

## ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC YẾU TỐ TRONG CHÍNH SÁCH TỰ CHỦ NHÂN SỰ ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC

Âu Quang Hiếu<sup>+</sup>,  
Nguyễn Đức Can

Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội  
+ Tác giả liên hệ • Email: auquanghieu@gmail.com

### Article history

Received: 02/5/2023

Accepted: 10/6/2023

Published: 05/8/2023

### Keywords

University autonomy,  
personnel autonomy, faculty,  
universities, faculty  
development

### ABSTRACT

University autonomy is considered as a strategy and solution to develop the higher education system worldwide. In Vietnam, the autonomy of higher education institutions is associated with accountability in accordance with the law, and agencies, organizations and individuals have the responsibility to respect and ensure the right to autonomy. The research results are based on survey data on 300 non-teaching staff and faculty at three universities, namely University of Education, Danang University of Education and Ho Chi Minh City University of Education from October to December, 2022. The authors identified 4 factors in the policy of university autonomy affecting the development of teaching staff with a high level of impact of these factors (3.9/5.0 points). This is an important basis for schools to develop plans and strategies to improve the effectiveness of the teaching staff at the institution.

### 1. Mở đầu

Đối với các quốc gia trên thế giới, các trường đại học đang phải chịu áp lực lớn trong việc cạnh tranh của khu vực và quốc gia, quản trị đại học đã và đang điều chỉnh để thích ứng với biến động của quá trình thị trường hóa giáo dục. Xu thế chung của các quốc gia là chuyển dần từ cơ chế kiểm soát nhà nước sang giám sát nhà nước theo từng mức độ bởi quyền tự chủ được trao và phạm vi tự chủ của các trường đại học công lập là không giống nhau (Braun, 1999; Vught, 1989; Dobbins & Knill, 2009). Theo tác giả Bakhromovich (2021), tự chủ về thể chế của cơ sở giáo dục đại học cho phép họ được tự do trong quản lý, tổ chức, tài chính, giảng dạy và nghiên cứu hay nói một cách khác chính là việc tăng tính độc lập cho các cơ sở giáo dục đó. Theo Mai và cộng sự (2022), có những cách hiểu về tự chủ đại học khác nhau, song có thể thống nhất bao gồm: (1) quyền tự chủ trong học thuật, trong hoạt động chuyên môn; (2) quyền tự chủ trong tổ chức và nhân sự; (3) quyền tự chủ trong tài chính và tài sản. Và có thể đánh giá quyền tự chủ của giáo dục ở các khía cạnh sau: (1) tự chủ nhân sự, bao gồm cả việc bổ nhiệm vào các vị trí theo tiêu chí nội bộ; (2) tự chủ học thuật, bao gồm quyền giáo dục, tự do học thuật và tự do ngôn luận; (3) tự chủ tài chính gắn với việc sử dụng kinh phí chi trả học phí, tiền lương chính sách và các tham số khác (Ordorika, 2003).

Thời gian qua, tự chủ đại học tại Việt Nam đã và đang được nâng cao một cách nhanh chóng, chặt chẽ dưới sự kiểm soát của Bộ GD-ĐT theo đúng quy định pháp luật nhằm phát huy tối đa nội lực, khả năng sáng tạo và thích ứng với các yêu cầu mà sự dịch chuyển xã hội đặt ra (Lê Đức Thọ, 2021). Quyền tự chủ càng được làm rõ ràng hơn tại Nghị định 43/2006/NĐ-CP Quy định Quyền tự chủ, chịu trách nhiệm, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với sự nghiệp công lập (Chính phủ, 2006). Đến năm 2018, Quốc hội ban hành Luật số 34/2018/QH14 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học, khẳng định: “Quyền tự chủ là quyền của cơ sở giáo dục đại học được tự xác định mục tiêu và lựa chọn cách thức thực hiện mục tiêu; tự quyết định và có trách nhiệm giải trình về hoạt động chuyên môn, học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và hoạt động khác trên cơ sở quy định của pháp luật và năng lực của cơ sở giáo dục đại học” (Quốc hội, 2018).

Đã có nhiều nghiên cứu về nhân lực trong giáo dục đại học, mô hình của Nadler và Nadler (1989) chỉ ra ba trọng tâm trong công tác quản lý nhân sự: phát triển nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực và (kiến tạo) môi trường nguồn nhân lực. Trong đó, các tổ chức và các nhà quản lý nhân sự tại các trường đại học thường quan tâm nhiều tới khía cạnh sử dụng nguồn nhân lực, như chính sách tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ, kế hoạch hóa sức lao động. Các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên (PTĐNGV) là nhân tố hàng đầu quyết định đến chất lượng giáo dục, đây cũng là lực lượng duy nhất tạo ra nguồn nhân lực có khả năng thực hiện hóa các kế hoạch cho

tương lai, đặc biệt trong thế kỉ XXI - thế kỉ của công nghệ thông tin và kinh tế tri thức. Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, CBQL có đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, tiến tới vượt chuẩn là yếu tố then chốt thực hiện tự chủ trong lĩnh vực đào tạo (Nafei et al., 2012).

Việc nghiên cứu về các yếu tố trong chính sách tự chủ nhân sự và mức độ tác động của chúng đến PTĐNGV tại trường đại học hiện nay vẫn chưa thật sự phổ biến và khai thác sâu để phục vụ một cách hiệu quả. Từ đó, chúng tôi nhận thấy đây là vấn đề cấp thiết, khoa học và thực tiễn, góp phần làm rõ việc giao quyền tự chủ đại học nói chung, tự chủ về nhân sự nói riêng nhằm nâng cao hoạt động PTĐNGV cho các trường đại học tại Việt Nam.

## 2. Kết quả nghiên cứu

### 2.1. Tổng quan nghiên cứu

#### 2.1.1. Nghiên cứu về chính sách tự chủ nhân sự các trường đại học

Tại Điều 7. Tự chủ nhân sự, Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định như sau (Chính phủ, 2015): 1) Đơn vị sự nghiệp công xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỉ luật và quản lí viên chức, người lao động theo quy định của pháp luật; thuê hợp đồng lao động để thực hiện nhiệm vụ. 2) Trường hợp đơn vị sự nghiệp công chưa xây dựng được vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp, số lượng người làm việc được xác định trên cơ sở định biên bình quân các năm trước theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ. Như vậy, quyền tự chủ về nhân sự được hiểu là năng lực của trường đại học trong việc xác định thủ tục tuyển dụng hoặc sa thải, tiền lương và thăng tiến của cả đội ngũ giảng viên và nhân viên hành chính (Mai và cộng sự, 2022).

Tác giả Nguyễn Anh Tuấn (2017) chỉ ra rằng, xu thế tự chủ đại học tại Việt Nam gắn liền với vai trò ảnh hưởng (can thiệp) của Nhà nước thông qua hệ thống Luật, văn bản quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành. Tác giả này cũng cho rằng hệ thống giáo dục đại học của Việt Nam được chia thành 5 nhóm tương ứng với 5 mức độ tự chủ khác nhau; đồng thời, tác giả đã đo lường mức độ can thiệp của nhà nước đối với vấn đề tự chủ đại học của các trường đại học Việt Nam thông qua 5 mức độ: can thiệp mạnh; can thiệp khá mạnh; can thiệp mức độ trung bình; ít can thiệp; không can thiệp. Nghiên cứu trường hợp tại Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, Tuan và cộng sự (2022) đưa ra 4 yếu tố của tự chủ nhân sự: Tự chủ xây dựng, trình phê duyệt và báo cáo Đại học Quốc gia Hà Nội; Tự chủ thực hiện chiến lược phát triển đội ngũ; Tự chủ về bộ máy, tổ chức; Thẩm quyền của Hiệu trưởng. Trong nghiên cứu của Lê Đức Thọ (2021), tác giả làm rõ quyền tự chủ của các trường đại học trong chính sách việc xác định các tiêu chí để tuyển dụng hiệu trưởng và tổ chức tuyển dụng hiệu trưởng. Ngoài ra, trường đại học còn có thể tự quyền tuyển dụng giảng viên, nhân viên, nhà khoa học có năng lực phù hợp với cơ cấu tổ chức, học thuật và mục tiêu đào tạo của trường; tự quyền quyết định mức lương theo năng lực; tiêu chí tăng lương, thăng chức vụ, khen thưởng cho cán bộ, nhân viên, giảng viên có đóng góp xây dựng uy tín cho trường.

#### 2.1.2. Phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường đại học tại Việt Nam

Theo Nguyễn Văn Đệ (2010), PTĐNGV là tổng thể các phương pháp, biện pháp, cách thức, chính sách để hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ (đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu, có trình độ chuyên môn và năng lực nghề nghiệp, phẩm chất tốt) đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức; đây được xem là nhiệm vụ trọng tâm, ưu tiên hàng đầu trong chiến lược phát triển toàn diện của các trường đại học.

Theo Phan Thị Vóc và Nguyễn Quốc Thái (2020), PTĐNGV là giải pháp của những nhà quản lí nhằm đáp ứng đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu theo kế hoạch đào tạo của nhà trường; tạo được bầu không khí hào hứng, lành mạnh trong tập thể đội ngũ, đóng góp cho sự phát triển của nhà trường; có chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với đội ngũ giảng viên, tạo điều kiện để họ ổn định nghề nghiệp và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Do vậy, PTĐNGV là một phần của phát triển nguồn nhân lực.

#### 2.1.3. Mô hình nghiên cứu và thang đo

Trên cơ sở các mô hình lí thuyết và giả thuyết nghiên cứu thực nghiệm, có thể thấy mô hình của tác giả Tuan và cộng sự (2022) đã chỉ ra 4 yếu tố của tự chủ đại học tác động đến PTĐNGV tại Trường Đại học Giáo dục phù hợp để sử dụng nghiên cứu rộng rãi với bối cảnh trong nước. Nhóm tác giả đã quyết định lựa chọn mô hình này và điều chỉnh thang đo để nghiên cứu mức độ tác động của các yếu tố trong chính sách tự chủ nhân sự đến PTĐNGV tại các trường đại học ở Việt Nam: (XD) Tự chủ về xây dựng chiến lược; (TH) Tự chủ về thực hiện chiến lược PTĐNGV; (TC) Tự chủ về bộ máy, tổ chức của Nhà trường; (HT) Tự chủ về thẩm quyền của hiệu trưởng. Trong đó, yếu tố XD có 5 biến quan sát; yếu tố TH có 6 biến quan sát; TC có 3 biến quan sát và yếu tố HT có 7 biến quan sát.

## 2.2. Phương pháp nghiên cứu

### 2.2.1. Thu thập số liệu

Nhóm nghiên cứu tiến hành điều tra thu thập số liệu trong thời gian từ tháng 10 đến tháng 12/2022. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, ngẫu nhiên và thuận tiện được sử dụng; có tổng số 300 cán bộ, giảng viên tại ba trường đại học là Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng và Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh tham gia online. Trong bảng hỏi điều tra có tổng 25 câu hỏi được phân trong 5 yếu tố: (1) Tự chủ về xây dựng chiến lược; (2) Tự chủ về thực hiện chiến lược PTĐNGV; (3) Tự chủ về bộ máy, tổ chức của Nhà trường; (4) Tự chủ về thẩm quyền của hiệu trưởng, (5) Mức độ tự chủ về nhân sự đến sự PTĐNGV và (6) Thông tin cá nhân. Thang đo Likert được sử dụng để đánh giá mức độ tác động chính sách tự chủ về nhân sự đến PTĐNGV trên 5 mức độ: (1) Rất thấp, (2) Thấp, (3) Trung bình, (4) Cao; (5) Rất cao.

### 2.2.2. Phương pháp tổng hợp, xử lý và phân tích số liệu

Phần mềm SPSS 25 được sử dụng để mô tả đặc điểm mẫu điều tra, phân tích khám phá nhân tố và phân tích hồi quy. Mục đích của bước phân tích khám phá nhân tố là để nhận diện các biến quan trọng, tin cậy để xác định ra nhóm nhân tố phục vụ cho bước tiếp theo là phân tích hồi quy.

*Bước 1. Đánh giá chất lượng thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha:* Hệ số Alpha của Cronbach là một phép kiểm định thống kê về mức độ chặt chẽ mà các biến trong thang đo tương quan với nhau. Những biến có hệ số tương quan biến tổng (Item-total correlation) < 0,3 sẽ bị loại. Thang đo có hệ số Cronbach alpha từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu mới.

*Bước 2. Phân tích nhân tố khám phá EFA:* Phương pháp này rất có ích cho việc xác định các tập hợp biến cần thiết cho vấn đề nghiên cứu và được sử dụng để tìm mối quan hệ giữa các biến với nhau. Trong phân tích nhân tố khám phá, trị số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) là chỉ số dùng để xem xét sự thích hợp của phân tích nhân tố. Trị số KMO phải có giá trị trong khoảng từ 0,5 đến 1 thì phân tích này mới thích hợp, còn nếu như trị số này nhỏ hơn 0,5 thì phân tích nhân tố có khả năng không thích hợp với các dữ liệu. Đại lượng Eigenvalue đại diện cho lượng biến thiên được giải thích bởi nhân tố lớn hơn 1 thì mới được giữ lại trong mô hình và tiêu chuẩn phương sai trích (Variance explained criteria) là tổng phương sai trích phải lớn hơn 50%. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp trích nhân tố là Principal components với phép quay Varimax, đồng thời loại bỏ các biến có hệ số tải nhân tố nhỏ hơn 0,5.

*Bước 3. Phân tích hồi quy và kiểm tra giả thuyết:*

Cooper (2003) chỉ ra mô hình hồi quy tổng quát được hiệu chỉnh sau khi phân tích khám phá nhân tố có dạng như sau:  $CC = f(X_1, X_2, X_3, X_4)$ .

Mô hình thực nghiệm (hồi quy tuyến tính) các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ ảnh hưởng chung có dạng như sau:  $CC = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$ .

Trong đó, các biến trong mô hình hồi quy tuyến tính được giải thích qua bảng 1. Có 4 thang đo của yếu tố độc lập và một thang đo của yếu tố phụ thuộc.

Bảng 1. Giải thích các biến trong mô hình

| Tên của các nhân tố                                | Kí hiệu | Các biến quan sát của các nhân tố | Dấu kì vọng |
|--|---------|-----------------------------------|-------------|
| Phát triển đội ngũ giảng viên                      | ĐG      | ĐG1, ĐG2, ĐG3, ĐG4                |             |
| Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên  | XD      | XD1, XD2, XD3, XD5                | +           |
| Thực hiện chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên | TH      | TH1, TH2, HT4                     | +           |
| Bộ máy, tổ chức của Nhà trường                     | TC      | TC1, TC2, TC3                     | +           |
| Thẩm quyền của Hiệu trưởng                         | HT      | HT1, HT3, HT5, TH3                | +           |

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

## 2.3. Kết quả và bàn luận

### 2.3.1. Đặc điểm mẫu điều tra

Tác giả đã sử dụng kết quả điều tra trên ba trường đại học tại Việt Nam thu được, 40.3% (n=121) người tham gia khảo sát có giới tính nam, 59.7% (n=179) có giới tính nữ. Tỷ lệ giảng viên hiện đang công tác tại các trường đại học chiếm đa số 48.0%, nhân viên chiếm 29.3% và có 22.7% CBQL. Về thâm niên công tác thì phần lớn các thầy, cô đều gắn bó với nghề từ 11-20 năm chiếm 31.7% (n=95) và chỉ có 17.7% thầy, cô có thâm niên công tác trên 30 năm

(n=53); còn lại là là các thầy, cô từ 11-20 năm (n=95, chiếm 31.7%, từ 21-30 năm (n=70, chiếm 23.3%). Trong tổng số 300 người tham gia điều tra, có 42 người có học vị GS, PGS; có 67 người có học vị tiến sĩ; 108 thạc sĩ và 83 cử nhân.

### 2.3.2. Phân tích nhân tố khám phá của các thành phần

Kết quả kiểm định EFA cho các thang đo được thể hiện qua bảng 2:

Bảng 2. Kết quả phân tích khám phá nhân tố (EFA) của các thành phần

| Biến quan sát             | Yếu tố (thành phần) |                    |                           |                         |   |
|---------------------------|---------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------|---|
|                           | 1                   | 2                  | 3                         | 4                       | 5 |
| XD1                       | 0.700               |                    |                           |                         |   |
| XD2                       | 0.834               |                    |                           |                         |   |
| XD3                       | 0.776               |                    |                           |                         |   |
| XD5                       | 0.770               |                    |                           |                         |   |
| TH1                       |                     | 0.651              |                           |                         |   |
| TH2                       |                     | 0.800              |                           |                         |   |
| HT4                       |                     | 0.709              |                           |                         |   |
| TC1                       |                     |                    | 0.739                     |                         |   |
| TC2                       |                     |                    | 0.773                     |                         |   |
| TC3                       |                     |                    | 0.637                     |                         |   |
| HT1                       |                     |                    |                           | 0.689                   |   |
| HT3                       |                     |                    |                           | 0.773                   |   |
| HT5                       |                     |                    |                           | 0.737                   |   |
| TH3                       |                     |                    |                           | 0.637                   |   |
|                           |                     |                    |                           |                         |   |
|                           | <b>Biến đổi</b>     | <b>Eigen value</b> | <b>Extracted Variance</b> | <b>Cronbach's Alpha</b> |   |
| XD                        | 4                   | 5.507              | 27.536                    | 0.839                   |   |
| TH                        | 3                   | 2.740              | 13.698                    | 0.727                   |   |
| TC                        | 3                   | 1.592              | 7.958                     | 0.717                   |   |
| HT                        | 4                   | 1.285              | 6.427                     | 0.716                   |   |
| <b>Tổng</b>               | <b>14</b>           |                    | <b>55.619</b>             |                         |   |
|                           |                     |                    |                           |                         |   |
| <b>Hệ số KMO</b>          | 0.814               |                    |                           |                         |   |
| <b>Kiểm định Bartlett</b> | <b>Chi-Square</b>   | 8164.519           |                           |                         |   |
|                           | <b>Df</b>           | 741                |                           |                         |   |
|                           | <b>Sig.</b>         | .000               |                           |                         |   |

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Trước tiên, hệ số tải nhân tố Factor Loading > 0,5 và giá trị Eigenvalues của 5 nhân tố đều > 1 cho thấy nhân tố đảm bảo được sự hội tụ và phân biệt. Tiếp theo, kiểm định EFA, hệ số KMO = 0.814 (0.5 < KMO < 1), kiểm định Bartlett Sig. < 0.05, thích hợp với dữ liệu thực tế. Tổng phương sai trích Eigenvalues là 55.619% đều lớn hơn 50%, cho thấy mô hình phân tích nhân tố là phù hợp. Kết quả này cho biết 4 yếu tố trên giải thích được 55.619% độ biến thiên của dữ liệu. Phân tích kết quả kiểm định Cronbach's Alpha các thành phần tất cả các thang đo đạt yêu cầu với Cronbach's Alpha trong khoảng 0.717 đến 0.839; nghĩa là thang đo lường ở mức độ tốt.

### 2.3.3. Các yếu tố của chính sách tự chủ nhân sự tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên tại trường đại học

Sử dụng phân tích mô hình hồi tuyến tính ước lượng bình phương nhỏ nhất để nhận diện mức độ tác động của chính sách tự chủ nhân sự tác động đến PTĐNGV tại trường đại học. Sau đó, sử dụng hệ số chuẩn hóa trong mô hình hồi quy để xác định tỉ lệ đóng góp của từng nhân tố với việc đáp ứng các hoạt PTĐNGV tại trường đại học. Kết quả chi tiết phân tích mô hình hồi quy và tính toán tầm quan trọng của từng nhân tố được thể hiện lần lượt tại bảng 3 và bảng 4.

Bảng 3. Kết quả phân tích mô hình

| Biến số   | Mô hình đầy đủ     | Mô hình tinh gọn   |
|-----------|--------------------|--------------------|
| Hằng số   | 2.826E-16          | 1.669E-16          |
| XD        | 0.080<br>(0.55)    | -                  |
| TH        | 0.365***<br>(0.55) | 0.365***<br>(0.55) |
| TC        | 0.126**<br>(0.55)  | 0.126**<br>(0.55)  |
| HT        | 0.402***<br>(0.55) | 0.402***<br>(0.55) |
| Dung mẫu  | 300                | 300                |
| R-squared | 0.421              | 0.415              |
| P-value   | <0.001             | <0.001             |

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Kết quả bảng 3 cho thấy ở mô hình đầy đủ giá trị P-value của các biến trong mô hình đều nhỏ hơn 0.05 ngoại trừ biến XD. Kết quả này cho biết trong mô hình biến từ TH đến HT có ý nghĩa thống kê ở mức tin cậy 95% đến 99%. Biến XD được loại ra ở mô hình rút gọn, vì vậy kết quả tương tự ba biến TH, TC và HT đều có ý nghĩa thống kê ở mức tin cậy 95% đến 99%.

Bảng 4. Vị trí quan trọng của các yếu tố tác động đến phát triển đội ngũ giảng viên

| Biến độc lập | Mô hình đầy đủ    |           |          | Mô hình tinh gọn  |           |          |
|--------------|-------------------|-----------|----------|-------------------|-----------|----------|
|              | Giá trị tuyệt đối | Tỉ lệ (%) | Xếp hạng | Giá trị tuyệt đối | Tỉ lệ (%) | Xếp hạng |
| XD           | 0.080             | 12.42     | 5        | -                 | -         | -        |
| TH           | 0.356             | 33.70     | 2        | 0.356             | 38.26     | 2        |
| TC           | 0.126             | 15.96     | 4        | 0.126             | 19.35     | 3        |
| HT           | 0.402             | 37.92     | 1        | 0.402             | 42.39     | 1        |
| Tổng         | 0.964             | 100       |          | 0.884             | 100       |          |

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Hệ số hồi quy chuẩn hóa cho biết mức độ tác động của các biến độc lập được quy đổi với dạng phần trăm. Kết quả bảng 4 cho thấy biến XD có tác động mạnh nhất (37.92%). Theo đó lần lượt là TH (33.70%), TC (15.96%) và XD (12.42%). Đúng như kì vọng của giả thuyết nghiên cứu, các nhóm nhân tố tác động đến PTĐNGV tại các trường đại học theo các mức từ mạnh đến yếu là yếu tố: Tự chủ về thẩm quyền của hiệu trưởng; Tự chủ về thực hiện chiến lược PTĐNGV; Tự chủ về bộ máy, tổ chức của Nhà trường và Tự chủ về xây dựng chiến lược.

#### 2.3.4. Mức độ tác động chính sách tự chủ về nhân sự đến phát triển đội ngũ giảng viên

Sử dụng bảng hỏi để phỏng vấn mức độ tác động các yếu tố của chính sách tự chủ nhân sự đến PTĐNGV tại địa điểm nghiên cứu. Kết quả tổng hợp mức độ tác động này được trình bày tại bảng 5.

Bảng 5. Mức độ chính sách tự chủ nhân sự đến PTĐNGV tại các trường đại học

| Địa điểm                                     | Tỉ lệ đánh giá sự tác động các yếu tố đến tự chủ về nhân sự đến phát triển đội ngũ giảng viên theo cấp độ (%) |            |             |             |             | Trung bình cộng | Mức độ tác động |
|--|---|------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|
|  | 1   | 2          | 3           | 4           | 5           |                 |                 |
| Trường Đại học Giáo dục                      | 1.5   | 4.0        | 16.0        | 42.5        | 36.0        | 4.08            | Tương đối cao   |
| Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng     | 0.16  | 2.24       | 31.7        | 56.1        | 9.8         | 3.73            |                 |
| Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh | 0.63  | 3.14       | 33.96       | 37.11       | 25.16       | 3.83            |                 |
| <b>Tổng</b>                                  | <b>0.8</b>  | <b>3.2</b> | <b>27.3</b> | <b>45.3</b> | <b>23.4</b> | <b>3.9</b>      |                 |

(Nguồn: Tổng hợp của tác giả)

Như vậy, kết quả bảng 5 cho thấy 23.4% mọi người được hỏi cảm thấy đánh giá chính sách tự chủ nhân sự có mức độ tác động rất cao đến PTĐNGV của nhà trường, 45.3% mọi người đánh giá cao, 27.3% đánh giá trung bình, 3.2% cảm thấy thấp và chỉ có 0.8% cảm thấy rất rất thấp. Đánh giá điểm trung bình về mức độ tác động là 3.9/5.0 điểm (mức cao).

### 3. Kết luận

ĐNGV được xem là lực lượng cốt lõi quyết định đến chất lượng của giáo dục, đào tạo và việc PTĐNGV phải là nhiệm vụ tất yếu nhằm đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, năng lực nghề nghiệp, phẩm chất chính trị nhằm khắc phục những yếu kém còn đang tồn tại theo yêu cầu. Qua kết quả phân tích, tính tự chủ nhân sự trong các cơ sở giáo dục đại học được thể hiện thông qua: Tự chủ về xây dựng chiến lược PTĐNGV; Tự chủ về thực hiện chiến lược PTĐNGV; Tự chủ về bộ máy, tổ chức của Nhà trường; Tự chủ về thẩm quyền của Hiệu trưởng. Đánh giá điểm trung bình về mức độ tác động các yếu tố trong chính sách tự chủ nhân sự đến PTĐNGV trên các đối tượng nghiên cứu là cao (3.9/5.0 điểm).

Với chính sách tự chủ đại học nói chung và tự chủ về nhân sự nói riêng, các trường đại học cần tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa để thúc đẩy sự phát triển đáp ứng yêu cầu đổi mới không ngừng của giáo dục hiện nay. Nghiên cứu các yếu tố trong chính sách tự chủ nhân sự và mức độ tác động đến PTĐNGV là rất cần thiết, tạo cơ sở căn cứ cho quyết định của các trường đại học trong tương lai để đề ra các giải pháp PTĐNGV được xét trong những nghiên cứu tiếp theo.

### Tài liệu tham khảo

- Bakhromovich, S. I. (2021). Factors Of Introduction Of Principles Of Institutional Autonomy To The Management Process Of Higher Educational Institutions. *Berlin Studies Transnational Journal Of Science And Humanities, 1*, 429-435.
- Braun, D. (1999). Changing governance models in higher education: The case of the new managerialism. *Swiss Political Science Review, 5*(3), 1-24. <https://doi.org/10.1002/j.1662-6370.1999.tb00276.x>
- Cooper, D. J. (2003). *Leadership for Follower Commitment*. Butterworth-Heinemann.
- Chính phủ (2006). *Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 quy định quyền tự chủ, chịu trách nhiệm, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với sự nghiệp công lập*.
- Chính phủ (2015). *Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 quy định cơ chế tự chủ của đơn vị công lập*.
- Dobbins, M., & Knill, C. (2009). Higher education policies in central and Eastern Europe: Convergence toward a common model?. *Governance: An International Journal Policy, Administration and Institutions, 22*(3), 397-430. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2009.01445.x>
- Lê Đức Thọ (2021). Tự chủ về nhân lực trong các trường đại học công lập ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Tài chính - Quản trị kinh doanh, 21*, 46-52.
- Mai, A. N., Do, H. T. H., Mai, C. N., & Nguyen, N. D. (2022). Models of university autonomy and their relevance to Vietnam. *Journal of Asian Public Policy, 15*(3), 394-410.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing human resources (3rd.Ed.)*. Jossey Bass, San Francisco.
- Nafei, W. A., Kaifi, B. A., & Khanfar, N. M. (2012). Organizational learning as an approach to achieve outstanding performance: an applied study on Al-Taif University, Kingdom of Saudi Arabia. *Advances in Management and Applied Economics, 2*(4), 13-40.
- Nguyễn Anh Tuấn (2017). Đánh giá vai trò của Nhà nước trong chiến lược triển khai tự chủ đại học tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học giáo dục, 37*, 31-36.
- 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 sĩ Giáo dục học, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Ordorika, I. (2003). The limits of university autonomy: Power and politics at the Universidad Nacional Autónoma de México. *Higher Education, 46*, 361-388.
- Phan Thị Vóc, Nguyễn Quốc Thái (2020). Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Tây Bắc, 17*, 112-121.
- Quốc hội (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*. Luật số 34/2018/QH14, ban hành ngày 19/11/2018.
- Tuan, N. A., Nhung, C. T. H., Tuan, N. M., Thuy, H. T. T., & Hieu, A. Q. (2022). Factors In Staffing Autonomy Affecting Academic Staff Development: A Case Study in University of Education, Vietnam National University Hanoi. *WSEAS Transactions on Business and Economics, 19*, 1804-1815.
- Vught, F. (1989). *Governmental strategies and innovation in higher education*. Jessica Kingsley.