

ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ NHÂN SỰ CHUYÊN NGHIỆP NHẪM ĐẢM BẢO CHO SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM

Đặng Thị Thanh Trâm

Trường Đại học Mở - Địa chất

Email: dangthithanhtram@humg.edu.vn

Article history

Received: 22/3/2024

Accepted: 05/5/2024

Published: 20/6/2024

Keywords

Professionalism, university personnel, determinants, sustainable development

ABSTRACT

Currently, in the world, sustainable university development is an inevitable trend. By clarifying theoretical issues such as the concept and criteria of professionalism, along with emphasizing the characteristics of professionalism among personnel involved in education and the role and value of human resources, this article confirms that professional human resources play an important role in the sustainable development of educational institutions. At the same time, the article also points out the difficulties and problems that exist in higher education personnel, thereby proposing a number of measures to build a more professional staff. Research results show that professionalism brings sustainable value to high-quality labor, meets social and professional requirements, and creates opportunities to help human resources develop sustainably in the face of changes rapid change of the digital age.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh mới, các trường đại học không chỉ thực hiện nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu vì sự phát triển bền vững của đất nước, xã hội mà còn cần trở thành một đại học bền vững, chủ động tham gia thúc đẩy và giải quyết các vấn đề ở cấp độ khu vực và toàn cầu; nỗ lực giảm thiểu các tác động tiêu cực đến kinh tế, môi trường, xã hội và sức khỏe khi sử dụng các nguồn lực để giảng dạy, nghiên cứu. Để đáp ứng được yêu cầu này, mỗi cơ sở giáo dục đại học phải tiến hành nhiều nhiệm vụ như điều chỉnh, nâng cấp chương trình đào tạo, cơ sở vật chất; mở rộng mối quan hệ với các cộng đồng bên ngoài (địa phương, doanh nghiệp...), cải thiện khả năng quản trị nhưng quan trọng hơn cả cần phải tập trung cho yếu tố căn cốt của sự phát triển bền vững là con người - cụ thể là đầu tư cho đội ngũ nhân sự (giảng viên (GV), chuyên viên (CV), CBQL) theo hướng phát triển tính chuyên nghiệp. Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/11/2023 về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới đã nêu rõ: “Xây dựng đội ngũ trí thức vững mạnh toàn diện là đầu tư cho xây dựng, bồi đắp “nguyên khí quốc gia” và phát triển bền vững; là trách nhiệm của Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị và xã hội”, “phát triển đội ngũ trí thức về số lượng và chất lượng, nhất là đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành trong lĩnh vực then chốt, trọng yếu, lĩnh vực mới đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước” (Ban Chấp hành Trung ương, 2023). Thực tế, trong nền kinh tế tri thức, đội ngũ nhân sự luôn được xem là một trong các nhân tố quan trọng nhất quyết định sự thành công của trường đại học do nguồn vốn tri thức, đặc biệt là tính chuyên nghiệp trở thành yêu cầu rất quan trọng cho thành công. Hơn nữa, tính chuyên nghiệp luôn được xem là “chìa khóa” nâng cao chất lượng và cơ cấu đội ngũ GV, CV và CBQL cơ sở giáo dục.

Bài báo này phân tích vai trò then chốt của đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp trong việc thúc đẩy sự phát triển bền vững của các tổ chức giáo dục; chỉ ra một số tồn tại, hạn chế của đội ngũ nhân sự giáo dục đại học, từ đó đề xuất một số biện pháp nhằm tăng cường chất lượng chuyên môn của đội ngũ nhân viên.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Tính chuyên nghiệp của đội ngũ tham gia công tác giáo dục đại học

Đội ngũ nhân sự trong các trường đại học bao gồm các bộ phận GV, CV và CBQL. Nghiên cứu thuộc tính của sự chuyên nghiệp nói chung và những đặc thù công việc của nghề sư phạm, Mai Quốc Khánh (2015) cho rằng, tính chuyên nghiệp của đội ngũ nhân sự trong lĩnh vực GD-ĐT (hay tính chuyên nghiệp sư phạm) được hiểu là chuyên nghiệp về phong cách, hình ảnh, đạo đức, tác phong, sự hiện đại, mới mẻ, hấp dẫn của những người làm công tác giáo dục, là sự chuyên nghiệp trong các khâu, các quá trình để đạt được mục tiêu giáo dục. Dựa trên ý kiến của Mai Quốc Khánh (2015), chúng tôi bước đầu đưa ra quan niệm như sau: *Tính chuyên nghiệp sư phạm là một phẩm chất*

của người lao động trong hoạt động sư phạm, được đặc trưng bởi phong cách nghề nghiệp mang tính đặc thù dựa trên nền tảng trình độ chuyên môn cao, kỹ năng thuần thục, đáp ứng đầy đủ các yêu cầu chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp nói riêng và các yêu cầu chuẩn mực đạo đức xã hội nói chung, đảm bảo thực hiện có hiệu quả mục đích, nhiệm vụ dạy học, giáo dục người học và các hoạt động có liên quan trong các cơ sở giáo dục.

Tính chuyên nghiệp của nhà trường được đánh giá bởi tính chuyên nghiệp của mỗi GV (Mai Quốc Khánh, 2019). Cụ thể, đối với GV, tính chuyên nghiệp thể hiện ở những năng lực then chốt như: năng lực giảng dạy, khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng cho người học, kết nối và ứng biến linh hoạt, khả năng nghiên cứu khoa học, kinh nghiệm thực tế trong nền công nghiệp liên quan, khả năng học tập và phát triển suốt đời, đạo đức nghề nghiệp của GV (Nguyễn Thị Thanh Thảo và Nguyễn An Phú, 2020).

Bộ phận CV làm việc tại các phòng, ban chức năng phục vụ cho mọi hoạt động đối nội và đối ngoại của nhà trường. Bộ phận này cũng phải đáp ứng những tiêu chí chuyên nghiệp chung của nhân viên công sở giáo dục như: Sự tận tâm, trách nhiệm, cách ứng xử, giao tiếp khéo léo, thông thạo việc sử dụng các thiết bị, máy móc văn phòng, thông thạo giải quyết sự vụ, các thủ tục, chính sách liên quan đến sinh viên, GV và các đối tác bên ngoài.

CBQL có vai trò hết sức quan trọng trong bất cứ cơ sở giáo dục nào bởi họ được ví là “đầu tàu” quyết định hướng đi và đổi mới giáo dục (Luu Xuân Mới, n.d.). Trong bối cảnh nền giáo dục có nhiều thay đổi và đối mặt với nhiều thách thức như hiện nay, để trở thành nhà quản lý thạo việc, thực hiện đúng chức trách một cách chuyên nghiệp thì đòi hỏi bộ phận cán bộ này phải có: *“kỹ năng giao tiếp và liên nhân cách, định hướng đạo đức và trí tuệ, kỹ năng quản lý sự thay đổi, khả năng khơi dậy và nuôi dưỡng động lực, có tầm nhìn chiến lược, kỹ năng phân tích và giải quyết vấn đề, kỹ năng xây dựng tư duy toàn cầu, dám nghĩ, dám làm, nhạy bén với các xu thế, sử dụng công nghệ thông tin, có năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực đối ngoại”* (Luu Xuân Mới, n.d.).

Như vậy, tính chuyên nghiệp của đội ngũ nhân sự tham gia công tác giáo dục đại học cũng có những tiêu chí chung với các lĩnh vực, ngành nghề khác song biểu hiện của nó có những khác biệt nhất định, đặc trưng, nhất là tính chuyên nghiệp sư phạm của GV.

2.2. Tính chuyên nghiệp của đội ngũ nhân sự là yếu tố quyết định cho sự phát triển bền vững các cơ sở giáo dục đại học

Ngày nay, trường đại học có vai trò rất quan trọng trong việc thúc đẩy xã hội phát triển bền vững, theo đó, việc xây dựng trường đại học bền vững trở thành xu hướng tất yếu. Ở Việt Nam, để các trường đại học phát triển bền vững theo đúng xu thế của thế giới thì có nhiều nhiệm vụ phải thực hiện như: Đầu tư cơ sở hạ tầng, máy móc thiết bị theo hướng tiết kiệm nhiên liệu, ít phát thải; Tái kiến trúc cảnh quan; Tạo hệ sinh thái học tập, nghiên cứu, vui chơi, giải trí cho sinh viên, GV; Mở rộng mối quan hệ với các đối tác, doanh nghiệp... Tuy nhiên, bao trùm tất cả, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp, chất lượng cao mang ý nghĩa quyết định cho sự phát triển bền vững các cơ sở giáo dục đại học bởi những lý do sau:

Một là, nhân lực chuyên nghiệp, chất lượng cao là một nguồn lực không những không thể thay thế khi đặt cạnh các nguồn lực khác như: vốn, khoa học kỹ thuật, cơ sở vật chất mà nó còn là yếu tố quyết định cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, tập đoàn. Sự phát triển của các tập đoàn, doanh nghiệp hàng đầu trên thế giới như Google, Xcorp, Meta, Adobe... cũng như các quốc gia phát triển Hoa Kỳ, Nhật Bản, Trung Quốc đã minh chứng điều này. Đối với các cơ sở GD-ĐT, nguồn nhân lực (GV, CV, CBQL) càng quan trọng hơn gấp bội bởi đây chính là “khuôn mẫu”, “máy cái” để nhân bản ra sản phẩm là nguồn nhân lực chất lượng cao ở nhiều lĩnh vực cung cấp cho xã hội.

Hai là, hiện nay, để trở thành đại học bền vững, được xếp hạng trên thế giới, các cơ sở giáo dục đều phải đáp ứng được các tiêu chí đánh giá với 12 bộ công cụ khác nhau (Kiều Thị Kính và Nguyễn Thu Hà, 2020), bao gồm 05 hợp phần: đào tạo (chương trình, nghiên cứu, thể chế); sự tham gia trong và ngoài nhà trường (giảng viên, sinh viên, cộng đồng); quản lý và điều hành (tiêu thụ năng lượng, nước, giấy, và các phát thải); kế hoạch phát triển (chính sách, đầu tư, phân cấp trách nhiệm); sáng tạo và lãnh đạo. Tất cả 05 hợp phần này đều do con người, do đội ngũ nhân sự trong các cơ sở giáo dục đại học kiến tạo và thực hiện. Vì thế, chất lượng của đội ngũ nhân sự này quyết định đến chất lượng, mức độ thực hiện các chỉ số phát triển bền vững của cơ sở giáo dục. Trên thế giới, để đánh giá mức độ sự thành công của các tổ chức giáo dục đại học trong việc thực hiện 17 mục tiêu phát triển bền vững (Sustainable Development Goals - SDGs) của Liên Hợp Quốc có bảng xếp hạng THE Impact Rankings. Trong kì xếp hạng năm 2023, THE Impact Rankings có 1.591 cơ sở giáo dục tham gia đánh giá. Việt Nam có 9 cơ sở giáo dục đại học được xếp hạng gồm: Đại học Quốc gia Hà Nội, Trường Đại học Duy Tân, Trường Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Bách khoa Hà Nội, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Trường Đại học FPT, Trường Đại học Phenikaa và 02 trường đại học lần đầu tham gia xếp hạng là Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh và Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh (WUR,

2023). Hiện còn nhiều vấn đề cần trao đổi, làm rõ thêm về cách thức mà các cơ sở giáo dục này đạt được những mục tiêu xếp hạng cao để từ đó học tập và rút kinh nghiệm, song một trong những yếu tố quan trọng là trong những năm gần đây, các trường này đều rất chú trọng chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng GV có học hàm, học vị và khả năng nghiên cứu khoa học ở mức cao, đồng thời xây dựng đội ngũ CBQL có tư duy “dám nghĩ”, “dám làm”, nhạy bén, năng động.

Ba là, giáo dục đại học Việt Nam hiện nay đã và đang thay đổi rất lớn về cơ chế, mục tiêu và môi trường thực hiện. Đó là cuộc chuyển đổi cơ chế từ “bao cấp” sang “tự chủ”; chuyển đổi mục tiêu từ “đạy cái mình có” sang phải “đáp ứng nhu cầu xã hội”; chuyển môi trường từ “bao cấp, khép kín” sang “tự chủ, hội nhập thị trường quốc tế” sâu rộng. Tất cả những thay đổi này buộc các cơ sở giáo dục đại học phải chuyển sang tư duy của một doanh nghiệp kinh doanh nguồn nhân lực chất lượng cao. Nắm bắt được nhu cầu xã hội và kịp thời đáp ứng nó là một nội dung quan trọng thể hiện năng lực của các trường đại học hiện nay. Theo Trần Thành Nam (2023), đến năm 2025, thế hệ Gen Z sẽ chiếm 1/3 dân số trong độ tuổi lao động tại Việt Nam và thế hệ này có tới 9 đặc điểm khác với thế hệ của bố mẹ họ. Một trong những đặc điểm ấy là họ không chỉ quan tâm ngày càng nhiều hơn về các vấn đề thời sự của đất nước như các vấn đề chung toàn cầu, ý thức về biến đổi khí hậu, rác thải... mà còn xem các vấn đề chung của thế giới như “sống xanh”, môi trường và sự phát triển bền vững như những giá trị sống quan trọng. Điều này sẽ ảnh hưởng tới nhận thức, tâm lý lựa chọn trường đại học của người trẻ. Ngoài các yếu tố như học phí, công việc sau khi ra trường thì các tiêu chí phát triển bền vững của các cơ sở đào tạo thể hiện qua chương trình đào tạo, môn học, đội ngũ giảng viên, hoạt động ngoại khóa, sự vận hành hệ sinh thái học tập, vui chơi, giải trí... ngày càng trở thành yếu tố tác động rõ ràng đến lựa chọn của họ. Vì thế, các cơ sở giáo dục đại học cần có được đội ngũ nhân sự nhạy bén *nắm bắt được những thay đổi* và có sự *thay đổi* để đáp ứng được nhu cầu của lực lượng “khách hàng” này.

Bốn là, hiện nay, tính chuyên nghiệp trong công việc là yêu cầu bắt buộc đối với người lao động chất lượng cao mà các doanh nghiệp, công ty, tổ chức đặt ra. Cùng với đó, xã hội, người học và xu thế phát triển đều đặt ra bài toán phát triển bền vững, vì thế, các cơ sở giáo dục đại học với tư cách là doanh nghiệp cung cấp nhân lực chất lượng cao cho hai thị trường (Một là, cung cấp nhân lực là đội ngũ nhân sự của mình phục vụ cho khách hàng là sinh viên, doanh nghiệp. Hai là, cung cấp nguồn nhân lực là sinh viên đã được đào tạo cho xã hội, cho doanh nghiệp) cần phải tích hợp mục tiêu phát triển đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp với các tiêu chí phát triển bền vững. Hơn nữa, khi xây dựng được đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp cùng với môi trường thân thiện, các trường đại học đã tạo ra một môi trường giáo dục mẫu mực, thường xuyên, thuyết phục đối với sinh viên về sự chuyên nghiệp trong công việc, về thái độ, hành vi ứng xử tốt đối với môi trường, xã hội. Còn đối với cộng đồng bên ngoài, nhân lực và môi trường làm việc chuyên nghiệp của các cơ sở giáo dục tạo ra sự hấp dẫn, tin cậy đối với các đối tác và các doanh nghiệp, địa phương.

Như vậy, đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp có vai trò vô cùng quan trọng đối với cơ sở giáo dục đại học, không chỉ quyết định sự tồn tại mà còn quyết định giá trị thương hiệu, sự phát triển của các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh mới.

2.3. Một số tồn tại, hạn chế của đội ngũ nhân sự giáo dục đại học hiện nay

Xây dựng, phát triển đội ngũ nhân sự thực sự chuyên nghiệp trở thành nhiệm vụ hết sức quan trọng song trong quá trình thực hiện nhiều cơ sở giáo dục đại học sẽ phải đối mặt với không ít khó khăn bởi những tồn tại của chính đội ngũ nhân sự của mình.

Thứ nhất, kể từ năm 1986 đến 2016, khi số lượng sinh viên tăng 23 lần trong khi số lượng GV chỉ tăng 4,4 lần. Về cơ cấu thành phần GV, số lượng giáo sư, phó giáo sư năm 2015 cả nước chỉ đạt 5,17%, số lượng tiến sĩ đạt 12,06%, thạc sĩ chiếm 46,41%. (trong khi đó ở các trường đại học trung bình ở phương Tây khoảng 70% đội ngũ GV có trình độ tiến sĩ) (Nguyễn Văn Phong và Nguyễn Thị Kim Ngân, 2018). Điều này cho thấy, chất lượng đội ngũ GV đại học ở Việt Nam còn thấp. Năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học của một bộ phận GV còn hạn chế. Phương pháp dạy học, công tác thi, kiểm tra, đánh giá chậm đổi mới. Theo Trương Nguyễn Tường Vy (2021), trong phương pháp dạy học “truyền thống”, GV là người thuyết trình, diễn giảng, là trung tâm trong quá trình dạy học còn sinh viên là khách thể, là người nghe, thụ động nhớ, ghi chép và suy nghĩ theo sự dẫn dắt của GV đã không còn phù hợp với xu thế phát triển trong thời đại công nghệ 4.0. Tuy nhiên, thực tế đa số GV ở Việt Nam ít quan tâm đến điều này dù đổi mới phương pháp dạy và học là yêu cầu tất yếu, dẫn đến mỗi thầy cô có phương pháp khác nhau. Ngoài ra, Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã chỉ rõ: “*Đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục, trên một số mặt vẫn còn bất cập về chất lượng, số lượng, cơ cấu, chính sách đãi ngộ*” Sản phẩm

công việc của họ là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thì “chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển KT-XH” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021).

Thứ hai, môi trường làm việc còn thiếu chuyên nghiệp. Một trong những điều kiện hết sức quan trọng để có đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp là phải có môi trường làm việc chuyên nghiệp bao gồm phần cơ sở vật chất đảm bảo yêu cầu an toàn, thuận lợi, thân thiện với tự nhiên và các thể chế về công tác cán bộ đảm bảo tính khách quan, thực chất, công bằng. Soi chiếu vào ngành GD-ĐT, về công tác cán bộ, đến nay mới có những một số bộ luật mang tính định khung như: Luật Giáo dục 2019, Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học số 34/2018/QH14 ngày 19/11/2018, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức 2008 và Luật Viên chức 2010; Nghị định số 90/2020/NĐ-CP quy định về tiêu chuẩn chuyên môn, trình độ, phẩm chất, đạo đức, lối sống của cán bộ, GV, CV và các tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ trong quá trình công tác. Tuy nhiên, các tiêu chuẩn, tiêu chí này khá chung chung, chưa cụ thể, chưa lượng hóa để có thể đo được. Hạn chế này cũng được Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp thừa nhận: “Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến” (Ban Chấp hành Trung ương, 2018). Còn về tiêu chí ứng xử nơi làm việc, Bộ GD-ĐT mới chỉ có quy định cho một số bộ phận, cấp học mà chưa có quy định cho toàn ngành, nhất là bậc giáo dục đại học.

Về cơ sở vật chất, không ít trường đại học hiện nay còn thiếu phòng học, phòng thí nghiệm, phòng thí nghiệm và chưa được tái cấu trúc theo hướng thân thiện với môi trường; hệ thống sinh thái học tập, vui chơi, giải trí cho sinh viên, GV còn ít, cảnh quan sư phạm không đảm bảo.

Tóm lại, chất lượng đội ngũ nhân sự của các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam còn hạn chế; môi trường làm việc với điều kiện cơ sở vật chất, không gian, cảnh quan và các quy định liên quan đến công tác cán bộ vẫn còn những bất cập. Điều này dẫn đến hiện tượng “chảy máu chất xám tại chỗ”, đó là những cán bộ có chất lượng cao xin chuyển công tác sang các cơ sở giáo dục tốt hơn và đáng tiếc xảy ra hiện tượng “chảy máu chất xám ra ngoài” hệ thống giáo dục vẫn đang tiếp diễn phức tạp. Bối cảnh này cho thấy việc xây dựng được đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp của các trường đại học đang gặp những khó khăn nhất định.

2.4. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ nhân sự đảm bảo tính chuyên nghiệp cho các cơ sở giáo dục đại học phát triển bền vững

Trước những tồn tại, hạn chế của đội ngũ nhân sự giáo dục đại học hiện nay, chúng tôi đề xuất một số biện pháp xây dựng đội ngũ này đảm bảo tính chuyên nghiệp gắn với sự phát triển bền vững của mỗi cơ sở giáo dục đại học như sau:

Giải pháp 1. Hoạch định cơ chế, chính sách tạo động lực phát triển nhân sự chuyên nghiệp

Chất lượng nguồn nhân lực nói chung hay chất lượng nhân lực ngành giáo dục đại học nói riêng do nhiều yếu tố tác tạo thành, trong đó, *thể chế về nhân sự luôn là yếu tố có vai trò quyết định nhất*. Vì thế, các bộ luật, các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực trong ngành GD-ĐT phải hướng vào mục tiêu tạo động lực cho đội ngũ này một cách đồng bộ, trên nhiều phương diện: GD-ĐT, KH-CN, môi trường làm việc, chính sách thu nhập, an sinh xã hội, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chăm sóc sức khỏe; các điều kiện nhà ở, sinh sống, định cư... Trong đó, chú trọng tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài phải song hành với thiết lập cơ chế sa thải người không đáp ứng được yêu cầu công việc; khuyến khích phát triển thị trường nhân lực GV chất lượng cao.

Căn cứ theo Luật Giáo dục đại học sửa đổi, bổ sung năm 2018 thì chỉ khi cơ sở giáo dục đại học nào đủ tiêu chí tự chủ thì mới có quyền tự chủ, trong đó có quyền tự chủ nhân sự (Quốc hội, 2018). Tuy nhiên, theo chúng tôi, để tạo điều kiện cho các trường có đủ năng lực tự chủ và phát triển được thì phải trao cho họ quyền tự chủ về nhân sự trước, bởi chỉ có đội ngũ nhân sự chất lượng mới có thể giúp cho cơ sở phát triển được. Trên cơ sở các bộ luật, quy định khung, phát huy quyền tự chủ, các cơ sở giáo dục đại học phải cụ thể hóa, lượng hóa thành các bộ tiêu chí rõ ràng, trong đó, chú trọng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ đảm bảo thực chất, hợp lý, công bằng, khách quan.

Giải pháp 2. Bồi dưỡng nhận thức cho nhân sự về vai trò, giá trị của phát triển bền vững

Đội ngũ nhân sự mỗi cơ sở giáo dục đại học phải nhận thức đúng và đầy đủ về giá trị của sự phát triển bền vững và trách nhiệm của mình đối với xã hội, quốc gia và toàn cầu. Phát triển bền vững là yêu cầu khẩn thiết, là một xu thế phát triển không thể đảo ngược vì con người. Trách nhiệm của các trường, của đội ngũ nhân sự không chỉ là các hoạt động nghiên cứu, đào tạo mà còn phải mở rộng các hoạt động quản trị, vận hành, kết nối cộng đồng để bản thân các cơ sở này thực sự là một trường học phát triển bền vững. Việc thực hiện các tiêu chí phát triển bền vững phải là nhu cầu thực sự vì lợi ích của cộng đồng dựa trên thực lực của đội ngũ nhân sự có thật chứ không phải là “cuộc chạy đua” biến các chỉ số đo lường thành mục tiêu phấn đấu như một số trường đại học hiện nay.

Giải pháp 3. Bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp theo tiếp cận phát triển bền vững

Phần nhiều đội ngũ nhân sự ở các trường đại học hiện nay là sản phẩm đào tạo của tư duy giáo dục cũ nhưng lại đang thực hiện sứ mệnh đổi mới giáo dục, vì thế không tránh khỏi việc họ thiếu hụt một số kỹ năng hoặc nhận thức chưa đúng, chưa đầy đủ một số kiến thức quan trọng. Do đó, với tinh thần “nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật”, các cơ sở giáo dục đại học phải có đánh giá khách quan, đúng đắn về chất lượng đội ngũ nhân sự của mình theo cách tiếp cận tính chuyên nghiệp gắn với phát triển bền vững. Trên cơ sở nhận diện đầy đủ, chính xác về những ưu, nhược điểm của mỗi bộ phận nhân sự, từ đó đề ra những biện pháp giải quyết phù hợp. Đó có thể là phát triển đội ngũ thông qua các khóa huấn luyện bồi dưỡng cho từng bộ phận. Cụ thể, bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, ứng xử, khả năng sử dụng công nghệ; giải quyết vấn đề cho bộ phận CV; trau dồi kỹ năng truyền cảm hứng; phương pháp dạy học tích cực, khả năng sử dụng ngoại ngữ, sử dụng công nghệ; đạo đức, phong cách nghề nghiệp cho bộ phận giảng viên; tăng cường kỹ năng lãnh đạo, quản lý, quản trị trường học cho bộ phận quản lý. Đó có thể là sắp xếp lại, đào tạo thêm, tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực mới chất lượng cao ở một số các vị trí quan trọng hoặc kiên quyết sa thải những nhân sự không đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Giải pháp 4. Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp theo hướng phát triển bền vững

Điều kiện quan trọng để phát triển tính chuyên nghiệp của người lao động là môi trường làm việc chuyên nghiệp. Để thực hiện được nội dung này, về cơ sở vật chất, các trường đại học cần quy hoạch, tái cấu trúc toàn bộ hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm, phòng làm việc theo hướng tiết kiệm năng lượng tiêu thụ, ít phát thải, thân thiện với môi trường tự nhiên; không gian học tập, nghiên cứu, vui chơi phải an toàn, xanh - sạch - thuận tiện. Việc phân công nhiệm vụ giữa các bộ phận, đơn vị, cá nhân rõ ràng, hợp lý; không khí làm việc dân chủ, hợp tác song kỳ cương, kỷ luật, đội ngũ lãnh đạo đoàn kết, có uy tín; các chế độ nghỉ ngơi, phúc lợi xã hội công bằng. Ngoài ra, cần tăng cường sự khách quan và bao dung trong môi trường làm việc cũng là một phần quan trọng của phát triển bền vững, giúp tạo ra một môi trường mà đội ngũ nhân sự cảm thấy được đánh giá đúng năng lực và thúc đẩy để đóng góp hết mình. Đồng thời, việc xây dựng một hệ thống đánh giá công bằng và minh bạch cũng là yếu tố không thể thiếu để đảm bảo rằng mọi người được công nhận, đề xuất phát triển cá nhân và sự nghiệp một cách công bằng và bền vững.

Giải pháp 5. Phát triển ý thức tự bồi dưỡng phát triển năng lực chuyên nghiệp gắn với phát triển bền vững cho đội ngũ nhân sự

Bằng cách tạo điều kiện cho các cá nhân trong đội ngũ để họ có thể liên tục học hỏi, tiếp tục phát triển kỹ năng và kiến thức mới, cơ sở giáo dục sẽ tạo ra một môi trường làm việc tích cực và sẵn sàng đối mặt với các thách thức và cơ hội mới. Đồng thời, việc đào tạo và phát triển nhân sự cũng là một cách để tạo ra sự đồng thuận và cam kết với mục tiêu và giá trị cốt lõi của cơ sở giáo dục, từ đó tạo ra một nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững trong tương lai.

Tính chuyên nghiệp tạo nên giá trị bền vững của người lao động trình độ cao. Vì thế, mỗi cán bộ, GV trong ngành giáo dục phát huy tinh thần tự trọng, tự tôn nghề nghiệp không ngừng học hỏi, nâng tầm bản thân theo hướng phát triển chuyên nghiệp để xứng danh với nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu của xã hội, yêu cầu của nghề nghiệp và chính là tạo cơ hội cho mình phát triển bền vững trước những thay đổi nhanh chóng của thời đại số.

3. Kết luận

Như vậy, với việc đặt vấn đề đưa ra quan niệm, các tiêu chí của tính chuyên nghiệp trong công việc nói chung và tính chuyên nghiệp của đội ngũ nhân sự trong ngành giáo dục đại học nói riêng, bài viết khẳng định trong xu thế phát triển của thế giới hiện nay, tính chuyên nghiệp của đội ngũ nhân sự là yếu tố quyết định nhất tạo nên sự phát triển bền vững của mỗi cơ sở giáo dục đại học. Trên cơ sở nhận diện những tồn tại, hạn chế của đội ngũ nhân sự trong ngành giáo dục đại học, bài viết đã đề xuất 05 biện pháp để các chủ thể Nhà nước, cơ sở giáo dục đại học và chính bản thân mỗi cá nhân cán bộ, GV có thể thực hiện để phát triển đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp đảm bảo sự phát triển bền vững của nhà trường.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2018). *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*.
- Ban Chấp hành Trung ương (2023). *Nghị quyết số 45-NQ/TW số 24/11/2023 về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ tri thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (tập 1)*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

- Kiều Thị Kính, Nguyễn Thu Hà (2020). Bộ tiêu chí đại học bền vững (Sustainable Campus): Kinh nghiệm quốc tế và định hướng xây dựng bộ tiêu chí trường đại học bền vững ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, 65(9), 141-155. <https://doi.org/10.18173/2354-1075.2020-101>
- Lưu Xuân Mới (n.d.). *Đào tạo - bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trong xu thế đổi mới và hội nhập*. https://vietnam.vvob.org/sites/vietnam/files/m_03_luu_xuan_moi_hoc_vien_quan_ly_giao_duc.pdf
- Mai Quốc Khánh (2015). *Tính chuyên nghiệp của người giáo viên*. Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế “Tâm lý học và Giáo dục học trong sự nghiệp phát triển con người Việt Nam”, NXB Đại học Sư phạm, tr 600-602.
- Mai Quốc Khánh (2019). Hình thành tính chuyên nghiệp sư phạm cho sinh viên Trường Đại học Sư phạm Hà Nội. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, 65(4), 48-59.
- Nguyễn Văn Phong, Nguyễn Thị Kim Ngân (2018). Thực trạng đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*. <https://tcnn.vn/news/detail/41635/Thuc-trang-doi-ngu-giang-vien-cac-truong-dai-hoc-cong-lap-o-Viet-Nam.html>
- Nguyễn Thị Thanh Thảo, Nguyễn An Phú (2020). Những năng lực then chốt của giảng viên thời đại 4.0. *Tạp chí Công thương*. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nhung-nang-luc-then-chot-cua-giang-vien-trong-thoi-dai-giao-duc-40-69686.htm>
- Trần Thành Nam (2023). *Bức tranh đặc điểm tâm lý của thế hệ Gen Z*. Báo Đại biểu nhân dân (điện tử). <https://daibieunhandan.vn/giao-duc--y-te1/buc-tranh-dac-diem-tam-ly-cua-the-he-gen-z-i313353/>
- Trương Nguyễn Tường Vy (2021). Đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao tính chủ động học tập của sinh viên ngành Tài chính - Ngân hàng, Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh trong thời đại công nghệ 4.0. *Tạp chí Công thương*. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/doi-moi-phuong-phap-day-hoc-nham-nang-cao-tinh-chu-dong-hoc-tap-cua-sinh-vien-nganh-tai-chinh-ngan-hang-truong-dai-hoc-cong-nghe-thanh-pho-ho-chi-minh-trong-thoi-dai-cong-nghe-40-81943.htm>
- 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.
- WUR (2023). *World University Ranking 2023*. <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>