

QUẢN LÝ XÂY DỰNG QUY CHẾ, QUY ĐỊNH NHẪM PHÁT TRIỂN ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO GIÁNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHU VỰC MIỀN TRUNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Trương Quỳnh Kim Y
Viện Nghiên cứu và Đào tạo Việt Anh, Đại học Đà Nẵng

Tóm tắt: Nghiên cứu này tìm hiểu về việc quản lý và xây dựng các quy chế, quy định nhằm phát triển động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên tại các trường Đại học ở khu vực miền Trung Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Bằng cách phân tích toàn diện các yếu tố cá nhân và môi trường ảnh hưởng đến động lực làm việc, nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của các quy chế liên quan đến động lực tài chính, phát triển chuyên môn, sự công nhận thành tích, và đánh giá hiệu suất. Nghiên cứu đề xuất các sáng kiến chiến lược nhằm tạo ra môi trường làm việc hỗ trợ, khuyến khích giảng viên, với các chính sách giao tiếp rõ ràng, phúc lợi toàn diện và cơ hội phát triển nghề nghiệp liên tục, qua đó nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu và tăng cường khả năng cạnh tranh toàn cầu của các trường Đại học.

Từ khóa: Động lực làm việc, Phát triển giảng viên, Quản lý chính sách, Giáo dục đại học, Miền Trung Việt Nam, Phát triển chuyên môn, Đánh giá hiệu suất.

MANAGEMENT OF THE CONSTRUCTION OF REGULATIONS AND GUIDELINES TO ENHANCE WORK MOTIVATION FOR LECTURERS IN UNIVERSITIES IN THE CENTRAL REGION IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION

Truong Quynh Kim Y
Vietnam - UK Institute for Research and Training, University of Danang

Abstract: This study explores the administration and formulation of policies aimed at enhancing work motivation among faculty members at Higher Education Institutions in the Central region of Vietnam, particularly in the context of international integration. By conducting a comprehensive analysis of both individual and environmental factors that impact motivation, the research highlights the importance of policies that address financial incentives, professional development, recognition, and performance evaluation. The study recommends strategic initiatives to foster a supportive and motivating work environment, emphasizing clear communication, comprehensive compensation and welfare benefits, and continuous opportunities for professional growth, ultimately enhancing the overall quality of teaching and research while bolstering the global competitiveness of these institutions.

Keywords: Work Motivation, Faculty Advancement, Policy Management, Higher Education, Central of Vietnam, Professional Growth, Performance Evaluation.

Nhận bài: 19/9/2024

Phản biện: 15/10/2024

Duyệt đăng: 18/10/2024

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, các trường đại học tại khu vực miền Trung Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Với chiến lược đưa sinh viên hội nhập quốc tế và tiếp cận tri thức toàn cầu, nhiều trường đã đẩy mạnh hợp tác quốc tế, tạo điều kiện cho sinh viên trải nghiệm các chuẩn mực giáo dục tiên tiến. Nhằm đáp ứng yêu cầu toàn cầu hóa, các trường đại học đã xây

dựng chương trình nghiên cứu, đào tạo chất lượng cao, không chỉ tập trung vào kiến thức chuyên môn mà còn phát triển các kỹ năng mềm. Các hoạt động thực hành, tư vấn, ngoại khóa và trao đổi quốc tế là nền tảng của chiến lược này. Tuy nhiên, hiệu suất làm việc của đội ngũ giảng viên vẫn còn chênh lệch, chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như năng lực, kinh nghiệm và động lực làm việc. Động lực làm việc là yếu tố quan trọng giúp giảng

viên phát huy tiềm năng và cam kết lâu dài với sự nghiệp giáo dục. Nghiên cứu này tập trung vào việc quản lý và xây dựng các quy chế nhằm phát triển động lực làm việc cho giảng viên. Nghiên cứu đề xuất các quy chế liên quan đến yếu tố cá nhân như nhu cầu phát triển và công nhận thành tích, cũng như các yếu tố môi trường làm việc như cơ sở vật chất và văn hóa tổ chức. Từ đó, nghiên cứu hướng tới đề xuất các biện pháp chiến lược nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy và đào tạo trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng quản lý xây dựng các quy chế, quy định nhằm phát triển động lực làm việc cho giảng viên tại các trường Đại học khu vực miền Trung

Nghiên cứu này đã khảo sát thực trạng quản lý xây dựng các quy chế và quy định nhằm phát triển động lực làm việc cho đội ngũ giảng viên tại một số trường Đại học trong khu vực miền Trung (với mẫu khảo sát gồm 52 người, bao gồm đội ngũ quản lý và giảng viên). Cuộc khảo sát tập trung vào hai khía cạnh chính: (1) các quy chế và quy định tác động đến các yếu tố cá nhân của giảng viên, và (2) các quy chế và quy định tác động đến các yếu tố môi trường làm việc.

Về các quy chế và quy định tác động đến các yếu tố cá nhân của giảng viên, khảo sát được thực hiện dựa trên 05 nội dung chính: Quy chế về thu nhập tài chính ngoài lương theo hệ số ngạch bậc; Quy chế về tôn vinh, biểu dương và danh hiệu thi đua; Quy chế về đào tạo, phát triển chuyên môn nghiệp vụ; Quy chế về đào tạo, phát triển chính trị,

và quy hoạch dự nguồn quản lý; Quy chế về đánh giá và phản hồi hiệu suất giảng dạy và nghiên cứu.

Kết quả khảo sát cho thấy sự khác biệt đáng kể trong mức độ thực hiện và hiệu quả của các quy chế này tại các trường Đại học. Các quy chế liên quan đến thu nhập tài chính ngoài lương và hệ số ngạch bậc là một trong những yếu tố được chú trọng nhất, nhằm đảm bảo đáp ứng kỳ vọng và nhu cầu tài chính của giảng viên. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số thách thức trong việc thực hiện nhất quán các quy chế khác, chẳng hạn như các chương trình tôn vinh và phát triển chuyên môn.

Về các quy chế và quy định tác động đến các yếu tố thuộc về môi trường làm việc của giảng viên, khảo sát được thực hiện dựa trên 04 nội dung chính: Quy chế, quy định về tầm nhìn, chiến lược của đơn vị; Quy chế, quy định về chuẩn mực quan hệ giao tiếp giữa đồng nghiệp trong đơn vị; Quy chế, quy định về chuẩn mực, tổ chức, năng lực của lãnh đạo đơn vị; Quy chế, quy định về điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, nguồn dữ liệu nghiên cứu.

Thông qua các kết quả này, tôi có thể thấy rõ sự cần thiết phải điều chỉnh và nâng cao hiệu quả của những quy chế hiện hành, đặc biệt là các quy chế liên quan đến sự công nhận và phản hồi hiệu suất. Những biện pháp này không chỉ nhằm phát triển động lực cho giảng viên mà còn góp phần tăng cường sự gắn kết và cam kết của họ đối với tổ chức giáo dục.

- Về mức độ thực hiện quản lý xây dựng quy chế, quy định, kết quả thực trạng được xử lý qua dữ liệu tại Bảng 1.

Bảng 1. Thực trạng quản lý xây dựng quy chế, quy định

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện (%)		
		Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Không bao giờ
I	Xây dựng quy chế, quy định tác động đến các yếu tố thuộc về cá nhân giảng viên			
1	Các quy chế, quy định về thu nhập tài chính ngoài tiền lương theo hệ số ngạch bậc quy định	13,5	86,5	
2	Các quy chế, quy định về tôn vinh, biểu dương, danh hiệu thi đua	17,3	82,7	
3	Các quy chế, quy định về đào tạo, phát triển chuyên môn nghiệp vụ	9,6	90,4	
4	Các quy chế, quy định về đào tạo, phát triển chính trị, quy hoạch dự nguồn quản lý	3,8	96,2	

5	Các quy chế, quy định về đánh giá và phản hồi hiệu suất giảng dạy và nghiên cứu	7,7	92,3	
II	Xây dựng quy chế, quy định tác động đến các yếu tố thuộc về môi trường làm việc			
6	Các quy chế, quy định về tầm nhìn, chiến lược của đơn vị	86,5	13,5	
7	Các quy chế, quy định về chuẩn mực quan hệ giao tiếp giữa đồng nghiệp trong đơn vị	3,8	96,2	
8	Các quy chế, quy định về chuẩn mực, tổ chất, năng lực của lãnh đạo đơn vị	3,8	96,2	
9	Các quy chế, quy định về điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, nguồn dữ liệu nghiên cứu	90,4	9,6	

Thực trạng tại Bảng 1 cho thấy mức độ thực hiện các quy chế tại các trường đại học khá phân hóa. Phần lớn các quy chế liên quan đến thu nhập tài chính, tôn vinh thành tích, và phát triển chuyên môn chỉ được thực hiện thỉnh thoảng, với tỷ lệ cao nhất là quy chế đào tạo và phát triển chuyên môn nghiệp vụ (90,4%). Đặc biệt, quy chế về đánh giá và phản hồi hiệu suất giảng dạy chỉ được thực hiện thường xuyên ở mức rất thấp (7%), tạo thách thức trong việc duy trì động lực cho giảng viên. Các

quy chế về môi trường làm việc như tầm nhìn và chiến lược của đơn vị đạt mức thực hiện thường xuyên cao (86,5%), trong khi quy chế về quan hệ đồng nghiệp có tỷ lệ rất thấp (3,8%). Ngoài ra, việc thực hiện thỉnh thoảng các quy chế về cơ sở vật chất (90,4%) cho thấy cần có sự cải thiện về tính ổn định và liên tục trong các quy chế này.

- Về mức độ kết quả quản lý xây dựng quy chế, quy định, kết quả thực trạng được xử lý qua dữ liệu tại Bảng 2.

Bảng 2. Thực trạng mức độ kết quả quản lý xây dựng quy chế, quy định

TT	Nội dung	Mức độ kết quả (%)			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
I	Xây dựng quy chế, quy định tác động đến các yếu tố thuộc về cá nhân giảng viên				
1	Các quy chế, quy định về thu nhập tài chính ngoài tiền lương theo hệ số ngạch bậc quy định	1,9	9,6	59,6	28,8
2	Các quy chế, quy định về tôn vinh, biểu dương, danh hiệu thi đua	3,8	25,0	69,2	1,9
3	Các quy chế, quy định về đào tạo, phát triển chuyên môn nghiệp vụ	1,9	19,2	78,8	0,0
4	Các quy chế, quy định về đào tạo, phát triển chính trị, quy hoạch dự nguồn quản lý	0,0	0,0	76,9	9,6
5	Các quy chế, quy định về đánh giá và phản hồi hiệu suất giảng dạy và nghiên cứu	1,9	15,4	76,9	0,0
II	Xây dựng quy chế, quy định tác động đến các yếu tố thuộc về môi trường làm việc				
6	Các quy chế, quy định về tầm nhìn, chiến lược của đơn vị	0,0	80,8	19,2	0,0
7	Các quy chế, quy định về chuẩn mực giao tiếp giữa đồng nghiệp trong đơn vị	0,0	100,0	0,0	0,0
8	Các quy chế, quy định về chuẩn mực, tổ chất, năng lực của lãnh đạo đơn vị	0,0	32,7	67,3	0,0
9	Các quy chế, quy định về điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, nguồn dữ liệu nghiên cứu	3,8	55,8	32,7	7,7

Thực trạng tại Bảng 2 cho thấy kết quả thực hiện các quy chế quản lý tại các trường đại học chưa đạt hiệu quả cao. Các quy chế về thu nhập tài chính ngoài lương nhận được đánh giá phần lớn ở mức trung bình (59,6%) và yếu (28,8%), cho thấy cần có sự cải thiện. Tương tự, quy chế về tôn vinh và đào tạo chuyên môn nghiệp vụ chủ yếu được đánh giá ở mức trung bình (69,2% và 78,8%), chưa phát huy hết tiềm năng. Đặc biệt, quy chế đào tạo chính trị và quy hoạch nguồn nhân lực gần như không đạt mức tốt hoặc khá, phản ánh sự cần thiết phải điều chỉnh để nâng cao hiệu quả thực thi trong thời gian tới. Những số liệu này cho thấy các quy chế quản lý hiện hành, đặc biệt là chính sách phát triển chuyên môn và công nhận thành tích, cần được cải tiến để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của giảng viên và nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu.

2.2. Biện pháp quản lý xây dựng các quy chế, quy định nhằm phát triển động lực làm việc cho giảng viên tại các trường Đại học ở khu vực miền Trung

2.2.1. Các biện pháp quản lý

Biện pháp 1: Xây dựng quy chế, quy định đảm bảo trên cơ sở các căn cứ, quy trình và nguồn lực thực hiện.

Mục đích: Đảm bảo các quy chế và quy định được xây dựng và ban hành dựa trên các căn cứ pháp lý được theo các văn bản vi phạm pháp luật quy định, đồng thời phù hợp yêu cầu thực tiễn, có quy trình rõ ràng và phù hợp với nguồn lực sẵn có, nhằm phát triển động lực làm việc hiệu quả cho giảng viên.

Nội dung và cách thực hiện: Áp dụng Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc quy định chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên Đại học, các tiêu chí đánh giá và thăng tiến cho giảng viên cần được xác định cụ thể, dựa trên thành tích giảng dạy, nghiên cứu và đóng góp vào hoạt động phát triển của đơn vị. Quy trình đánh giá phải minh bạch, công khai và có sự tham gia của giảng viên. Quy chế phải rõ ràng về việc phân bổ tài chính cho các chương trình đào tạo, hỗ trợ

nghiên cứu, và khuyến khích giảng viên đóng góp vào các hoạt động nghiên cứu chất lượng cao. Cần phối hợp giữa các phòng ban để thiết kế quy trình thực hiện thống nhất và hiệu quả.

Điều kiện thực hiện: Đảm bảo có sự đồng thuận từ phía giảng viên và sự hỗ trợ từ các phòng ban chuyên môn. Cần có nguồn ngân sách ổn định để hỗ trợ các chương trình đào tạo và nghiên cứu. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận liên quan là yếu tố quan trọng để đảm bảo quy chế được triển khai và áp dụng hiệu quả.

Biện pháp 2: Xây dựng quy chế, quy định mở rộng về phúc lợi ngoài lương ổn định, tạo cơ hội hưởng thụ thành quả theo hiệu suất đóng góp của tất cả giảng viên và vị trí quản lý, giảng dạy.

Mục đích: Thiết lập một hệ thống phúc lợi toàn diện và công bằng, đảm bảo rằng giảng viên được hưởng các lợi ích xứng đáng với đóng góp của họ trong nhiệm vụ và vị trí, đồng thời khuyến khích sự gắn bó và cam kết lâu dài với đơn vị.

Nội dung và cách thực hiện: Xây dựng hệ thống thưởng thành tích dựa trên các tiêu chí rõ ràng như kết quả giảng dạy, nghiên cứu khoa học, và sự đóng góp vào hoạt động phát triển của trường. Các hình thức thưởng có thể bao gồm tài chính, cơ hội tham gia các hội nghị khoa học quốc tế, hoặc các chương trình đào tạo nâng cao. Ngoài ra, cần đa dạng hóa các phúc lợi, bao gồm bảo hiểm sức khỏe, hỗ trợ học phí cho con cái giảng viên, hoặc các gói nghỉ dưỡng giúp giảng viên thư giãn và tái tạo năng lượng. Đối với chính sách phúc lợi, cần thiết kế các gói linh hoạt để giảng viên có thể lựa chọn các quyền lợi phù hợp với nhu cầu cá nhân.

Điều kiện thực hiện: Đảm bảo có nguồn lực tài chính vững chắc để thực hiện các gói phúc lợi. Cần sự phối hợp với phòng tài chính và nhân sự để thiết kế các gói phúc lợi phù hợp và cân đối với ngân sách của đơn vị. Đồng thời, phải có hệ thống theo dõi, đánh giá thường xuyên để đảm bảo rằng các phúc lợi được thực hiện công bằng và minh bạch.

Biện pháp 3: Chú trọng xây dựng quy chế

quy, quy định về chuẩn mực, tiêu chuẩn, tổ chức quản lý gắn với chuẩn mực giao tiếp trong đơn vị.

Mục đích: Xây dựng một hệ thống quy chế, quy định rõ ràng về chuẩn mực quản lý và giao tiếp, nhằm đảm bảo đội ngũ lãnh đạo và giảng viên có đủ năng lực, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn để phối hợp và làm việc hiệu quả, từ đó thúc đẩy sự phát triển toàn diện cho đơn vị.

Nội dung và cách thực hiện: Xác định các tiêu chuẩn về kỹ năng lãnh đạo và giao tiếp cần thiết cho giảng viên và cán bộ quản lý, tập trung vào các kỹ năng như ra quyết định, quản lý xung đột và lắng nghe tích cực. Tổ chức các khóa đào tạo và hội thảo nhằm nâng cao năng lực quản lý và kỹ năng giao tiếp cho đội ngũ lãnh đạo và giảng viên. Đồng thời, khuyến khích văn hóa giao tiếp cởi mở, thông qua các kênh phản hồi hai chiều, nhằm tăng cường sự phối hợp và gắn kết nội bộ. Mô hình đánh giá 360 độ có thể được áp dụng để thu thập phản hồi từ nhiều phía, giúp cải thiện liên tục kỹ năng quản lý và giao tiếp.

Điều kiện thực hiện: Cần có sự đồng thuận từ lãnh đạo và giảng viên về các tiêu chuẩn và quy trình giao tiếp, quản lý. Đơn vị cần xây dựng hệ thống đào tạo, tài liệu hướng dẫn, và quy trình phản hồi rõ ràng. Đảm bảo có đủ nguồn lực tài chính và nhân sự để tổ chức các khóa đào tạo và đánh giá hiệu quả.

Biện pháp 4: Tập trung xây dựng quy chế quy, quy định về trang thiết bị công nghệ và nguồn dữ liệu nghiên cứu.

Mục đích: Nâng cao khả năng tiếp cận công nghệ và nguồn tài nguyên học thuật cho giảng viên, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu tại các trường Đại học ở miền Trung.

Nội dung và cách thực hiện: Đầu tư vào hệ thống quản lý tài nguyên học thuật trực tuyến hiện đại, cho phép giảng viên tiếp cận các cơ sở dữ liệu nghiên cứu quốc tế và tài liệu học thuật. Triển khai các công cụ phần mềm hỗ trợ giảng dạy và nghiên cứu, đồng thời cung cấp các buổi đào tạo giúp giảng viên khai thác tối đa tiềm năng của các công nghệ này. Bên cạnh

đó, xây dựng các chính sách cụ thể về việc sử dụng và quản lý trang thiết bị công nghệ nhằm đảm bảo tính hiệu quả và bền vững trong quá trình vận hành.

Điều kiện thực hiện: Đảm bảo ngân sách đủ để đầu tư vào các công cụ công nghệ hiện đại và cập nhật liên tục các nguồn tài liệu nghiên cứu. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận quản lý tài nguyên và công nghệ thông tin để thiết lập và duy trì hệ thống. Giảng viên cần được đào tạo và hỗ trợ để có thể sử dụng thành thạo các công cụ này.

Biện pháp 5: Thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh công khai, minh bạch các quy chế, quy định

Mục đích: Đảm bảo các quy chế, quy định luôn phù hợp với thực tiễn, đồng thời tăng cường tính minh bạch và công khai trong quá trình thực hiện, từ đó tạo sự tin tưởng và ủng hộ từ đội ngũ giảng viên.

Nội dung và cách thực hiện: Thiết lập quy trình phản hồi chính thức để giảng viên có thể đóng góp ý kiến và đề xuất cải tiến các quy chế. Các cuộc họp định kỳ giữa lãnh đạo và giảng viên nên được tổ chức hàng quý để đánh giá hiệu quả của các quy chế hiện hành. Những điều chỉnh cần được công khai, minh bạch để tất cả giảng viên có thể theo dõi và hiểu rõ các thay đổi. Việc này giúp đảm bảo rằng các quy định luôn cập nhật với thực tiễn và đáp ứng nhu cầu của giảng viên.

Điều kiện thực hiện: Cần có hệ thống tiếp nhận và xử lý phản hồi từ giảng viên, bao gồm các kênh giao tiếp nội bộ hiệu quả. Đảm bảo có lịch trình đánh giá và cập nhật quy chế định kỳ, với sự tham gia của các bộ phận liên quan và giảng viên. Đồng thời, các quy trình điều chỉnh cần được truyền thông rõ ràng và minh bạch để tạo sự tin tưởng và đồng thuận.

2.2.2. Đánh giá mức độ cần thiết và khả thi của các biện pháp

Tôi đã tiến hành lấy ý kiến đội ngũ quản lý, chuyên gia và giảng viên về mức độ cần thiết và khả thi của các biện pháp, với số lượng khảo sát là người. Kết quả xử lý dữ liệu tại Bảng 3.

Bảng 3. Kết quả đánh giá mức độ cần thiết và khả thi của các biện pháp

STT	Nội dung biện pháp	Mức độ cần thiết %					Mức độ khả thi %				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Xây dựng quy chế, quy định đảm bảo trên cơ sở các căn cứ, quy trình và nguồn lực thực hiện	92,3	8,3				92,3	8,3			
2	Xây dựng quy chế, quy định mở rộng về phúc lợi ngoài lương ổn định, tạo cơ hội hưởng thụ thành quả theo hiệu suất đóng góp của tất cả giảng viên và vị trí quản lý, giảng dạy	100,0	0,0				100,0	0,0			
3	Chú trọng xây dựng quy chế quy, quy định về chuẩn mực, tiêu chuẩn, tổ chức quản lý gắn với chuẩn mực giao tiếp trong đơn vị	86,5	15,6				90,4	11,1			
4	Tập trung xây dựng quy chế quy, quy định về trang thiết bị công nghệ và nguồn dữ liệu nghiên cứu	100,0	0,0				96,2	3,8			
5	Thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh công khai, minh bạch các quy chế, quy định	90,4	10,6				88,5	12,8			

(Mức độ cần thiết: 1-Rất cần thiết; 2- Cần thiết; 3- Phân vân; 4- Không cần thiết; 5- Hoàn toàn không cần thiết. Mức độ khả thi: 1-Rất khả thi; 2- Khả thi; 3- Phân vân; 4- Không khả thi; 5- Hoàn toàn không khả thi)

Bảng 3 thể hiện mức độ cần thiết và khả thi của các biện pháp phát triển động lực làm việc cho giảng viên, với sự đồng thuận cao từ phía người quản lý, chuyên gia và giảng viên.

Biện pháp 1 về xây dựng quy chế đảm bảo căn cứ và quy trình thực hiện được đánh giá cao về mức độ cần thiết (92,3%), nhưng mức độ khả thi chỉ đạt 61,5%, cho thấy cần cải thiện nguồn lực và quy trình.

Biện pháp 2 về mở rộng phúc lợi ngoài lương được đánh giá rất cao về mức độ cần thiết (100%) và khả thi (69,2%), phản ánh tầm quan trọng của cải thiện phúc lợi cho giảng viên.

Biện pháp 3 về chuẩn mực quản lý và giao tiếp cũng được đánh giá cần thiết (85,6%), nhưng khả thi thấp hơn (53,8%), cần tăng cường năng lực

quản lý và giao tiếp.

-Biện pháp 4 về trang thiết bị công nghệ và dữ liệu nhận đồng thuận tuyệt đối về mức độ cần thiết (100%) và khả thi (69,2%), cho thấy cần thêm nỗ lực triển khai thực tế.

Biện pháp 5 về rà soát quy chế được đánh giá khả thi nhất, với 92,3% cho là rất cần thiết và 84,6% cho rằng khả thi, phản ánh tính thực tế và dễ dàng thực hiện.

Tóm lại, các biện pháp về phúc lợi và trang thiết bị công nghệ có mức độ cần thiết cao nhất, nhưng vẫn còn những thách thức về khả thi, đặc biệt liên quan đến nguồn lực và quy trình thực hiện. Do đó, cần những giải pháp cụ thể hơn để đảm bảo thực hiện hiệu quả các biện pháp này trong thực tế.

III. KẾT LUẬN

Qua quá trình khảo sát và phân tích thực trạng về quản lý xây dựng các quy chế, quy định nhằm phát triển động lực làm việc cho giảng viên tại các trường Đại học ở khu vực miền Trung, tôi nhận

thấy rằng các chính sách hiện hành vẫn còn nhiều hạn chế trong việc triển khai và đạt được kết quả mong đợi. Những yếu tố liên quan đến thu nhập tài chính, đào tạo chuyên môn, tôn vinh thành tích và đánh giá hiệu suất cần được cải thiện một cách có hệ thống và hiệu quả hơn. Để đảm bảo rằng đội ngũ giảng viên có thể phát huy tối đa tiềm năng và cam kết với sự nghiệp giảng dạy, việc xây dựng và triển khai các quy chế cần phải dựa trên những căn cứ thực tiễn, đồng thời được rà soát, điều chỉnh thường xuyên để phù hợp với những yêu cầu phát triển của thời đại và mục tiêu của

từng đơn vị.

Việc tập trung cải thiện các yếu tố này không chỉ góp phần nâng cao động lực làm việc của giảng viên mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển bền vững của các trường Đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Điều này sẽ giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực, nơi giảng viên có thể cảm thấy được công nhận, khuyến khích và phát triển toàn diện, từ đó tạo ra những ảnh hưởng tích cực đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Janke, S., & Dickhäuser, O. (2018). *Need satisfaction and achievement goals of university faculty: An international study of their interplay and relevance*. Higher Education
- Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z., & Jiefei, S. (2017). *Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a Chinese university*. Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 13(10), 6415–6430.
- Lê Thị Bích Thủy (2020). *Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên tại các trường đại học công lập Việt Nam*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn Thị Phương Thảo (2019). "Phát triển nguồn nhân lực giảng viên đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế". Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam.