

# TUYỂN DỤNG VÀ THĂNG HẠNG CHỨC DANH NGHỀ NGHIỆP ĐỐI VỚI GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

NGUYỄN THỊ HUỆ - LÊ THỊ HỒNG ANH

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

**Tóm tắt:** Việc tuyển dụng giảng viên đại học (ĐH) phải thỏa mãn các nội dung cơ bản: Đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng và thực hiện đúng quy trình tuyển dụng. Trong quá trình hoạt động (HĐ) nghề nghiệp, giảng viên ĐH sẽ được xếp vào hạng chức danh nghề nghiệp (ngạch) phù hợp với năng lực (NL) chuyên môn. Để có thể phát triển được đội ngũ giảng viên ĐH đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng (CL), cần phải có các chính sách phù hợp liên quan đến việc xác lập tiêu chuẩn, quyền, nghĩa vụ của giảng viên.

**Từ khóa:** Quy trình tuyển dụng; thăng hạng chức danh; giảng viên; đại học.

(Nhận bài ngày 05/5/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 27/5/2016; Duyệt đăng ngày 24/6/2016)

## 1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giảng viên là lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp giáo dục đại học (GDĐH). Giảng viên có vai trò quyết định đối với CL giáo dục (GD), góp phần vào việc thực hiện các mục tiêu của HĐ GDĐH. Vì vậy, để trở thành giảng viên ĐH, cá nhân phải đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn cơ bản và trải qua quy trình tuyển dụng, đáp ứng các yêu cầu sử dụng của cơ sở GDĐH. Bên cạnh đó, trong quá trình HĐ nghề nghiệp, giảng viên ĐH được xếp vào hạng chức danh nghề nghiệp (ngạch) phù hợp với NL chuyên môn.

## 2. Tuyển dụng giảng viên đại học

Tuyển dụng giảng viên ĐH là HĐ giúp nhà trường thực hiện kế hoạch tiếp nhận, sử dụng và bồi dưỡng nguồn lao động chính. Việc tuyển dụng giảng viên ĐH phải thỏa mãn các nội dung cơ bản: Đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng; Thực hiện đúng quy trình tuyển dụng.

### 2.1. Điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng

Người làm nghề giáo nói chung và giảng viên ĐH nói riêng phải đạt được các điều kiện, tiêu chuẩn cơ bản của một viên chức thông thường như: Có lí lịch, nhân thân rõ ràng, có đủ sức khỏe đảm bảo công việc. Bên cạnh đó, giảng viên ĐH phải đạt được những điều kiện, tiêu chuẩn về đạo đức nghề và trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

#### 2.1.1. Tiêu chuẩn, điều kiện về đạo đức của giảng viên đại học

Giảng viên ĐH được nhìn nhận như một nhân cách có những phẩm chất cơ bản làm nền móng giúp họ thực hiện chức năng nghề nghiệp của mình. Giảng viên ĐH phải có nhân cách tốt, là tấm gương cho sinh viên về nhân cách sống tử trang phục, cử chỉ, lời nói và đời sống cá nhân, có tư tưởng chính trị vững vàng.

Quy định của pháp luật về điều kiện, tiêu chuẩn đạo đức của giảng viên ĐH là cơ sở để họ nỗ lực tự rèn luyện phù hợp với nghề dạy học. Đồng thời đây là một trong

những cơ sở để đánh giá, xếp loại và giám sát giảng viên nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất và lương tâm nghề nghiệp, tích cực học tập, không ngừng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp sư phạm, có lối sống và cách ứng xử chuẩn mực, là tấm gương cho người học noi theo.

#### 2.1.2. Điều kiện, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên giảng dạy trình độ đại học

Giảng viên ĐH tham gia giảng dạy các bậc ĐH bao gồm: Giảng dạy trình độ ĐH, thạc sĩ và tiến sĩ. Với tư cách là một nhà khoa học, họ phải nắm vững các kiến thức chuyên môn để dẫn dắt người học tìm tòi, nghiên cứu, ứng dụng kiến thức chuyên môn vào giải quyết các vấn đề của thực tế đời sống. Muốn vậy, giảng viên phải là người được đào tạo (ĐT) và có một nền móng kiến thức vững chắc về lĩnh vực, ngành/chuyên ngành mà mình đảm nhiệm từ bậc ĐH. Giảng viên phải là người có ý chí phấn đấu để bồi dưỡng, vun đắp và làm giàu kho kiến thức của mình thông qua quá trình học tập, bồi dưỡng, sáng tạo.

Quy định tại Điều 54 Luật GD năm 2005 đã được sửa đổi bổ sung năm 2009: "Giảng viên trong cơ sở GDĐH là người đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ". Điểm e, Khoản 1 Điều 77 quy định về trình độ chuẩn của nhà giáo: "Có bằng tốt nghiệp ĐH trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm đối với nhà giáo giảng dạy cao đẳng, ĐH; có bằng thạc sĩ trở lên đối với nhà giáo giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận văn thạc sĩ; có bằng tiến sĩ đối với nhà giáo giảng dạy chuyên đề, hướng dẫn luận án tiến sĩ" [1].

Ngành ĐT là một tập hợp những kiến thức và kĩ năng chuyên môn của một lĩnh vực HĐ nghề nghiệp, khoa học nhất định. Ngành ĐT bao gồm nhiều chuyên ngành ĐT. Chuyên ngành ĐT là một tập hợp những kiến thức và kĩ năng chuyên môn chuyên sâu của một ngành ĐT [2]. Trình độ chuyên môn là trình độ của một người được ĐT về lĩnh vực kiến thức riêng của một ngành khoa



học, ở một bậc học nhất định. Do đó, trình độ chuyên môn của giảng viên ĐH là trình độ được ĐT đối với lĩnh vực kiến thức thuộc ngành, chuyên ngành mà giảng viên đó đảm nhiệm.

“Đóng vai trò quan trọng hàng đầu trong cấu trúc phẩm chất của người giảng viên là sự tinh thông nghề nghiệp, bao gồm 8 nhóm phẩm chất: Trình độ cao về kiến thức, kĩ năng theo chuyên ngành, văn hóa phương pháp luận, văn hóa HĐ khoa học, văn hóa thông tin, văn hóa HĐ GD, văn hóa lời nói, văn hóa chính trị” [3]. Các quy định pháp luật về giảng viên ĐH chưa đưa ra khái niệm cụ thể về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nên thực tế đã tạo ra các cách hiểu không phù hợp về tiêu chuẩn giảng viên ĐH, đặc biệt là tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn. Từ đó, các cơ sở GDĐH vẫn tuyển chọn và sử dụng nhân sự không phù hợp, không đáp ứng được nhu cầu ĐT, làm ảnh hưởng đến chất lượng ĐT.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ được thể hiện ở trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ. Về trình độ được ĐT (trình độ học vấn), giảng viên ĐH là người được ĐT ở bậc sau ĐH (có trình độ thạc sĩ trở lên). Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, giảng viên ĐH phải được ĐT ở trình độ học vấn cao về kiến thức chuyên sâu thuộc ngành/chuyên ngành mà giảng viên đảm nhận giảng dạy.

Khác hẳn với HĐ ĐT ở bậc trung học, giảng viên ĐH không chỉ là người giảng bài mà phải luôn tiếp cận với kiến thức mới để cập nhật vào bài giảng và sử dụng phương pháp giảng dạy mới. Điều đó yêu cầu giảng viên ĐH phải là chuyên gia về một chuyên ngành nhất định. Chức năng này được hình thành qua thực tiễn nghiên cứu và triển khai. Giảng viên ĐH phải tham gia công việc nghiên cứu khoa học (NCKH), tìm tòi, phát hiện vấn đề hoặc vận dụng những kiến thức chuyên môn vào HĐ thực tiễn.

Quá trình ĐT về chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên ĐH phải được xuyên suốt từ bậc ĐH đến thạc sĩ, tiến sĩ nhằm đảm bảo CL của đội ngũ giảng viên ĐH và HĐ GDĐH. Tương ứng với mỗi trình độ ĐT ở bậc GDĐH, giảng viên phải đáp ứng những yêu cầu nhất định về trình độ chuyên môn. Yêu cầu này của pháp luật phù hợp với tính chất, chức năng và mục tiêu của HĐ GDĐH.

Việc đánh giá CL của trường ĐH căn cứ vào CL giảng viên, số lượng tiến sĩ, giáo sư, phó giáo sư của nhà trường. Theo đó, các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn giảng viên, nghiên cứu viên để bổ nhiệm, điều chuyển được xác định, phổ biến công khai.

Tiêu chuẩn đối với giảng viên ĐH được quy định trong các văn bản pháp luật hiện hành chỉ là tiêu chuẩn sàn. Do vậy, các cơ sở GDĐH được quyền quy định về tiêu chuẩn tuyển chọn đối với giảng viên cho cơ sở GDĐH của mình cao hơn tiêu chuẩn sàn để nâng tầm đẳng cấp và chất lượng ĐT.

Thực tế, một số cơ sở ĐT hiện vẫn đang tuyển giảng viên theo chuẩn được xác định bởi Luật GD 2005: Có bằng tốt nghiệp ĐH chính quy loại giỏi trở lên. Tuy

nhiên, nhiều trường ĐH xác định tiêu chuẩn xét tuyển đối với giảng viên ĐH là có bằng thạc sĩ trở lên, bằng ĐH phải đạt từ loại Khá trở lên, phù hợp với ngành/chuyên ngành dự tuyển. Nhiều cơ sở ĐT chỉ tuyển dụng người có trình độ tiến sĩ trở lên phù hợp với ngành/chuyên ngành dự tuyển. Từ đó, hệ thống GDĐH chưa thống nhất về tiêu chuẩn tuyển dụng đối với giảng viên ĐH nên chất lượng của HĐ GDĐH bị ảnh hưởng. Việc đảm bảo các tiêu chuẩn của giảng viên giảng dạy các trình độ ở bậc GDĐH được thực hiện thông qua HĐ tuyển dụng và sử dụng đối với giảng viên.

### **2.2. Quy trình tuyển dụng giảng viên đại học**

Việc tuyển dụng giảng viên ĐH phụ thuộc vào nhu cầu của cơ sở GDĐH. Việc tuyển dụng giảng viên nói riêng và viên chức nói chung tại các cơ sở GDĐH được thực hiện theo quy định của Luật Viên chức 2010, Nghị định 29/2012/NĐ - CP ngày 12 tháng 04 năm 2012 của Chính phủ hướng dẫn về tuyển dụng, sử dụng và quản lí viên chức, được thực hiện bởi Hội đồng tuyển dụng.

Hội đồng tuyển dụng thực hiện các HĐ cần thiết cho việc tuyển dụng, tổ chức thi tuyển/xét tuyển cho các ứng viên,... Hội đồng bao gồm: Chủ tịch hội đồng là người đứng đầu hoặc cấp phó của đơn vị sự nghiệp công lập; Phó Chủ tịch hội đồng là người phụ trách công tác tổ chức cán bộ của đơn vị sự nghiệp công lập; Ủy viên kiêm thư kí hội đồng là viên chức giúp việc về công tác tổ chức cán bộ của đơn vị sự nghiệp công lập; Các ủy viên là những người có chuyên môn, nghiệp vụ liên quan đến vị trí tuyển dụng [4].

Quy trình tuyển dụng hiện tại hầu như không có các yếu tố đặc thù cho môi trường hàn lâm, trong khi tính chất công việc của các giảng viên rất khác so với công việc của viên chức nhà nước. Đặc thù quan trọng của môi trường ĐH hiện đại là lấy khả năng NCKH làm tiêu chí số một và sự tự do học thuật - thể hiện qua quyền quyết định của Bộ môn và Khoa - là nền tảng HĐ. Những giảng viên đang trực tiếp công tác tại Khoa, Bộ môn có nhu cầu tuyển chọn giảng viên mới thẩm định chính xác về trình độ chuyên môn và NL khoa học của ứng viên.

Tiêu chí hàng đầu cho việc tuyển dụng giảng viên ĐH là khả năng NCKH. Hệ quả tất yếu của tiêu chí là việc tuyển chọn phải thuộc về những người đánh giá trình độ, khả năng và tiềm năng NCKH của ứng viên. Do vậy, theo GS. Ngô Bảo Châu, “cấu trúc của hội đồng tuyển dụng sẽ phải khác so với hiện nay. Nó phải bao gồm chủ yếu là những giáo sư/giảng viên giảng dạy tại Bộ môn, Khoa, để giúp Hội đồng tuyển dụng kiểm tra NL chuyên môn của ứng viên, mà không thể chủ yếu bao gồm nhân viên của các phòng ban” như hiện nay.

### **3. Thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên**

Việc đảm bảo quyền lợi của giảng viên thông qua HĐ bổ nhiệm giảng viên vào các chức danh nghề nghiệp: Giảng viên chính, giảng viên cao cấp không chỉ là đảm bảo về quyền nhân thân của giảng viên mà còn đảm bảo quyền lợi vật chất cho giảng viên. Trước đây, các chức

danh nghề nghiệp này được gọi là các ngạch giảng viên.

Đối với giảng viên, việc thăng hạng chức danh nghề nghiệp (nâng ngạch) giúp giảng viên có cơ hội tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ và các kĩ năng cơ bản của mình. Theo Nghị định 29/2012 của Chính phủ hướng dẫn thi hành Luật Viên chức về tuyển dụng, quản lí và sử dụng viên chức: *Hạng chức danh nghề nghiệp* là cấp độ thể hiện trình độ, NL chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức trong từng ngành, lĩnh vực; *Thăng hạng chức danh nghề nghiệp* là việc viên chức được bổ nhiệm giữ chức danh nghề nghiệp ở hạng cao hơn trong cùng một ngành, lĩnh vực.

Trong lĩnh vực GDĐH, có nhiều chức danh nghề nghiệp, được quy định không đồng nhất trong các văn bản pháp luật khác nhau. Chức danh nghề nghiệp giảng viên có 03 hạng: Hạng 1 - Giảng viên cao cấp; Hạng 2 - Giảng viên chính và hạng 3 - Giảng viên. Để thăng hạng chức danh nghề nghiệp, giảng viên phải được xét thăng hạng hoặc đạt kết quả trúng tuyển của kì thi thăng hạng. *Thi thăng hạng* là việc các giảng viên của cơ sở GDĐH tham gia kì thi do cơ quan chủ quản của cơ sở GDĐH tổ chức nhằm nâng hạng chức danh nghề nghiệp khi họ đã đạt được các điều kiện theo quy định của pháp luật. *Xét thăng hạng* là việc cơ quan có thẩm quyền xem xét hồ sơ của đương sự để quyết định thăng hạng chức danh nghề nghiệp cho giảng viên khi họ đạt đầy đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định pháp luật. Thực tế, việc xét thăng hạng đối với giảng viên tại các cơ sở GDĐH công lập hiện nay mới chỉ được thực hiện đối với các giảng viên được bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư. Để thăng hạng chức danh nghề nghiệp, giảng viên chưa phải là phó giáo sư, giáo sư phải tham gia kì thi thăng hạng chứ không phải được xét thăng hạng.

Theo quy định của Điều 31, Nghị định 29/2012/NĐ-CP, các cơ quan chủ quản hàng năm có nghĩa vụ xây dựng đề án xét hoặc thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức. Trong thời gian gần 06 năm qua (từ 2010 đến nay), các cơ sở GDĐH trực thuộc Bộ GD&ĐT không tổ chức kì thi nâng ngạch giảng viên (nay là thăng hạng chức danh nghề nghiệp). Trường hợp cơ quan chủ quản về GDĐH không tổ chức các kì thi thăng hạng đã ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của giảng viên ĐH.

Phong hàm cho giảng viên ĐH là một trong những HĐ bảo đảm quyền nhân thân cho giảng viên. Ở Việt Nam, học hàm dùng để chỉ các danh hiệu trong hệ thống GD và ĐT được một tổ chức có quyền hạn phong cho một người làm công tác giảng dạy hoặc NCKH. Các danh hiệu này xác định trình độ chuyên môn cao của những nhà giáo và nhà khoa học. Hai danh hiệu chính là giáo sư và phó giáo sư. Về bản chất, giáo sư và phó giáo sư là vị trí việc làm gắn với trình độ chuyên môn, uy tín nghề nghiệp của cá nhân. Do vậy, cơ sở GDĐH thông qua các Khoa và Bộ môn mới có thể xác định chính xác về trình độ chuyên môn cũng như NL NCKH của giảng viên. Ở Việt Nam, người có đầy đủ các điều kiện theo quy định

của pháp luật được Hội đồng chức danh giáo sư, phó giáo sư xét công nhận đạt tiêu chuẩn chức danh giáo sư, phó giáo sư. Sau đó, cơ sở GDĐH trực tiếp sử dụng giảng viên bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư.

Qua khảo cứu về chức năng của giảng viên trong các cơ sở GD ĐH tại một số nước, chúng tôi thấy rằng: Ở các nước Âu Mỹ, giáo sư, phó giáo sư không phải là một học hàm hay chức danh khoa học mà là một chức vụ giảng dạy, do các trường ĐH tự chọn lựa và quyết định. Ở Việt Nam, việc xét chức danh được giao cho hội đồng chức danh giáo sư. Do việc được xét đạt tiêu chuẩn và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư ở Việt Nam thường gắn liền với các quyền nhân thân của người được bổ nhiệm nên cơ chế các trường ĐH tự bổ nhiệm giáo sư/phó giáo sư dễ gây hiểu nhầm.

Xét đạt tiêu chuẩn và quyết định bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư là để phục vụ cho HĐ ĐT và NCKH. Người được xét và bổ nhiệm phải đang trực tiếp làm, có khả năng đóng góp cho sự nghiệp ĐT, NCKH thuộc lĩnh vực chuyên môn của mình. Tuy nhiên, có những nhà khoa học đã chuyển hẳn sang làm công tác quản lí cấp Bộ, Vụ trong các cơ quan nhà nước vẫn được xác định đủ tiêu chuẩn giáo sư, phó giáo sư. Việc xét bổ nhiệm như vậy không đảm bảo được mục tiêu của việc xét đạt chuẩn và bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư. Nhà nước có văn bản quy định nhiệm vụ của đội ngũ giáo sư, phó giáo sư và họ có thể bị miễn nhiệm khi không hoàn thành nhiệm vụ.

Việc quy định về hạng chức danh nghề nghiệp và quá trình thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên ĐH theo pháp luật Việt Nam hiện hành còn nhiều hạn chế. Các hạn chế này có tác động tiêu cực đến việc xây dựng CL đội ngũ giảng viên ĐH và HĐ GDĐH. Với định hướng phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD và ĐT theo Nghị quyết số 29/2013/NQ-TW, các hạn chế về tuyển dụng và thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên ĐH cần phải được xử lí. Theo đó:

*Cần xác định quy trình tuyển dụng giảng viên ĐH khác với quy trình tuyển dụng viên chức thông thường*

Một là, xác định Hội đồng tuyển dụng với những thành phần cần thiết để kiểm tra được trình độ, NL chuyên môn của các ứng viên. Đồng thời xây dựng quy trình tuyển chọn giảng viên thông nhất cho các trường ĐH trong cả nước nhằm tạo ra thị trường tuyển dụng và cung cấp giảng viên cho các trường ĐH, cơ sở NCKH trong cả nước để nâng cao CL đội ngũ giảng viên.

Hội đồng tuyển dụng phải có sự thay đổi nhằm đảm bảo việc xác định chính xác NL của đối tượng dự tuyển. Hội đồng này bao gồm những giảng viên có uy tín về khoa học giảng dạy tại khoa, bộ môn tham gia để đánh giá về NL khoa học của người dự tuyển.

Hai là, nội dung thi tuyển đối với giảng viên ĐH cần có sự khác biệt với nội dung thi tuyển đối với viên chức thông thường. Nội dung thi tuyển đối với giảng viên ĐH nên ưu tiên tiêu chí khoa học, tập trung vào các nội dung



kiểm tra kiến thức chuyên môn và khả năng sáng tạo, phát hiện và giải quyết các vấn đề liên quan đến chuyên môn của người dự tuyển.

Như vậy, việc tuyển dụng giảng viên ĐH cần phải minh bạch, tuyển ứng viên với quy trình mở. Việc tuyển chọn phải ưu tiên tiêu chí khoa học và quyền quyết định của những người có thẩm quyền khoa học.

*Hoàn thiện các quy định pháp luật về chức danh nghề nghiệp giảng viên ĐH*

Hạng chức danh nghề nghiệp thể hiện trình độ và NL chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức trong từng lĩnh vực nghề nghiệp. Do vậy, cần có cơ chế xác định thích hợp để bảo đảm mặt bằng chung đối với những người HĐ trong lĩnh vực đó.

Các quy định trong hệ thống văn bản pháp luật về chức danh nghề nghiệp của giảng viên ĐH chồng chéo và không đồng nhất sẽ dẫn đến tình trạng áp dụng không thống nhất trong hệ thống các ĐH. Do vậy, nên thống nhất sử dụng chức danh: *Giáo sư (hạng 1), Phó giáo sư (hạng 2) và trợ giảng (hạng 3)* đối với người thực hiện HĐ giảng dạy ĐH. Đó là cơ sở để thuận lợi trong việc xây dựng các chính sách đãi ngộ và đảm bảo sự công bằng cho giảng viên.

Hoàn thiện quy định về trình tự, thủ tục thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với giảng viên. Người được tuyển dụng làm giảng viên ĐH mới chỉ đạt điều kiện về trình độ tối thiểu của giảng viên ĐH được sắp xếp chức danh hạng 3 - Trợ giảng; Giảng viên đã đạt đến trình độ ĐT từ tiến sĩ, có đóng góp cho HĐ NCKH (thông qua các công trình khoa học, sự đánh giá của các nhà chuyên môn trong cùng lĩnh vực, có thâm niên từ 9 năm trở lên HĐ trong lĩnh vực chuyên môn được xếp ở hạng chức danh nghề nghiệp hạng 3...) được xếp chức danh hạng 2 - Phó giáo sư; Giảng viên đã được xếp vào chức danh hạng 2 từ 6 năm trở lên, vẫn tiếp tục có đóng góp cho HĐ ĐT và NCKH thuộc lĩnh vực chuyên môn của mình, có uy tín về chuyên môn thông qua sự đánh giá của các nhà

chuyên môn trong cùng lĩnh vực được xếp chức danh nghề nghiệp hạng 1 - Giáo sư.

#### 4. Kết luận

Tương lai của đất nước phụ thuộc vào những con người có trình độ cao do các cơ sở GDĐH ĐT ra. Tuy nhiên, CL của những "sản phẩm ĐT" đó vẫn chưa được thực sự chấp nhận. Các vấn đề tồn tại và giải pháp khắc phục của GDĐH Việt Nam có sự gắn kết chặt chẽ với CL đội ngũ người làm công tác truyền tải, hướng dẫn vận dụng kiến thức - đội ngũ người thầy-giảng viên ĐH. Do đó, việc ĐT và phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lí GD cả về số lượng và CL là nhu cầu cấp bách đang được đặt ra.

Để có thể phát triển được đội ngũ giảng viên ĐH đủ về số lượng và đảm bảo về CL, Nhà nước phải có các chính sách phù hợp liên quan đến việc xác lập tiêu chuẩn, quyền, nghĩa vụ của giảng viên. Với việc ngày càng hoàn thiện các chính sách về giảng viên ĐH, Nhà nước ta đang nỗ lực đáp ứng các nhu cầu của HĐ GDĐH nói riêng và sự phát triển của đất nước nói chung.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. *Luật Giáo dục*, (2005).
- [2]. *Luật Giáo dục Đại học*, (2012).
- [3]. Nguyễn Cao Thế, *Mô hình nhân cách giảng viên đại học*.
- [4]. *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ Hướng dẫn thi hành Luật viên chức về tuyển dụng, quản lí và sử dụng viên chức*.
- [5]. *Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 Hướng dẫn chi tiết thi hành một số điều của Luật Giáo dục Đại học 2012*.
- [6]. Thông tư 36/2014/TTTL-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014, *Thông tư liên tịch quy định về mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*.

## RECRUITMENT AND TITLE PROMOTION FOR LECTURERS AT VIETNAMESE UNIVERSITIES

Nguyen Thi Hue - Le Thi Hong Anh  
National Economics University

**Abstract:** *The recruitment of university lecturers should meet the basic contents: Meeting employment conditions, standards and complying with the recruitment process. During professional process, they would be classified into proper titles towards competencies. To develop sufficient teaching staff in terms of quantity and quality assurance, the government must have appropriate policies on the establishment of their standards, rights and obligations.*

**Keywords:** *Recruitment process; title promotion; lecturers; university.*