

Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến công tác quản trị nguồn nhân lực trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh

VŨ HỒNG DIỆP*

Tóm tắt

Bài viết nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến công tác quản trị nguồn nhân lực (NNL) trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 3 nhân tố ảnh hưởng đến quản trị NNL tại các trường đại học ngoài công lập, bao gồm: Hoạt động thu hút NNL; Hoạt động đào tạo và phát triển NNL; và Hoạt động duy trì NNL.

Từ khóa: các nhân tố, quản trị nguồn nhân lực, trường đại học ngoài công lập, TP. Hồ Chí Minh

Summary

The paper aims to evaluate determinants of human resource management in non-public universities in Ho Chi Minh City. The fruit points out three influential factors which are Attraction of human resources; Training and development of human resources; and Maintenance of human resources.

Keywords: factors, human resource management, non-public university, Ho Chi Minh City

GIỚI THIỆU

Trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh hiện có 38 trường đại học, phân hiệu trường đại học công lập và 14 trường đại học ngoài công lập. Nhiều trường đại học ngoài công lập đã có đầy đủ cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên cơ hữu, bán cơ hữu và thỉnh giảng có năng lực giảng dạy. Thương hiệu và uy tín của nhiều trường đại học ngoài công lập ngày càng được khẳng định, thu hút sự tham gia học tập của học sinh, sinh viên không chỉ trong nước, mà còn trong cả khu vực, cũng như các quốc gia khác trên thế giới.

Việc phát triển NNL có chất lượng, trình độ chuyên môn ngang tầm khu vực là nhân tố then chốt đảm bảo cho các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh phát triển theo hướng hiện đại, bền vững. Nghiên cứu các nhân tố tác động đến công tác quản trị NNL là một trong những tiền đề để hoạch định chính sách phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập của 14 trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết

Nguồn nhân lực

NNL được hiểu như khái niệm “nguồn lực con người”. Khi được sử dụng như một công cụ điều hành, thực thi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, NNL bao gồm: bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động - hay còn được gọi là nguồn lao động. Bộ phận nguồn lao động gồm toàn bộ những người từ độ tuổi lao động trở lên có khả năng và nhu cầu lao động được gọi là lực lượng lao động.

Theo Liên hợp quốc, NNL là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực

* Trường Đại học Văn Lang

Ngày nhận bài: 07/04/2020; Ngày phản hồi: 13/04/2020, Ngày duyệt đăng: 21/04/2020

BẢNG 1: ĐÁNH GIÁ VỀ HOẠT ĐỘNG THÚ HÚT NGUỒN NHÂN LỰC

TT	Các tiêu chí	Trung bình	Giá trị lớn nhất	Giá trị nhỏ nhất	Độ lệch chuẩn
1	Công tác hoạch định nguồn nhân lực của đơn vị đáp ứng nhu cầu thực tế	3,60	5	2	0,72
2	Công tác tuyển dụng công khai	3,36	5	1	1,13
3	Năng lực quản lý điều hành của cán bộ quản lý	3,71	5	2	0,77
4	Thông báo hồ sơ, thời gian tuyển dụng	3,36	5	1	1,03
5	Công việc và tiêu chuẩn công việc cụ thể, rõ ràng	3,76	5	2	0,86
6	Quy trình tuyển dụng đúng quy định	3,31	5	1	1,08
7	Công tác tuyển dụng công bằng, khách quan	3,51	5	2	0,78
8	Công tác tuyển dụng tuyển được những ứng viên hợp yêu cầu	3,64	5	2	0,73
9	Được đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị giảng dạy phù hợp	3,53	5	1	1,03
10	Trách nhiệm và quyền hạn luôn song hành trong công việc	3,57	5	2	0,81
11	Công việc được phân công không bị chồng chéo	3,33	5	1	0,87
12	Giảng viên, viên chức được tập huấn cập nhật những kiến thức mới liên quan đến công việc của mình	3,56	5	1	0,78

Nguồn: Kết quả xử lý khảo sát của tác giả tháng 12/2019

tế, hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng.

Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân (2012) cho rằng, con người (NNL) là yếu tố mà bất cứ tổ chức nào cũng cần phải có. Tất cả những người lao động làm việc trong một tổ chức là NNL của tổ chức đó. NNL bao gồm thể lực và trí lực của mỗi con người được hiểu là nhân lực.

Quản trị nguồn nhân lực

Theo Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân (2012), quản trị NNL là việc tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, sử dụng, đồng viên và cung cấp tiện nghi cho nhân lực thông qua tổ chức của nó.

Nguyễn Hữu Thân (2008) cho rằng, quản trị NNL là việc hoạch định tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì phát triển sử dụng đồng viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tài nguyên nhân sự thông qua tổ chức nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức.

Trần Kim Dung (2011) định nghĩa, quản trị NNL là hệ thống các triết lý, chính sách, hoạt động, có chức năng thu hút, đào tạo - phát triển và duy trì con người của một tổ chức, nhằm đạt được kết quả tối ưu cho cả tổ chức lẫn nhân viên.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu định tính được thực hiện thông qua khảo sát 10 chuyên gia là các nhà quản lý, các nhà khoa học.

Sau khi tiến hành khảo sát 10 chuyên gia, để điều chỉnh và xác định các nhân tố ảnh hưởng, tác giả tiến hành khảo sát các cán bộ, viên chức, giảng viên cơ hữu và một số giảng viên thỉnh giảng thông qua hình thức phát phiếu trực tiếp và gửi qua email

sau khi có trao đổi qua điện thoại. Số phiếu tác giả phát ra là 95, số phiếu thu về là 83, và số phiếu hợp lệ là 72. Thời gian khảo sát được thực hiện từ tháng 10 đến tháng 12/2019. Đối tượng là các cán bộ, viên chức, giảng viên cơ hữu và một số giảng viên thỉnh giảng tập trung vào một số trường ngoài công lập. Tác giả đã xác định được 3 nhân tố và 41 nhân tố bộ phận ảnh hưởng đến quản trị NNL tại các trường đại học ngoài công lập, cụ thể: Hoạt động thu hút NNL (12 nhân tố bộ phận); Hoạt động đào tạo và phát triển NNL (11 nhân tố bộ phận); và Hoạt động duy trì NNL (18 nhân tố bộ phận).

Nghiên cứu sử dụng thang đo 5 bậc của Phước Minh Hiệp và Nguyễn Hoàng Anh (2017) để đánh giá mức độ mạnh (tốt), yếu (xấu) như sau:

$$\Delta X = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{n}$$

$$\Delta X = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

1,0 ≤ X < 1,8: Rất yếu

1,8 ≤ X < 2,6: Yếu

2,6 ≤ X < 3,4: Không ý kiến hay trung bình

3,4 ≤ X < 4,2: Mạnh

4,2 ≤ X ≤ 5,0: Rất mạnh

Trong đó, X là giá trị trung bình.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Thống kê mô tả

Kết quả khảo sát cho thấy, trong tổng số 72 người tham gia trả lời, có 47 người là nam (65,28%), và 25 người là nữ (34,72%).

Về độ tuổi: Độ tuổi từ 21-30, có 5 người (chiếm 6,94%); độ tuổi từ 31-40, có 10 người (chiếm 13,86%); độ tuổi từ 41-50, có 38 người (chiếm 52,78%); và độ tuổi từ 50 trở lên, có 19 người (26,39%).

Về vị trí công tác: Ban giám hiệu, có 4 người (chiếm 5,56%); trường, phó đơn vị, có 22 người (30,56%);

BẢNG 2: HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

TT	Các tiêu chí	Trung bình	Giá trị lớn nhất	Giá trị nhỏ nhất	Độ lệch chuẩn
1	Kiến thức chuyên môn của viên chức, giảng viên của trường có đáp ứng yêu cầu	3,63	5	2	0,59
2	Về phương pháp giảng dạy có thực tiễn, khoa học	3,67	5	1	0,78
3	Năng lực nghiên cứu khoa học của cán bộ quản lý viên chức, giảng viên là tốt	3,13	5	1	1,04
4	Giảng viên, viên chức được khuyến khích học tập	3,68	5	2	0,93
5	Được tham gia các khóa học ngắn hạn về nghiệp vụ chuyên môn	3,26	5	2	0,96
6	Sau khi được đào tạo giảng viên, viên chức có áp dụng các kỹ năng mới vào công việc thực tế	3,61	5	2	0,68
7	Giảng viên, viên chức hài lòng với chính sách đào tạo của đơn vị	3,32	5	1	0,83
8	Giảng viên, viên chức được cung cấp đầy đủ thông tin về công việc mới khi nhân việc	3,56	5	2	0,83
9	Trường có hỗ trợ kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo giảng viên, viên chức	2,47	5	1	1,04
10	Hoạt động luân chuyển luôn được thực hiện để hỗ trợ cho việc đào tạo nhân viên	3,21	5	2	0,87
11	Cơ quan luôn tạo cơ hội phát triển cho người có năng lực	3,17	5	1	1,13

Nguồn: Kết quả xử lý khảo sát của tác giả tháng 12/2020

giảng viên (giảng viên chính, giáo sư, phó giáo sư) có 40 người (55,56%), và viên chức có 6 người (8,33%).

Về trình độ: có 38 người là tiến sĩ (52,78%); kể đến là thạc sĩ với 21 người (29,17%); giáo sư, phó giáo sư là 11 người (15,28%); và cuối cùng là đại học, 2 người (2,78%).

Về thâm niên công tác: Tập trung nhiều nhất là chuyên gia, có thời gian công tác trong ngành giáo dục trên 15 năm với 26 người (36,11%); kể đến có thời gian công tác từ 10 đến dưới 15 năm với 25 người (34,72%); có thời gian công tác từ 5 đến dưới 10 năm có 18 người (25%); và dưới 5 năm có 3 người (4,17%).

Qua kết quả khảo sát, tuy nhiều trường công lập chỉ mới ra đời trên dưới 15 năm, nhưng số chuyên gia có thời gian công tác từ 10 năm trở lên và có trình độ từ tiến sĩ và giáo sư, phó giáo sư chiếm tỷ lệ khá cao. Điều này chứng tỏ, các trường ngoài công lập có xu hướng tuyển dụng những người có trình độ chuyên môn cao và có kinh nghiệm công tác nhiều năm trong ngành.

Kết quả đánh giá các nhân tố tác động đến công tác quản trị NNL

Kết quả đánh giá về hoạt động thu hút nguồn NNL

Sau khi xử lý số liệu khảo sát, kết quả đánh giá về công tác thu hút NNL trong các trường đại học ngoài công lập thể hiện qua Bảng 1.

Bảng 1 cho thấy, hoạt động thu hút NNL trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh có giá trị trung bình chung là 3,52. Đây là mức độ khá mạnh, vì chỉ hơn trung bình không nhiều. Cả 12 nhân tố bộ phận trong hoạt động thu hút NNL đều trong mức trung bình và trên mức trung bình, trong đó nhân tố "Công việc và tiêu chuẩn công việc cụ thể, rõ ràng" mạnh nhất trong các nhân tố, vì có giá trị trung bình lớn nhất là 3,76; nhân tố "Quy trình tuyển dụng đúng quy định" có giá trị trung bình thấp nhất là 3,31. Điều này thể hiện, tùy theo trường, công tác này được

đánh giá cao hay thấp và giữa các trường đánh giá khác nhau, nên độ lệch chuẩn khá cao (1,08)..

Kết quả đánh giá về hoạt động đào tạo và phát triển NNL

Hoạt động đào tạo và phát triển NNL ở các trường đại học ngoài công lập khác rất xa trường công lập, được thể hiện qua Bảng 2.

Kết quả khảo sát cho thấy, hoạt động đào tạo và phát triển NNL ở các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh có giá trị trung bình là 3,34. Đây là mức trung bình không mạnh, không yếu. Trong đó, nhân tố "Giảng viên, viên chức được khuyến khích học tập" được đánh giá mạnh nhất, với giá trị trung bình là 3,68; kể đến là nhân tố "Về phương pháp giảng dạy có thực tiễn, khoa học" được đánh giá là khá mạnh, với giá trị trung bình 3,67; và nhân tố "Kiến thức chuyên môn của viên chức, giảng viên của trường có đáp ứng yêu cầu" được đánh giá khá tốt, với giá trị trung bình 3,63. Chính nhờ các nhân tố này đã góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học ngoài công lập thời gian qua.

Trái lại nhân tố "Trường có hỗ trợ kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo giảng viên, viên chức" là điểm yếu nhất của các trường ngoài công lập, với giá trị trung bình 2,47. Điều này phản ánh thực tiễn, hầu hết kinh phí học tập là người học tự bỏ ra...

BẢNG 3: HOẠT ĐỘNG DUY TRÌ NGUỒN NHÂN LỰC

TT	Các tiêu chí	Trung bình	Giá trị lớn nhất	Giá trị nhỏ nhất	Độ lệch chuẩn
1	Có cơ hội để thăng tiến trong đơn vị (Chính sách sử dụng nhân tài)	2,83	5	1	1,05
2	Điều kiện vật chất nơi làm việc	3,38	5	1	1,12
3	Quan hệ với cấp trên	3,06	5	1	0,99
4	Thủ lao phù hợp với công việc	3,25	5	1	0,89
5	Công tác khen thưởng	3,01	5	1	1,02
6	Cách cư xử giữa các thành viên trong Trường	3,54	5	1	0,97
7	Công tác đánh giá viên chức, giảng viên là công bằng khách quan	3,39	5	1	0,83
8	Công tác khuyến khích, động viên người lao động	3,31	5	1	0,98
9	Vấn đề quan tâm chăm sóc sức khỏe, bảo đảm tối thiểu điều kiện an toàn và bảo hộ lao động	3,19	5	1	0,95
10	Tổ chức công đoàn luôn quan tâm đến quyền lợi của nhân viên	2,76	5	1	1,18
11	Anh/chị hài lòng với hoạt động bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực tại trường	3,33	5	1	0,90
12	Tính công bằng của lương và thưởng trong trường	3,58	5	1	0,78
13	Thu nhập của anh/chị đảm bảo cuộc sống gia đình	3,68	5	1	0,91
14	Tiền lương nhân được tương xứng với kết quả làm việc của anh/chị	3,42	5	1	0,98
15	Việc nâng lương trước thời hạn được thực hiện công khai, phù hợp với giảng viên, viên chức	2,58	5	1	1,09
16	Các nguồn kinh phí tài trợ khác cho trường phù hợp	2,56	5	1	0,98
17	Ý chí công đồng, tinh thần tập thể cao	3,24	5	1	0,96
18	Được đánh giá dựa trên kết quả làm việc cụ thể	3,61	5	1	0,81

Nguồn: Kết quả xử lý khảo sát của tác giả tháng 12/2020

Kết quả đánh giá về hoạt động duy trì nguồn nhân lực

Đây là hoạt động đang được các trường ngoài công lập quan tâm, vì lương thưởng cao sẽ thu hút, giữ được các cán bộ, viên chức và giảng viên giỏi, đặc biệt là nhà quản lý giỏi và các giảng viên có bằng cấp học vị cao. Kết quả hoạt động duy trì được các chuyên gia đánh giá qua Bảng 3.

Bảng 3 cho thấy, hoạt động duy trì NNL có giá trị trung bình là 3,21. Đây chỉ là mức trung bình, chưa tốt. Trong 18 nhân tố bộ phận của hoạt động duy trì NNL, nhân tố “Thu nhập của anh/chị đảm bảo cuộc sống gia đình” được đánh giá tốt nhất trong tất cả các nhân tố duy trì, với giá trị trung bình đạt 3,68; kế đến là nhân tố “Được đánh giá dựa trên kết quả làm việc cụ thể”, với giá trị trung bình đạt 3,61; và nhân tố “Tính công bằng của lương và thưởng trong trường” được đánh giá khá tốt, với giá trị trung bình đều đạt 3,58.

Kết quả trên phản ánh đúng thực tiễn ở các trường ngoài công lập, là có tiêu chí đánh giá công việc và chất lượng công việc khá rõ ràng, nên thù lao khá công bằng. Trái lại, các nhân tố được đánh giá yếu trong hoạt động duy trì là “Các nguồn kinh phí tài trợ khác cho trường phù hợp”, với giá trị trung bình là 2,56; và nhân tố “Việc nâng lương trước thời hạn được thực hiện công khai, phù hợp với giảng viên, viên chức”, với giá trị trung bình chỉ đạt 2,58. Điều này cũng phản ánh đúng thực tế các trường đại học ngoài công lập đã tập trung thù lao vào lương là chủ yếu, rất ít có khoản thu nhập khác, trừ thành viên Hội đồng quản trị mới được chia cổ tức. Các nhân tố còn lại đa phần được đánh giá ở mức trung bình.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 3 nhân tố ảnh hưởng đến công tác quản trị NNL trong các trường đại học ngoài công lập trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Trong đó, nhân tố Hoạt động thu hút NNL có tác động mạnh nhất (3,52); kế đến là Hoạt động đào tạo và phát triển NNL (3,34); và cuối cùng là nhân tố Hoạt động duy trì NNL (3,21). □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Diễm và Nguyễn Ngọc Quân (2012). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân
2. Nguyễn Hữu Thân (2008). *Quản trị nhân sự*, Nxb Lao động Xã hội
3. Trần Kim Dung (2011). *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh
4. Phước Minh Hiệp và Nguyễn Hoàng Anh (2017). Xây dựng chiến lược phát triển Công ty Cổ phần Phân bón Việt Mỹ đến năm 2025, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 12 (625), 55-58