nhấn mạnh, đặc biệt là hoạt động nghiên cứu cơ bản (Taylor, 2006, trang 11). Như vậy, trường đại học nghiên cứu là một hình thức tồn tại của trường đại học, mà trong đó, hoạt động nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng và hoạt động thực tiễn chuyên nghiệp có vai trò quan trọng và định hướng toàn bộ các hoạt động của trường. Nhưng cũng cần nhấn mạnh rằng, trường đại học nghiên cứu cũng thực hiện cả hoạt động giảng dạy (Taylor, 2006, trang 11) và hoạt động này gắn liền cũng như được định hướng bởi hoạt động nghiên cứu của trường.

Tóm lại, theo tác giả *"Trường đại học nghiên cứu được hiểu là một định chế giáo dục đặc biệt với sứ mệnh là nơi kiến tạo tri thức mới thông qua hoạt động nghiên cứu và chuyển giao công nghệ; mô hình tổ chức của đại học nghiên cứu có sự kết nối chặt chẽ giữa nghiên cứu và giảng dạy, trong đó hoạt động đào tạo tập trung vào hệ sau đại học (bậc Thạc sỹ và Tiến sỹ) và hệ đại học có chọn lọc với chất lượng cao (đào tạo đại học theo hướng tinh hoa)"*.

2.3. Quá trình hình thành và phát triển của đại học nghiên cứu

Sự ra đời của Trường Đại học Berlin năm 1810 được xem là dấu ấn lịch sử bắt đầu quá trình hình thành và phát triển của trường đại học nghiên cứu. Theo quan điểm của Humboldt khi thành lập Trường Đại học Berlin, bản chất của hoạt động nghiên cứu trong trường đại học được khái quát như sau: "Giáo sư trường đại học không còn là người dạy, và sinh viên không còn là người học; mà sinh viên thực hiện nghiên cứu, còn giáo sư là người hướng dẫn quá trình nghiên cứu đó. Giáo dục ở trường đại học đặt cá nhân vào vị trí phải nắm bắt được toàn bộ kiến thức khoa học, và mở rộng kiến thức hơn nữa, và do đó đòi hỏi năng lực sáng tạo quá trình này" (Clark, 2007, trang 444).

Các nguyên lý hoạt động của Trường Đại học Berlin được Humboldt đề xuất để đảm bảo sự tồn tại và phát triển của một thể chế khoa học như sau:

"1. Khoa học là chân lý mãi mãi phải đi tìm. Lấy cô đơn và tự do làm nền tảng, tinh thần và đạo đức của người làm nghiên cứu. Khoa học là triết lý của đời sống.

2. Tự do giảng dạy và tự do học tập phải được đảm bảo, và ra khỏi các ảnh hưởng từ mọi chi phối tôn giáo hay Nhà nước.

3. Thống nhất giữa nghiên cứu và giảng dạy.

4. Khoa học là thể thống nhất thông qua triết học, trên nền tảng của sự đa dạng.

5. Lấy khoa học để xây dựng giáo dục, và thông qua giáo dục xây dựng nền văn hóa quốc gia, tiến đến một Nhà nước văn hóa.

6. Đại học cần được tự chủ, không có sự can thiệp của Nhà nước."

(Nguyễn Xuân Xanh, 2011, trang 74)

Việc thực thi các nguyên lý này là một cuộc cách mạng về cách thức tư duy tạo ra tri thức, tách tiêu chuẩn *chân lý* và *chứng minh* của nghiên cứu trong trường đại học ra khỏi *quyền lực* và *mệnh lệnh* của Nhà nước. Trường đại học không phải là thể chế nắm giữ tri thức, mà đó là thể chế tạo ra tri thức và truyền bá tri thức.

Sự ra đời của Trường Đại học Berlin đã tạo ra trào lưu phát triển khoa học tiên phong trong các trường đại học và nhờ đó phát triển được tài năng của nước Đức. Sự phát triển mạnh mẽ của các trường đại học nghiên cứu ở Đức đã thu hút sự chú ý của thế giới, vượt lên trên tầm ảnh hưởng của những nước có nền khoa học phát triển khác như Anh và Pháp, và trường đại học nghiên cứu đã phát triển vươn ra ngoài phạm vi nước Đức, đặc biệt là ở Hoa Kỳ. Do tác động mạnh mẽ của trường đại học nghiên cứu Đức, hàng loạt trường đại học lớn ở Hoa Kỳ đã ra đời và phát triển dựa trên các cá nhân tiên phong đã tiếp thu tinh thần phát triển trường đại học

nghiên cứu Đức, như Trường Đại học Michigan với Henry Philip Tappan (1805-1881), Trường Đại học Harvard với Charles William Eliot (1834–1926), Trường Đại học John Hopskin với Daniel Coit Gilman (1831-1908).

Tinh thần đại học nghiên cứu của Đức theo tư tưởng của Humboldt còn lan rộng ra nhiều nơi khác trên thế giới, bao gồm cả những nước phát triển và những nước đang phát triển. Trong số đó có thể kể đến sự phát triển của các thể chế đại học nghiên cứu ở Canada, Australia, hay sự phát triển của các trường đại học nghiên cứu ở Nhật Bản,Trung Quốc và Hàn Quốc.

2.4. Các đặc trưng của đại học nghiên cứu

Những đặc trưng của trường đại học nghiên cứu đảm bảo Nhà trường thực sự là môi trường cho phát triển tri thức được Taylor (2006, trang 12) khái quát như sau:

- Thực hiện nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng;

- Có nhiều ngành khoa học khác nhau;

Các chương trình nghiên cứu bậc sau đại học chiếm tỷ trọng cao;

- Có nguồn thu lớn từ bên ngoài;

- Hoạt động mang tính toàn cầu.

Theo Bienenstock (2006) tổng hợp từ các trường đại học Hoa Kỳ, trường đại học nghiên cứu có các đặc trưng sau đây:

- Có lực lượng giảng viên có trình độ cao tận tâm với nghiên cứu và giảng dạy;

- Các sinh viên sau đại học có trình độ cao và có mong muốn thực hành nghiên cứu hoặc làm việc ở vị trí chuyên gia cao cấp;

- Duy trì được môi trường học thuật khuyến khích tinh thần nghiên cứu;

- Có cơ sở vật chất để thực hiện hiệu quả hoạt động giảng dạy và nghiên cứu;

- Đảm bảo ngân sách cho các hoạt động của trường;

- Có ngân sách dành cho hoạt động nghiên cứu;

- Có cơ sở vật chất và cơ chế trợ giúp hoạt động nghiên cứu; và có lực lượng lãnh đạo trình độ cao.

2.5. Yêu cầu của đội ngũ nhân lực giảng viên của một đại học nghiên cứu

Qua khảo sát một số trường đại học nghiên cứu tiêu biểu như: Đại học Havard, Đại học Stanford, MIT (Mỹ), Đại học Oxford, Đại học Cambridge (Anh), Đại học Bắc Kinh, Đại học Thanh Hoa (Trung Quốc), Đại học Seoul (Hàn Quốc), Đại học Bremen (Đức), Đại học Tokyo (Nhật Bản), Đại học Humbolt (Đức), có thể khái quát một số yêu cầu cơ bản về nguồn nhân lực giảng viên của trường đại học nghiên cứu như sau:

- Tỷ lệ người học/Giảng viên trung bình khoảng 10-15 Sinh viên/1 Giảng viên;

- Tỷ lệ Giáo sư, Phó Giáo sư trong giảng viên cơ hữu của trường cao (trung bình trên 30%);

Giảng viên phải có học vị Tiến sỹ và là nhà khoa học. Thời gian thực hiện cho nghiên cứu chiếm trung bình 50% tổng thời gian quy định của chế độ làm việc theo hợp đồng đã ký với các trường đại học; giảng viên có quyền tự do về học thuật.

Giảng viên có chức danh Giáo sư làm việc toàn thời gian, có nhiệm vụ giảng dạy khá nhẹ nhàng, trung bình 2 lớp/học kỳ; thời gian còn lại dành cho nghiên cứu với yêu cầu tối thiểu 2 bài báo quốc tế trong hệ thống ISI;

Giảng viên được hưởng lương xứng đáng, đủ đảm bảo cuộc sống cho chính họ và gia đình.

Trong các trường đại học nghiên cứu, Hiệu trưởng phải là người có uy tín khoa học và có hiểu biết sâu sắc về sứ mạng khoa học của Nhà trường (Altbach & Salmi, 2011).

Cộng đồng khoa học (các giảng viên, nghiên cứu viên…) có vai trò nổi bật trong việc định hình và giám sát hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học (các hoạt động học thuật nói chung) của trường đại học nghiên cứu.

Giáo sư có đặc quyền lớn trong khoa học, ví dụ

Bảng 1: KMO và kết quả kiểm định Barlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.898
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3950.047
	Df	105
	Sig.	0.000

như tham gia tuyển dụng, đánh giá hay sa thải các giáo sư, kiểm soát chương trình đào tạo và cấp bằng và các vấn đề học thuật của Nhà trường (Altbach & Salmi, 2011).

3. Phương pháp và dữ liệu nghiên cứu

Để khảo sát thực trạng nguồn nhân lực giảng viên, trong khuôn khổ Đề án *"Tăng cường năng lực và vai trò của các Bộ môn đáp ứng yêu cầu phát triển Trường đại học Kinh tế quốc dân thành đại học định hướng nghiên cứu"*, tác giả bài viết đã chủ trì cùng nhóm nghiên cứu xây dựng bảng hỏi theo 9 nhóm vấn đề và triển khai phỏng vấn tổng thể 702 giảng viên tại tất cả các bộ môn của Trường Đại học KTQD. Kết quả thu về được 691 phiếu (đạt tỷ lệ 98,43%). Bài viết sử dụng các kết quả của thống kê mô tả và sử dụng các phương pháp phân tích định lượng bao gồm: phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA), và phân tích

Bảng 2: Kết quả kiểm định Cronback's Alpha

Item-Total Statistics

Cronbach's Alpha=0.883	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q8_1_ĐHNC Là trường đại học đa lĩnh vực	57.31	56.754	.322	.881
Q8_2_ĐHNC Là trường đại học đa ngành	56.78	57.259	.431	.881
Q8_3_ĐHNC Là trường đại học có sự kết nối chặt chẽ giữa nghiên cứu và giảng dạy	56.33	58.326	.558	.877
Q8_4_ĐHNC Tỷ lệ người học sau đại học chiếm 45-50% tổng số người học	57.19	55.616	.490	.879
Q8_5_ĐHNC Tỷ lệ GS, PGS trong giảng viên cơ hữu của trường cao	56.94	55.552	.612	.873
Q8_7_ĐHNC Tỷ lệ người học/Giảng viên thấp (trung bình khoảng 10-15 Sinh viên/1 Giảng viên	57.04	55.175	.546	.876
Q8_8_ĐHNC Chỉ tập trung đào tạo đại học có chất lượng cao (đào tạo đại học theo hướng tinh hoa)	57.22	54.258	.542	.877
Q8_9_ĐHNC Thực hiện nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng	56.69	56.389	.628	.873
Q8_10_ĐHNC Xây dựng môi trường tự do học thuật và khuyến khích tinh thần nghiên cứu	56.48	57.090	.641	.874
Q8_11_ĐHNC Thời gian dành cho NCKH nhiều (trung bình trên 50%)	56.94	54.804	.614	.873
Q8_12_ĐHNC Số lượng công bố các công trình khoa học quốc tế lớn trong một năm (trung bình khoảng 1 bài/5 GV)	57.29	55.019	.582	.874
Q8_13_ĐHNC Tỷ lệ các đơn vị nghiên cứu và chuyển giao công nghệ cao so với các đơn vị khác trong cơ cấu tổ chức của Nhà trường	57.19	55.101	.636	.872
Q8_14_ĐHNC Có nguồn thu lớn ngoài học phí (chiếm từ 50% trở lên)	56.96	56.135	.564	.875
Q8_15_ĐHNC Mức độ tự chủ và linh hoạt cao	56.55	56.731	.626	.874
Q8_16_ĐHNC Hoạt động mang tính khu vực và toàn cầu	56.67	56.201	.644	.873

Nguồn: Nguyễn Đức Hiển và cộng sự (2013a)

hồi quy.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Quan điểm của giảng viên Đại học KTQD về mô hình đại học nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận chung về mô hình đại học nghiên cứu, trong bảng hỏi, tác giả phỏng vấn các giảng viên quan điểm về mô hình đại học nghiên cứu theo 15 thuộc tính. Sử dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (EFA), kết quả Bảng 1 cho thấy hệ số KMO = 0,898; kiểm định Barlett's Test cho xác suất bác bỏ là 0%. Vì vậy, phương pháp phân tích EFA là phù hợp.

Bảng 3: Ma trận xoay nhân tố

Rotated Component Matrix[a]

	Component				
	Nhân tố 1	Nhân tố 2	Nhân tố 3	Nhân tố 4	Nhân tố 5
Q8_3_ĐHNC Là trường đại học có sự kết nối chặt chẽ giữa nghiên cứu và giảng dạy	.823	-.124	.048	.153	.147
Q8_15_ĐHNC Mức độ tự chủ và linh hoạt cao	.819	.207	-.063	.116	.001
Q8_10_ĐHNC Xây dựng môi trường tự do học thuật và khuyến khích tinh thần nghiên cứu	.811	.130	.248	-.107	.076
Q8_16_ĐHNC Hoạt động mang tính khu vực và toàn cầu	.754	.377	-.118	.110	.033
Q8_9_ĐHNC Thực hiện nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng	.680	.148	.380	-.014	.065
Q8_12_ĐHNC Số lượng công bố các công trình khoa học quốc tế lớn trong một năm (trung bình khoảng 1 bài/5 GV)	.248	.770	.294	.012	.070
Q8_13_ĐHNC Tỷ lệ các đơn vị nghiên cứu và chuyển giao công nghệ cao so với các đơn vị khác trong cơ cấu tổ chức của Nhà trường	.303	.746	.117	.230	.117
Q8_14_ĐHNC Có nguồn thu lớn ngoài học phí (chiếm từ 50% trở lên)	.440	.618	-.035	.220	-.078
Q8_7_ĐHNC Tỷ lệ người học/Giảng viên thấp (trung bình khoảng 10-15 Sinh viên/1 Giảng viên	.343	.108	.670	.297	-.008
Q8_8_ĐHNC Chỉ tập trung đào tạo đại học có chất lượng cao (đào tạo đại học theo hướng tinh hoa)	.212	.301	.587	.317	.083
Q8_11_ĐHNC Thời gian dành cho NCKH nhiều (trung bình trên 50%)	.403	.481	.555	-.087	.025
Q8_4_ĐHNC Tỷ lệ người học sau đại học chiếm 45-50% tổng số người học	.191	.229	.174	.789	.081
Q8_5_ĐHNC Tỷ lệ GS, PGS trong giảng viên cơ hữu của trường cao	.401	.175	.248	.617	.144
Q8_1_ĐHNC Là trường đại học đa lĩnh vực	.131	.187	-.009	.074	.871
Q8_2_ĐHNC Là trường đại học đa ngành	.427	-.087	.116	.118	.692

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Quartimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 6 iterations.

Với 15 tiêu chí của đại học nghiên cứu, kết quả rút trích dựa vào tiêu thức Initial Eigenvalues gần bằng 1 cho thấy có 5 nhóm nhân tố được rút ra với tổng phương sai giải thích đạt 70,54%.

Bảng 2 phản ánh, kết quả kiểm định thang đo về các đặc điểm của trường đại học nghiên cứu cho thấy, hệ số tương quan đơn các thuộc tính với tổng thể đều lớn hơn 0.3, do đó, các thuộc tính đang đo lường đúng hướng và giải thích tốt cho khái niệm nghiên cứu.

Kết quả tại Bảng 3 cho thấy, hệ thống các tiêu chí của trường đại học nghiên cứu theo quan điểm của giảng viên Đại học KTQD bao gồm 4 nhóm:

Nhóm 1: Tính chất và phạm vi của trường đại học, gồm 5 tiêu chí: (1) Là trường đại học có sự kết nối chặt chẽ giữa nghiên cứu và giảng dạy; (2) Mức độ tự chủ và linh hoạt cao; (3) Xây dựng môi trường tự do học thuật và khuyến khích tinh thần nghiên cứu; (4) Hoạt động mang tính khu vực và toàn cầu; (5) Thực hiện nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu ứng dụng.

Nhóm 2: Nghiên cứu, gồm 3 tiêu chí: (1) Số lượng công bố các công trình khoa học quốc tế lớn trong một năm (trung bình khoảng 1 bài/5 GV); (2) Tỷ lệ các đơn vị nghiên cứu và chuyển giao công nghệ cao so với các đơn vị khác trong cơ cấu tổ chức của Nhà trường; (3) Có nguồn thu lớn ngoài học phí (chiếm từ 50% trở lên).

Nhóm 3: Nhân lực tổng thể và chế độ làm việc, gồm 3 tiêu chí: (1) Tỷ lệ người học/Giảng viên thấp (trung bình khoảng 10-15 Sinh viên/1 Giảng viên); (2) Chỉ tập trung đào tạo đại học có chất lượng cao (đào tạo đại học theo hướng tinh hoa); (3) Thời gian dành cho NCKH nhiều (trung bình trên 50%).

Nhóm 4: Nhân lực trình độ cao và cơ cấu đào tạo sau đại học gồm 2 tiêu chí: (1) Tỷ lệ người học sau đại học chiếm 45-50% tổng số người học; (2) Tỷ lệ GS, PGS trong giảng viên cơ hữu của trường cao.

Nhóm 5: lĩnh vực và ngành đào tạo, gồm 2 tiêu chí: (1) Là trường đại học đa lĩnh vực; (2) Là trường đại học đa ngành.

4.2. Thực trạng nguồn nhân lực giảng viên của Trường Đại học KTQD

Trong tổng số 691 giảng viên được khảo sát, phân loại theo ngạch có 492 người là giảng viên (71%), giảng viên chính là 180 người (26%), giảng viên cao cấp 19 người (3%). Phân loại theo học vị và học hàm, cơ cấu giảng viên gồm: cử nhân là 75 người (11%), thạc sỹ 359 người (52%), tiến sỹ 257 người (37%); giáo sư là 11 người, phó giáo sư là 87 người. Trong đó tỷ lệ Nam giới chiếm 45%, tỷ lệ Nữ giới chiếm 55%. Giảng viên Trường Đại học Kinh tế quốc dân có độ tuổi từ 31 – 40 tuổi chiếm 47%, từ 41 – 50 tuổi chiếm 13%, trên 50 tuổi chiếm 17%. Tỷ lệ giảng viên giữ ngạch Giảng viên chính 26%, Giảng viên cao cấp 3%. Giảng viên nhóm tuổi trung niên trở xuống chiếm đa số (71%), đặc biệt GV nữ trẻ, chiếm 79%, trong đó con số này ở Nam chỉ chiếm 59%.

Kết quả khảo sát cho thấy, nguồn nhân lực giảng viên của Trường Đại học KTQD so với các yêu cầu của trường đại học nghiên cứu còn nhiều hạn chế, cụ thể như sau:

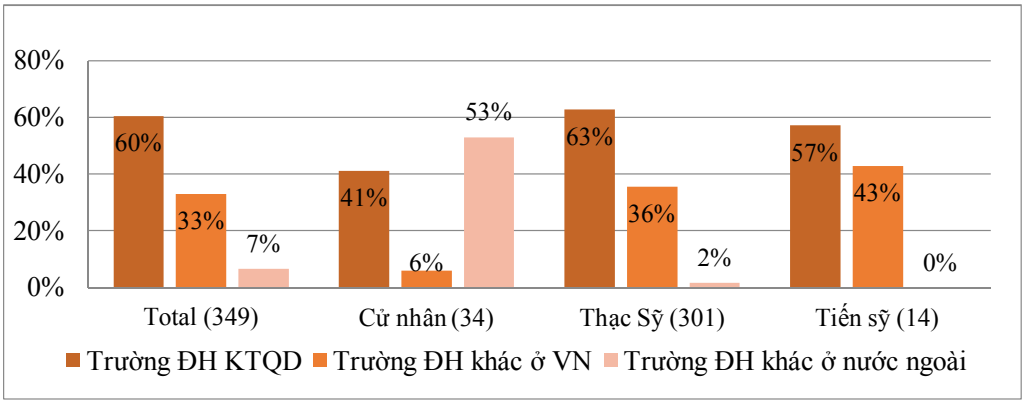
- Tỷ lệ giảng viên tốt nghiệp tại nước ngoài chưa tương xứng với yêu cầu phát triển của Trường

Bảng 4: Bảng cơ cấu giảng viên hiện đang công tác tại Trường

		Tổng	Tỷ lệ			Tổng	Tỷ lệ
Giới tính	Nam	308	45%	Ngạch	GV	492	71%
	Nữ	383	55%		GV chính	180	26%
	Total	691	100%		GV cao cấp	19	3%
Tuổi giảng dạy	Dưới 5 năm	194	28%		Total	691	100%
	5-10 năm	165	24%	Trình độ	Cử nhân	75	11%
	11 - 15 năm	119	17%		Thạc Sỹ	359	52%
	Trên 15 năm	213	31%		Tiến sỹ	257	37%
	Total	691	100%		Total	691	100%

Nguồn: Nguyễn Đức Hiển và cộng sự (2013)

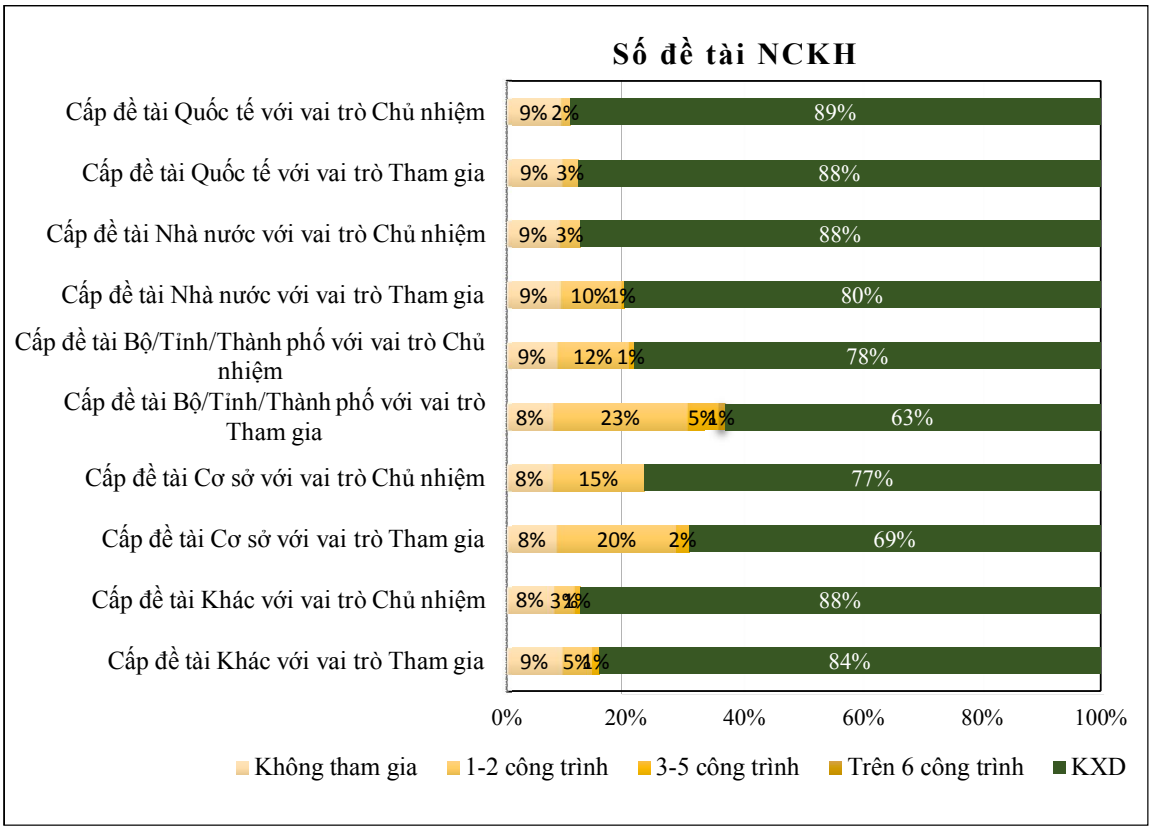
Hình 1: Dự kiến nơi học bậc Tiến sỹ



Nguồn: Nguyễn Đức Hiển và cộng sự (2013a)

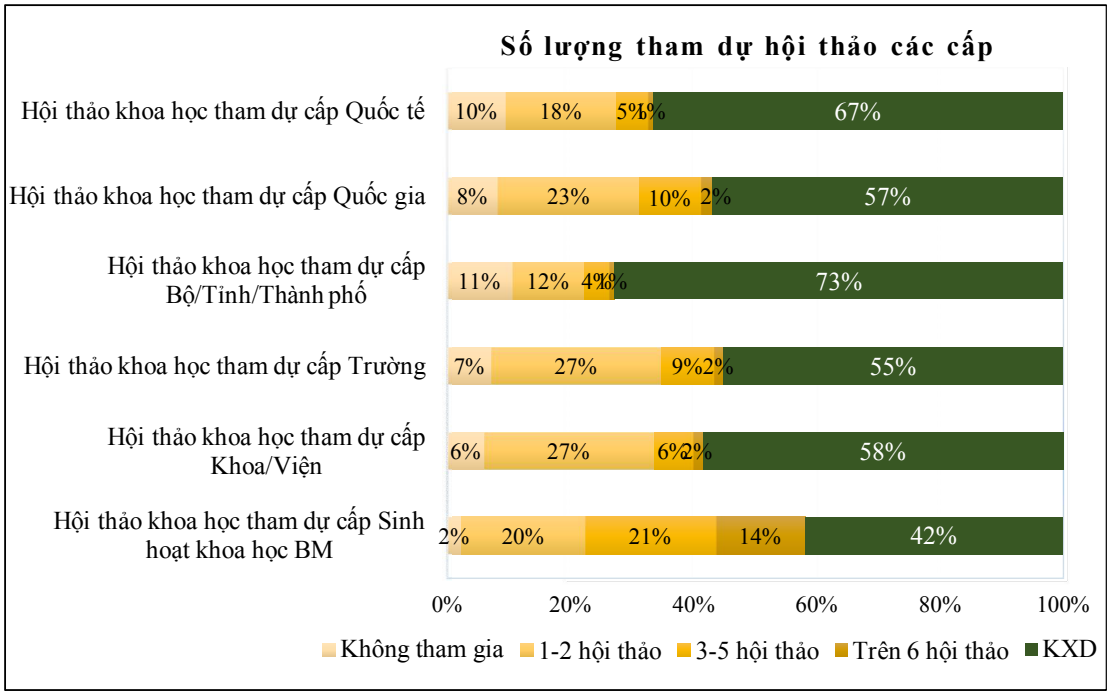
Kết quả khảo sát cho thấy, có 64% giảng viên học Cử nhân tại Trường Đại học KTQD, 36% học tại trường đại học khác của Việt Nam. Số giảng viên học cử nhân tại nước ngoài ở mức thấp (53 người) và chủ yếu là nhóm giảng viên có độ tuổi trên 50. Nhóm giảng viên có độ tuổi trên 50 và từ 41 – 50 tuổi có tỷ lệ học thạc sỹ ở nước ngoài cao nhất (chiếm tỷ lệ 47% và 51%). Trong khi nhóm tuổi dưới 30 có 50% học cao học tại Đại học Kinh tế quốc dân và chỉ có 21% học cao học tại nước ngoài. Trong số 151 giảng viên đào tạo thạc sỹ tại nước ngoài, tiếng Anh là ngôn ngữ được sử dụng chủ yếu. Đối với các giảng viên theo học thạc sỹ tại Đại học Kinh tế quốc dân có 25% theo học các chương trình liên kết có yếu tố nước ngoài. Xét theo trình độ Tiến sỹ, có 61% giảng viên Đại học Kinh tế quốc dân học

Hình 2: Tham gia NCKH của giảng viên trong 3 năm 2010-2012



Nguồn: Nguyễn Đức Hiển và cộng sự (2013a)

Hình 3: Tham gia Hội thảo khoa học của giảng viên



Nguồn: Nguyễn Đức Hiển và cộng sự (2013a)

Tiến sỹ tại trường, chỉ có 14% học tại trường đại học khác tại Việt Nam và 26% học tại trường đại học khác tại nước ngoài. Trong 69 giảng viên có trình độ Tiến sỹ đào tạo tại nước ngoài, ngôn ngữ tiếng Anh chiếm 51% (35 người). Như vậy, có thể khẳng định tỷ lệ giảng viên tốt nghiệp tại nước ngoài trên tổng số giảng viên của trường còn ở mức thấp.

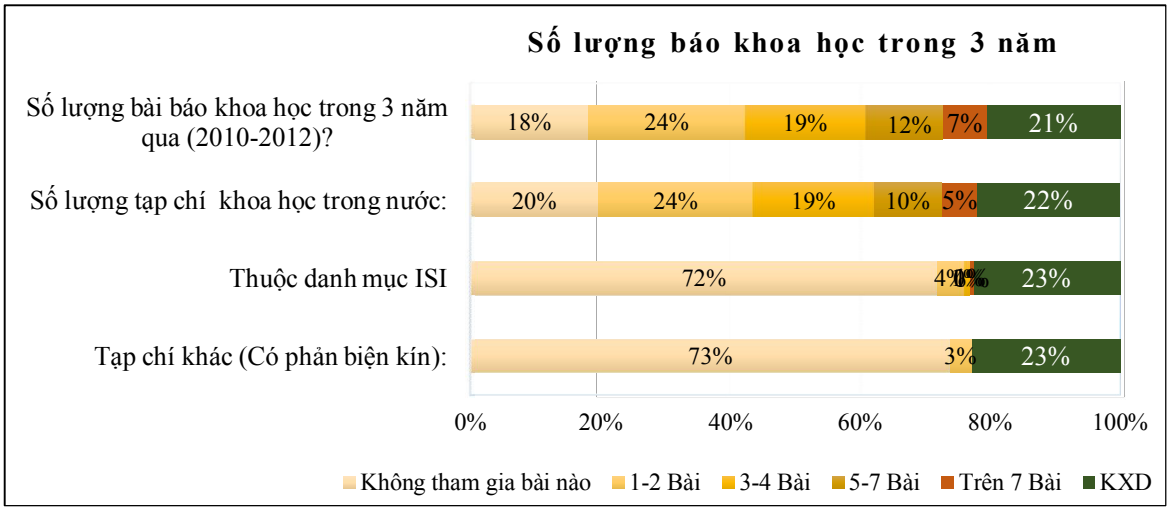
- Xu hướng giảng viên chọn học tập trình độ Tiến sỹ trong nước là chủ yếu

Kết quả khảo sát phản ánh qua Hình 1 cho thấy, chỉ có 2% giảng viên có bằng Thạc sỹ có dự kiến học tiến sỹ tại nước ngoài trong khi đó số lượng giảng viên là cử nhân mong muốn học Tiến sỹ tại nước ngoài chiếm trên 50%.

- Tỷ lệ giảng viên tham gia NCKH còn thấp

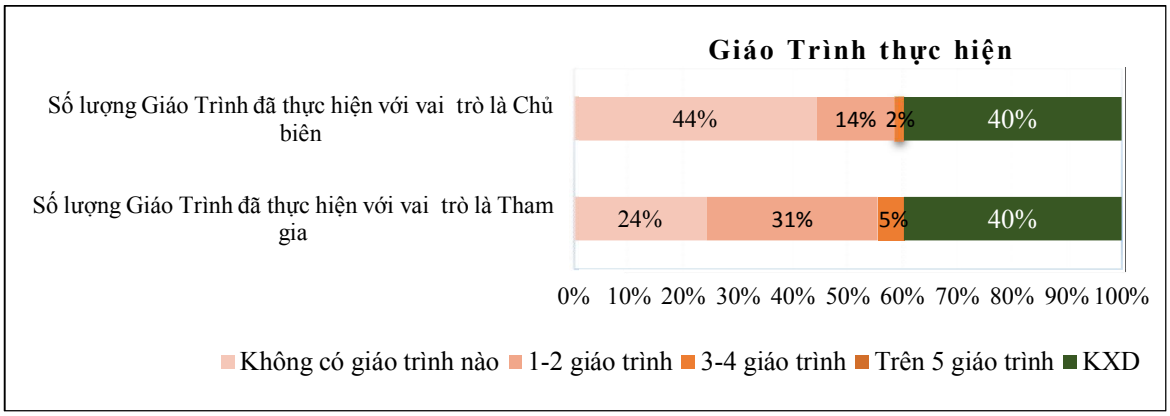
Hình 2 phản ánh kết quả tham gia NCKH của 691

Hình 4: Tham gia viết bài báo khoa học trong 3 năm 2010-2012



Nguồn: Nguyễn Đức Hiển và cộng sự (2013a)

Hình 5: Tham gia biên soạn giáo trình trong 3 năm 2010-2012



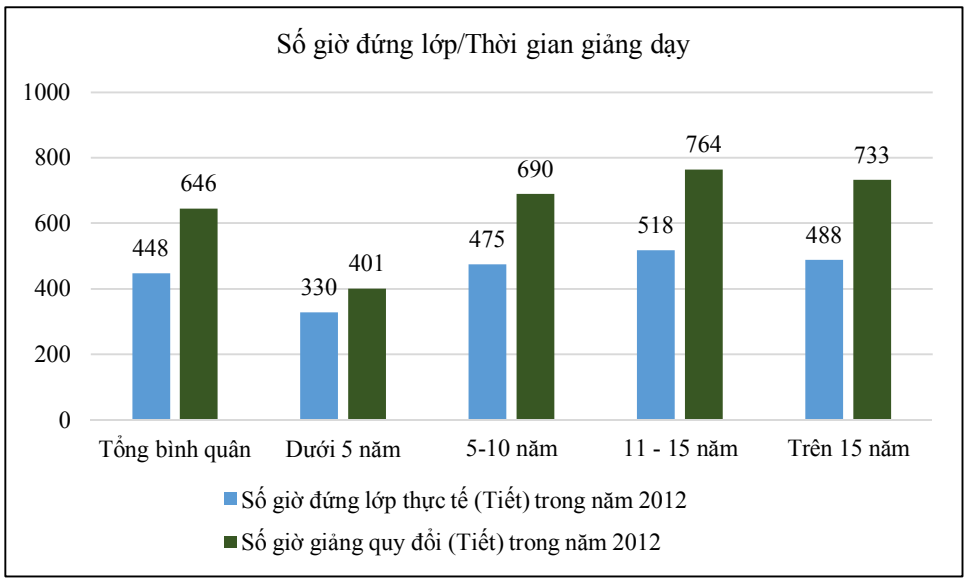
Nguồn: Nguyễn Đức Hiển và cộng sự (2013a)

giảng viên được khảo sát tại Trường Đại học KTQD. Kết quả cho thấy có đến 78% giảng viên chưa là chủ nhiệm các đề tài cấp Bộ và tương đương trong 3 năm từ 2010 đến 2012, chỉ có 12% là chủ nhiệm từ 1-2 đề tài cấp Bộ và tương đương. Đối với các đề tài cấp Nhà nước, chỉ có 3% là chủ nhiệm từ 1-2 đề tài, tỷ lệ này quá thấp so với con số giảng viên có học hàm PGS và GS của Trường. Kết quả kiểm định mối quan hệ giữa số công trình NCKH với nhóm tuổi và trình độ cho thấy, hoạt động NCKH chủ yếu tập trung ở các giảng viên có thâm niên lâu năm. Điều này phản ánh dấu hiệu hụt hẫng các chuyên gia đầu ngành sau 5 năm tới nếu như Nhà trường không có các chiến lược bồi dưỡng đội ngũ chuyên gia đầu ngành kế cận.

Trong 3 năm từ 2010-2012, tỷ lệ giảng viên không tham gia và không xác định (không trả lời Phiếu) hội thảo khoa học các cấp còn khá lớn phản ánh tại Hình 3, chiếm tỷ lệ từ 44% hội thảo cấp Bộ môn đến 77% hội thảo quốc tế.

Đối với giảng viên trong trường đại học nghiên cứu, nhiệm vụ NCKH phải đặt tương xứng với nhiệm vụ giảng dạy. Tuy nhiên, kết quả khảo sát tại Hình 4 cho thấy, trong 3 năm 2010-2012, vẫn có đến 39% giảng viên không có một bài báo khoa học nào, trong khi chỉ có 6% giảng viên có bài trên tạp chí nước ngoài thuộc hệ thống ISI.

Hình 6: Số giờ đứng lớp phân theo ngạch giảng viên năm 2012



Nguồn: Nguyễn Đức Hiển và cộng sự (2013a)

- Tỷ lệ giảng viên tham gia biên soạn giáo trình, sách chuyên khảo còn thấp

Kết quả khảo sát phản ánh tại Hình 5 cho thấy, trong thực hiện biên soạn giáo trình giai đoạn 2010-2012, chỉ có 16% giảng viên của trường tham gia với vai trò là chủ biên, 36% là thành viên.

- Còn tỷ lệ không nhỏ giảng viên chưa được đào tạo chuyên sâu về chuyên môn và đào tạo về phương pháp giảng dạy và phương pháp nghiên cứu khoa học

Kết quả khảo sát cho thấy, còn một tỷ lệ không nhỏ giảng viên chưa được thường xuyên bồi dưỡng để nâng cao trình độ. Đối với khóa bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy, tỷ lệ giảng viên tham gia thường xuyên là 25% (các lớp do các đơn vị ngoài trường tổ chức) và 40% (các lớp do trường tổ chức). Tỷ lệ tương ứng tham gia thường xuyên đối với các lớp bồi dưỡng về phương pháp nghiên cứu là 22% và 35%; đào tạo trình độ chuyên môn cơ bản là 17% và 24%; đào tạo trình độ chuyên sâu là 25% và 26%; đào tạo ngoại ngữ là 29% và 21%.

- Giảng viên tham gia giảng dạy nhiều và phân công giảng dạy chưa hợp lý

Hình 6 phản ánh số giờ đứng lớp phân theo ngạch giảng viên năm 2012 trung bình cao gấp 1,5 lần so với định mức.

Tuy nhiên, bất cập lớn trong giảng dạy của giảng viên Trường Đại học KTQD là giảng viên có trình độ Cử nhân lại chủ yếu giảng dạy cho hệ chính quy, trong khi đó giảng viên có trình độ Tiến sỹ chưa tham gia nhiều vào giảng dạy các chương trình tiên tiến, chất lượng cao và chương trình quốc tế. Có tỷ lệ không nhỏ giảng viên có trình độ Tiến sỹ chủ yếu tham gia giảng dạy hệ VLVH.

- Các giáo sư và giảng viên chưa có được vị thế và các đặc quyền trong học thuật tương xứng với chức danh. Mô hình quản lý của Trường hiện nay còn nặng về hành chính, tập trung nhiều vào các đơn vị chức năng (các phòng, ban), vai trò của các Khoa, đặc biệt là các Bộ môn còn mờ nhạt. Việc phân định vai trò giữa Bộ môn và Khoa/Viện còn chưa thực sự rõ ràng. Tại bậc đào tạo càng cao, vai trò của Bộ môn "không rõ ràng" càng lớn; vai trò chủ trì nghiên cứu, chủ trì tham gia đấu thầu các đề tài của Bộ môn khá mờ nhạt, Bộ môn chủ yếu đóng vai trò tham gia. Điều này phản ánh vai trò "hạt nhân khoa học" của Bộ môn chưa đáp ứng yêu cầu của mô hình đại học nghiên cứu. Thu nhập của giảng viên còn ở mức trung bình khá so với một số trường đại học trọng điểm khác dẫn đến nhiều giảng viên chưa toàn tâm với công việc giảng dạy trong Nhà trường.

4.3. So sánh thực trạng nhân lực giảng viên của Trường Đại học KTQD với yêu cầu của đại học nghiên cứu

So với 8 yêu cầu về nguồn nhân lực giảng viên của trường đại học nghiên cứu đề cập trong mục 2.5, qua kết quả phân tích tại mục 4.2, chúng ta thấy rằng, thực trạng nguồn nhân lực giảng viên của Trường Đại học KTQD hiện nay chưa đáp ứng được các yêu cầu của đại học nghiên cứu mặc dù so với các trường đại học khối kinh tế khác, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực giảng viên của Trường Đại học KTQD vẫn được đánh giá ở vị trí dẫn đầu.

5. Khuyến nghị về chính sách phát triển nguồn nhân lực giảng viên của Trường Đại học KTQD giai đoạn 2013-2020

Theo nghiên cứu của Anderson và Johnson, ***yếu tố quyết định đến thành công trong việc xây dựng đại học nghiên cứu không phải là nguồn lực đầu tư về tài chính mà cốt lõi phải là ở cơ chế quản trị***. Vì vậy, để thực hiện thành công mục tiêu phát triển Đại học KTQD thành đại học nghiên cứu theo định hướng tự chủ và tự chịu trách nhiệm cần phải thay đổi căn bản cơ chế quản trị trong trường đại học nói chung và cơ chế quản trị đối với các Bộ môn và nguồn nhân lực giảng viên nói riêng.

5.1. Khuyến nghị về chính sách phát triển nguồn nhân lực

Một là, tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng giảng viên theo hướng: (i) Ưu tiên xét tuyển (không qua thi tuyển) đối với các ứng viên có trình độ Tiến sỹ; (ii) Kiên quyết duy trì chính sách hiện nay yêu cầu giảng viên có trình độ cử nhân được tuyển dụng phải đi học sau đại học tại nước ngoài. Duy trì chính sách hỗ trợ đối với giảng viên tập sự và giảng viên đi học nước ngoài, hỗ trợ giảng viên thi đạt các chứng chỉ ngoại ngữ quốc tế.

Hai là, xây dựng cơ chế thu hút nhân tài và khuyến khích tinh thần cống hiến: Ban hành các chính sách trọng dụng và sử dụng nhân tài, tạo động lực để khuyến khích cán bộ quản lý và giảng viên giỏi gắn bó với trường; xây dựng cơ chế thí điểm trả lương và thu nhập tăng thêm cho một số đơn vị đặc thù theo hướng gắn với hiệu quả công việc; có chính sách thu hút các giảng viên nước ngoài, các giáo sư Việt kiều về trường công tác; xây dựng cơ chế hỗ trợ

kinh phí mua tài liệu nghiên cứu và giảng dạy hàng tháng các GS, PGS; thực hiện chuẩn hóa đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý. Xây dựng cơ chế thăng tiến dựa trên tài năng.

Ba là, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ quản lý Bộ môn và giảng viên: đối với cán bộ quản lý Bộ môn, cần tập trung vào các khóa bồi dưỡng về quản trị đại học, về xây dựng thuyết minh tham gia đấu thầu các đề tài nghiên cứu khoa học, về công tác lập kế hoạch và công tác đảm bảo chất lượng giáo dục. Đối với giảng viên, cần tập trung bồi dưỡng các khóa học về phương pháp giảng dạy hiện đại, phương pháp nghiên cứu khoa học, đào tạo ngoại ngữ; xây dựng chính sách khuyến khích giảng viên có trình độ Thạc sỹ đi đào tạo Tiến sỹ tại nước ngoài.

Bốn là, xây dựng các cơ chế khuyến khích giảng viên tham gia NCKH: củng cố lại hoạt động của các nhóm chuyên gia nghiên cứu, từng bước hình thành trường phái kinh tế Đại học KTQD; quy định giờ giảng tối đa đối với giảng viên, cho phép chuyển đổi giờ NCKH sang giờ định mức giảng dạy theo một tỷ lệ nhất định; xúc tiến thành lập Quỹ phát triển Đại học KTQD có tư cách pháp nhân để vận động các nguồn tài trợ trong nước và quốc tế cho hoạt động NCKH; có chế tài chặt chẽ bắt buộc giảng viên phải thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học. Giảng viên có trình độ Tiến sỹ hoặc có trình độ Thạc sỹ và thâm niên đào tạo trên 5 năm phải có ít nhất 1 bài báo khoa học hoặc 1 bài đăng kỷ yếu hội thảo khoa học trong năm; củng cố lại vai trò và chức năng của Hội đồng khoa học các Khoa/Viện.

Năm là, xây dựng và tổ chức thực hiện Đề án bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nghiên cứu đầu ngành của trường thông qua các nhóm nghiên cứu chuyên sâu.

Sáu là, xây dựng Trường Đại học KTQD thành trung tâm khuyến khích sự kiến tạo các tri thức mới, xây dựng môi trường tự do học thuật rộng rãi.

5.2. Điều kiện thực hiện

Để thực hiện thành công chiến lược phát triển nguồn nhân lực giảng viên, cần thực hiện đổi mới và hoàn thiện mô hình tổ chức và cơ chế quản lý chung của Trường theo yêu cầu của mô hình đại học nghiên cứu. Chúng tôi cho rằng, Trường Đại học KTQD cần kiên định duy trì mô hình tổ chức 3 cấp: ***Trường – Viện/Khoa (School), Viện, TT nghiên cứu (Institute) – Bộ môn*** song nghiên cứu để chuyển đổi mô hình các Khoa/Viện đào tạo theo mô hình đơn vị có tư cách pháp nhân thực hiện đầy đủ 3 chức năng: đào tạo, NCKH, cung cấp các dịch vụ theo chức năng được giao. Trong thời gian tới, cần nghiên cứu từng bước sáp nhập một số đơn vị chức năng theo các khối quản lý vì nhiều công việc sẽ chuyển về các Khoa/Viện đào tạo (School) thực hiện. Các đơn vị chức năng sẽ tập trung vào công tác xây dựng chính sách; kế hoạch; kiểm tra và giám sát; phát triển các mục tiêu và điều phối nguồn lực. Cần nâng cao vai trò và vị thế của các Khoa/Viện đào tạo và các Bộ môn. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu từng bước sáp nhập một số đơn vị đào tạo có chuyên ngành gần và có mức độ giao thoa lớn hoặc không có các ngành đào tạo riêng, sau đó chuyển các Khoa đào tạo sang mô hình Viện (School) có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng thực hiện đầy đủ 3 chức năng: đào tạo, NCKH, cung cấp dịch vụ; chuyển khối các đơn vị dịch vụ (Trung tâm dịch vụ, khối phục vụ giảng đường, bảo vệ…) sang theo mô hình công ty dịch vụ; sắp xếp lại các Bộ môn chuyên ngành. Kết quả khảo sát các Trưởng Bộ môn và Giảng viên cho thấy, đa số ý kiến đồng ý với quy mô nhân lực cuar một Bộ môn phải tối thiểu có 10 giảng viên.

Về cơ chế quản lý, chúng tôi khuyến nghị cần hoàn thiện các quy định quản lý của Trường theo hướng phân cấp quản lý, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị tùy theo đặc điểm chức năng, nhiệm vụ và mức độ tự đảm bảo chi thường xuyên của các đơn vị song kiên định đảm bảo nguyên tắc ***"tập trung thu – phân cấp chi"***. Trước hết, thực hiện việc phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các Viện, Trung tâm có tư cách pháp nhân và các Khoa/Viện đào tạo đảm bảo nguyên tắc hiệu quả, đồng bộ và phát triển; cần trả lại đúng vị thế và các đặc quyền trong giảng dạy và khoa học cho các giáo sư và đội ngũ giảng viên, tránh tình trạng tập trung quá nhiều quyền lực và các đặc quyền vào các đơn vị hành chính. Để tạo động lực làm việc, cần nghiên cứu thực hiện phân cấp về tài chính, trong đó quan trọng nhất là cần phải tiến hành tính toán suất đào tạo các bậc, hệ (có tính đến việc phân loại theo mục tiêu ưu tiên) làm căn cứ xác định khoán chi phí và khoán quỹ lương, thu nhập tăng thêm, và quỹ thưởng cho các đơn vị.❐

Tài liệu tham khảo:

Anderson, Robert (2010), *Ý tưởng về trường đại học hiện nay [The 'Idea of a University' today]*, truy cập ngày 15/12/2012, từ <http://www.historyandpolicy.org/papers/policy-paper-98.html>.

Altbach & Salmi (2011), *Con đường dẫn đến sự ưu tú – tạo lập các đại học nghiên cứu đẳng cấp thế giới*, Ngân hàng Thế giới [The Road to Academic Excellence-The Making of World-Class Research Universities. *World Bank Report]*

Bienenstock, A. (2006), *Các đặc trưng cơ bản của các trường đại học nghiên cứu [Essentials characteristics of research universities]*, bày trình bày tại Diễn đàn UNESCO về Giáo dục đại học, Nghiên cứu và Tri thức, 29/11-01/122006, < http://portal.unesco.org/education/en/files/51613/11634229035Bienenstock-EN.pdf>.

Clark, W. (2007), *Quyền năng khoa học và các nguồn gốc của trường đại học nghiên cứu [Academic Charisma and the Origins of the Research University]*, Nhà xuất bản Trường Đại học Chicago, Chicago.

Encyclopedia Britannica,Inc. (2012), truy cập ngày 26/12/2012, từ <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/618194/university>.

Nguyễn Xuân Xanh (2011), '*Kỷ yếu Humboldt 200 năm hay là Tìm lại nguồn gốc của đại học'*, trong Ngô Bảo Châu, Piere Dariulat, Cao Huy Thuần, Hoàng Tụy, Nguyễn Xuân Xanh và Phạm Xuân Yêm (chủ biên), *Kỷ yếu Đại học Humboldt 200 năm (1810-2010)*, Nhà xuất bản Tri Thức, Hà Nội, trang 11-20.

Nguyễn Đức Hiển, Nguyễn Hoàng, Nguyễn Thị Ái Vân, Nguyễn Hữu Huân (2013a), *Báo cáo kết quả khảo sát Giảng viên Trường Đại học KTQD*.

Nguyễn Đức Hiển, Vũ Hoàng Nam, Nguyễn Hoàng (2013b), *Mô hình đại học nghiên cứu và các khuyến nghị đổi mới chính sách phát triển Bộ môn và nguồn nhân lực giảng viên của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân,* Kỷ yếu Hội nghị cán bộ chủ chốt hè 2013 Trường Đại học KTQD.

Taylor, J. (2006), 'Quản lý thứ không thể quản lý: Quản lý nghiên cứu trong các trường đại học nghiên cứu [Managing the unmanageable: the management of research in research-intensive universities]', *Tạp chí Chính sách và Quản lý Giáo dục Đại học [Higher Education Management and Policy]*, Số 18, tập 2, trang 9-33.

Developing human resource at National Economics University towards a research university

Abstract:

Research universities are derived from European university models in the Middle Ages, and originated in Germany with the establishment of Berlin University in 1810. The spirit of German research university, following Humboldt's school of thoughts, has spread to many other countries in the world, including developed countries such as the UK, France, the US, Australia and other emerging countries including Vietnam. At the National Economics University, the 26th School party conference (2010-2015) already identified the vision in 2020 "National Economics University will become the research-oriented university with high quality of training and scientific research. Some majors will be reviewed and accredited by some famous university education accreditation organizations in the world".

This paper will clarify the Research University concept, features and criteria of a Research University. Through the survey of 691 lecturers of National Economics University, the author analyses and compares with criteria and requirements of a research university to propose a set of recommendations of how to develop the university's human resources so that it can be qualified as a research university in the near future.

Thông tin tác giả:

**** Nguyễn Đức Hiển, Tiến sỹ***

- Lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu: chứng khoán, đầu tư tài chính, tài chính doanh nghiệp, quản lý rủi ro, quản trị đại học.

- Một số tạp chí tiêu biểu tác giả đã đăng tải: Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí Chứng khoán.

Email: hiennd@neu.edu.vn hoặc nguyenduchien.neu@gmail.com