

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN ÁI NHÂN

NGHIÊN CỨU CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC NAM TRUNG BỘ

TÓM TẮT
LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

HUẾ, 2026

0

PHẦN I. MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong tiến trình phát triển NNL chất lượng cao, Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) giữ vai trò trung tâm, trong đó Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) giữ vai trò đặc biệt trong việc cung ứng lao động kỹ thuật lành nghề. Nguồn nhân lực trong GDNN, bao gồm đội ngũ giảng viên, chuyên viên và cán bộ quản lý, không chỉ là người truyền đạt kỹ năng mà còn là người đồng hành, định hướng và hỗ trợ người học phát triển toàn diện (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, 2023; Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2020). Tuy nhiên, thực tế cho thấy, chất lượng đội ngũ giảng viên, chuyên viên và cán bộ quản lý ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế như: tỷ lệ đạt trình độ cao còn thấp, kỹ năng nghề thực hành chưa đồng đều, và năng lực số còn yếu, chưa sẵn sàng thích ứng với yêu cầu phát triển kinh tế số và kinh tế xanh (ADB, 2022).

Đánh giá của các cơ quan quản lý và nghiên cứu cho thấy, chất lượng nhân lực tại các cơ sở GDNN khu vực Nam Trung Bộ vẫn còn nhiều vấn đề đáng quan tâm như: thiếu hụt giảng viên có trình độ kỹ năng nghề cao, năng lực ứng dụng công nghệ còn yếu, và đặc biệt là thiếu nguồn lực đáp ứng cho các ngành nghề mới theo chuẩn khu vực ASEAN. Trong khi đó, các công trình nghiên cứu trước đây chưa có nhiều công trình tập trung vào chất lượng nguồn nhân lực trong các trường cao đẳng nghề. Hơn nữa, chưa có nghiên cứu thực chứng nào tập trung vào thực trạng và cơ chế tác động của chính sách tổ chức đến chất lượng NNL tại các trường cao đẳng thuộc khu vực Nam Trung Bộ, là một khu vực kinh tế trọng điểm.

Việc đánh giá chất lượng NNL chỉ dựa trên các thuộc tính tĩnh (học vấn, sức khỏe) là chưa đầy đủ, vì chúng không phản ánh đầy đủ tiềm năng thực hiện công việc và phát triển của cá nhân. Vì vậy, nghiên cứu chất lượng NNL trong GDNN sẽ lấp đầy khoảng trống này, đồng thời tạo ra một khung lý thuyết bằng cách phát triển một công cụ đo lường chuyên biệt (thang đo dựa trên năng lực), để các trường có thể tham chiếu. Nghiên cứu này xây dựng thang đo dựa vào năng lực, bao gồm khả năng đổi mới và thích ứng tại nơi làm việc, chia sẻ kiến thức, cam kết với tổ chức và thái độ làm việc chuyên nghiệp, giúp nhìn nhận giá trị thực tế. Qua đó, làm cơ sở để các trường có thể đánh giá, quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chuyên viên và nhà quản lý từ đó đảm bảo chất lượng đào tạo và đóng góp vào phát triển kinh tế xã hội.

Với những lý do đã nêu, tác giả lựa chọn đề tài: ***“Nghiên cứu chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ”*** làm luận án tiến sĩ.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu chung

Đánh giá thực trạng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ, từ đó đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng ở khu vực này.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục, đặc biệt tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trình độ cao đẳng; tổng quan các nghiên cứu có liên quan làm nền tảng cho đề tài.

- Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ.

- Xác định và đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ.

- Đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ trong giai đoạn 2019 – 2023.

4. Đóng góp của luận án

4.1. Về 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, trong đó luận án đã hệ thống hóa các khái niệm, chỉ tiêu đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp nói chung và trường cao đẳng nói riêng.

Việc 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, qua đó thể hiện rõ tính mới, tính độc lập và đóng góp riêng của luận án. Việc 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, qua đó thể hiện rõ tính mới, tính độc lập và đóng góp riêng của luận án.

4.2. Về thực tiễn

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.

Nghiên cứu đã đưa ra các khuyến nghị cụ thể cho các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo ở khu vực Nam Trung Bộ về việc xây dựng cơ chế phối hợp vùng, chính sách đầu tư và thu hút nhân tài phù hợp với đặc thù kinh tế xã hội của khu vực.

5. Kết cấu luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và kiến nghị, Danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án được cấu trúc thành 4 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức và chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng

Chương 2: Phương pháp nghiên cứu, giả thuyết và mô hình nghiên cứu

Chương 3: Thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ

Chương 4: Thảo luận và các hàm ý quản trị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ.

PHẦN II. NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC VÀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.1. Cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức và chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực (human resources) là một khái niệm then chốt, phản ánh vai trò trung tâm của con người trong mọi hoạt động phát triển kinh tế xã hội của tổ chức và quốc gia. Theo cách tiếp cận truyền thống, nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ sức lao động, thể hiện qua năng lực và phẩm chất của con người có thể huy động vào quá trình sản xuất và cung ứng dịch vụ.

1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng

Nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng là một bộ phận không thể thiếu trong hệ thống nguồn nhân lực quốc gia, đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện sứ mệnh đào tạo nhân

lực trình độ cao nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh đổi mới, hội nhập và phát triển.

1.1.3. Đặc điểm nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng

Nguồn nhân lực trong các trường cao đẳng giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm chất lượng đào tạo và thực hiện sứ mệnh giáo dục nghề nghiệp trình độ cao. Đây là lực lượng lao động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm các hoạt động quản lý, giảng dạy, nghiên cứu và hỗ trợ trong nhà trường. Đặc điểm nổi bật nhất của nguồn nhân lực trong các trường cao đẳng là tính đặc thù nghề nghiệp cao, gắn liền với lao động trí tuệ và yêu cầu chuyên môn sâu trong bối cảnh của nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế.

1.1.4. Chất lượng nguồn nhân lực

1.1.5. Các tiêu chí phản ánh chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức và chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng

1.1.5.1. Các tiêu chí phản ánh chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức

1.1.5.2. Các tiêu chí phản ánh chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng

1.1.5.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng theo quan điểm của tác giả

1.1.6. Kinh nghiệm quốc tế về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng

1.2. Tổng quan nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức và chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng

1.2.1. Các công trình nghiên cứu quốc tế về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục

1.2.1.1. Những nghiên cứu về nội dung và các đặc điểm của chất lượng nguồn nhân lực giáo dục

1.2.1.2. Những nghiên cứu về các kỹ năng, năng lực của nguồn nhân lực giáo dục

1.2.1.3. Những nghiên cứu về việc đổi mới công tác quản lý nguồn nhân lực đối với giáo viên dạy nghề

1.2.1.4. Những nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực giáo dục

1.2.2. Các công trình nghiên cứu trong nước về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục

1.2.2.1. Các công trình nghiên cứu về nội dung và đặc điểm của nguồn nhân lực giáo dục

1.2.2.2. Các công trình nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực giáo dục và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục

1.2.2.3. Các công trình nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo nghề

1.2.2.4. Các công trình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực giáo dục

1.2.3. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu

1.2.4. Nhận diện khoảng trống nghiên cứu

Một là, các nghiên cứu trước đây chưa cho thấy được thang đo nào phù hợp nhằm đo lường chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng tại Việt Nam. Tổng hợp những nghiên cứu về các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL, theo tác giả, trong bối cảnh các trường cao đẳng tại Việt Nam ngày càng chủ động hơn, xu thế tự chủ tài chính và tính cạnh tranh, năng động của các trường đang dần tăng lên đòi hỏi cán bộ giảng viên tại các trường cao đẳng cần thể hiện được các năng lực thích ứng/ứng biến, năng lực chuyên môn (khả năng tri thức) và chia sẻ tri thức, và đặc biệt là thái độ tích cực/cam kết với tổ chức của mình (phần quan trọng của tâm lực).

Hai là, chưa có các công trình nghiên cứu để đo lường, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng tại Việt Nam nói chung và khu vực Nam Trung Bộ nói riêng, từ đó làm cơ sở cho việc hoạch định các giải pháp.

Ba là, chưa có các nghiên cứu đi sâu vào tìm hiểu, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng. Đặc biệt, chưa có các nghiên cứu để giải thích cơ chế tác động của các chính sách nhân sự nói chung đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng.

CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU, GIẢ THUYẾT VÀ MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Quy trình nghiên cứu

2.1.1.1. Nghiên cứu định tính

2.1.1.2. Nghiên cứu định lượng

2.1.2. Phương pháp thu thập thông tin

2.1.3. Phương pháp chọn mẫu và xác định quy mô mẫu

2.1.4. Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

2.1.4.1. Làm sạch dữ liệu và kiểm định phân phối chuẩn

2.1.4.2. Thống kê mô tả

2.1.4.3. Kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha

2.1.4.4. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

2.1.4.5. Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

2.1.4.6. Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)

2.2. Lý thuyết nền tảng cho đề xuất mô hình và giả thuyết nghiên cứu

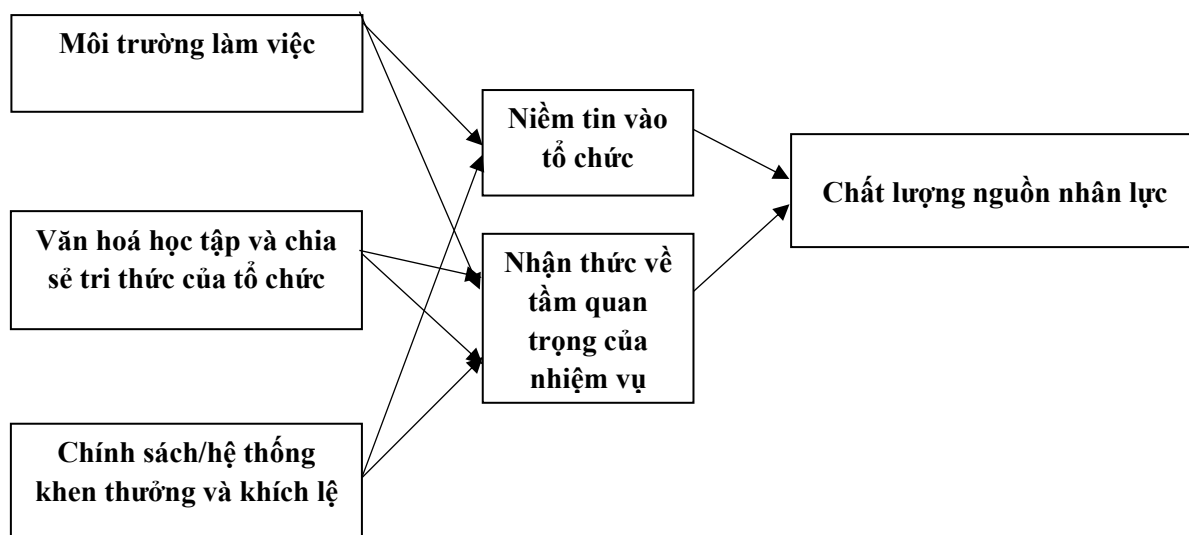
2.2.1. Lý thuyết SOR (Stimulus-Organism-Response)

Để hiểu quá trình ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng, nghiên cứu này sử dụng lý thuyết SOR được đề xuất bởi Mehrabian và Russell (1974). SOR mô tả sự liên kết giữa tác nhân kích thích (Stimulus), quá trình, cơ chế hay kết quả cảm xúc (Organism) và cuối cùng tác động đến các phản ứng hành vi của con người (Response).

2.2.2. Lý thuyết trao đổi xã hội SET (social exchange theory)

Trong nghiên cứu này, bằng việc áp dụng lý thuyết trao đổi xã hội, tác giả lập luận rằng khi tổ chức hay các trường cao đẳng thực hiện tốt các chính sách của tổ chức như môi trường làm việc, văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức, chính sách đào tạo và phát triển, chính sách khen thưởng và khích lệ (sự kích thích), điều này sẽ khiến cho nhân viên cảm thấy tin tưởng vào tổ chức của họ, và họ sẽ nỗ lực để có những đóng góp trở lại đối với tổ chức của mình như nỗ lực nâng cao kiến thức, năng lực và thái độ cam kết gắn bó với tổ chức.

2.3. Giả thuyết và mô hình nghiên cứu đề xuất



Hình 2.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC NAM TRUNG BỘ

3.1. Tổng quan về các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ

3.1.1. Về số lượng các trường cao đẳng

Bảng 3.1. Hệ thống các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ (2019-2023)

Năm	2019	2020	2021	2022	2023
Tổng số trường	44	44	38	37	36
Theo loại hình					
Công lập	33	33	28	27	25
Ngoài công lập	11	11	10	10	11
Theo cấp quản lý					
Trung ương	17	17	14	13	13
Địa phương	27	27	24	24	23

3.1.2. Về giảng viên

**Bảng 3.2. Số lượng giảng viên của các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ giai
đoạn 2019-2023**

Năm	2019	2020	2021	2022	2023
Tổng số (người)	4418	3962	2969	2795	2732
Theo giới tính					
Nam	2195	2078	1431	1337	1359
Nữ	2223	1884	1538	1458	1373
Theo loại hình					
Công lập	3690	3326	2412	2287	2293
Ngoài công lập	728	636	557	508	439

Theo cấp quản lý					
Trung ương	2159	1899	1275	1067	1080
Địa phương	2259	2063	1694	1728	1652
Theo trình độ chuyên môn					
Trên đại học	2448	2292	1851	1816	1755
Đại học, cao đẳng	1943	1637	1099	966	930
Trình độ khác	24	31	19	13	47

3.2. Kết quả nghiên cứu định tính

Nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn 9 nhà quản lý cấp cao tại các trường cao đẳng để xác nhận các yếu tố chính dùng để đo lường chất lượng nguồn nhân lực.

Bảng 3.3. Đặc điểm mẫu phỏng vấn chuyên gia

Đặc điểm	Phân nhóm	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	7	77,8
	Nữ	2	22,2
Trình độ học vấn	Đại học	0	0
	Thạc sĩ	3	33,3
	Tiến sĩ	6	66,7
Thâm niên	5 năm trở xuống	0	0
	Từ 6 đến 10 năm	1	11,1
	Từ 11 đến 20 năm	6	66,7
	Trên 20 năm	2	22,2
Vị trí	Hiệu trưởng	4	44,4
	Phó Hiệu trưởng	5	55,6
Lĩnh vực	Tư thực	4	44,4
	Công lập	5	55,6

Dựa trên ý kiến thu thập được, chất lượng nguồn nhân lực trong các cơ sở GDNN, đặc biệt là cấp cao đẳng, thường được đánh giá bằng một số tiêu chí chính. Các yếu tố được đồng thuận rộng rãi nhất bao gồm: Đổi mới và khả năng thích ứng; Kiến thức chuyên môn (khả năng tri thức); Chia sẻ kiến thức và Cam kết với tổ chức.

Bảng 3.4. Các tiêu chí thang đo chất lượng nguồn nhân lực

Nguồn	Mã số	Yếu tố	Tiêu chí gốc	Tiêu chí đã điều chỉnh sau phỏng vấn
Nham et al. (2020)	DM1	Năng lực đổi mới và ứng biến	Tôi thích thử các ý tưởng mới.	Tôi thích tìm kiếm các ý tưởng mới.
	DM2		Tôi tìm kiếm những cách mới để làm việc.	Tôi thường tìm kiếm các cách tiếp cận mới để thực hiện công việc.
	DM3		Tôi thường xuyên ứng biến các phương pháp để giải quyết vấn đề khi chưa có câu trả lời rõ ràng.	Tôi thường linh hoạt/ứng biến các phương pháp để giải quyết vấn đề.
	DM4		Tôi tự coi mình là người sáng tạo và độc đáo trong suy nghĩ và hành vi.	Tôi tin rằng tôi luôn sáng tạo trong cả suy nghĩ và hành động.
Shamim et al. (2019)	TT1	Khả năng tri thức	Kiến thức của tôi giúp tôi trong các hoạt động giải quyết vấn đề hàng ngày.	Tôi có đủ kiến thức chuyên môn trong công việc.
	TT2		Kiến thức của tôi giúp tôi phục vụ khách hàng tốt hơn.	Tôi có đủ các kỹ năng liên quan trong công việc.
Sahibzada et al. (2022) & Nham et al. (2020)	CSTT1	Chia sẻ tri thức		Tôi luôn sẵn lòng chia sẻ kinh nghiệm trong công việc của mình với đồng nghiệp và sinh viên.

Nguồn	Mã số	Yếu tố	Tiêu chí gốc	Tiêu chí đã điều chỉnh sau phỏng vấn
	CSTT2		Khi tôi học được kỹ năng mới hoặc có được thông tin mới, tôi nói với đồng nghiệp về điều đó.	Tôi luôn sẵn lòng chia sẻ kiến thức chuyên môn và kỹ năng với đồng nghiệp và sinh viên.
	CSTT3		Tôi thường xuyên chia sẻ thông tin, kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cho đồng nghiệp.	Tôi thường xuyên chia sẻ ý tưởng, ý kiến và thông tin trong công việc với đồng nghiệp để quá trình làm việc hiệu quả hơn.
Meyer and Allen (1991)	CK1	Cam kết với tổ chức	Tôi không cảm thấy như 'một phần của gia đình' tại tổ chức của tôi.	Tôi cảm thấy như một thành viên trong gia đình tại trường tôi đang công tác.
	CK2			Tôi luôn cố gắng thực hiện nhiệm vụ của mình trong phạm vi trách nhiệm.
	CK3		Tổ chức này có ý nghĩa cá nhân rất lớn đối với tôi.	Trường đang công tác có ý nghĩa quan trọng đối với tôi.
	CK4		Ngay lúc này, việc ở lại tổ chức của tôi là vấn đề cần thiết cũng như mong muốn.	Gắn bó với ngôi trường đang công tác là cần thiết đối với tôi.

3.3. Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ

3.3.1. Thống kê mô tả mẫu

3.3.1.1. Đối với khảo sát cán bộ quản lý

Bảng 3.5. Đặc điểm mẫu khảo sát cán bộ quản lý

		Số lượng	%
Tuổi	Dưới 30	7	3,3
	Từ 30 đến 40	45	21,3
	Từ 41 đến 50	94	44,5
	Trên 50	65	30,8
Giới tính	Nam	121	57,3
	Nữ	90	42,7
Trình độ học vấn	Đại học	22	10,4
	Thạc sĩ	172	81,5
	Tiến sĩ	17	8,1
Chức vụ hiện tại	Hiệu trưởng	15	8,1
	Phó hiệu trưởng	20	9,5
	Trưởng phòng/ban	37	17,5
	Phó phòng/ban	26	12,3
	Trưởng khoa	58	27,5
	Phó khoa	30	13,7
	Trưởng bộ môn	18	8,5
	Phó trưởng bộ môn	6	2,8
Loại hình trường	Tư thực	87	41,2
	Công lập	124	58,8

3.3.1.2. Đối với khảo sát giảng viên

Bảng 3.6. Đặc điểm mẫu khảo sát giảng viên

		Số lượng	%
Tuổi	Dưới 30	55	15,1
	Từ 30 đến 40	125	34,3
	Từ 41 đến 50	130	35,7
	Trên 50	54	14,8
Giới tính	Nam	184	50,5
	Nữ	180	49,5
Trình độ học vấn	Đại học	105	28,8
	Thạc sĩ	234	64,3
	Tiến sĩ	25	6,9
Thời gian làm việc	Dưới 6 năm	59	16,2
	Từ 6 đến 10 năm	105	28,8
	Từ 11 đến 20 năm	138	37,9
	Trên 20 năm	62	17,0
Vị trí quản lý	Không	266	73,1
	Có	98	26,9
Loại hình trường	Tư thực	175	48,1
	Công lập	189	51,9

3.3.2. Phân tích dữ liệu sơ bộ**3.3.2.1. Kiểm tra dữ liệu thiếu****3.3.2.2. Kiểm tra dữ liệu ngoại lai****3.3.3. Thống kê mô tả các biến quan sát từ khảo sát cán bộ quản lý****3.3.3.1. Thống kê mô tả các biến quan sát (Kiến thức-Kỹ năng-Thái độ)****3.3.3.2. Thống kê mô tả các biến quan sát từ khảo sát giảng viên (các nhân tố ảnh hưởng)**

Bảng 3.7. Mô tả thông kê chất lượng nguồn nhân lực

		Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
	<i>Năng lực đổi mới và ứng biến</i>				
DM2	Tôi thường tìm các cách thức tiếp cận mới để thực hiện công việc	3,00	5,00	4,29	0,55
DM3	Tôi thường linh hoạt/ứng biến các phương pháp để giải quyết vấn đề	3,00	5,00	4,29	0,58
DM4	Tôi nghĩ rằng tôi luôn sáng tạo trong suy nghĩ và hành động	3,00	5,00	4,18	0,52
	<i>Khả năng tri thức</i>				
TT1	Tôi có đủ các kiến thức chuyên môn trong công việc	3,00	5,00	4,37	0,54
TT2	Tôi có đủ các kỹ năng liên quan trong công việc	3,00	5,00	4,35	0,55
	<i>Chia sẻ tri thức</i>				
CSTT1	Tôi luôn sẵn lòng chia sẻ kinh nghiệm trong công việc của mình với đồng nghiệp và sinh viên	3,00	5,00	4,29	0,54
CSTT2	Tôi luôn sẵn lòng chia sẻ kiến thức chuyên môn và kỹ năng với đồng nghiệp và với sinh viên	3,00	5,00	4,27	0,52
CSTT3	Tôi thường chia sẻ các ý tưởng/ý kiến, thông tin trong công việc với đồng nghiệp để quá trình làm việc hiệu quả và tốt hơn	3,00	5,00	4,27	0,60
	<i>Cam kết với tổ chức</i>				

CK1	Tôi cảm thấy như là một thành viên trong gia đình tại trường tôi đang công tác	2,00	5,00	4,18	0,58
CK3	Trường đang công tác có ý nghĩa quan trọng đối với tôi	2,00	5,00	4,24	0,59
CK4	Gắn bó với ngôi trường đang công tác là cần thiết đối với tôi.	2,00	5,00	4,24	0,59

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

Kết quả thống kê mô tả cho thấy các giá trị trung bình của các biến quan sát dao động từ 4,18 đến 4,37, phản ánh mức độ đồng thuận cao của người trả lời đối với các phát biểu liên quan đến năng lực và cam kết trong công việc. Độ lệch chuẩn dao động từ 0,52 đến 0,60, cho thấy mức độ phân tán thấp và sự thống nhất tương đối trong các phản hồi. Kết quả thống kê mô tả cho thấy các giá trị trung bình của các biến quan sát dao động từ 4,18 đến 4,37, phản ánh mức độ đồng thuận cao của người trả lời đối với các phát biểu liên quan đến năng lực và cam kết trong công việc. Độ lệch chuẩn dao động từ 0,52 đến 0,60, cho thấy mức độ phân tán thấp và sự thống nhất tương đối trong các phản hồi.

3.3.4. Đánh giá thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Bảng 3.8. Kết quả thang đo hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Nhân tố	Cronbach's Alpha	Số hạng mục
Môi trường làm việc	0,661	5
Niềm tin với tổ chức	0,796	6
Văn hóa học tập và chia sẻ tri thức	0,725	6
Chính sách/hệ thống khen thưởng và khích lệ	0,697	4
Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ	0,606	4
Năng lực đổi mới và ứng biến	0,608	4
Khả năng tri thức và chia sẻ tri thức	0,702	5
Cam kết gắn bó với tổ chức	0,683	4

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

Với mức Alpha > 0,6, thang đo được xem là có độ tin cậy ở mức chấp nhận được, thể hiện sự nhất quán tương đối giữa các biến đo lường cùng một khái niệm.

3.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ

3.4.1. Kiểm định giả định phân phối chuẩn

Bảng 3.9. Kiểm định giả định phân phối chuẩn

		Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Môi trường làm việc	MT1	0,22	0,13	-0,56	0,26
	MT2	-0,28	0,13	-1,08	0,26
	MT3	0,05	0,13	-0,67	0,26
	MT4	-0,01	0,13	-0,83	0,26
	MT5	-0,48	0,13	1,44	0,26
Niềm tin vào tổ chức	NT1	-0,18	0,13	0,44	0,26
	NT2	-0,29	0,13	-0,18	0,26
	NT3	-0,25	0,13	0,09	0,26
	NT4	-0,09	0,13	-0,42	0,26
	NT5	-0,27	0,13	0,51	0,26
	NT6	0,00	0,13	0,51	0,26
Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức	VH1	-0,06	0,13	0,48	0,26
	VH2	-0,10	0,13	-0,20	0,26
	VH3	-0,12	0,13	0,14	0,26
	VH4	-0,14	0,13	-1,05	0,26
	VH5	-0,19	0,13	-0,04	0,26
	VH6	-0,23	0,13	0,36	0,26
Chính sách khen thưởng và khích lệ	KT1	-0,40	0,13	0,94	0,26
	KT2	0,13	0,13	-0,92	0,26
	KT3	0,07	0,13	-0,82	0,26

	KT4	-0,20	0,13	-0,09	0,26
Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ	NV1	-0,01	0,13	-0,89	0,26
	NV2	0,09	0,13	-0,75	0,26
	NV3	-0,63	0,13	0,86	0,26
	NV4	-0,09	0,13	-0,41	0,26
Năng lực đổi mới và ứng biến	DM1	0,40	0,13	-0,41	0,26
	DM2	0,01	0,13	-0,54	0,26
	DM3	-0,13	0,13	-0,56	0,26
	DM4	0,18	0,13	0,11	0,26
Khả năng tri thức	TT1	-0,05	0,13	-0,91	0,26
	TT2	-0,03	0,13	-0,79	0,26
Chia sẻ tri thức	CSTT1	0,05	0,13	-0,56	0,26
	CSTT2	0,25	0,13	-0,42	0,26
	CSTT3	-0,19	0,13	-0,56	0,26
Cam kết với tổ chức	CK1	-0,11	0,13	0,17	0,26
	CK2	0,03	0,13	-1,34	0,26
	CK3	-0,20	0,13	-0,07	0,26
	CK4	-0,20	0,13	-0,07	0,26

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

Kết quả trình bày trong bảng sau cho thấy giá trị Skewness dao động từ -0,63 đến 0,40, và giá trị Kurtosis dao động từ -1,34 đến 1,44. Các giá trị này đều nằm trong phạm vi cho phép ($|\text{Skewness}| < 2$ và $|\text{Kurtosis}| < 7$) theo khuyến nghị của Kline (2016) và Hair et al. (2021), cho thấy dữ liệu nghiên cứu đạt phân phối chuẩn chấp nhận được.

3.4.2. Phân tích nhân tố khám phá

Bảng 3.10. Kiểm định KMO và Bartlett's

Hệ số KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)			,890
Kiểm định Bartlett's Test of Sphericity	Giá trị Chi-Square	5727,261	xấp xỉ
	Bậc tự do	703	
	Mức ý nghĩa (Sig.)	,000	

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

3.4.3. Phân tích nhân tố khẳng định

3.4.3.1. Phân tích nhân tố khẳng định đối với chất lượng nguồn nhân lực

Để kiểm định cấu trúc đo lường phù hợp, phân tích nhân tố khẳng định (CFA) được tiến hành riêng cho thang đo chất lượng nguồn nhân lực nhằm xác định mô hình đo lường tối ưu.

Bảng 3.11. So sánh các mô hình CFA cho thang đo chất lượng nguồn nhân lực

Mô hình	χ^2	Df	p	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
Mô hình 1: Mô hình bậc một	557.222	54	0	10,32	0,65	0,57	0,16
Mô hình 2: Mô hình bậc hai (12 biến quan sát)	147.204	49	0	3	0,93	0,91	0,074
Mô hình 3: Mô hình bậc hai (11 biến quan sát)	116.506	39	0	2,99	0,94	0,92	0,074

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

3.4.3.2. Phân tích nhân tố khẳng định với mô hình đầy đủ

3.4.4. Kiểm định độ tin cậy của thang đo

3.4.4.1. Kiểm định độ tin cậy của thang đo của các thành phần đo lường chất lượng nguồn nhân lực

Kết quả đánh giá giá trị và độ tin cậy của mô hình đo lường thông qua CFA.

Bảng 3.12. Giá trị cấu trúc của mô hình đo lường chất lượng nguồn nhân lực

Nhân tố	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	V1	V2	V3	V4
Cam kết với tổ chức (V1)	0,748	0,504	0,337	0,783	0,71			
Năng lực đổi mới và ứng biến (V2)	0,804	0,581	0,314	0,851	0,392***	0,762		
Khả năng tri thức (V3)	0,742	0,590	0,305	0,744	0,552***	0,327***	0,768	
Chia sẻ tri thức (V4)	0,757	0,512	0,337	0,768	0,580***	0,560***	0,537***	0,715

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

3.4.4.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo của tất cả các biến trong mô hình nghiên cứu

Bảng 3.13. Giá trị cấu trúc của mô hình đo lường của mô hình tổng thể

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	V1	V2	V3	V4	V5	V6
Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức (V1)	0,827	0,546	0,331	0,841	0,739					
Môi trường làm việc (V2)	0,793	0,495	0,322	0,830	0,294***	0,703				
Niềm tin vào tổ chức (V3)	0,837	0,509	0,447	0,848	0,520***	0,484***	0,714			
Chính sách khen thưởng và khích lệ (V4)	0,760	0,613	0,245	0,760	0,203**	0,390***	0,495***	0,783		
Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ (V5)	0,741	0,591	0,390	0,759	0,367***	0,286***	0,404***	0,224**	0,769	
Chất lượng nguồn nhân lực (V6)	0,797	0,498	0,447	0,814	0,575***	0,568***	0,668***	0,458***	0,624***	0,706

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

Tổng thể, kết quả này chứng minh rằng các thang đo trong mô hình nghiên cứu đều đạt độ tin cậy, giá trị hội tụ, và giá trị phân biệt, đảm bảo cơ sở vững chắc cho việc tiếp tục phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) ở bước tiếp theo.

3.4.5. Kiểm định sai lệch phương pháp chung (Common Method Bias)

3.4.6. Phân tích mô hình cấu trúc (SEM)

Kết quả ước lượng mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) được trình bày cho thấy mô hình nghiên cứu phù hợp tốt với dữ liệu khảo sát và phần lớn các giả thuyết được chấp nhận.

Bảng 3.14. Mối quan hệ trực tiếp

	Niềm tin vào tổ chức	Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ	Chất lượng nguồn nhân lực
Môi trường làm việc	0,25***	0,16*	0,23***
Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức	0,39***	0,31***	0,23***
Chính sách khen thưởng và khích lệ	0,32***	0,12ns	0,12 ^{ns}
Niềm tin vào tổ chức			0,25**
Nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ			0,33***
<i>Biến kiểm soát</i>			
Giới tính			0,05 ^{ns}
Tuổi			0,08 ^{ns}
Trình độ			-0,06 ^{ns}
Thời gian làm việc			0,03 ^{ns}
Vị trí quản lý			0,08 ^{ns}
Loại hình trường			-0,11*

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

Bảng 3.15. Mối quan hệ gián tiếp

	Thông qua nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ	Thông qua niềm tin vào tổ chức
Môi trường làm việc	0,06*	0,08**
Văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức	0,11**	0,12**
Chính sách khen thưởng và khích lệ	n/a	0,10**

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu khảo sát của tác giả)

Kết quả phân tích các mối quan hệ trực tiếp, ước lượng từ mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM) được trình bày (Bảng 3.14) cho thấy mô hình nghiên cứu phù hợp tốt với dữ liệu khảo sát và phần lớn các giả thuyết được chấp nhận. Cụ thể, môi trường làm việc có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến niềm tin vào tổ chức ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$) và nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ ($\beta = 0,16$; $p < 0,05$). Yếu tố văn hoá học tập và chia sẻ tri thức của tổ chức có tác động mạnh mẽ và có ý nghĩa đến niềm tin vào tổ chức ($\beta = 0,39$; $p < 0,001$) và nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ ($\beta = 0,31$; $p < 0,001$). Đối với chính sách khen thưởng và khích lệ, kết quả cho thấy yếu tố này có ảnh hưởng tích cực đáng kể đến niềm tin vào tổ chức ($\beta = 0,32$; $p < 0,001$), nhưng không có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ ($\beta = 0,12$; $p > 0,05$). Niềm tin vào tổ chức có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa đến chất lượng nguồn nhân lực ($\beta = 0,25$; $p < 0,01$). Đồng thời, nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ cũng tác động mạnh và có ý nghĩa đến chất lượng nguồn nhân lực ($\beta = 0,33$; $p < 0,001$).

Kết quả phân tích các mối quan hệ gián tiếp (Bảng 3.15) cho thấy hai biến trung gian – nhận thức về tầm quan trọng của nhiệm vụ và niềm tin vào tổ chức – đều đóng vai trò trung gian trong mối quan hệ giữa các yếu tố tổ chức và chất lượng nguồn nhân lực.

3.5. Đánh giá chung về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ

3.5.1. Ưu điểm

3.5.2. Hạn chế

3.5.3. Nguyên nhân

3.5.3.1. Nguyên nhân trực tiếp

3.5.3.2. Nguyên nhân sâu xa

CHƯƠNG 4: THẢO LUẬN VÀ CÁC HÀM Ý QUẢN TRỊ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC NAM TRUNG BỘ

4.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu và cơ sở đề xuất các hàm ý quản trị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các Trường Cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ

4.1.1. Thảo luận kết quả nghiên cứu

4.1.2. Cơ sở đề xuất hàm ý quản trị

4.2. Định hướng quản trị trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ

4.2.1. Phát triển văn hóa học tập và chia sẻ tri thức

4.2.2. Hoàn thiện môi trường làm việc, tạo không khí cởi mở

4.2.3. Củng cố niềm tin vào tổ chức và nhận thức nhiệm vụ

- 4.2.4. Đổi mới chính sách khen thưởng và khích lệ theo hướng hiệu quả***
- 4.2.5. Nâng cao năng lực số và chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp***
- 4.2.6. Thúc đẩy hợp tác với doanh nghiệp và gắn kết chương trình đào tạo với thực tiễn***
- 4.2.7. Tăng cường tự chủ và nâng cao năng lực quản trị nguồn nhân lực***
- 4.3. Một số chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng***
 - 4.3.1. Chính sách đối với đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý***
 - 4.3.2. Chính sách nâng cao chất lượng đào tạo***
 - 4.3.3. Chính sách vĩ mô và phối hợp***

PHẦN IV. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Đóng góp của luận án về mặt lý thuyết

Thứ nhất, 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. 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.

Thứ hai, 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, qua đó thể hiện rõ tính mới, tính độc lập và đóng góp riêng của luận án.

Thứ ba, 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.

Thứ tư, nghiên cứu 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. Những giảng viên này không chỉ sở hữu các kỹ năng và chuyên môn thiết yếu cần thiết cho vai trò của họ mà còn tích cực tham gia chia sẻ kiến thức, thể hiện sự linh hoạt trong việc ứng phó với những thách thức mới và thể hiện sự gắn kết tình cảm mạnh mẽ và lòng trung thành với tổ chức của họ. Bên cạnh đó, chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng còn bao gồm sự cam kết mạnh mẽ của giảng viên đối với trường của họ.

Thứ năm, 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.

1.2. Đóng góp của luận án về mặt thực tiễn

Thứ nhất, đề tài đã cung cấp một bức tranh toàn cảnh về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ giai đoạn 2019–2023, qua đó chỉ rõ những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân, làm cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các giải pháp cải thiện.

Thứ hai, 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.

Thứ ba, đề tài đã đưa ra các khuyến nghị cụ thể cho các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo ở khu vực Nam Trung Bộ về việc xây dựng cơ chế phối hợp vùng, chính sách đầu tư và thu hút nhân tài phù hợp với đặc thù kinh tế xã hội của khu vực.

2. Kiến nghị

2.1. Đối với Chính phủ và cơ quan quản lý

Tăng cường giao quyền tự chủ cho các trường cao đẳng trong việc xây dựng chương trình đào tạo, tuyển dụng, đánh giá và sắp xếp nhân sự, đặc biệt là tự chủ về tài chính để có thể chủ động hơn trong việc chi trả lương và đãi ngộ.

Có cơ chế đầu tư vốn đối ứng và vốn môi ưu tiên cho các trường cao đẳng khu vực Nam Trung Bộ, tập trung vào việc nâng cấp trang thiết bị thực hành, thực nghiệm hiện đại, phù hợp với công nghệ 4.0.

Liên kết giữa các trường trong khu vực Nam Trung Bộ để các trường có thể tạo mạng lưới hỗ trợ, chia sẻ, kết nối với nhau trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2.2. Đối với Ban lãnh đạo các trường

Đổi mới công tác tuyển dụng và có chính sách thu hút nhân tài rõ ràng, ưu tiên tuyển dụng các chuyên gia, kỹ sư giỏi từ doanh nghiệp vào làm giảng viên thỉnh giảng hoặc cơ hữu.

Hoàn thiện chính sách đào tạo và phát triển thông qua việc cử và có chính sách hỗ trợ các cán bộ giảng viên đi đào tạo trong và ngoài nước để nâng cao năng lực chuyên môn, đặc biệt là năng lực số và kỹ năng cho giảng viên.

Cải thiện môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ và trả thu nhập tương xứng với cống hiến của người lao động, xây dựng cơ chế chi trả thu nhập linh hoạt dựa trên hiệu suất và chất lượng công việc, thay vì chỉ dựa vào thâm niên.

Thúc đẩy văn hóa học tập liên tục, trao quyền và khuyến khích đổi mới, nghiên cứu khoa học. Công nhận và khen thưởng xứng đáng cho các cá nhân có sáng kiến cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyen Ai Nhan, Truong Tan Quan, Hoang Trong Hung (2025), *Developing a valid measurement scale for human resource quality in colleges*, Proceedings of the International Conference 2025 on Economic and Business Development in the New Era, University of Economics, Hue University, Vietnam. Page 616-625. ISBN: 978-604-489-842-1.
2. Nguyen Ai Nhan, Truong Tan Quan, Hoang Trong Hung* (2025), *Promoting human resource quality in colleges – The case of knowledge sharing behavior amongst academic staff*, Proceedings of the 7th International conference on Economics, Business & Finance, University of Economics, Hue University, Vietnam. Page 185-195. ISBN: 978-632-627-119-5.
3. Nguyễn Ái Nhân, Trương Tấn Quân, Hoàng Trọng Hùng (2025), *Các nhân tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực tại các trường cao đẳng*, Tạp chí khoa học Đại học Huế - Kinh tế & Phát triển.