



ISSN 1859-3666  
E-ISSN 2815-5726

# Tạp chí KHOA HỌC THƯƠNG MẠI

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI





# khoa học thương mại

TẠP CHÍ CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI  
ĐỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

## TỔNG BIÊN TẬP:

**ĐINH VĂN SƠN**

## PHÓ TỔNG BIÊN TẬP:

## THƯ KÝ TÒA SOẠN

## TRƯỞNG BAN TRỊ SỰ

**NGUYỄN THỊ QUỲNH TRANG**

### ☐ Tòa soạn

Phòng 202 nhà T

Trường Đại học Thương mại

Số 79 đường Hồ Tùng Mậu

Mai Dịch, Cầu Giấy, Hà Nội

☐ Điện thoại: 024.37643219 máy lẻ 2102

☐ Fax: 024.37643228

☐ Email: tckhtm@tmu.edu.vn

☐ Website: tckhtm.tmu.edu.vn

### ☐ GP hoạt động báo chí:

Số 195/GP-BTTTT ngày 05/6/2023

### ☐ Chế bản tại: Tòa soạn

Tạp chí Khoa học Thương mại

☐ In tại: Cty TNHH In & TM Hải Nam

☐ Nộp lưu chiếu: 10/2025

## HỘI ĐỒNG KHOA HỌC BIÊN TẬP

**Đinh Văn Sơn** - Đại học Thương mại (Chủ tịch)

**Phạm Vũ Luận** - Đại học Thương mại (Phó Chủ tịch)

**Nguyễn Bách Khoa** - Đại học Thương mại (Phó chủ tịch)

**Phạm Minh Đạt** - Đại học Thương mại (Ủy viên thư ký)

### Các ủy viên

- **Vũ Thành Tự Anh** - ĐH Fulbright Việt Nam (Hoa Kỳ)

- **Lê Xuân Bá** - Viện QLKT TW

- **Hervé B. Boismery** - Đại học Reunion (Pháp)

- **H. Eric Boutin** - Đại học Toulon Var (Pháp)

- **Nguyễn Thị Doan** - Hội Khuyến học Việt Nam

- **Haasis Hans** - Đại học Bremenr (Đức)

- **Lê Quốc Hội** - Đại học Kinh tế quốc dân

- **Nguyễn Thị Bích Loan** - Đại học Thương mại

- **Nguyễn Hoàng Long** - Đại học Thương mại

- **Nguyễn Mai** - Chuyên gia kinh tế độc lập

- **Dương Thị Bình Minh** - ĐH Kinh tế Tp Hồ Chí Minh

- **Hee Cheon Moon** - Hội Nghiên cứu TM Hàn Quốc

- **Bùi Xuân Nhàn** - Đại học Thương mại

- **Lương Xuân Quỳ** - Hội Khoa học kinh tế Việt Nam

- **Nguyễn Văn Song** - Học viện Nông nghiệp Việt Nam

- **Nguyễn Thanh Tâm** - Đại học California (Hoa Kỳ)

- **Trương Bá Thanh** - ĐH Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

- **Đinh Văn Thành** - Viện Nghiên cứu thương mại

- **Đỗ Minh Thành** - Đại học Thương mại

- **Lê Đình Thắng** - Đại học Québec (Canada)

- **Trần Đình Thiên** - Viện Kinh tế Việt Nam

- **Nguyễn Quang Thuấn** - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam

- **Washio Tomoharu** - ĐH Kwansey Gakuin (Nhật Bản)

- **Lê Như Tuyền** - Grenoble École de Managment (Pháp)

- **Zhang Yujie** - Đại học Tsinghua (Trung Quốc)

**KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ**

---

- 1. Nguyễn Thị Ngọc Diễm và Đinh Văn Sơn** - Tích hợp Kế toán Quản trị và Tài chính thông qua Hệ thống ERP: Bằng chứng thực nghiệm về tác động đến Năng lực Ra quyết định tại HEIs và SMEs Việt Nam. *Mã số: 206.1Bacc.11* 3

*Incorporating Management and Finance Accounting through ERP Systems: Empirical Evidence of the Influence on Decision-Making Capacity in HEIs and SMEs in Vietnam*

- 2. Phạm Minh Đạt và Nguyễn Ngọc Minh** - Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về du lịch theo định hướng bền vững tại Thủ đô Hà Nội. *Mã số: 206.1TrEM.11* 18

*Factors Affecting State Management of Tourism towards Sustainable Development in Hanoi Capital*

- 3. Lê Phương Nam và Nguyễn Văn Song** - Phân tích phi tuyến tính mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế, công nghiệp chế biến và độ mở thị trường quốc gia với chất lượng môi trường tại Việt Nam: Bằng chứng thực nghiệm từ mô hình ARDL và hồi quy ngưỡng. *Mã số: 206.1OMIs.11* 29

*A Nonlinear Analysis of the Relationship between Economic Growth, Manufacturing Industry and Trade Openness with Environmental Quality in Vietnam: Empirical Evidence from ARDL and Threshold Regression Models*

**QUẢN TRỊ KINH DOANH**

---

- 4. Nguyễn Thị Bảo Châu, Nguyễn Minh Cảnh và Khuru Ngọc Huyền** - Công nghệ du lịch thông minh và hành vi du khách: Nghiên cứu về giá trị cảm nhận, sự hài lòng và ý định tái viếng thăm Cần Thơ. *Mã số: 206.2TRMg.21* 45

*Smart Tourism Technology and Tourist Behavior: A Study on Perceived Value, Satisfaction, and Revisit Intention in Can Tho*

- 5. Đào Minh Ngọc và Bùi Thị Hồng Việt** - Ảnh hưởng của các thuộc tính Hồi giáo tới ý định lựa chọn nhà hàng Halal tại Hà Nội của khách du lịch Hồi giáo. **Mã số: 206.2Badm.21** 57

*The Impact of Islamic Attributes on Muslim Tourists' Behavioral Intention to Choose Halal Restaurants in Hanoi*

- 6. Đặng Nguyễn Anh Thư, Đào Quốc Toàn và Đặng Vũ Thắng** - Tác động của ESG lên ý định mua hàng: Phân tích vai trò của sự khác biệt thế hệ. **Mã số: 206. 2BMkt.21** 69

*The Impact of ESG on Purchase Intention: Generational Differences as a Moderator*

- 7. Nguyễn Viết Lâm** - Marketing nội dung tại các doanh nghiệp Việt Nam: thực trạng và giải pháp. **Mã số: 206.2BMkt.21** 81

*Content Marketing in Vietnamese Enterprises: Current Situation and Solutions.*

## Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Lê Mạnh Hùng** - Tác động của chính sách công tới phát triển giảng viên đại học bền vững: Từ thực tiễn Thành phố Hà Nội. **Mã số: 206.3OMIs.31** 92

*The Impact of Public Policy on the Sustainable Development of University Faculty: Empirical Evidence from Hanoi City*

- 9. Phan Vĩnh An** - Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực du lịch khu vực Nam Trung Bộ. **Mã số: 206.3HRMg.31** 103

*Analysis of Factors Influencing the Linkages between Vocational Schools and Enterprises in Tourism Workforce Training in the South Central Coast of Vietnam*

## TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH CÔNG TỚI PHÁT TRIỂN GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC BỀN VỮNG: TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

**Lê Mạnh Hùng**

Trường Đại học Công đoàn

Email: hunglm225@dhcd.edu.vn

Ngày nhận: 18/01/2025

Ngày nhận lại: 24/04/2025

Ngày duyệt đăng: 28/04/2025

**B**ài viết phân tích vai trò của chính sách công trong phát triển đội ngũ giảng viên đại học theo hướng bền vững, dựa trên cơ sở lý thuyết vốn con người, lý thuyết chính sách công và tiếp cận phát triển bền vững trong giáo dục. Nghiên cứu xây dựng mô hình lý thuyết gồm ba nhóm yếu tố chính sách: (1) chính sách hỗ trợ chuyên môn, (2) chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc, (3) cơ chế tham gia và tự chủ nghề nghiệp, với giả định các yếu tố này có tác động đến sự phát triển bền vững của giảng viên. Dữ liệu được thu thập từ khảo sát tại các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội và phân tích bằng các phương pháp CFA và SEM. Kết quả cho thấy cả ba nhóm chính sách đều ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê, trong đó chính sách đãi ngộ có ảnh hưởng mạnh nhất. Đặc biệt, sự phối hợp giữa các nhóm chính sách càng nâng cao hiệu quả tổng thể của chiến lược phát triển giảng viên. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các hàm ý chính sách thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong bối cảnh đổi mới và hội nhập giáo dục đại học.

**Từ khóa:** Chính sách công; Giáo dục đại học; Giảng viên; Phát triển bền vững; Hà Nội.

**JEL Classifications:** H52, I28.

**DOI:** 10.54404/JTS.2025.206V.08

### 1. Giới thiệu

Trong những thập kỷ gần đây, giáo dục đại học toàn cầu đang đứng trước những biến chuyển sâu rộng dưới tác động của quá trình hội nhập quốc tế, cách mạng công nghiệp lần thứ tư và các yêu cầu mới từ xã hội tri thức. Các quốc gia trên thế giới ngày càng nhìn nhận giáo dục đại học như một yếu tố then chốt góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, thúc đẩy phát triển kinh tế và đảm bảo công bằng xã hội (UNESCO, 2015). Trong hệ thống giáo dục đại học, giảng viên là lực lượng lao động cốt lõi, quyết định chất lượng đào tạo, hiệu quả nghiên cứu và mức độ đáp ứng các yêu cầu phát triển bền vững.

Theo Altbach, Reisberg và Rumbley (2009), giảng viên là trung tâm của hệ sinh thái giáo dục đại học. Họ không chỉ truyền thụ tri thức mà còn dẫn dắt người học phát triển tư duy phản biện, khả năng sáng tạo và tinh thần đổi mới. Tuy nhiên, đội ngũ giảng viên trên toàn cầu, đặc biệt là ở các quốc gia đang phát triển, đang phải đối diện với nhiều thách thức lớn như: áp lực về công việc, sự thiếu hụt nguồn lực hỗ trợ chuyên môn, hạn chế trong thăng tiến nghề nghiệp và các điều kiện làm việc chưa bảo đảm (Teichler, 2013; Salmi, 2009). Những hạn chế này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo và khả năng phát triển lâu dài của hệ thống giáo dục đại học.



Tại Việt Nam, phát triển đội ngũ giảng viên đã được xác định là một trong những ưu tiên hàng đầu trong chiến lược đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn còn tồn tại nhiều bất cập về cơ chế tuyển dụng, đào tạo, đãi ngộ và đánh giá đội ngũ này (Nguyễn Thị Phương Hoa và Trần Thị Thanh Tâm, 2020). Việc thiếu chính sách rõ ràng và đồng bộ từ cấp quản lý nhà nước đã dẫn đến tình trạng phát triển tự phát, không gắn kết giữa mục tiêu chiến lược và nhu cầu thực tiễn của các cơ sở giáo dục đại học.

Theo lý thuyết vốn con người của Becker (1964), đầu tư vào giáo dục và phát triển chuyên môn cho người lao động sẽ gia tăng năng suất và hiệu quả hoạt động của toàn hệ thống. Áp dụng vào bối cảnh giáo dục đại học, việc xây dựng chiến lược phát triển giảng viên bền vững không chỉ là yêu cầu nội tại của từng cơ sở đào tạo, mà còn là trách nhiệm của nhà nước trong việc định hình chính sách công hợp lý, phù hợp với đặc điểm của lực lượng lao động trong lĩnh vực giáo dục. Chính sách công không chỉ điều tiết bằng luật lệ và quy chuẩn, mà còn đóng vai trò định hướng và thúc đẩy động lực cho các chủ thể tham gia hệ thống.

Howlett, Ramesh và Perl (2009) cho rằng một chính sách công hiệu quả là chính sách có khả năng kết nối mục tiêu phát triển với các nguồn lực và cơ chế thực thi. Trong lĩnh vực giáo dục đại học, điều này đồng nghĩa với việc nhà nước cần xây dựng các khung chính sách hỗ trợ giảng viên phát triển nghề nghiệp một cách hệ thống và bền vững. Các khung chính sách này bao gồm: chính sách đào tạo nâng cao trình độ, chính sách đánh giá và khen thưởng hợp lý, chính sách hỗ trợ nghiên cứu khoa học và cơ chế tài chính đảm bảo nguồn lực lâu dài cho phát triển đội ngũ.

OECD (2021) cũng nhấn mạnh rằng các quốc gia có hệ thống giáo dục đại học chất lượng cao đều sở hữu chiến lược phát triển

đội ngũ giảng viên bài bản, bao gồm lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng, chế độ làm việc linh hoạt và môi trường học thuật sáng tạo. Bên cạnh đó, Välimaa (2001) chỉ ra rằng sự gắn kết giữa chính sách quốc gia và chiến lược phát triển của từng cơ sở giáo dục là yếu tố then chốt bảo đảm tính thực thi và tính bền vững trong phát triển đội ngũ giảng viên.

Trong các nghiên cứu gần đây tại Việt Nam, Nguyễn Đức Hiền và Phạm Thị Minh (2022) cho rằng một trong những nguyên nhân chính khiến đội ngũ giảng viên chưa phát triển bền vững là do thiếu cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành liên quan trong quá trình hoạch định và triển khai chính sách. Hơn nữa, chính sách hiện hành còn thiên về kiểm soát hành chính thay vì tạo động lực phát triển nghề nghiệp thực chất. Điều này khiến cho giảng viên khó phát huy được tính sáng tạo và năng lực chuyên môn trong môi trường đại học hiện đại.

Từ góc độ phát triển bền vững trong giáo dục, Sterling (2001) cho rằng việc nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên là điều kiện tiên quyết để đảm bảo chuyển đổi hệ thống giáo dục theo hướng linh hoạt, toàn diện và có khả năng thích ứng với các thách thức trong tương lai. Đồng thời, UNESCO (2015) trong Khung hành động Incheon cũng xác định rằng việc đầu tư vào phát triển đội ngũ giảng viên chính là đầu tư vào tương lai của giáo dục.

Xuất phát từ những vấn đề đã nêu, bài viết này hướng đến mục tiêu phân tích vai trò của chính sách công trong phát triển đội ngũ giảng viên đại học, làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến tính bền vững của chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục đại học. Trên cơ sở tổng hợp lý thuyết và kinh nghiệm quốc tế tại một số quốc gia tiêu biểu như Phần Lan, Australia và Việt Nam, bài viết sẽ đề xuất một mô hình phát triển giảng viên bền vững, có thể tham khảo và áp dụng phù hợp với điều kiện tại các quốc gia đang phát

triển. Nghiên cứu kỳ vọng đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn trong lĩnh vực quản lý giáo dục đại học, đặc biệt là chính sách phát triển nguồn nhân lực giảng dạy trong giai đoạn đổi mới và hội nhập toàn cầu.

### **2. Cơ sở lý thuyết**

#### ***Lý thuyết vốn con người và phát triển đội ngũ giảng viên***

Lý thuyết vốn con người là một trong những nền tảng lý luận kinh điển, được phát triển bởi Gary Becker (1964), nhấn mạnh rằng đầu tư vào giáo dục, đào tạo và y tế là đầu tư vào chính con người - yếu tố trung tâm tạo nên năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế. Trong giáo dục đại học, đội ngũ giảng viên được xem là “vốn con người cao cấp” - không chỉ là người truyền đạt tri thức, mà còn là người tạo ra tri thức mới, dẫn dắt đổi mới và góp phần hình thành văn hóa học thuật (Teichler, 2013).

Theo cách tiếp cận này, nếu hệ thống chính sách không tạo điều kiện để giảng viên được phát triển liên tục, được nâng cao trình độ và có động lực nghề nghiệp bền vững, thì toàn bộ hiệu quả của hệ thống giáo dục sẽ bị suy giảm (Salmi, 2009). Lý thuyết vốn con người cũng cho thấy rằng, đầu tư vào đội ngũ giảng viên cần có tính dài hạn và chiến lược, chứ không thể mang tính ngắn hạn hay đối phó.

#### ***Chính sách công và vai trò định hình lực lượng lao động giáo dục đại học***

Chính sách công được hiểu là hệ thống các quyết định và hành động có chủ đích của nhà nước nhằm giải quyết các vấn đề công và định hướng phát triển xã hội (Howlett, Ramesh và Perl, 2009). Trong lĩnh vực giáo dục đại học, chính sách công không chỉ giới hạn ở văn bản quy phạm pháp luật, mà còn bao gồm các cơ chế tài chính, các chương trình mục tiêu, các tiêu chuẩn đánh giá và các biện pháp khuyến khích đổi mới sáng tạo.

Lý thuyết chính sách công cho thấy chính sách không tồn tại độc lập mà chịu ảnh hưởng của bối cảnh thể chế, cấu trúc tổ chức và năng

lực hành chính (Wu, Ramesh và Howlett, 2015). Vì vậy, sự phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên không thể chỉ kỳ vọng vào nỗ lực nội bộ của từng trường đại học, mà cần có sự hỗ trợ từ hệ thống chính sách công đồng bộ, linh hoạt và có khả năng thích ứng.

Ở các quốc gia có hệ thống giáo dục tiên tiến như Phần Lan hay Canada, chính sách công luôn đi trước một bước để tạo “hệ sinh thái chính sách” hỗ trợ sự phát triển của giảng viên: từ tuyển chọn, đào tạo, đến phát triển nghề nghiệp suốt đời (Valimaa, 2001; OECD, 2021). Điều này cho thấy chính sách công không chỉ là công cụ quản lý, mà còn là động lực phát triển.

#### ***Tiếp cận phát triển bền vững trong giáo dục và lực lượng giảng viên***

Khái niệm phát triển bền vững trong giáo dục được xác lập rõ nét trong các văn kiện toàn cầu như Khung hành động Incheon do UNESCO (2015) ban hành. Theo đó, phát triển bền vững không chỉ là bảo đảm quyền tiếp cận giáo dục, mà còn bao gồm việc xây dựng một hệ thống giáo dục có khả năng duy trì chất lượng cao, công bằng và đổi mới liên tục.

Trong bối cảnh này, đội ngũ giảng viên là lực lượng trung tâm quyết định tính bền vững của giáo dục đại học. Sterling (2001) cho rằng giáo dục bền vững đòi hỏi một sự thay đổi mang tính hệ thống về tư duy, chương trình đào tạo và năng lực người dạy. Nếu giảng viên không được trang bị kiến thức, kỹ năng và môi trường làm việc phù hợp, thì sẽ khó có thể đáp ứng mục tiêu phát triển bền vững về giáo dục.

Phát triển bền vững lực lượng giảng viên bao gồm ba yếu tố chính: năng lực chuyên môn, động lực nghề nghiệp và điều kiện làm việc ổn định. Điều này đòi hỏi phải có chiến lược tổng thể - vừa xuất phát từ nhu cầu nội tại của các cơ sở đào tạo, vừa được bảo đảm bởi hệ thống chính sách công hiệu quả và thực tiễn.

***Khung năng lực giảng viên trong giáo dục đại học hiện đại***

Khung năng lực giảng viên hiện đại không chỉ dừng lại ở chuyên môn học thuật mà còn bao gồm năng lực sư phạm, năng lực số, năng lực nghiên cứu, năng lực làm việc liên ngành và khả năng thích ứng với sự thay đổi (McAlpine và Akerlind, 2010; OECD, 2021). Trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa, việc phát triển khung năng lực này trở thành nhiệm vụ trung tâm trong chiến lược nhân sự của các trường đại học.

Chính sách công có thể hỗ trợ quá trình này thông qua: cấp học bổng cho giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài, tổ chức các chương trình bồi dưỡng thường xuyên, xây dựng hệ thống đánh giá năng lực toàn diện và có cơ chế khuyến khích đổi mới phương pháp giảng dạy.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu của Marginson (2011) cũng nhấn mạnh rằng cần nhìn nhận giảng viên như những chủ thể học tập suốt đời, chứ không đơn thuần là người truyền đạt tri thức một chiều. Điều này đặt ra yêu cầu đổi mới chính sách công theo hướng lấy giảng viên làm trung tâm trong quá trình cải cách giáo dục.

***Mô hình phối hợp ba bên trong phát triển giảng viên: Nhà nước - Nhà trường - Giảng viên***

Dựa trên các nghiên cứu về chính sách giáo dục đại học tại Phần Lan, Australia và Hàn Quốc, nhiều học giả đã đề xuất mô hình phối hợp ba bên giữa: Nhà nước (đưa ra khung chính sách), Nhà trường (tổ chức thực hiện) và Giảng viên (chủ thể phát triển nghề nghiệp) (World Bank, 2020; Altbach và Salmi, 2011). Mô hình này nhấn mạnh rằng không thể đạt được chiến lược phát triển giảng viên bền vững nếu thiếu sự liên kết giữa cấp vĩ mô (quốc gia) và cấp vi mô (từng cơ sở đào tạo).

Vai trò của chính sách công trong mô hình này là tạo điều kiện pháp lý, tài chính và môi trường thể chế thuận lợi để các trường đại học có thể linh hoạt tổ chức đào tạo, tuyển dụng

và đánh giá giảng viên. Đồng thời, giảng viên cần được trao quyền và có cơ chế tham gia vào quá trình xây dựng và giám sát chính sách liên quan đến nghề nghiệp của họ.

**3. Phương pháp nghiên cứu*****Phương pháp tiếp cận***

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tiếp cận định lượng kết hợp với phân tích lý luận để đánh giá mối quan hệ giữa chính sách công và chiến lược phát triển bền vững đội ngũ giảng viên đại học. Cách tiếp cận định lượng được lựa chọn nhằm đo lường mức độ tác động của các yếu tố chính sách đến các khía cạnh phát triển của đội ngũ giảng viên, từ đó đưa ra các khuyến nghị có tính thực tiễn. Đồng thời, nền tảng lý luận từ các lý thuyết như lý thuyết vốn con người (Becker, 1964), lý thuyết chính sách công (Howlett et al., 2009) và tiếp cận phát triển bền vững (Sterling, 2001) được sử dụng để giải thích cơ sở hình thành mô hình và hệ thống giả thuyết.

***Mô hình nghiên cứu***

Trên cơ sở tổng hợp lý luận và các nghiên cứu quốc tế, mô hình nghiên cứu đề xuất trong bài viết gồm ba nhóm yếu tố chính tác động đến sự phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên:

- Chính sách hỗ trợ chuyên môn: bao gồm các chính sách đào tạo nâng cao trình độ, hỗ trợ nghiên cứu khoa học và cơ hội học tập suốt đời.

- Chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc: bao gồm chế độ lương, thưởng, đánh giá nghề nghiệp và điều kiện cơ sở vật chất.

- Cơ chế tham gia và tự chủ nghề nghiệp: bao gồm mức độ giảng viên được tham gia vào hoạch định chính sách và quyền tự chủ học thuật.

Mô hình nghiên cứu giả định rằng các yếu tố này có tác động trực tiếp đến mức độ phát triển bền vững của giảng viên, được đo lường qua các chỉ số như năng lực chuyên môn, động lực nghề nghiệp và mức độ gắn bó với tổ chức.



## Ý KIẾN TRAO ĐỔI

### **Hệ thống giả thuyết**

Dựa trên mô hình lý thuyết nêu trên, nghiên cứu xây dựng hệ thống giả thuyết cụ thể như sau:

*Giả thuyết H1: Chính sách hỗ trợ chuyên môn có tác động tích cực đến phát triển bền vững đội ngũ giảng viên.*

*Giả thuyết H2: Chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc có tác động tích cực đến phát triển bền vững đội ngũ giảng viên.*

*Giả thuyết H3: Cơ chế tham gia và tự chủ nghề nghiệp có tác động tích cực đến phát triển bền vững đội ngũ giảng viên.*

*Giả thuyết H4: Sự phối hợp giữa ba nhóm chính sách làm gia tăng hiệu quả tổng thể của chiến lược phát triển giảng viên.*

Hệ thống giả thuyết này sẽ được kiểm định thông qua mô hình phân tích nhân tố và mô hình hồi quy đa biến.

sách đến sự phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên.

Toàn bộ quy trình xử lý dữ liệu được thực hiện bằng phần mềm thống kê chuyên dụng như SPSS và AMOS.

### **4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận**

#### **Thống kê mô tả các biến quan sát**

Nghiên cứu tiến hành thống kê mô tả nhằm xác định đặc điểm cơ bản của các biến quan sát trong bộ dữ liệu khảo sát. Các chỉ số bao gồm giá trị trung bình, độ lệch chuẩn, giá trị nhỏ nhất và lớn nhất của từng biến.

Kết quả thống kê mô tả cho thấy tất cả các biến quan sát đều có giá trị trung bình dao động từ 3.5 đến 3.77 trên thang đo 5 điểm, thể hiện xu hướng đánh giá tích cực nhưng chưa vượt ngưỡng “rất cao”. Độ lệch chuẩn dao động từ 0.51 đến 0.67, cho thấy mức độ phân tán phản hồi vừa phải, đảm bảo dữ liệu có độ

**Bảng 1:** Thống kê mô tả các biến quan sát

| Biến quan sát                             | Trung bình | Độ lệch chuẩn | Min  | Max  |
|-------------------------------------------|------------|---------------|------|------|
| Chính sách hỗ trợ chuyên môn              | 3.77       | 0.55          | 2.23 | 5.00 |
| Chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc | 3.55       | 0.67          | 1.23 | 5.00 |
| Cơ chế tham gia và tự chủ nghề nghiệp     | 3.55       | 0.59          | 2.12 | 5.00 |
| Phát triển bền vững giảng viên            | 3.70       | 0.51          | 2.35 | 5.00 |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

### **Phương pháp phân tích dữ liệu**

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát bằng bảng hỏi đối với giảng viên tại một số trường đại học công lập tiêu biểu ở Việt Nam. Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để đo lường các biến quan sát. Quy trình phân tích dữ liệu bao gồm các bước sau:

- Phân tích độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha.
- Phân tích nhân tố khám phá (EFA) để xác định cấu trúc các nhóm biến độc lập và phụ thuộc.
- Phân tích nhân tố khẳng định (CFA) để kiểm định độ phù hợp của mô hình đo lường.
- Phân tích hồi quy tuyến tính đa biến để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chính

đa dạng nhất định và không tập trung quá mức vào một mức điểm cụ thể. Không phát hiện biến nào có giá trị ngoại lệ nghiêm trọng (giá trị nhỏ nhất đều lớn hơn 1.0), điều này cho thấy bộ dữ liệu đủ điều kiện cho các phân tích nhân tố và hồi quy tiếp theo.

#### **Phân tích độ tin cậy của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha**

Độ tin cậy nội tại của các nhóm biến quan sát trong nghiên cứu được kiểm định thông qua hệ số Cronbach's Alpha - một chỉ số đo lường mức độ nhất quán nội bộ của các mục hỏi trong cùng một nhóm thang đo. Theo chuẩn mực của Nunnally và Bernstein (1994), một thang đo được xem là đáng tin cậy khi hệ số Cronbach's Alpha  $\geq 0.70$ .

Kết quả tính toán hệ số Cronbach's Alpha độ nhất quán nội bộ cao. Điều này cho phép được trình bày như sau: kết luận rằng các thang đo có độ tin cậy tốt và

**Bảng 2:** Độ tin cậy thang đo (Cronbach's Alpha)

| Nhóm thang đo                             | Số biến quan sát | Hệ số Cronbach's Alpha |
|-------------------------------------------|------------------|------------------------|
| Chính sách hỗ trợ chuyên môn              | 4                | 0.84                   |
| Chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc | 4                | 0.87                   |
| Cơ chế tham gia và tự chủ nghề nghiệp     | 4                | 0.82                   |
| Phát triển bền vững giảng viên            | 5                | 0.89                   |

(Nguồn: Tác giả thống kê)

Tất cả các nhóm thang đo đều đạt hệ số đủ điều kiện để sử dụng trong các bước phân tích nhân tố tiếp theo (EFA và CFA). Cronbach's Alpha lớn hơn 0.8, cho thấy mức

**Bảng 3:** Kết quả phân tích nhân tố khám phá (EFA)

| Biến quan sát                                   | Nhân tố 1:<br>Chính sách hỗ trợ chuyên môn | Nhân tố 2:<br>Chính sách đãi ngộ và môi trường | Nhân tố 3:<br>Cơ chế tham gia và tự chủ |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| CSHT1: Có cơ hội đào tạo nâng cao               | 0.812                                      |                                                |                                         |
| CSHT2: Được hỗ trợ học thuật định kỳ            | 0.768                                      |                                                |                                         |
| CSHT3: Có chính sách học bổng/hỗ trợ            | 0.754                                      |                                                |                                         |
| CSHT4: Có chương trình mentoring chuyên môn     | 0.701                                      |                                                |                                         |
| CSDN1: Mức lương phù hợp năng lực               |                                            | 0.792                                          |                                         |
| CSDN2: Cơ sở vật chất đảm bảo                   |                                            | 0.764                                          |                                         |
| CSDN3: Cơ hội thăng tiến rõ ràng                |                                            | 0.751                                          |                                         |
| CSDN4: Cân bằng công việc - cuộc sống           |                                            | 0.728                                          |                                         |
| TCGV1: Được tham gia hoạch định chuyên môn      |                                            |                                                | 0.784                                   |
| TCGV2: Có quyền lựa chọn học phần giảng dạy     |                                            |                                                | 0.745                                   |
| TCGV3: Được đánh giá công bằng                  |                                            |                                                | 0.723                                   |
| TCGV4: Có tiếng nói trong chính sách nhà trường |                                            |                                                | 0.711                                   |

(Nguồn: Tác giả thống kê)

## Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Ngoài ra, kiểm tra hệ số tương quan biến-tổng trong từng nhóm đều cho kết quả  $> 0.3$  – đảm bảo rằng các biến quan sát có đóng góp tích cực vào đo lường khái niệm. Không có biến nào cần loại bỏ trong quá trình kiểm định độ tin cậy thang đo.

### ***Phân tích nhân tố khám phá (EFA)***

Sau khi kiểm định độ tin cậy của các thang đo, nghiên cứu tiếp tục thực hiện phân tích nhân tố khám phá nhằm kiểm tra cấu trúc tiềm ẩn của các biến quan sát, từ đó xác định số lượng và bản chất của các nhân tố có ý nghĩa trong mô hình nghiên cứu.

Phân tích EFA được thực hiện với phương pháp trích hệ số chính và phép xoay Varimax nhằm tối đa hóa khả năng giải thích giữa các nhân tố. Kiểm định KMO và kiểm định Bartlett được sử dụng để đánh giá mức độ phù hợp của dữ liệu với phân tích nhân tố.

Kết quả phân tích nhân tố khám phá cho thấy ba nhóm nhân tố được trích tách hoàn toàn phù hợp với mô hình nghiên cứu lý thuyết ban đầu. Các hệ số tải nhân tố đều lớn hơn 0.7, chứng tỏ các biến quan sát có mức độ tương quan cao với nhân tố đại diện. Không có biến nào bị loại bỏ do tải nhân tố thấp hay nạp chéo giữa các nhóm.

Việc phân nhóm các biến quan sát thành ba nhân tố tương ứng với ba nhóm chính sách cho thấy tính ổn định và khả năng đo lường

tốt của mô hình lý thuyết ban đầu. Đây là tiền đề quan trọng để thực hiện các bước phân tích tiếp theo như phân tích nhân tố khẳng định (CFA) và hồi quy đa biến.

### ***Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)***

Sau khi xác định được các nhân tố tiềm ẩn thông qua phân tích nhân tố khám phá, nghiên cứu tiếp tục tiến hành phân tích nhân tố khẳng định nhằm kiểm tra mức độ phù hợp của mô hình đo lường với dữ liệu thực tế, đồng thời đánh giá tính hội tụ và phân biệt của các cấu trúc khái niệm.

Kết quả kiểm định cho thấy mô hình đo lường có mức độ phù hợp rất tốt với dữ liệu khảo sát. Cụ thể:

Chỉ số Chi-square/df = 1.885, nhỏ hơn ngưỡng 3.0, cho thấy sai số còn lại giữa ma trận phương sai - hiệp phương sai thực tế và lý thuyết là rất nhỏ, mô hình không bị dư thừa hoặc thiếu sót cấu trúc.

Chỉ số GFI = 0.942, nghĩa là 94.2% phương sai quan sát được giải thích bởi mô hình, phản ánh mức độ phù hợp tổng thể cao giữa mô hình đề xuất và dữ liệu thực nghiệm.

Các chỉ số CFI = 0.963 và TLI = 0.951 đều vượt ngưỡng 0.90 - khẳng định mô hình lý thuyết phù hợp vượt trội so với mô hình cơ sở (null model), đồng thời cho thấy việc thêm các biến tiềm ẩn là hợp lý.

**Bảng 4:** Kết quả đánh giá mức độ phù hợp của mô hình CFA

| Chỉ số đánh giá                                 | Giá trị thu được | Ngưỡng chấp nhận | Đánh giá    |
|-------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------|
| Chi-square/df                                   | 1.885            | $< 3.0$          | Tốt         |
| GFI (Goodness of Fit Index)                     | 0.942            | $> 0.90$         | Đạt yêu cầu |
| CFI (Comparative Fit Index)                     | 0.963            | $> 0.90$         | Rất tốt     |
| TLI (Tucker-Lewis Index)                        | 0.951            | $> 0.90$         | Rất tốt     |
| RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) | 0.045            | $< 0.08$         | Phù hợp tốt |
| SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)   | 0.038            | $< 0.08$         | Đạt chuẩn   |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

Chỉ số RMSEA = 0.045 và SRMR = 0.038, đều dưới ngưỡng 0.08 - hàm ý rằng sai số ước lượng giữa mô hình với dữ liệu thực tế là rất thấp, chấp nhận được theo chuẩn quốc tế.

Tổng hợp các chỉ số trên cho thấy mô hình CFA đã phản ánh tốt cấu trúc lý thuyết được đề xuất trong nghiên cứu. Điều này đồng nghĩa với việc có thể tiếp tục sử dụng mô hình này để kiểm định các mối quan hệ nhân quả giữa các biến tiềm ẩn thông qua phân tích hồi quy và hệ thống giả thuyết.

Các hệ số tải nhân tố chuẩn hóa đều > 0.70 và có ý nghĩa thống kê ( $p < 0.001$ ), phản ánh

sẵn sàng cho bước kiểm định mô hình cấu trúc và hệ thống giả thuyết.

## Kiểm định mô hình cấu trúc

Sau khi mô hình đo lường được xác nhận là đạt yêu cầu về độ phù hợp, độ tin cậy và tính hội tụ - phân biệt, nghiên cứu tiếp tục tiến hành kiểm định mô hình cấu trúc để đánh giá mức độ giải thích của các biến độc lập đối với biến phụ thuộc “Phát triển bền vững giảng viên”.

Tất cả các chỉ số đánh giá mức độ phù hợp của mô hình đều nằm trong ngưỡng khuyến nghị theo chuẩn quốc tế (Hu & Bentler,

**Bảng 5:** Tính hội tụ và độ tin cậy tổng hợp của các nhân tố

| Nhân tố                               | CR   | AVE  | √AVE | Chính sách hỗ trợ chuyên môn | Chính sách đãi ngộ và môi trường | Cơ chế tham gia và tự chủ | Phát triển bền vững giảng viên |
|---------------------------------------|------|------|------|------------------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| Chính sách hỗ trợ chuyên môn          | 0.86 | 0.61 | 0.78 | 1.00                         |                                  |                           |                                |
| Chính sách đãi ngộ và môi trường      | 0.88 | 0.65 | 0.81 | 0.49                         | 1.00                             |                           |                                |
| Cơ chế tham gia và tự chủ nghề nghiệp | 0.84 | 0.59 | 0.77 | 0.45                         | 0.51                             | 1.00                      |                                |
| Phát triển bền vững giảng viên        | 0.90 | 0.68 | 0.82 | 0.54                         | 0.58                             | 0.49                      | 1.00                           |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

rõ ràng rằng các biến quan sát đo lường tốt các khái niệm tiềm ẩn tương ứng.

Giá trị CR dao động từ 0.84 đến 0.90, cho thấy các thang đo có độ tin cậy tổng hợp cao, vượt mức tối thiểu được khuyến nghị.

Các giá trị AVE đều lớn hơn 0.5, xác nhận rằng hơn 50% phương sai của biến quan sát được giải thích bởi nhân tố tiềm ẩn - đạt yêu cầu về tính hội tụ.

Khi so sánh √AVE với các hệ số tương quan giữa các nhân tố, dễ thấy rằng mọi giá trị √AVE đều lớn hơn các giá trị tương quan chéo, cho thấy các nhân tố đo lường khác biệt lẫn nhau - đạt yêu cầu về tính phân biệt.

Như vậy, mô hình CFA đảm bảo cả hai điều kiện: đo lường hiệu quả (hội tụ) và không trùng lặp về mặt khái niệm (phân biệt),

1999), cho thấy mô hình lý thuyết được đề xuất có sự tương thích cao với dữ liệu khảo sát. Chỉ số  $R^2 = 0.583$  thể hiện rằng ba yếu tố chính sách giải thích được 58.3% sự biến thiên của biến phụ thuộc “Phát triển bền vững giảng viên” - mức độ giải thích này được xem là cao trong các nghiên cứu xã hội.

Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc là cơ sở để tiếp tục đánh giá cụ thể từng mối quan hệ nhân quả giữa các yếu tố trong mô hình, thông qua việc kiểm định hệ thống giả thuyết được đề xuất. Nội dung này sẽ được trình bày chi tiết trong mục tiếp theo.

## Kiểm định hệ thống giả thuyết

Dựa trên mô hình lý thuyết, nghiên cứu đã đề xuất bốn giả thuyết chính nhằm kiểm định các mối quan hệ giữa các chính sách công với

**Bảng 6:** Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc

| Chỉ số đánh giá                                 | Giá trị thu được | Ngưỡng chấp nhận | Đánh giá                      |
|-------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------------------|
| Chi-square/df                                   | 2.016            | < 3.0            | Đạt yêu cầu                   |
| GFI                                             | 0.937            | > 0.90           | Mức độ phù hợp tốt            |
| CFI                                             | 0.956            | > 0.90           | Mức độ phù hợp rất tốt        |
| TLI                                             | 0.944            | > 0.90           | Đạt yêu cầu                   |
| RMSEA                                           | 0.048            | < 0.08           | Mô hình phù hợp tốt           |
| R <sup>2</sup> (Phát triển bền vững giảng viên) | 0.583            | ≥ 0.50           | Giải thích tốt biến phụ thuộc |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

mức độ phát triển bền vững của đội ngũ giảng viên. Các giả thuyết được kiểm định thông qua hệ số hồi quy chuẩn hóa, giá trị t và mức ý nghĩa thống kê p-value. Kết quả được trình bày trong bảng sau:

Giả thuyết H1: Chính sách hỗ trợ chuyên môn có tác động tích cực đến phát triển bền vững đội ngũ giảng viên.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy hệ số Beta = 0.312, giá trị t = 4.782 và p < 0.001. Điều này khẳng định giả thuyết H1 được ủng hộ. Như vậy, các chính sách đào tạo nâng cao trình độ, hỗ trợ nghiên cứu khoa học và thúc đẩy học tập suốt đời đã có ảnh hưởng tích cực và rõ rệt đến việc nâng cao năng lực, động lực nghề nghiệp và mức độ gắn bó lâu dài của giảng viên. Kết quả phù hợp với các nghiên cứu của Altbach & Salmi (2011) và OECD

(2021), khẳng định vai trò cốt lõi của hỗ trợ chuyên môn trong chiến lược nhân lực đại học.

Giả thuyết H2: Chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc có tác động tích cực đến phát triển bền vững đội ngũ giảng viên.

Giả thuyết H2 cũng được xác nhận mạnh mẽ với hệ số Beta cao nhất trong mô hình (0.391), giá trị t = 5.906 và p < 0.001. Kết quả cho thấy rằng mức lương hợp lý, chế độ thưởng công bằng, điều kiện làm việc thuận lợi và cơ hội thăng tiến có vai trò quan trọng trong việc duy trì động lực nghề nghiệp và lòng trung thành của giảng viên. Điều này phù hợp với lý thuyết động lực học của Herzberg, cũng như các thực chứng tại các quốc gia phát triển giáo dục đại học như Phần Lan và Canada (Välimaa, 2001; World Bank, 2020).

**Bảng 7:** Kết quả kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

| Giả thuyết | Mối quan hệ kiểm định                                                                | Hệ số Beta | Giá trị t | Sig. (p-value) | Kết luận          |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------------|-------------------|
| H1         | Chính sách hỗ trợ chuyên môn → Phát triển bền vững đội ngũ giảng viên                | 0.312      | 4.782     | 0.000          | Ủng hộ giả thuyết |
| H2         | Chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc → Phát triển bền vững đội ngũ giảng viên   | 0.391      | 5.906     | 0.000          | Ủng hộ giả thuyết |
| H3         | Cơ chế tham gia và tự chủ nghề nghiệp → Phát triển bền vững đội ngũ giảng viên       | 0.274      | 3.994     | 0.000          | Ủng hộ giả thuyết |
| H4         | Tương tác giữa ba nhóm chính sách → Hiệu quả tổng thể phát triển bền vững giảng viên | 0.205      | 3.128     | 0.002          | Ủng hộ giả thuyết |

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)



Giả thuyết H3: *Cơ chế tham gia và tự chủ nghề nghiệp có tác động tích cực đến phát triển bền vững đội ngũ giảng viên.*

Hệ số Beta = 0.274, giá trị  $t = 3,994$  và  $p < 0.001$  chứng minh rằng giả thuyết H3 được ủng hộ. Kết quả này phản ánh rằng khi giảng viên có tiếng nói trong các hoạt động học thuật và quản trị tổ chức - bao gồm việc lựa chọn nội dung giảng dạy, đóng góp vào chính sách nhà trường và được đánh giá công bằng - họ sẽ có xu hướng chủ động hơn trong học thuật và gắn bó hơn với tổ chức. Đây là yếu tố không thể thiếu trong mô hình phát triển nguồn nhân lực hiện đại, được đề cập mạnh mẽ trong khuyến nghị của UNESCO (2015) và nghiên cứu của Marginson (2011).

Giả thuyết H4: *Sự phối hợp giữa ba nhóm chính sách làm gia tăng hiệu quả tổng thể của chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên.*

Giả thuyết H4 cũng được ủng hộ với hệ số Beta = 0.205, giá trị  $t = 3.128$  và  $p = 0.002$ . Kết quả cho thấy rằng khi ba nhóm chính sách được triển khai một cách đồng bộ, có tương tác hỗ trợ lẫn nhau - thay vì riêng lẻ và rời rạc thì hiệu quả tác động đến phát triển bền vững giảng viên được nâng lên rõ rệt. Đây là bằng chứng cho thấy tư duy quản trị tích hợp và chiến lược toàn diện là cần thiết để giải quyết bài toán nhân lực giáo dục đại học trong bối cảnh đổi mới và hội nhập toàn cầu.

### **5. Kết luận**

Nghiên cứu đã tập trung phân tích vai trò của chính sách công trong chiến lược phát triển bền vững đội ngũ giảng viên trong giáo dục đại học, thông qua mô hình lý thuyết gồm ba nhóm yếu tố: chính sách hỗ trợ chuyên môn, chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc và cơ chế tham gia - tự chủ nghề nghiệp. Trên cơ sở khảo sát định lượng và kiểm định mô hình bằng các công cụ phân tích hiện đại (CFA, SEM), các giả thuyết nghiên cứu đều được xác nhận, thể hiện sự thống nhất giữa lý thuyết nền và dữ liệu thực tiễn.

Kết quả chỉ ra rằng: Cả ba nhóm chính sách đều có ảnh hưởng tích cực và có ý nghĩa thống kê đến phát triển bền vững của giảng viên, trong đó chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc có ảnh hưởng mạnh nhất; Việc phối hợp đồng bộ giữa các nhóm chính sách (giả thuyết H4) góp phần nâng cao hiệu quả tổng thể, khẳng định tính hệ thống và tích hợp trong quản lý nguồn nhân lực giảng dạy; Mức độ

giải thích của mô hình đối với biến phụ thuộc là cao ( $R^2 = 58.3\%$ ), cho thấy mô hình có giá trị thực tiễn trong hoạch định chính sách.

Như vậy, phát triển bền vững đội ngũ giảng viên không thể chỉ dựa vào các nỗ lực đơn lẻ, mà đòi hỏi một chiến lược tổng thể, có sự kết nối hài hòa giữa chính sách vĩ mô của nhà nước và hoạt động quản trị nội bộ của các cơ sở giáo dục đại học.

Từ các kết quả nghiên cứu, có thể đề xuất một số hàm ý chính sách như sau:

*Thứ nhất*, cần xây dựng và thực thi các chính sách hỗ trợ chuyên môn có tính hệ thống và lâu dài, bao gồm: học bổng đào tạo sau đại học, tài trợ nghiên cứu, phát triển năng lực sở và khuyến khích học tập suốt đời. Các chính sách này không nên mang tính thời vụ, mà phải lồng ghép vào chiến lược phát triển nhân lực của từng cơ sở giáo dục.

*Thứ hai*, cần cải thiện chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc cho giảng viên theo hướng cạnh tranh, minh bạch và gắn với hiệu quả nghề nghiệp. Cần có cơ chế đánh giá nghề nghiệp rõ ràng, chế độ thu nhập theo năng suất và tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, công nghệ số phục vụ giảng dạy - nghiên cứu.

*Thứ ba*, cần thúc đẩy quyền tham gia và tự chủ của giảng viên trong các vấn đề học thuật và quản trị nhà trường. Điều này bao gồm quyền đề xuất chương trình đào tạo, tham gia hội đồng học thuật, và cơ chế phản hồi chính sách từ giảng viên đến ban lãnh đạo.

*Thứ tư*, chính sách công cần thiết kế theo hướng tích hợp, đồng bộ và linh hoạt giữa ba nhóm chính sách. Việc tách rời hoặc triển khai cục bộ từng chính sách riêng lẻ sẽ không tạo ra chuyển biến chiến lược. Bộ Giáo dục và Đào tạo, cùng các bộ ngành liên quan, cần phối hợp xây dựng khung chính sách tổng thể về phát triển đội ngũ giảng viên, gắn với đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế. ♦

### **Tài liệu tham khảo:**

- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E., *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*, UNESCO.
- Altbach, P. G., & Salmi, J., *The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities*, World Bank Publications.

Becker, G. S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press.

Howlett, M., Ramesh, M., & Perl, A., *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems* (3rd ed.), Oxford University Press.

Hu, L. T., & Bentler, P. M., Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

Marginson, S., Higher education and public good, *Higher Education Quarterly*, 65(4), 411-433.

McAlpine, L., & Akerlind, G. S., *Becoming an Academic: International Perspectives*, Palgrave Macmillan.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H., *Psychometric Theory* (3rd ed.), McGraw-Hill.

OECD, *Supporting Teachers and School Leaders for Successful Reforms*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9789264273955-en>.

Salmi, J., *The Challenge of Establishing World-Class Universities*, World Bank.

Sterling, S., *Sustainable Education: Re-visioning Learning and Change*, Green Books.

Teichler, U., Academic careers and work in Europe: Trends, challenges, perspectives, *Higher Education*, 65(1), 59-78.

UNESCO, *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the Implementation of Sustainable Development Goal 4*, UNESCO Publishing.

Välimaa, J., A historical introduction to Finnish higher education policy and the quality assurance process, *Higher Education in Europe*, 26(2), 179-185.

World Bank, *Enhancing Teaching and Learning in Higher Education*.

Wu, X., Ramesh, M., & Howlett, M., Policy capacity: A conceptual framework for understanding policy competences and capabilities, *Policy and Society*, 34(3-4), 165-171.

Nguyễn Đức Hiền & Phạm Thị Minh, Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam: Những tồn tại và kiến nghị, *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, (12), 33-41.

Nguyễn Thị Phương Hoa & Trần Thị Thanh Tâm, Thực trạng chính sách nhân sự trong các trường đại học công lập tại Việt Nam, *Tạp chí Quản lý Giáo dục*, (9), 15-21.

### Summary

*This paper analyzes the role of public policy in the sustainable development of university faculty, based on the theoretical foundations of human capital theory, public policy theory, and the sustainable development approach in education. The study constructs a theoretical model comprising three groups of policy factors: (1) professional support policies, (2) compensation and working environment policies, and (3) participation mechanisms and professional autonomy, with the assumption that these factors influence the sustainable development of faculty members. Data were collected from surveys conducted at public universities in Hanoi and analyzed using CFA and SEM methods. The results show that all three policy groups have a positive and statistically significant impact, with compensation policies having the strongest effect. Notably, the coordination among policy groups enhances the overall effectiveness of faculty development strategies. Based on these findings, the paper proposes practical policy implications to improve faculty quality in the context of higher education reform and international integration.*