

TẦM QUAN TRỌNG CỦA TÀI SẢN VÔ HÌNH TRONG THIẾT KẾ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC - NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP Ở ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Nguyễn Thanh Huyền

Trường Đại học Khoa học - Đại học Thái Nguyên

Email: thanhhuyen31282@gmail.com

Article History

Received: 11/01/2021

Accepted: 28/01/2021

Published: 20/02/2021

Keywords

Intangible asset, university lecturers, development policy, university education.

ABSTRACT

University lecturers team is a high-quality human resource of the society, and at the same time plays an important role in training and supplying qualified human resources for the entire society, so investment in developing university lecturers is one of the most important tasks of the state and the education sector, in which the intangible assets of university lecturers are factors that need to be considered in policy formulation developing an effective university lecturers team. Through research, the author focuses on analyzing the concept of intangible assets of university lecturers and the importance of intangible assets to the policy of developing university lecturers in higher education institutions. Thereby, the author gives comments on the process of designing policies to develop university lecturers taking into account intangible assets to improve the policy efficiency.

1. Mở đầu

Giáo dục đại học có vai trò rất quan trọng trong hệ thống giáo dục nói chung và ở Việt Nam nói riêng, bởi giáo dục đại học là nơi đào tạo và là nguồn cung cấp nhân lực có trình độ, cần thiết cho mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Trong đó, đội ngũ giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học không chỉ là lực lượng nhân lực chất lượng cao của xã hội, mà còn là nhân tố giữ vai trò quan trọng quyết định sự tồn tại, phát triển của hệ thống giáo dục đại học và sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học của các cơ sở giáo dục đại học. Vì vậy, đầu tư phát triển đội ngũ giảng viên đại học (GVĐH) là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của ngành Giáo dục, trong đó có Đại học Thái Nguyên. Một chiến lược phát triển thông minh đối với ngành Giáo dục nói chung và Đại học Thái Nguyên nói riêng đó là cần phải có chính sách phát triển đội ngũ GVĐH, khơi dậy lao động sáng tạo của giảng viên trong hoạt động GD-ĐT. Muốn vậy, việc đầu tiên là phải hiểu, nhận diện được và đánh giá đúng giá trị, tầm quan trọng của tài sản vô hình (TSVH) của GVĐH trong xây dựng chính sách phát triển đội ngũ GVĐH.

Bài báo phân tích khái niệm TSVH của GVĐH và tầm quan trọng của TSVH đối với chính sách phát triển đội ngũ GVĐH trong các cơ sở giáo dục đại học.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

- *Tài sản vô hình:*

Theo Jacod Jeketule Soko (2018), TSVH là tài sản không có hình thái vật chất, có chủ sở hữu và có giá trị.

Đối với mỗi quốc gia, *TSVH quốc gia* có thể bao gồm: tổng tài sản trí tuệ (sở hữu trí tuệ) và tài năng của người dân, nền văn hóa đặc sắc của quốc gia, lịch sử quốc gia, vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, danh lam thắng cảnh, vị thế trên thị trường, niềm tin và tinh thần lạc quan của người dân, môi trường và thể chế xã hội...

Đối với doanh nghiệp, *TSVH doanh nghiệp* có thể bao gồm: tổng tài sản trí tuệ (sở hữu trí tuệ) và tài năng của nhân lực của doanh nghiệp, văn hóa và truyền thống đặc sắc thù của doanh nghiệp, lợi thế thương mại, giấy phép hoạt động, uy tín của doanh nghiệp, quy trình sản xuất - kinh doanh, cơ sở dữ liệu, quan hệ khách hàng, cơ cấu tổ chức, các loại chứng chỉ chất lượng...

Đối với cá nhân, *TSVH cá nhân* có thể bao gồm tổng tài sản trí tuệ (sở hữu trí tuệ), thành tích đóng góp cho xã hội được xã hội ghi nhận, trình độ học vấn và uy tín cá nhân, uy tín của gia đình, uy tín của dòng họ, mối quan hệ xã

hội... (ở một chừng mực nào đó, có thể hiểu *TSVH cá nhân* bao gồm tài sản trí tuệ và vốn xã hội của cá nhân đó. Trong khuôn khổ bài báo này, khái niệm vốn xã hội sẽ không được đề cập sâu).

Từ khái niệm về TSVH cá nhân như trên, có thể nhận thấy những đặc điểm sau: + TSVH cá nhân *không tách rời* khỏi chủ sở hữu và việc khai thác TSVH này *phụ thuộc* vào tinh thần và ý chí của chủ sở hữu; + TSVH cá nhân luôn *chứa đựng sự năng động, sáng tạo tiềm tàng* to lớn và không có giới hạn; + TSVH cá nhân có đăng kí sở hữu trí tuệ có thể *được truyền bá, chuyển giao, được làm giàu thêm gấp bội* (Elena Arnăutu và Ioana Panc, 2015, tr 386-392).

- *TSVH của GVĐH:*

Để đi đến làm rõ khái niệm TSVH đối với GVĐH, trong nghiên cứu này, chúng tôi quan niệm và thống nhất một số khái niệm như sau:

GVĐH là những người được tuyển dụng, sử dụng và quản lý theo quy định của pháp luật về viên chức, làm nhiệm vụ giáo dục, giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học, có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định (Quốc hội, 2019).

Như vậy, bên cạnh hoạt động giảng dạy, thì nghiên cứu khoa học cũng là một nhiệm vụ của GVĐH. Đó là hoạt động quan trọng, rất có ý nghĩa trong việc tạo ra những đột phá và những sự phát triển vượt bậc cho xã hội. Nghiên cứu khoa học (tiếng Anh là “Scientific Research”) được OECD định nghĩa: “là hoạt động sáng tạo được thực hiện một cách có hệ thống nhằm làm giàu tri thức, bao gồm tri thức về con người, văn hóa và xã hội, và sử dụng vốn tri thức này để tạo ra những ứng dụng mới” (Mai Hà, 2010, tr 4).

Chính vì vậy, để GVĐH hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, cần có những chính sách đầu tư, phát triển đội ngũ GVĐH một cách hữu hiệu.

Chính sách là tập hợp các giải pháp được thể chế hóa của chủ thể có quyền lực nhằm hướng đối tượng quản lý thực hiện mục tiêu nào đó (Vũ Cao Đàm, 2011, tr 17).

Tăng trưởng là sự gia tăng về lượng; *Phát triển* là sự gia tăng về chất và có tính cân đối hợp lý; *Sáng tạo* (tương đương tiếng Anh là *Creation*) là thay đổi kèm theo yếu tố mới, tốt hơn về chất lượng/về nội dung/về cấu trúc (Mai Hà, 2019, tr 4).

Như vậy, *chính sách phát triển đội ngũ GVĐH* là hệ thống các quyết định có liên quan của các chủ thể được trao quyền trong việc xác định mục tiêu, định hướng, đưa ra giải pháp và công cụ thực hiện để giải quyết các vấn đề của GVĐH theo mục tiêu đã xác định, nhằm đảm bảo sự phát triển về quy mô với cơ cấu hợp lý, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng mục tiêu của các cơ sở giáo dục đại học và nhu cầu của xã hội.

Để chính sách phát triển đội ngũ GVĐH thực sự có hiệu quả, cần tập trung phát huy các yếu tố thuộc về TSVH của GVĐH, bởi:

TSVH của GVĐH bao gồm: tổng tài sản trí tuệ (sở hữu trí tuệ), thành tích đóng góp cho hệ thống giáo dục được xã hội ghi nhận, trình độ học vấn, uy tín cá nhân và mối quan hệ xã hội. Đây cũng chính là các yếu tố tạo ra giá trị riêng biệt của GVĐH. Các yếu tố trên có thể được thể hiện qua các chỉ số sau: (1) Năng lực giảng dạy; (2) Năng lực nghiên cứu khoa học; (3) Uy tín cá nhân; (4) Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp; (5) Mối quan hệ xã hội.

Riêng ở Việt Nam, việc nhận diện và khẳng định giá trị của GVĐH qua các yếu tố thuộc TSVH chưa được bàn đến một cách rõ ràng và cụ thể trong các chính sách phát triển giáo dục nói chung và chính sách phát triển đội ngũ GVĐH nói riêng, dẫn đến việc đánh đồng giữa GVĐH với nhân lực hành chính thông thường, “*hệ thống lương vận hành trong hệ thống giáo dục đều được ước lượng từ công lao động của nhân lực làm trong lĩnh vực hành chính sự nghiệp*” (Kristine Lamm West và Elton Mykerezi, 2011). Chính vì vậy, hiện tượng “chảy máu chất xám” trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam trong những năm qua là rất đáng suy ngẫm đối với các nhà quản lý.

2.2. Tầm quan trọng của tài sản vô hình đối với chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học

Việc nghiên cứu về tầm quan trọng TSVH của GVĐH đối với chính sách phát triển đội ngũ GVĐH nhằm giúp các nhà quản lý, chủ thể ban hành chính sách có cái nhìn toàn diện hơn về GVĐH, qua đó hình thành và thiết kế được các chính sách mang tính đặc thù đối với GVĐH khác với lao động hành chính thông thường. Và quan trọng hơn là qua việc đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố như năng lực giảng dạy, năng lực nghiên cứu khoa học, uy tín cá nhân, đạo đức nghề nghiệp và mối quan hệ xã hội để xây dựng các chính sách giúp GVĐH khẳng định và phát

huy giá trị bản thân, nhằm đảm bảo sự phát triển về quy mô với cơ cấu hợp lí, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng mục tiêu của các cơ sở giáo dục đại học và nhu cầu của xã hội.

Để làm rõ mức độ quan trọng của những yếu tố thuộc TSVH trong việc thiết kế chính sách phát triển đội ngũ GVĐH, tác giả đã xây dựng phiếu khảo với nội dung tập trung vào việc đánh giá của giảng viên, nhà quản lí giáo dục về mức độ quan trọng (gồm 5 mức: Đặc biệt quan trọng, Rất quan trọng, Quan trọng, Bình thường, Không quan trọng) của các yếu tố thuộc TSVH của GVĐH đối với chính sách phát triển đội ngũ GVĐH, cụ thể gồm các yếu tố: (1) Năng lực giảng dạy: trình độ chuyên môn; kĩ năng, nghiệp vụ sư phạm; (2) Năng lực nghiên cứu khoa học: số lượng, chất lượng các công trình nghiên cứu; (3) Uy tín cá nhân; (4) Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp; (5) Mối quan hệ xã hội (dẫn theo Nguyễn Thị Thu Hương, 2012).

Nghiên cứu được tiến hành tại Đại học Thái Nguyên - Đại học vùng với nhiều trường đại học thành viên. 100 phiếu phỏng vấn đã được gửi đến các GVĐH và các nhà quản lí (từ phó trưởng bộ môn trở lên) ở các chuyên ngành cơ bản, mang tính xã hội cao tại 5/7 trường đại học thành viên của Đại học Thái Nguyên với số phiếu: 20 phiếu/trường trong tháng 11/2020 (gồm các trường: Đại học Sư phạm, Đại học Nông Lâm, Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh; Đại học Khoa học, Đại học Công nghệ Thông tin và Truyền thông). Đã có 82 phiếu được thu về và được xử lí. Việc lựa chọn đối tượng khảo sát đảm bảo tính tương đối hợp lí về giới tính (Nam: 41,4%; Nữ: 58,5%) phù hợp với cơ cấu giới tính tại các cơ sở giáo dục đại học tiến hành khảo sát. Về biên độ tuổi các nhà khoa học được khảo sát: trẻ nhất là 30 tuổi và cao nhất là 54 tuổi; độ tuổi trung bình là 42. Phổ của độ tuổi các GVĐH được khảo sát như vậy đảm bảo có thâm niên trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học, hơn thế nữa đây cũng là độ tuổi mà sự nhiệt huyết với nghề, tinh thần học hỏi vẫn đang thôi thúc các GVĐH cống hiến. Điều này mang lại độ tin cậy và chất lượng cho những câu trả lời có độ “chín”, không chút ngại ngùng, không bán khoán. Về vị trí công tác: 100% người được khảo sát là người trực tiếp thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ; trong đó 33% người được khảo sát là GVĐH kiêm quản lí từ cấp phó trưởng bộ môn chuyên ngành trở lên. Đây là phổ vị trí công tác/ngành nghiệp đủ rộng và đủ sâu để đảm bảo độ đại diện của đội ngũ GVĐH nói chung. Về trình độ: 100% các GVĐH có học vị thạc sĩ trở lên, trong đó có 42,7% các GVĐH được khảo sát có trình độ thạc sĩ và nghiên cứu sinh; 57,3% có trình độ tiến sĩ và 6,1% có học hàm phó giáo sư. Với trình độ của đối tượng được khảo sát như vậy, hoàn toàn có tin cậy vào độ chuẩn xác của ý kiến trả lời.

Kết quả đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố thuộc TSVH đối với chính sách phát triển đội ngũ GVĐH (xem bảng):

Kết quả đánh giá của GVĐH và các nhà quản lí về mức độ quan trọng của các yếu tố thuộc TSVH đối với chính sách phát triển đội ngũ GVĐH

Yếu tố thuộc TSVH của GVĐH	Mức độ quan trọng (số lượng)			
	Rất quan trọng	Quan trọng	Bình thường	Không quan trọng
1. Trình độ chuyên môn	82	0	0	0
2. Kĩ năng, nghiệp vụ sư phạm	82	0	0	0
3. Số lượng các công trình nghiên cứu	46	36	0	0
4. Chất lượng các công trình nghiên cứu	82	0	0	0
5. Uy tín cá nhân	57	25	0	0
6. Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp	82	0	0	0
7. Mối quan hệ xã hội	0	0	32	50

Bảng trên cho thấy:

- Có 4 yếu tố được đánh giá 100% ở mức độ rất quan trọng, đó là: trình độ chuyên môn; kĩ năng, nghiệp vụ sư phạm; chất lượng các công trình nghiên cứu và đạo đức nghề nghiệp. Điều này cho thấy tầm quan trọng của các yếu tố trên trong việc tạo giá trị đối với GVĐH; đồng thời cũng cho thấy ý kiến rất rõ ràng của đội ngũ GVĐH và các nhà quản lí giáo dục trong việc xây dựng chính sách phát triển đội ngũ GVĐH cần chú trọng đến các nội dung nhằm tạo điều kiện cho GVĐH nâng cao trình độ chuyên môn, kĩ năng nghề nghiệp, chất lượng các công trình nghiên cứu khoa học, nhưng bên cạnh đó cũng cần có những quy định, chế tài giúp cho GVĐH giữ vững và phát huy phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp. Trong những năm qua, ngành Giáo dục nói chung và Đại học Thái Nguyên nói riêng đã có

những chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng của GVĐH qua các đề án đào tạo, bồi dưỡng GVĐH, các chương trình trao đổi, hợp tác giáo dục trong và ngoài nước. Tuy nhiên, hiệu quả của các chương trình, đề án chưa cao, chất lượng đội ngũ GVĐH chưa thực sự đạt được như kì vọng. Chính vì vậy, trong thời gian tới, toàn ngành Giáo dục nói chung và Đại học Thái Nguyên nói riêng cần có những chính sách hữu hiệu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GVĐH toàn diện về cả trình độ chuyên môn, nghiên cứu khoa học, kỹ năng nghề, phẩm chất và đạo đức nghề nghiệp.

- Yếu tố uy tín cá nhân được đánh giá mức độ rất quan trọng và 69,5% và quan trọng là 30,5%. Điều này cho thấy uy tín cá nhân là yếu tố được GVĐH và các nhà quản lý giáo dục đánh giá cao trong việc xây dựng chính sách phát triển đội ngũ GVĐH, bởi uy tín cá nhân được hình thành từ trình độ, kỹ năng nghề nghiệp trong lĩnh vực chuyên môn; từ đánh giá trong giới khoa học về chất lượng các công trình nghiên cứu khoa học và sự ghi nhận của hệ thống giáo dục về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp. Uy tín cá nhân thể hiện rõ giá trị của GVĐH, là nhân tố quyết định sự thành bại của các nhà quản lý. Với vai trò quan trọng như vậy, bên cạnh việc đội ngũ GVĐH cần tạo dựng uy tín cá nhân, nhà quản lý, người lãnh đạo cần có những chính sách nhằm ghi nhận những đóng góp của GVĐH để giúp GVĐH duy trì và lan tỏa uy tín cá nhân trong lĩnh vực chuyên môn, trong hệ thống giáo dục.

Trong mọi hình thái phát triển xã hội, GVĐH luôn là lao động tạo ra giá trị cốt lõi nhất trong hệ thống giáo dục đại học và có đóng góp vô cùng to lớn đối với việc đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển KT-XH. GVĐH là nhân lực đặc biệt, vừa thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội, vừa thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học với những sản phẩm trí tuệ có giá trị trực tiếp và gián tiếp cho xã hội. Tuy nhiên, việc ghi nhận, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo, trong đó có GVĐH ở Việt Nam nói chung và Đại học Thái Nguyên nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế, chưa thỏa đáng. GVĐH không có bảng lương riêng, vẫn xếp chung bảng lương với công chức, hành chính thông thường; chế độ đãi ngộ đối với GVĐH có uy tín, có học hàm, học vị cao còn hạn chế; chính sách tôn vinh GVĐH có nhiều quy định ràng buộc và thiếu nhất quán. Do đó, cần có những chính sách thỏa đáng trong việc tôn vinh, ghi nhận uy tín của GVĐH trong hệ thống giáo dục.

- Yếu tố số lượng các công trình nghiên cứu khoa học cũng được đánh giá cao (rất quan trọng: 56%; quan trọng: 44%). Giảng dạy và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ song hành của GVĐH, do đó bên cạnh chất lượng các công trình nghiên cứu, thì số lượng các công trình nghiên cứu cũng là một yếu tố cần quan tâm, bởi vì số lượng công trình nghiên cứu chính là kết quả công bố công khai để đánh giá năng lực nghiên cứu, tần suất nghiên cứu của GVĐH. Ở Việt Nam hiện nay, việc đăng kí, đề xuất các đề tài nghiên cứu khoa học các cấp còn khá phức tạp, nhiều thủ tục; cơ chế hợp tác thiếu linh hoạt, kinh phí hạn chế cho nên số lượng các công trình nghiên cứu khoa học chưa thực sự tương xứng với tiềm năng của đội ngũ GVĐH nói riêng và đội ngũ các nhà khoa học nói chung. Vì vậy, cần có những cơ chế, chính sách nhằm đẩy mạnh hợp tác quốc tế, liên kết trong hoạt động khoa học và công nghệ.

- Mọi quan hệ xã hội được đánh giá ở mức độ bình thường là 39% và mức độ không quan trọng là 61%. Kết quả khảo sát cho thấy đa số ý kiến của GVĐH và các nhà quản lý cho rằng mối quan hệ xã hội không phải là yếu tố quá quan trọng chính sách phát triển đội ngũ GVĐH. Điều này có thể lí giải rằng, mối quan hệ xã hội của mỗi cá nhân được hình thành từ nhiều yếu tố, trong đó có uy tín về chuyên môn, uy tín trong nghiên cứu khoa học và uy tín cá nhân trong đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp, qua đó thiết lập và tạo dựng mối quan hệ xã hội tương ứng. Chính sách tạo ra cơ chế, tạo ra các điều kiện để tạo dựng uy tín cá nhân, còn việc tạo dựng, duy trì và phát triển mối quan hệ xã hội là do bản thân GVĐH.

Như vậy, trong các yếu tố thuộc về TSVH của GVĐH, có những yếu tố có vai trò rất quan trọng mà các nhà lãnh đạo, chủ thể thiết kế chính sách phát triển đội ngũ GVĐH cần phải hết sức quan tâm, đó là: Trình độ chuyên môn; Kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm; Chất lượng các công trình nghiên cứu; Số lượng các công trình nghiên cứu; Đạo đức nghề nghiệp và Uy tín cá nhân.

3. Kết luận

Từ những kết quả nghiên cứu đã được thực hiện có thể thấy, GVĐH là loại lao động đặc biệt quan trọng, là nhân lực có giá trị đặc biệt. Đó là những TSVH đối với GVĐH; trong đó có những yếu tố có vai trò hết sức quan trọng mà chủ thể ban hành chính sách phát triển đội ngũ GVĐH cần đặc biệt quan tâm trong quá trình xây dựng, thiết kế chính sách. Việc tìm hiểu, đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố thuộc TSVH của GVĐH là rất cần thiết, đặc biệt trong việc thiết kế, xây dựng chính sách phát triển đội ngũ GVĐH trong các cơ sở giáo dục đại học nhằm đề cao giá

trị của GVĐH, phát huy TSVH của GVĐH, đảm bảo sự phát triển về quy mô với cơ cấu hợp lý, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học đáp ứng mục tiêu của các cơ sở giáo dục đại học và nhu cầu của xã hội. Tuy nhiên, như đã trình bày, ở Việt Nam, việc nhận diện và khẳng định giá trị của TSVH của GVĐH chưa được bàn đến một cách rõ ràng và cụ thể trong các chính sách phát triển giáo dục nói chung và chính sách phát triển đội ngũ GVĐH tại các cơ sở giáo dục đại học nói riêng. Chính vì vậy, trong bối cảnh, xu thế phát triển và hội nhập quốc tế về khoa học và giáo dục, cần phải có những đổi mới nhận thức về vai trò của GVĐH, về tầm quan trọng của TSVH của GVĐH để có những đổi mới nhận thức trong thiết kế chính sách phát triển đội ngũ GVĐH trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Elena Arnăutu, Ioana Panc (2015). *Evaluation Criteria for Performance Appraisal of Faculty Member*. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 203, 386-392.
- Jacod Jeketule Soko (2018). *Intangible Assets for Sustainable Competitive Advantage in Institutes of Higher Learning*. Msingi Journal, Department of Educational Foundations, Kenyatta University, Kenya, 104-147.
- Kristine Lamm West, Elton Mykerezi (2011). *Teachers' unions and compensation: The impact of collective bargaining on salary schedules and performance pay schemes*. Economics of Education Review, 30/1, 99-108.
- Mai Hà (2010) *Đặc điểm của lao động nghiên cứu khoa học và công nghệ*. Tạp chí Chính sách, Quản lý Khoa học và Công nghệ, số 1, tập 1, tr 4-10.
- Mai Hà (2019). *Đổi mới và tính khoa học của thuật ngữ "Đổi mới" theo nghĩa "Innovation" trong các nghiên cứu chính sách ở Việt Nam*. Tạp chí Xã hội học, số 3, tr 3-10.
- Nguyễn Thị Thu Hương (2012). *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Luật học, 28, tr 110-116.
- Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục đại học*. Luật số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019.
- Trần Khánh Đức (2010). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Vũ Cao Đàm (2011). *Giáo trình Khoa học chính sách*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.