

YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TƯ THỰC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Văn Nhật¹

Tóm tắt. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đại học tư thực đang chịu tác động bởi nhiều yếu tố đa dạng. Nghiên cứu đã khảo sát và đánh giá các yếu tố chính như điều kiện làm việc, chính sách đãi ngộ, cơ hội thăng tiến nghề nghiệp, sự hỗ trợ của nhà trường trong việc nâng cao năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Kết quả cho thấy, các yếu tố về môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ có ảnh hưởng lớn đến động lực giảng dạy của giảng viên, trong khi các yếu tố như cơ hội phát triển nghề nghiệp và sự hỗ trợ từ phía nhà trường ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự gắn bó dài hạn của họ với tổ chức. Dựa trên các phát hiện này, bài báo đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, thúc đẩy sự phát triển bền vững cho các trường đại học tư thực tại Thành phố Hồ Chí Minh, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội.

Từ khóa: *Đội ngũ giảng viên, phát triển đội ngũ giảng viên, các yếu tố ảnh hưởng, đại học tư thực.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và sự phát triển nhanh chóng của giáo dục đại học tại Việt Nam, các trường đại học tư thực (ĐHTT) ngày càng khẳng định vai trò quan trọng của mình trong hệ thống giáo dục. Tuy nhiên, để đảm bảo chất lượng giảng dạy và đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội, việc phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm tốt trở thành một thách thức lớn. Các nghiên cứu quốc tế cho thấy rằng các yếu tố như chính sách đãi ngộ và điều kiện làm việc đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và duy trì giảng viên chất lượng cao [6].

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu gần đây cũng chỉ ra rằng đội ngũ giảng viên tại các trường ĐHTT đang phải đối mặt với nhiều thách thức trong môi trường cạnh tranh, đặc biệt trong bối cảnh tự chủ đại học ngày càng được đẩy mạnh. Trần Văn Thắng (2020) cho rằng chính sách đãi ngộ chưa phù hợp và điều kiện làm việc còn hạn chế là những rào cản lớn trong việc thu hút giảng viên có trình độ cao tại các trường ĐHTT. Đồng thời, theo tác giả Phan Thị Mai (2019) cũng cho thấy rằng, sự thiếu hụt cơ hội phát triển nghề nghiệp và các chương trình hỗ trợ nâng cao năng lực giảng viên tại nhiều trường tư thực là một trong những nguyên nhân khiến giảng viên thiếu động lực làm việc và cống hiến lâu dài. Bài nghiên cứu của Đinh Thị Mỹ Hạnh & Nguyễn Võ Tuyết Trinh (2021) tập trung vào việc phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, giảng viên tại các trường cao đẳng và đại học ở tỉnh Phú Yên. Nghiên cứu này đã sử dụng phương pháp phân tích hồi quy để xác định mức độ ảnh hưởng của bốn yếu tố chính: Điều kiện làm việc; Chế độ lương, thưởng và phúc lợi; Môi trường làm việc; Sự công nhận thành tích. Kết quả cho thấy các yếu tố này có quan hệ thuận chiều với động lực làm việc của giảng viên. Trong đó, điều kiện làm việc được đánh giá là yếu tố có tác động mạnh nhất, trong khi sự công nhận thành tích có ảnh hưởng ở mức thấp nhất. Những phát hiện này cung cấp các hàm ý quản trị giúp các trường đại học và cao đẳng có thể cải thiện động lực làm việc của giảng viên, đặc biệt là thông qua việc nâng cao điều kiện làm việc và hệ thống phúc lợi.

Ngày nhận bài: 13/12/2024. Ngày chỉnh sửa: 17/01/2025. Ngày nhận đăng: 21/01/2025.

¹Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Nguyễn Văn Nhật. Địa chỉ e-mail: nv.nhat@hutech.edu.vn

Trong nghiên cứu của Jusus & Lens (2005) cho thấy động lực làm việc của giảng viên có những ảnh hưởng đến: động lực học tập của sinh viên; mức độ thành công trong sự thay đổi, cải cách trong hệ thống giáo dục; mức độ phát triển của nhà trường.

Việc tìm hiểu và phân tích những yếu tố ảnh hưởng này là cần thiết để đưa ra những giải pháp hiệu quả, giúp phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng các tiêu chuẩn giáo dục, đồng thời tạo điều kiện cho các trường ĐHTT tại Thành phố Hồ Chí Minh phát triển bền vững trong dài hạn.

2. Một số nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên

Phát triển đội ngũ giảng viên là một trong những yếu tố then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gia tăng giữa các trường đại học hiện nay. Các nghiên cứu về chủ đề này đã tập trung vào nhiều khía cạnh khác nhau, từ chính sách, môi trường làm việc đến kỹ năng, trình độ chuyên môn và thái độ của giảng viên. Có thể liệt kê một số nghiên cứu, ở một số khía cạnh sau:

Chính sách và môi trường pháp lý: Nhiều nghiên cứu nhấn mạnh vai trò của chính sách giáo dục và môi trường pháp lý trong việc phát triển đội ngũ giảng viên. Theo nghiên cứu của Finkelstein et al (2016) các chính sách về tiêu chuẩn học hàm, học vị, và cơ chế đánh giá định kỳ có tác động mạnh đến việc nâng cao năng lực chuyên môn và nghiên cứu của giảng viên. Đồng thời, tự chủ giáo dục đại học tạo ra cả cơ hội và thách thức khi các trường phải tự xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực để cạnh tranh hiệu quả hơn.

Chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc: Theo Trần (2020) đã chỉ ra rằng chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao sự hài lòng và cam kết của giảng viên tại các trường đại học. Nghiên cứu nhấn mạnh các yếu tố đãi ngộ tài chính (như lương và phúc lợi), đãi ngộ phi tài chính (như môi trường làm việc, quan hệ đồng nghiệp, và sự hỗ trợ từ quản lý), đều góp phần cải thiện hiệu suất và động lực làm việc của giảng viên, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục.

Động lực làm việc và cơ hội phát triển: Các nghiên cứu như của Herzberg (1959), Deci & Ryan (1985) tập trung vào động lực làm việc, cho rằng động lực nội tại (sự đam mê nghiên cứu, giảng dạy) và động lực ngoại tại (lương, thưởng, cơ hội thăng tiến) là các yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên. Điều này được minh chứng qua việc các chương trình đào tạo, tập huấn, và hỗ trợ nghiên cứu giúp giảng viên cải thiện năng lực, đặc biệt trong bối cảnh quốc tế hóa giáo dục đại học.

Năng lực cá nhân và sự thích nghi với công nghệ: Nghiên cứu của Blau et al (2018) chỉ ra rằng khả năng thích nghi với công nghệ và sự am hiểu về phương pháp giảng dạy hiện đại là yếu tố quyết định sự phát triển đội ngũ giảng viên trong thời đại số. Tại Việt Nam, việc áp dụng e-learning, AI trong giảng dạy cũng đặt ra yêu cầu mới đối với giảng viên về kỹ năng công nghệ và đổi mới phương pháp giảng dạy.

Sự hỗ trợ từ tổ chức: Các nghiên cứu như của Tight (2019) nhấn mạnh vai trò của văn hóa tổ chức trong việc thúc đẩy phát triển đội ngũ giảng viên. Môi trường làm việc cởi mở, khuyến khích sáng tạo, và hỗ trợ từ lãnh đạo trường giúp giảng viên phát huy tối đa năng lực. Bên cạnh đó, việc xây dựng mối quan hệ đồng nghiệp cũng tạo động lực học hỏi và phát triển kỹ năng.

Yêu cầu từ người học và xã hội: Nghiên cứu của Biggs & Tang (2011) cho thấy sự kỳ vọng của người học về chất lượng giảng dạy và yêu cầu từ thị trường lao động đang thúc đẩy giảng viên liên tục cập nhật kiến thức và phương pháp dạy học. Điều này đặc biệt quan trọng trong các ngành liên quan đến công nghệ và kinh doanh, nơi thay đổi diễn ra nhanh chóng.

Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên bao gồm chính sách, chế độ đãi ngộ, động lực cá nhân, năng lực công nghệ, văn hóa tổ chức, và yêu cầu từ xã hội. Việc hiểu rõ và quản lý tốt những yếu tố này sẽ giúp các trường đại học xây dựng chiến lược phát triển hiệu quả, nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu.

3. Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học tư thục

Việc xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến phát triển GD-ĐT nói chung và phát triển đội ngũ giảng viên có ý nghĩa quan trọng. Bởi GD-ĐT là một phân hệ trong hệ thống kinh tế - xã hội. Trong quá trình phát triển GD-ĐT luôn chịu nhiều tác động của nhiều nhân tố khác nhau trong hệ thống kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, thực tiễn phát triển đội ngũ giảng viên không thể đưa ra các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển đội ngũ giảng viên mà chỉ xem xét để đưa ra một số nhân tố ảnh hưởng trực tiếp tới quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên (Nguyễn, 2020). Có thể khái quát các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên như sau:

3.1. Yếu tố khách quan

Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên có thể được phân loại theo các khía cạnh sau:

Chính sách và quy định của nhà nước: Nhà nước quyết định mức độ tự chủ của các trường đại học, bao gồm quyền quyết định về tài chính, nhân sự, và chương trình đào tạo. Chính sách tự chủ giáo dục của nhà nước có thể mang lại cơ hội cho các trường ĐHTT phát triển linh hoạt, nhưng đồng thời cũng đặt ra những thách thức về tài chính và năng lực quản lý. Nhà nước đặt ra các quy định về tiêu chuẩn giảng viên, bao gồm trình độ học vấn, học hàm, học vị và số lượng giảng viên. Các trường ĐHTT cần tuân thủ các quy định này, đôi khi gặp khó khăn trong việc tuyển dụng đủ giảng viên có học hàm, học vị cao để đáp ứng các tiêu chuẩn.

Thị trường lao động giáo dục: Thị trường lao động trong lĩnh vực giáo dục là một yếu tố khách quan quan trọng. Các trường ĐHTT thường phải cạnh tranh với các trường công lập và các trường quốc tế về việc thu hút giảng viên có trình độ cao. Trong khi các trường công lập thường có những lợi thế về lương bổng, phúc lợi và uy tín, các trường quốc tế có thể cung cấp môi trường làm việc quốc tế và mức lương hấp dẫn hơn. Ở một số lĩnh vực chuyên ngành nhất định, nguồn nhân lực chất lượng cao là rất hạn chế. Điều này gây khó khăn cho các trường ĐHTT trong việc tuyển dụng giảng viên có chuyên môn sâu và kinh nghiệm.

Chính sách về bảo trợ và hỗ trợ: Các chính sách hỗ trợ nghiên cứu khoa học, đào tạo, và nâng cao trình độ giảng viên từ phía nhà nước có thể giúp thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, nếu các chính sách này không đồng bộ hoặc không đủ mạnh, các trường tư thục sẽ gặp khó khăn trong việc tiếp cận nguồn lực để phát triển đội ngũ.

Nguồn tài chính: Khả năng tài chính của các trường ĐH, đặc biệt là các trường ĐHTT, ảnh hưởng trực tiếp đến việc đầu tư vào phát triển đội ngũ giảng viên. Các nguồn tài chính hạn chế có thể làm giảm khả năng cung cấp các chương trình đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn.

Tình hình kinh tế chung: Sự phát triển kinh tế của một quốc gia ảnh hưởng đến ngân sách nhà nước dành cho giáo dục, cũng như khả năng tài trợ của các tổ chức và cá nhân cho các hoạt động nghiên cứu và đào tạo.

Xu hướng và nhu cầu xã hội: Nhu cầu của thị trường lao động về các ngành nghề khác nhau ảnh hưởng đến sự phát triển của các chương trình đào tạo và từ đó yêu cầu về năng lực và trình độ của giảng viên. Các xu hướng giáo dục mới như học trực tuyến, giáo dục STEM, và các phương pháp giảng dạy tiên tiến yêu cầu giảng viên phải liên tục cập nhật và nâng cao kỹ năng và kiến thức của mình.

Sự phát triển khoa học và công nghệ: Sự phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông đã tạo ra những thay đổi lớn trong phương pháp giảng dạy và nghiên cứu. Giảng viên cần phải cập nhật và áp dụng các công nghệ mới vào công việc của mình. Sự tiến bộ trong các lĩnh vực khoa học và công nghệ cũng yêu cầu giảng viên phải thường xuyên tham gia vào các hoạt động nghiên cứu và cập nhật kiến thức mới.

Hợp tác quốc tế: Các chương trình hợp tác và trao đổi quốc tế mở ra nhiều cơ hội cho giảng viên tham gia vào các dự án nghiên cứu quốc tế, học tập và trao đổi kinh nghiệm với các đồng nghiệp ở nước ngoài. Toàn cầu hóa trong giáo dục ĐH yêu cầu giảng viên phải có khả năng làm việc và giao tiếp trong môi trường quốc tế, nắm bắt các xu hướng giáo dục toàn cầu.

Những yếu tố khách quan này tương tác lẫn nhau và ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ giảng

viên, đòi hỏi các trường ĐH phải có chiến lược linh hoạt và phù hợp để thích ứng và phát triển.

3.2. Yếu tố chủ quan

Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ giảng viên bao gồm những yếu tố nội tại của chính giảng viên và tổ chức.

Trình độ và năng lực chuyên môn của giảng viên: Trình độ học vấn, bằng cấp và chứng chỉ của giảng viên đóng vai trò quan trọng trong việc xác định năng lực giảng dạy và nghiên cứu. Những giảng viên có trình độ cao thường có khả năng tiếp cận và áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại và tiên tiến. Kinh nghiệm thực tiễn trong giảng dạy và nghiên cứu giúp giảng viên nâng cao kỹ năng và phương pháp giảng dạy, từ đó cải thiện chất lượng giáo dục.

Tinh thần học hỏi và đổi mới: Sự ham học hỏi, thái độ tích cực đối với đổi mới và sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu là yếu tố quan trọng giúp giảng viên không ngừng phát triển và nâng cao năng lực. Sự cam kết và đam mê với nghề giảng dạy giúp giảng viên vượt qua các khó khăn và thách thức, tập trung vào việc cải thiện chất lượng giảng dạy và nghiên cứu.

Khả năng tự học và phát triển cá nhân: Giảng viên cần có khả năng tự học và tự phát triển để cập nhật các kiến thức mới, tham gia các khóa học nâng cao, và tích cực tham gia vào các hoạt động nghiên cứu và hội thảo khoa học. Khả năng tự đánh giá và nhận thức được điểm mạnh, điểm yếu của bản thân giúp giảng viên xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân hiệu quả.

Môi trường và văn hóa tổ chức: Một môi trường học thuật tích cực, nơi khuyến khích sự hợp tác, chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm giữa các giảng viên, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển chuyên môn. Sự quan tâm và hỗ trợ từ ban lãnh đạo nhà trường giúp giảng viên cảm thấy được công nhận và khích lệ, từ đó nâng cao động lực làm việc.

Khả năng thích ứng và linh hoạt: Trong bối cảnh công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ, giảng viên cần có khả năng thích ứng và áp dụng công nghệ vào giảng dạy và nghiên cứu để nâng cao hiệu quả công việc.

Các cơ hội thăng tiến, chương trình bồi dưỡng chuyên môn, hỗ trợ tài chính cho giảng viên tham gia các khóa học nâng cao hoặc các hội thảo khoa học trong và ngoài nước cũng có vai trò quan trọng trong việc phát triển đội ngũ. Sự thiếu hụt các chính sách hỗ trợ hiệu quả có thể làm giảm động lực phát triển của giảng viên.

Khả năng quản lý, điều phối của ban lãnh đạo nhà trường trong việc phát triển đội ngũ giảng viên, cũng như việc thực hiện đánh giá, kiểm tra hiệu quả làm việc của giảng viên không chặt chẽ có thể làm chậm quá trình phát triển và nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên.

Một môi trường làm việc cởi mở, hợp tác và tôn trọng giữa các thành viên trong trường có thể tạo động lực cho giảng viên phát triển. Trái lại, nếu văn hóa tổ chức không khuyến khích sáng tạo hoặc không hỗ trợ giảng viên trong việc phát triển chuyên môn thì sẽ kìm hãm sự phát triển của họ.

Những yếu tố chủ quan này đòi hỏi giảng viên phải không ngừng nỗ lực, tự rèn luyện và phát triển bản thân, đồng thời nhà trường cũng cần tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để giảng viên phát triển toàn diện.

Việc xác định các yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên như trên giúp cho tác giả có cơ sở để xây dựng phiếu khảo sát nhằm thu thập dữ liệu sơ cấp một cách thuận lợi, phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài.

4. Mẫu và phương pháp nghiên cứu

4.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu này đã tiến hành khảo sát hơn 650 giảng viên cơ hữu, cán bộ quản lý tại 07 trường ĐHTT tại TP. HCM, gồm: Trường ĐH Công nghệ TP.HCM; Trường ĐH Hùng Vương TP.HCM; Trường ĐH Kinh tế - Tài chính TP.HCM; Trường ĐH Nguyễn Tất Thành; Trường ĐH Quốc tế Hồng Bàng; Trường ĐH Văn Hiến; Trường ĐH Văn Lang và kết quả hợp lệ sau khi thu về xử lý số phiếu khảo sát của 568 giảng viên – chiếm 87% so với phiếu phát ra. Trong 568 giảng viên, cán bộ quản lý: về giới tính Nam chiếm 48%, nữ

chiếm 52%; Độ tuổi: 30 trở xuống chiếm 5%, từ 31 – 40 chiếm 37%, từ 41 – 50 chiếm 46%, từ 51 – 59 chiếm 8% và trên 60 chiếm 4%; Về kinh nghiệm làm việc: từ 5 năm trở xuống chiếm 12%, từ 6 -10 năm chiếm 23,2%, từ 11-20 năm chiếm 44,4% và trên 21 năm chiếm 20,4%; Về trình độ: Đại học chiếm 9.5%, thạc sỹ chiếm 79.6%, tiến sĩ chiếm 10.9%. Ngoài ra, tác giả còn phỏng vấn thêm 10/568 giảng viên để làm rõ một số nội dung về đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên.

4.2. Quá trình thu thập dữ liệu

Chúng tôi đã sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu, điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn và xử lý dữ liệu để tổng hợp, phân tích các nghiên cứu làm cơ sở lý luận và thực tiễn trong nghiên cứu này.

Đối với phiếu khảo sát bằng bảng hỏi: chọn ngẫu nhiên 650 giảng viên, phiếu khảo sát trực tiếp tới đầu mỗi tại các trường, khảo sát online thông qua google form, qua zalo, có nêu rõ lý do, mục đích tiến hành khảo sát và trao đổi cụ thể các vấn đề liên quan đến nội dung khảo sát để đảm bảo các nội dung khảo sát được hiểu rõ, chính xác đúng với ý tưởng của tác giả. Thời gian khảo sát từ tháng 6 đến tháng giữa tháng 7/2024.

Đối với phỏng vấn: tác giả đã tiến hành phỏng vấn 10 giảng viên ở 4 trường ĐHTT tại TP.HCM – người đã từng tham gia trả lời bảng khảo sát. Thời gian thực hiện tháng 9/2024 sau khi tác giả đã xử lý các kết quả bảng khảo sát.

4.3. Quy ước thang đo

Nghiên cứu này đã sử dụng thang đo 4 mức độ: Với mỗi chỉ báo thuộc các tiêu chí: 1 – “Không quan trọng”; 2 – “Ít quan trọng”; 3 – “Quan trọng”; 4 – “Rất quan trọng” để tính mức độ đồng ý trong các nội dung đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường ĐHTT tại TP. HCM bao gồm: sự quan tâm của lãnh đạo trường, giảng viên có kinh nghiệm, trường tạo điều kiện về mọi mặt để nâng cao trình độ, chính sách thu hút, chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc, cơ sở vật chất. Điểm trung bình cộng tối đa $X = 4.00$ và tối thiểu $X = 1.00$. Do đó, điểm định lượng của giá trị cho từng khoảng trong thang đo Likert 4 mức độ được tính như sau: Mức độ giá trị = (giá trị lớn nhất – giá trị nhỏ nhất) / tổng giá trị = $(4-1)/4=0.75$ tức là khoảng cách giữa các giá trị là 0.75. Cụ thể: Mức 4: khoảng điểm từ 3,26-4,0; người được khảo sát cho rằng yếu tố “Rất quan trọng”; Mức 3: khoảng điểm 2,51-3,25; người được khảo sát cho rằng yếu tố “Quan trọng”; Mức 2: khoảng điểm 1,76-2,50; người được khảo sát cho rằng yếu tố “Ít quan trọng”; Mức 1: khoảng điểm 1,0-1,75; người được khảo sát cho rằng yếu tố “Không quan trọng”.

4.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Tất cả dữ liệu khảo sát từ bảng hỏi, chúng tôi sử dụng phương pháp thống kê toán học tính giá trị trung bình (X). Đối với dữ liệu thu được từ phỏng vấn, chúng tôi dùng phương pháp phân tích nội dung và đối chiếu với kết quả khảo sát để bổ sung, làm rõ các vấn đề cho các dữ liệu định lượng.

5. Kết quả nghiên cứu thực tiễn các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên trường ở các trường Đại học tư thục tại Thành phố Hồ Chí Minh

Phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường ĐHTT là nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng nhu cầu xã hội. Tuy nhiên, việc này phụ thuộc vào nhiều yếu tố, như điều kiện làm việc, chính sách đãi ngộ, cơ hội thăng tiến và văn hóa tổ chức, tất cả đều ảnh hưởng đến khả năng thu hút và giữ chân giảng viên.

Các trường ĐHTT tại TP. Hồ Chí Minh đang đối mặt với thách thức trong việc tối ưu hóa những yếu tố này để phát triển đội ngũ giảng viên vững mạnh, đáp ứng cả yêu cầu chuyên môn và nhu cầu cá nhân. Sự kết hợp giữa các yếu tố này không chỉ tạo môi trường làm việc hấp dẫn mà còn đảm bảo sự bền vững trong chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên. Khảo sát thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên được thực hiện nhằm xác định các yếu tố tác động lớn nhất, từ đó giúp các nhà quản lý giáo dục cải thiện chính sách và chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên. Kết quả khảo sát (xem Bảng 1).

Bảng 1. Kết quả khảo sát thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên

Nội dung các yếu tố ảnh hưởng	Điểm trung bình	Thứ bậc
Sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Hội đồng trường và Ban Giám hiệu nhà trường;	3,58	2
Một bộ phận giảng viên lâu năm giàu kinh nghiệm, nhiệt tình và gương mẫu cho giảng viên trẻ noi theo;	3,39	9
Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt để giảng viên được học tập và cống hiến;	3,56	3
Chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ giảng viên;	3,60	1
Cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục ngày càng khốc liệt, điều đó đòi hỏi phải nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên;	3,50	5
Sự quan tâm, sâu sát tìm hiểu nguyện vọng từng giảng viên của lãnh đạo trường;	3,39	8
Chính sách thu hút, giữ chân giảng viên trẻ, có trình độ chuyên môn cao;	3,46	6
Môi trường làm việc của giảng viên;	3,50	4
Cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng được yêu cầu của quá trình học tập, giảng dạy và NCKH;	3,44	7
Nguồn kinh phí thực hiện các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên.	3,38	10
Tổng cộng	3,49	

Kết quả khảo sát cho thấy các yếu tố được khảo sát ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường ĐHTT tại TP. HCM với điểm ĐTB là 3,49, chứng tỏ các yếu tố được khảo sát rất quan trọng, rất ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên. Đi vào phân tích từng yếu tố, ta thấy “Chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ giảng viên” đứng thứ bậc cao nhất. Chế độ đãi ngộ là yếu tố có mức độ ảnh hưởng cao nhất đến phát triển đội ngũ giảng viên ĐTB (3,60). Điều này cho thấy rằng việc đảm bảo chế độ đãi ngộ công bằng và hấp dẫn đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút và giữ chân đội ngũ giảng viên chất lượng cao. Chế độ đãi ngộ tốt không chỉ giúp giảng viên cảm thấy được công nhận mà còn tạo động lực cho họ cống hiến nhiều hơn. Là một yếu tố quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến động lực làm việc, sự gắn bó với nhà trường và chất lượng giảng dạy cũng như nghiên cứu của giảng viên. Thuyết nhu cầu, con người có năm cấp độ nhu cầu, từ cơ bản nhất là nhu cầu sinh lý đến các nhu cầu cao hơn như tự thể hiện bản thân. Trong bối cảnh đội ngũ giảng viên, chế độ đãi ngộ cần thỏa mãn nhu cầu về thu nhập (sinh lý), sự an toàn trong công việc (an toàn), mối quan hệ xã hội (quan hệ đồng nghiệp), sự ghi nhận (nhu cầu được tôn trọng) và cơ hội phát triển nghề nghiệp (tự thể hiện) (Maslow, A. H, 1943). Kết quả phỏng vấn cũng ghi nhận về khía cạnh này như sau: “Chế độ đãi ngộ thỏa đáng tại các trường đại học tư thục không chỉ là mức lương cạnh tranh mà còn bao gồm hỗ trợ nghiên cứu, phát triển chuyên môn và các phúc lợi khác như chăm sóc sức khỏe, nghỉ phép. Đồng thời, môi trường làm việc tôn trọng, minh bạch và vinh danh đóng góp của giảng viên cũng rất quan trọng, giúp thu hút, giữ chân nhân tài và thúc đẩy sự gắn bó lâu dài. Hiện tại, mức lương tại các trường đại học tư thục tương đương hoặc có thể cao hơn các trường công lập, nhưng lại thiếu ổn định và các chế độ phúc lợi như các trường công lập.” (GV2). Yếu tố kế tiếp là “Sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Hội đồng trường và Ban giám hiệu nhà trường” đứng ở thứ bậc thứ 2. Sự lãnh đạo và chỉ đạo của Đảng ủy, Hội đồng trường, và Ban giám hiệu nhà trường có mức độ ảnh hưởng rất lớn đến phát triển đội ngũ giảng viên, với ĐTB là 3,58. Đối với các trường ĐHTT, vấn đề đãi ngộ và phúc lợi thường gặp nhiều thách thức hơn so với các trường công lập do nguồn lực tài chính hạn chế hơn. Tuy nhiên, sự lãnh đạo của Đảng ủy, Hội đồng trường và Ban giám hiệu có thể tạo ra những chính sách đãi ngộ hợp lý và thu hút, phù hợp với khả năng tài chính của trường nhưng vẫn đảm bảo giữ chân được đội ngũ giảng viên chất lượng. Những quyết định này bao gồm việc thiết lập các khoản thưởng, phúc lợi, cũng như cơ hội thăng tiến cho giảng viên. Lãnh đạo có vai trò định hướng chiến lược, tạo động lực và quyết định các chính sách quan trọng, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của đội ngũ giảng viên. Một sự lãnh đạo mạnh mẽ và nhất quán có thể thúc đẩy quá trình phát triển này hiệu quả hơn.

Đứng ở thứ bậc thứ 3 là “Nhà trường tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt để giảng viên được học tập và cống hiến”. Việc nhà trường tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên học tập và cống hiến cũng có ảnh hưởng rất lớn với ĐTB 3,56. Điều kiện thuận lợi bao gồm cung cấp thời gian, kinh phí, và các hỗ trợ khác giúp giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn, đồng thời phát huy tối đa năng lực trong giảng dạy và nghiên cứu. Một giảng viên cho biết “Theo tôi nhận thấy, giảng viên tại các trường đại học tư thục có chút khó khăn

trong việc học tập, nâng cao trình độ hơn so giảng viên ở các trường đại học công lập, vì chúng tôi phải thực hiện rất nhiều công việc, ngoài giờ giảng nhiều hơn, còn làm các công tác hành chính tại khoa, tuyển sinh, chăm sóc sinh viên. Vì vậy, nếu được tôi đề xuất các trường xem xét giảm bớt giờ chuẩn giảng dạy, miễn tiết nghĩa vụ nghiên cứu khoa học, công việc hành chính cho những giảng viên đang học tập nâng cao trình độ. Đồng thời, trường nên xem xét hỗ trợ một phần kinh phí cho giảng viên học tập ngoài cơ sở đào tạo” (GV6). “Môi trường làm việc của giảng viên”, Môi trường làm việc là yếu tố tiếp theo có mức độ ảnh hưởng cao, với ĐTB (3,50). Môi trường làm việc tích cực, hỗ trợ, và không căng thẳng góp phần tạo ra một không gian phát triển chuyên môn và hợp tác hiệu quả, đồng thời giữ chân giảng viên lâu dài. Sự “Cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục ngày càng khốc liệt”, Sự cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục cũng có ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng đội ngũ giảng viên, với ĐTB (3,50). Cạnh tranh đòi hỏi các trường phải nâng cao chất lượng giảng viên để thu hút SV và giữ vững uy tín học thuật. Điều này thúc đẩy các trường chú trọng hơn đến việc phát triển đội ngũ giảng viên. “Chính sách thu hút, giữ chân giảng viên trẻ, có trình độ chuyên môn cao”. Chính sách thu hút và giữ chân giảng viên trẻ, có trình độ chuyên môn cao đạt ĐTB (3,46), cho thấy đây cũng là một yếu tố quan trọng. Việc duy trì một đội ngũ giảng viên trẻ và tài năng không chỉ giúp trường phát triển mà còn tạo ra sự đổi mới, động lực cho các thế hệ giảng viên tiếp theo. “Cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu của quá trình học tập, giảng dạy và NCKH”. Cơ sở vật chất và trang thiết bị đạt ĐTB (3,44), thể hiện rằng hạ tầng và điều kiện giảng dạy, nghiên cứu là yếu tố quan trọng hỗ trợ sự phát triển của đội ngũ giảng viên. Trang thiết bị hiện đại, đầy đủ giúp giảng viên thực hiện công việc một cách hiệu quả và nâng cao chất lượng đào tạo. “Sự quan tâm, sâu sát tìm hiểu nguyện vọng của từng giảng viên của lãnh đạo trường”. Yếu tố này có mức độ ảnh hưởng với ĐTB (3,39). Sự quan tâm và sâu sát của lãnh đạo trong việc tìm hiểu và đáp ứng nguyện vọng của giảng viên giúp tạo ra mối quan hệ tốt giữa giảng viên và nhà trường, từ đó thúc đẩy sự phát triển của cả hai bên. “Một bộ phận giảng viên lâu năm giàu kinh nghiệm, nhiệt tình và gương mẫu cho giảng viên trẻ noi theo”, yếu tố này có ĐTB (3,39), cho thấy vai trò quan trọng của các giảng viên kỳ cựu trong việc định hướng và hỗ trợ giảng viên trẻ. Kinh nghiệm và gương mẫu từ các giảng viên lâu năm không chỉ là nguồn động viên mà còn là nền tảng cho sự phát triển của đội ngũ giảng viên trẻ. “Nguồn kinh phí thực hiện các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên”. Nguồn kinh phí cho phát triển đội ngũ giảng viên có ĐTB thấp nhất (3,38) trong số các yếu tố, tuy nhiên vẫn là một yếu tố quan trọng. Sự đầu tư tài chính cần thiết để triển khai các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên, từ đào tạo nâng cao chuyên môn đến cải thiện điều kiện làm việc, là yếu tố không thể thiếu trong việc xây dựng một đội ngũ giảng viên mạnh.

Nhìn chung, kết quả khảo sát cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường ĐHTT tại TP. Hồ Chí Minh đều có mức độ tác động lớn, rất cần thiết. Trong đó, chế độ đãi ngộ, sự lãnh đạo và điều kiện làm việc là những yếu tố nổi bật nhất. Việc nhận diện và cải thiện các yếu tố này sẽ giúp các trường ĐHTT xây dựng một đội ngũ giảng viên chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội và thị trường lao động.

6. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng các yếu tố như chế độ đãi ngộ, sự lãnh đạo, và môi trường làm việc đóng vai trò rất quan trọng trong việc phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đại học tư thục tại TP. Hồ Chí Minh. Chế độ đãi ngộ công bằng và hấp dẫn được đánh giá là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất, tạo động lực thu hút và giữ chân giảng viên. Sự lãnh đạo của Đảng ủy, Hội đồng trường và Ban giám hiệu cũng được ghi nhận có tác động đáng kể, đặc biệt trong việc định hướng chiến lược và tạo ra các chính sách hỗ trợ. Điều kiện làm việc thuận lợi, cơ sở vật chất và sự cạnh tranh giữa các trường cũng thúc đẩy cải thiện chất lượng đội ngũ giảng viên, đồng thời giúp nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng nhu cầu của xã hội. Kết quả nghiên cứu là cơ sở thực tiễn giúp lãnh đạo các trường, các nhà hoạch định chính sách, kế hoạch và biện pháp đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giảng viên chính xác, khoa học, hợp lý. Do vậy, các trường đại học tư thục cần chú trọng cải thiện và tối ưu hóa những yếu tố này để xây dựng một đội ngũ giảng viên chất lượng, góp phần nâng cao uy tín và sức cạnh tranh của nhà trường trong môi trường giáo dục hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đinh Thị Mỹ Hạnh & Nguyễn Võ Tuyết Trinh. (2021). Nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, giảng viên các trường cao đẳng, đại học trên địa bàn Tỉnh Phú Yên. Tạp chí Khoa học & Đào tạo Ngân hàng, (234), 47-57.
- [2] Phan Thị Mai. (2019). Nghiên cứu các yếu tố tác động đến động lực làm việc của giảng viên trường đại học tư thục tại Việt Nam. Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 123, tr. 30-35.
- [3] Trần Văn Thắng. (2020). Các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng thu hút giảng viên có trình độ cao tại các trường đại học tư thục Việt Nam. Tạp chí Khoa học và Đào tạo, số 5, tr. 43-52.
- [4] Nguyễn Phúc Thịnh. (2020). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giảng viên Trường Đại học Quốc tế, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Công Thương.
- [5] Trần Cẩm Tú. (2020). Ảnh hưởng của đãi ngộ lên sự hài lòng với công việc: Nghiên cứu tại một trường đại học tư thục ở Việt Nam. Tạp chí Kinh tế và phát triển, Số 271(II) tháng 01/2020.
- [6] Altbach, P. G., & Knight, J. (2007). The internationalization of higher education: Motivations and realities. *Journal of Studies in International Education*, 11(3–4), 290–305. <https://doi.org/10.1177/1028315307303542>
- [7] Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university: What the student does* (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- [8] Blau, G., Pred, R., Ghosh, K., & Moncada, S. (2018). Faculty satisfaction with technology-enhanced learning as a workplace motivator. *Journal of Further and Higher Education*, 42(5), 633–649. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1311997>
- [9] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- [10] Finkelstein, M. J., Conley, V. M., & Schuster, J. H. (2016). *The faculty factor: Reassessing the American academy in a turbulent era*. Johns Hopkins University Press.
- [11] Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Wiley.
- [12] Jusuf, S. N., & Len, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54(1), 119–134. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00112.x>
- [13] Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- [14] Tight, M. (2019). *Researching higher education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351243588>

ABSTRACT

Factors affecting the development of faculty members at private universities in Ho Chi Minh City

In Ho Chi Minh City, the development of faculty members at private universities is influenced by a variety of factors. This research surveyed and evaluated key determinants such as working conditions, compensation policies, career advancement opportunities, and institutional support for enhancing teaching and research capacity. The findings indicate that work environment and remuneration policies significantly affect faculty teaching motivation, whereas factors like career development opportunities and institutional support strongly influence their long-term commitment to the organization. Based on these findings, the paper proposes several solutions to improve faculty quality and foster sustainable growth for private universities in Ho Chi Minh City. These efforts aim to enhance education quality and meet the increasing demands of society.

Keywords: Faculty members, faculty development, influencing factors, private universities.