XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC HIỆN NAY

BIỀN QUỐC THẮNG(*)

TÓM TẮT: *Bằng các phương pháp phân tích và tổng hợp, so sánh và đối chiếu, bài viết hệ thống thực trạng công tác xây dựng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian qua. Trên cơ sở những vấn đề đặt ra, bài viết đề xuất một số giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giai đoạn hiện nay.*

Từ khóa: *giảng viên, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh.*

ABSTRACT: *By the methods of analysis and synthesis, comparison and contrast, the system posts the situation of team building Industrial University of Ho Chi Minh City school teachers in recent years. Based on the issues raised, the article proposes some solutions to build and develop a team of school teachers in the near future Industrial University of Ho Chi Minh City to meet basic innovation, comprehensive education, training and development HRD current period.*

Keywords: *lecturers, Industrial University of Ho Chi Minh City.*

1. MỞ ĐẦU

Trong các bộ phận cấu thành của một nền giáo dục, yếu tố quan trọng và giữ vai trò quyết định nhất đó chính là đội ngũ nhà giáo. Đội ngũ nhà giáo không chỉ có vai trò trang bị tri thức mà còn góp phần mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh hoạt động khoa học và công nghệ phát triển; từ đó tạo ra sự tiến bộ mọi mặt của đời sống xã hội. Vì vậy, lúc sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng khẳng định rằng: "Không có thầy giáo thì không có giáo dục, không có giáo dục thì không có cán bộ, không có cán bộ thì không nói gì đến kinh tế - văn hóa" (Hồ Chí Minh, 2002, tr.492). Những năm qua, đội ngũ nhà giáo nhất là đội ngũ giảng viên ở các trường đại học, trong đó có Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, với sự trưởng thành của mình, bằng nhiều hình thức, biện pháp khác nhau, đã đào tạo và cung cấp cho xã hội hàng triệu nguồn nhân lực mỗi năm phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Tuy nhiên, trước yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế, đội ngũ nhà giáo nước ta nói chung và đội ngũ giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng vẫn còn một số hạn chế nhất định. Hệ quả là "chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013). Vì vậy, xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, cao về chất lượng, hợp lý về cơ cấu được xem là một trong những định hướng quan trọng trong công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay.

2. NỘI DUNG

2.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

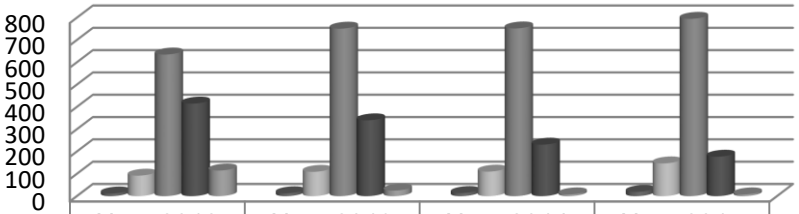
Trong những năm gần đây, đội ngũ giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Thành phố

(*)Thạc sĩ. Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh.

Hồ Chí Minh tăng lên rất nhanh. Nếu như thời điểm Trường mới bắt đầu được Thủ tướng Chính phủ cho phép nâng cấp lên đại học, đội ngũ giảng viên khi đó chưa tới 400 người, thì đến tháng 12/2015 đã lên tới 1.127 người.

Cùng với sự tăng lên về số lượng giảng viên đã kéo theo quy mô đào tạo của Trường cũng tăng nhanh: từ chưa tới 10 ngàn sinh viên (2004) tăng lên 36.601 sinh viên (2015); đó là chưa tính đến 464 học viên cao học đang học ở Trường. Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường cũng ngày càng được nâng lên. Điều này trước hết thể hiện ở sự thay đổi về số lượng giảng viên có học hàm, học vị.

Bảng 1. Trình độ giảng viên năm 2015



	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
Giáo sư, Phó giáo sư	12	13	14	19
Tiến sĩ	92	109	110	147
Thạc sĩ	635	751	752	795
Đại học	415	340	231	177
Dưới đại học	115	25	8	8

(Nguồn: Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (2016), *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ năm 2016*)

Qua số liệu thống kê cho thấy, trong giai đoạn 2012 - 2015, về học hàm Giáo sư và Phó Giáo sư từ 0,9% tăng lên 1,7%, học vị Tiến sĩ từ 7,3% tăng lên 13,05%, thạc sĩ từ 52% tăng lên 70,54% trong tổng số giảng viên của toàn Trường. Có thể nói, với sự tăng lên về số lượng học hàm, học vị của đội ngũ giảng viên, nhất là đội ngũ Giáo sư và Phó Giáo sư không chỉ là điều kiện quan trọng để Trường phát triển quy mô đào tạo (tăng chỉ tiêu tuyển sinh, mở thêm ngành học đào tạo mới, đào tạo bậc thạc sĩ và Tiến sĩ), mà còn là cơ sở để Trường thực hiện việc chuẩn hóa đội ngũ giảng viên, thành lập Hội đồng Chức danh Giáo sư cấp cơ sở – tiêu chí quan trọng thể hiện sự thay đổi về chất trong đội ngũ giảng viên của Trường thời gian qua.

Chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường không chỉ thể hiện ở số lượng người có học hàm, học vị tăng lên mà còn thể hiện thông qua các sản phẩm lao động sáng tạo, trong đó đáng chú ý nhất là kết quả hoạt động nghiên cứu khoa học. Chúng ta đều biết, cùng với giảng dạy, hoạt động nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ quan trọng nhất, nổi bật nhất đối với mỗi cơ sở giáo dục đại học. Hai hoạt động này có mối quan hệ mật thiết, tác động qua lại lẫn nhau: nếu như hoạt động nghiên cứu khoa học là cơ sở, điều kiện góp phần nâng cao chất lượng đào tạo; thì ngược lại kết quả của đào tạo chính là sự phản ánh của hoạt động nghiên cứu khoa học. Do đó, hoạt động nghiên cứu khoa học ở cơ sở giáo dục đại học có một vị trí và vai trò cực kỳ to lớn, nếu không thực hiện tốt hoạt động này thì không thể nâng cao được chất lượng đào tạo, trong khi đó chất lượng đào tạo là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển

của nhà trường. Nhận thức được tầm quan trọng đó, trong những năm qua đội ngũ giảng viên của Trường đã không ngừng cố gắng, nỗ lực, nghiên cứu sáng tạo và đạt được một số kết quả rất đáng ghi nhận (xem bảng 2 và xem bảng 3).

Bảng 2. Thống kê thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học các cấp

Năm học	Đề tài cấp Nhà nước	Đề tài cấp Bộ	Đề tài cấp Tỉnh/ Thành phố	Đề tài cấp Trường	Tổng cộng	Tỷ lệ số đề tài phân bố/nhân lực NCKH
2011 - 2012	1	4	4	43	52	7,2%
2012 - 2013	1	2	3	16	22	2,6%
2013 - 2014	0	2	2	32	36	4,2%
2014 - 2015	0	2	6	49	57	6,2%
2015 - 2016	1	4	6	50	61	6,5%
Tổng cộng	3	14	17	190	228	5,3%

(Nguồn: Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (2016), *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ năm 2016*)

Các số liệu thống kê trên cho thấy rằng: hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua đã diễn ra khá sôi nổi, lan tỏa, ngày càng đi vào chất lượng, tính ứng dụng, thực tiễn cao. Về số lượng giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học, nếu như năm 2011 chỉ có 17% thì đến năm 2015 tăng lên 36,6% . Về số lượng các đề tài, bài báo khoa học được hoàn thành, công bố: nếu như năm học 2011 – 2012 chỉ có 52 đề tài, thì đến năm học 2015 – 2016 đã tăng lên 61 đề tài; trong đó đáng chú ý là sự tăng lên của các đề tài cấp bộ và cấp tỉnh, thành phố. Ngoài các đề tài khoa học, thời gian qua, số lượng bài báo công bố trên các tạp chí khoa học, kỷ yếu hội thảo trong và ngoài nước của đội ngũ giảng viên cũng tăng lên rất nhanh: nếu như năm 2011 chỉ có 152 bài báo thì năm 2015 tăng lên 338 bài báo (gấp 2,2 lần). Kết quả từ hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên đạt được trong thời gian qua, không chỉ đã tạo điều kiện cho Trường phát triển một cách toàn diện hơn, mà còn góp phần tích cực trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao uy tín, vị thế của Trường trong xã hội.

2.2. Những vấn đề đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay

Bên cạnh kết quả đạt được, trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay, công tác xây dựng đội ngũ giảng viên của Trường vẫn còn tồn tại một số bất cập như:

Sự bất cập giữa việc tăng quy mô đào tạo và số lượng đội ngũ giảng viên chưa đáp ứng. Mặc dù số lượng đội ngũ giảng viên đã có những thay đổi khá tích cực, tuy nhiên sự thay đổi đó vẫn chưa đáp ứng quy mô phát triển của Trường. Theo Thông tư số: 32/2015/TT-BGDĐT ngày 16/12/ 2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định: số sinh viên chính quy/01 giảng viên quy đổi có tỷ lệ cao nhất là 25 sinh viên. Hiện nay, tỷ lệ giảng viên của Trường vẫn chưa đạt được tỷ lệ theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Bảng 3. Các bài báo khoa học và tỷ lệ giảng viên có bài báo khoa học

Các loại tạp chí	2011	2012	2013	2014	2015	Tổng cộng
SCI	12	15	21	24	19	91
SCIE	16	19	23	26	16	100
ISI	10	15	17	18	4	64
Tạp chí quốc tế khác	44	57	62	70	162	395
Kỷ yếu Hội thảo trong nước	18	20	25	45	26	136
Kỷ yếu Hội thảo quốc tế	18	20	25	27	53	143
Tổng cộng theo năm	152	187	220	258	338	1.155
Tỷ lệ giảng viên tham gia (từ Thạc sĩ) %	17%	20.3%	24%	28%	36.6%	

(Nguồn: Bùi Trung Thành (2016)*, Tham luận Hội nghị cán bộ - viên chức năm 2016,* Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh)

Trong những năm qua, để chuẩn hóa đội ngũ giảng viên Trường đã tiến hành rà soát tổng thể nhân lực và đặt ra chỉ tiêu cho các đơn vị cũng như giảng viên đăng ký đi học nâng cao trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, kết quả thực hiện công tác này hiện vẫn chưa đạt yêu cầu. Đến tháng 12/2015 tại các đơn vị, số lượng giảng viên đi học nghiên cứu sinh mới đạt 54/206, số lượng giảng viên đi học cao học là 35/66 giảng viên.

Sự bất cập giữa yêu cầu chất lượng đội ngũ với thực trạng đội ngũ giảng viên của Trường. Theo Nghị định số: 72/2015/NĐ-CP của Chính phủ: *Quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học*. Trường đã xác định hoạt động "theo định hướng ứng dụng". Nếu hoạt động theo hướng này, thì tại các điểm c) và d), khoản 3 Điều 4 của Nghị định nêu rõ: "Hằng năm tỷ lệ giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu tham gia nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ có kết quả nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học công nghệ chuyên ngành trong và ngoài nước hoặc chuyển giao công nghệ, ứng dụng vào thực tế trên tổng số giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu của cơ sở giáo dục đại học không thấp hơn 70%" và "Tỷ lệ giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ không thấp hơn 15% tổng số giảng viên, nghiên cứu viên cơ hữu của cơ sở giáo dục đại học". Như vậy, xét theo các quy định trên, hiện Trường vẫn chưa đạt yêu cầu. Tỷ lệ giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học của Trường chưa tới 10%; còn tỷ lệ tiến sĩ trên tổng số giảng viên mới chỉ đạt 13,8%.

Theo Điều lệ trường Đại học tại quyết định số 70/2014/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ ngày 10/12/2014, khoản 2 điều 15 và khoản 3 Điều 16 quy định: trưởng khoa và trưởng bộ môn có chuyên ngành đào tạo yêu cầu phải có trình độ tiến sĩ. Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay ở Trường vẫn còn một số trưởng khoa và khá nhiều trưởng bộ môn chưa đạt chuẩn theo Điều lệ trường Đại học.

Về trình độ chuyên môn, nếu các Viện như: Khoa học Công nghệ và Quản lý Môi trường, Công nghệ Sinh học và Thực phẩm; các khoa như: Cơ khí, Quản trị Kinh doanh, Công nghệ Thông tin có tỷ lệ giảng viên học hàm, học vị cao; thì các Khoa như: Ngoại ngữ, Động lực, cơ sở Thanh Hóa, phân hiệu Quảng Ngãi lại có tỷ lệ khá thấp. Còn về hoạt động nghiên cứu khoa học, nếu như Viện Khoa học và Quản lý Môi trường, Khoa Tài chính Ngân hàng, Kế toán Kiểm toán, Công nghệ Nhiệt lạnh có giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học chiếm tỷ lệ cao; thì một số đơn vị khác trong Trường, giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn.

Sự bất cập giữa yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo ngày càng cao với môi trường và điều kiện làm việc chưa thực sự thuận lợi

Một là, theo Thông tư số 47/2014/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định, tổng số giờ giảng của giảng viên đại học là 270 giờ/năm nhưng thực tế hiện nay, định mức giờ giảng và nghiên cứu khoa học được Trường quy định gộp chung lại là 360 giờ/năm áp dụng cho giảng viên có trình độ từ thạc sĩ trở lên. Chúng tôi cho rằng, với quy định gộp chung như vậy không chỉ cao hơn định mức giờ giảng của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định, mà còn không kích lệ được sự tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên khi nhiệm vụ này không phải là quy định mang tính bắt buộc.

Hai là, mặc dù thời gian qua Trường đã rất cố gắng trong việc đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên; tuy nhiên, hoạt động này vẫn còn tồn tại những bất cập như: một số phòng thí nghiệm còn thiếu đồng bộ, một số phòng học còn quá nóng, hệ thống âm thanh, máy chiếu chưa được đảm bảo chất lượng, giảng viên lên lớp giảng bài phải mang theo rất nhiều vật dụng (nước uống, micro, phấn - bút lông viết bảng). Đặc biệt, hiện nay Trường đang triển khai công tác quản lý hoạt động giảng dạy bằng "Hồ sơ giảng viên" gây ra không ít ý kiến băn khoăn, trái chiều… Có thể nói, chính những bất cập đó đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên.

Ba là, hiện nay Trường vẫn chưa hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá giảng viên. Các tiêu chí đánh giá giảng viên hiện còn rất chung chung, mang cảm tính, chưa có tính định lượng cụ thể; do đó, chưa đánh giá được một cách chính xác năng lực cũng như quá trình phấn đấu, nỗ lực của mỗi giảng viên. Bên cạnh đó, chính sách tiền lương và tiền chi trả ngoài lương của Trường vẫn chưa tạo ra sự hấp dẫn để thu hút, quy tụ được nhiều người có học hàm, học vị cao tham gia đội ngũ giảng viên của Trường.

2.3. Một số giải pháp cơ bản nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới

Thứ nhất, cần có chính sách tuyển dụng và đào tạo đội ngũ giảng viên *một cách hợp lý, khoa học*. Để đáp ứng nhanh yêu cầu về tỷ lệ sinh viên/ giảng viên, cũng như yêu cầu về trình độ chuyên môn đối với trưởng khoa, trưởng bộ môn có chuyên ngành đào tạo… Trường cần tuyển dụng thêm giảng viên, đặc biệt là những người có học hàm, học vị cao. Trong thực hiện chính sách tuyển dụng cần ưu tiên các khoa, bộ môn hiện chưa có giáo sư, phó giáo sư hay tỷ lệ tiến sĩ trên tổng số giảng viên còn khá thấp như khoa: Ngoại ngữ, Tài chính ngân hàng, Công nghệ Điện, Công nghệ Động lực, Công nghệ May và Thời trang, cơ sở Thanh Hóa, phân hiệu Quảng Ngãi. Bên cạnh đó, Trường nên có các chế tài thưởng, phạt cụ thể đối với các khoa, các giảng viên hoàn thành, không hoàn thành kế hoạch nâng cao trình độ. Có thể dựa trên kết quả thực hiện kế hoạch nâng cao trình độ để để bình xét thi đua,

đánh giá giảng viên hàng năm; hay giảm lương, hạ bậc lương, thậm chí kỷ luật, cho nghỉ việc đối với giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ.

Thứ hai, cần bố trí đội ngũ lãnh đạo các khoa, bộ môn theo đúng tiêu chuẩn. Trưởng khoa, trưởng bộ môn có vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng chương trình, đổi mới chương trình, triển khai kế hoạch giảng dạy, tổ chức nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế… Với các nhiệm vụ cơ bản như trên, đòi hỏi lãnh đạo khoa, bộ môn không chỉ là người có năng lực quản lý, tổ chức thực hiện; mà còn cần phải có trình độ chuyên môn cao (cái này đòi hỏi cao hơn) mới đủ khả năng đảm đương được nhiệm vụ. Bởi vì ngày nay, trước sự vận động và phát triển không ngừng của đời sống kinh tế - xã hội cũng như sự phủ định liên tục của các thành tựu khoa học và công nghệ; đòi hỏi chương trình đào tạo, môn học, phương pháp giảng dạy,… phải luôn được cập nhật, thay đổi thường xuyên mới thích ứng kịp với yêu cầu của hoạt động sản xuất, quá trình hội nhập của đất nước. Chúng tôi nghi ngại rằng, nếu như những trưởng khoa, trưởng bộ môn - những người đứng đầu đơn vị đào tạo, chịu trách nhiệm cao nhất về nội dung, chương trình, chất lượng của môn học... chưa đạt chuẩn theo quy định thì rất khó để có thể nhận thức, hiểu biết được một cách toàn diện và sâu sắc về môn học, ngành đào tạo; từ đó sẽ dẫn đến sự thụ động, trì trệ trong việc đổi mới chương trình, nội dung môn học; hệ quả là, mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo và hoạt động nghiên cứu khoa học khó được đảm bảo. Đó là chưa nói đến uy tín khoa học sẽ như thế nào khi người đứng đầu hoạt động chuyên môn lại có trình độ chuyên môn chưa đạt chuẩn, thậm chí còn thấp hơn so với những người khác trong cùng một đơn vị. Có thể nói rằng: người đứng đầu trong mọi tổ chức, đơn vị đều có vai trò rất quan trọng, đặc biệt là trong tổ chức hoạt động giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ. Chỉ khi nào người đứng đầu có năng lực quản lý tốt, trình độ chuyên môn cao, có uy tín trong giới học thuật thì mới kỳ vọng thực hiện thành công cuộc công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục. Do vậy, trong thời gian tới, Trường cần mạnh dạn, quyết liệt hơn nữa trong việc kiện toàn lại tổ chức nhân sự ở các khoa, tổ bộ môn nhằm xây dựng bộ máy lãnh đạo khoa, bộ môn thực sự có chất lượng, đạt tiêu chuẩn theo Điều lệ trường đại học đã quy định.

Thứ ba, cần tạo dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ giảng viên. Để phát huy năng lực sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên, Trường cần xây dựng một môi trường sư phạm thực sự dân chủ, có văn hóa: ở đó các giảng viên đoàn kết, cởi mở, được thẳng thắn trao đổi trên tinh thần khoa học, vì mục tiêu phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ. Bên cạnh đó, Trường cần đầu tư hiện đại một số máy móc, trang thiết bị, dụng cụ phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên. Nên trang bị hệ thống âm thanh tại các phòng học nhằm khắc phục tình trạng giảng viên lên lớp phải mang theo bộ micro rất nặng nề, lỉnh kỉnh; chống nóng ở một số phòng học, cung cấp nước uống, bút phấn viết bảng, bố trí phòng nghỉ giữa giờ, nghỉ trưa cho giảng viên tại các tòa nhà, tránh tình trạng giảng viên cứ đến giờ giải lao phải đi nhanh về khoa lấy nước uống, nghĩ ngơi rất vất vả vì phải đi xa và chen lấn.

Không những thế, Trường nên cân nhắc việc tách biệt quy định định mức giờ giảng và giờ nghiên cứu khoa học riêng nhằm tạo ra cơ chế bắt buộc mọi giảng viên phải tham gia nghiên cứu khoa học. Dẫu biết rằng, quy định đó sẽ không tránh khỏi tình trạng "chạy theo thành tích" hay sản phẩm nghiên cứu khoa học của giảng viên khó được đảm bảo về mặt chất lượng. Tuy nhiên, có ý kiến cho rằng: nếu ở trường đại học mà không có hoạt động nghiên cứu khoa học thì đó là trường đào tạo nghề chứ không phải là trường đại học đúng nghĩa. Hay,

nếu như giảng viên không tham gia nghiên cứu khoa học thì chỉ được coi "thợ dạy", chứ chưa thể là người giảng viên thực thụ. Bởi vì, chỉ có nghiên cứu khoa học người giảng viên mới hiểu sâu, có hệ thống được vấn đề, cập nhật tri thức, phương pháp mới… từ đó mới nâng cao được chất lượng đào tạo, nâng cao uy tín, vị thế, thương hiệu – yếu tố quyết định sự tồn vong hay hưng thịnh của một trường đại học trong kỷ nguyên nhân loại đang chuyển sang nền kinh tế tri thức và quá trình toàn cầu hóa hiện nay.

Hơn nữa, để đánh giá hiệu quả hoạt động của giảng viên Trường phải căn cứ vào chất lượng giờ giảng, các sản phẩm nghiên cứu khoa học, cộng với sự tâm huyết nghề nghiệp của người thầy chứ không chỉ dựa trên "Hồ sơ giảng viên". Do đó, Trường nên xem xét lại một cách nghiêm túc, khách quan và mang tính cầu thị trong việc triển khai thực hiện quy định này. Nếu nhận thấy không thực sự cần thiết thì nên mạnh dạn dừng triển khai và nghiên cứu cách thức khác phù hợp hơn trong việc quản lý hoạt động của giảng viên. Ngoài ra, Trường cũng nên xây dựng bộ tiêu chí đánh giá giảng viên một cách khoa học, cụ thể, định lượng được nhằm khắc phục tình trạng đánh giá giảng viên mang tính chung chung, cảm tính như hiện nay. Từ bộ tiêu chí đánh giá khoa học đó sẽ là cơ sở quan trọng để Trường xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên một cách hợp lý.

Thứ tư, cần đổi mới chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần đối với đội ngũ giảng viên. Trước hết, về chính sách đãi ngộ vật chất, cụ thể là chính sách tiền lương và tiền chi trả ngoài lương đối với đội ngũ giảng viên. Xét một cách khách quan, tiền lương và tiền chi trả ngoài lương của Trường hiện nay còn thấp hơn so với một số trường đại học khác trên cùng địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung. Vì vậy, để thu hút nhiều hơn nữa giảng viên có học hàm, học vị cao và giữ chân được những giảng viên giỏi, thực tài, có đức độ đòi hỏi Trường phải đổi mới mạnh mẽ chính sách tiền lương theo hướng tăng thêm tiền lương cho đội ngũ giảng viên. Cũng với đó, Trường cần nâng mức chi trả thù lao ngoài lương như: giờ giảng vượt chuẩn, tiền thanh toán bài báo khoa học, tiền thực hiện công trình nghiên cứu khoa học các cấp… Bên cạnh đó, Trường cũng cần quan tâm, động viên, khen thưởng, tôn vinh kịp thời hơn về mặt tinh thần đối với giảng viên, đặc biệt là những giảng viên đạt thành tích cao trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Làm được như vậy không chỉ thể hiện sự ghi nhận, trân trọng công sức, trí tuệ của giảng viên; mà Trường còn phát huy được tính tích cực, chủ động, tự giác của đội ngũ này trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

3. KẾT LUẬN

Từ xưa tới nay, con người luôn là nhân vật trung tâm, nhân tố quyết định hàng đầu trong các mối quan hệ của đời sống kinh tế - xã hội. Do đó, lấy xuất phát điểm: xây dựng đội ngũ giảng viên để thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là một chủ trương hoàn toàn đúng đắn của Đảng ta. Đối với Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, để phát triển đúng tầm nhìn: "Trở thành trường đại học trọng điểm quốc gia có vai trò tiên phong đối với sự phát triển của các trường thuộc Bộ Công Thương, nằm trong nhóm 10 trường đại học hàng đầu của Việt Nam theo định hướng ứng dụng, ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực về đào tạo nhân lực chất lượng cao" (http://www.hui.edu.vn); thực hiện được sứ mạng: "Cung cấp nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng nghề nghiệp tiếp cận với thực tiễn trong các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ nhằm tạo ra giá trị vật chất và tinh thần phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của ngành Công Thương và của đất nước một cách có hiệu quả" (http://www.hui.edu.vn).

Hoàn thành được mục tiêu chiến lược: "Xây dựng công nghệ quản lý hiện đại, hoàn thành cơ bản các điều kiện đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đóng góp cho xã hội, tạo ra giá trị thực tiễn và hiệu quả từ hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế" (http://www.hui.edu.vn); thì không thể không quan tâm tới việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên. Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, cao về chất lượng, hợp lý về cơ cấu được xem là khâu đột phá quan trọng, chìa khóa quyết định sự thành công sứ mệnh, tầm nhìn và mục tiêu của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr.117.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr.117.
3. Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập*, tập 9, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.492.
4. Bùi Trung Thành (2016), *Tham luận Hội nghị cán bộ - viên chức năm 2016,* Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (2016), *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2015 và phương hướng nhiệm vụ năm 2016.*
6. Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh (2016), *Quy chế chi tiêu nội bộ năm 2016.*
7. *http://www.hui.edu.vn/vi/tam-nhin-su-mang-muc-tieu-chien-luoc-s14.html.*

Ngày nhận bài: 26/10/2016. Ngày biên tập xong: 15/3/2018. Duyệt đăng: 16/3/2018