

NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

1. Tên luận án: *Nghiên cứu chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ*
2. Mã số: 9340101 Ngành: Quản trị kinh doanh
3. Họ và tên nghiên cứu sinh: Nguyễn Ái Nhân - Khoá đào tạo: 2021
4. Chức danh, học vị, họ và tên người hướng dẫn:
 - PGS. TS. Trương Tân Quân - hướng dẫn chính: Hiệu trưởng
 - PGS. TS. Hoàng Trọng Hùng - hướng dẫn phụ: Trưởng Khoa Quản trị kinh doanh
5. Cơ sở đào tạo: Trường Đại học Kinh tế, Đại học Huế
6. Những đóng góp mới của luận án:

** Về mặt học thuật*

Nghiên cứu đề xuất và kiểm định thành công cách tiếp cận chất lượng nguồn nhân lực theo hướng năng lực động và hành vi thực hiện, vượt ra khỏi các tiêu chí tĩnh truyền thống (bằng cấp, thâm niên), qua đó mở rộng khung đo lường chất lượng nguồn nhân lực trong nghiên cứu quản trị.

Nghiên cứu đã định nghĩa về chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng theo hướng nhấn mạnh đến năng lực của giảng viên. Chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng đề cập đến đội ngũ giảng viên thể hiện năng lực chuyên môn mạnh mẽ, không ngừng nỗ lực cải tiến và gắn kết sâu sắc với các giá trị cốt lõi của tổ chức.

** Về mặt lý luận*

Luận án đã hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt tại các cơ sở giáo dục trình độ cao đẳng, qua đó góp phần bổ sung và hoàn thiện khung lý thuyết nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế.

Luận án làm rõ cơ chế tác động gián tiếp của các yếu tố tổ chức đến chất lượng nguồn nhân lực thông qua các biến trung gian tâm lý – nhận thức (niềm tin vào tổ chức, nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ), thay vì chỉ xác định mối quan hệ trực tiếp như nhiều nghiên cứu trước. Bằng cách này, nghiên cứu không chỉ giải quyết một khoảng cách quan trọng trong tài liệu mà còn đặt nền tảng cho việc phát triển mô hình lý thuyết và các nghiên cứu thực nghiệm trong tương lai, tập trung vào việc thúc đẩy sự hiểu biết và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng.

** Những luận điểm mới từ kết quả nghiên cứu và khảo sát của luận án*

Luận án xây dựng và kiểm định mô hình tích hợp dựa trên khung lý thuyết SOR và lý thuyết trao đổi xã hội bằng SEM đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm mới, khẳng định vai trò trung tâm của các yếu tố “mềm” trong quản trị nguồn nhân lực giáo dục. Kết quả nghiên cứu bổ sung bằng chứng thực nghiệm có hệ thống cho bối cảnh các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ, một lĩnh vực còn ít được nghiên cứu.

Nghiên cứu chỉ ra rằng văn hóa học tập tổ chức và môi trường làm việc là yếu tố thiết yếu trong việc tạo ra nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ. Khi các trường cao đẳng thiết lập một văn hóa học tập tổ chức và môi trường làm việc vững mạnh, điều đó sẽ gửi thông điệp đến đội ngũ giảng viên của họ rằng các nhiệm vụ cần tham gia trong trường là quan trọng. Khi đội ngũ giảng viên nhận thức được tầm quan trọng của nhiệm vụ, họ sẽ nhận thức được tầm quan trọng đó và cố gắng chia sẻ kiến thức của mình với đồng nghiệp, sinh viên và cộng đồng.

Luận án cũng đã đề xuất phương hướng và hệ thống giải pháp có cơ sở khoa học và thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững giáo dục nghề nghiệp và thị trường lao động khu vực trong những năm tới.

Người hướng dẫn khoa học
(hướng dẫn chính)

Người hướng dẫn khoa học
(hướng dẫn phụ)

Nghiên cứu sinh

PGS. TS. Trương Tấn Quân

PGS. TS. Hoàng Trọng Hùng

Nguyễn Ái Nhân

NEW FINDINGS OF THE DOCTORAL DISSERTATION

1. Dissertation title: *Research on the quality of human resources of the colleges in the South Central region of Vietnam*

2. Program Code: 9340101

Program: Business Administration

3. Name of doctoral candidate: Nguyen Ai Nhan - Training cohort: 2021

4. Title, Degree, and Name of Supervisors:

- Assoc. Prof. Dr. Truong Tan Quan - Main Supervisor: Rector of University of Economics, Hue University

- Assoc. Prof. Dr. Hoang Trong Hung - Co-Supervisor: Head of the Business Administration Department, University of Economics, Hue University

5. Training Institution: University of Economics, Hue University

6. New findings of the dissertation:

** Academical findings*

The study proposed and successfully validated a human resource quality approach based on dynamic competencies and performance behaviors, moving beyond traditional static criteria (degrees, seniority), thereby expanding the framework for measuring human resource quality in management research.

The study defined human resource quality at colleges with an emphasis on faculty competency. Human resource quality of colleges referred to a faculty team that demonstrates strong professional competence, continuously strives for improvement, and is deeply committed to the core values of the organization.

** Theoretical findings*

The dissertation systematized and clarified the theoretical basis of human resource quality in vocational education, particularly at college-level educational institutions, thereby contributing to supplementing and perfecting the theoretical framework for research on human resource quality in the context of educational reform and international integration.

The dissertation clarified the indirect mechanism of organizational factors affecting human resource quality through psychological-cognitive mediating variables (belief in the organization, perception of the importance of the task), rather than simply identifying a direct relationship as various previous studies had done. In this way, the

study not only addressed an important gap in the literature but also laid the foundation for the development of theoretical models and future empirical studies focused on promoting understanding and improving human resource quality at colleges.

** New conclusions drawn from the research and survey results of the dissertation*

The dissertation, which developed and tested an integrated model based on the theoretical framework Stimulus-Organism-Response (SOR) and Social Exchange Theory (SET) using Structural Equation Modeling SEM, provided new empirical evidence confirming the central role of “soft” factors in educational human resource management. The research results added systematic empirical evidence for the context of colleges in the South Central region of Vietnam, an area that had not been much studied.

Research revealed that organizational learning culture and work environment were essential factors in creating awareness of the importance of tasks. When colleges established a strong organizational learning culture and work environment, a message was sent to their faculty that the tasks they needed to participate in at the college were important. When faculty recognized the importance of the task, they recognized that importance and strived to share their knowledge with colleagues, students, and the community.

The dissertation also proposed directions and a system of scientifically and practically grounded solutions to improve the quality of colleges' human resources in the South Central region of Vietnam, meeting the requirements for sustainable development of regional vocational education and labor market in the coming years.

Doctoral candidate

Supervisors

Main Supervisor

Co-Supervisor

**Nguyen Ai Nhan
Hung**

Assoc.Prof.Dr.Truong Tan Quan Assoc.Prof.Dr.Hoang

Trong