

Số : 61/BC - HVPNVN

Hà Nội, ngày 17 tháng 6 năm 2026

MẪU BÁO CÁO 06

BÁO CÁO

ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, NHÂN VIÊN NĂM HỌC 2025-2026

I. KẾT QUẢ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, NHÂN VIÊN

1.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên, nhân viên

- Kết quả công tác tuyển dụng nhân sự:

Tính từ 1/7/2025 tới 30/6/2026 (năm học 2025-2026), Học viện đã tuyển dụng bổ sung 49 viên chức, người lao động trong đó có 26 giảng viên. Về trình độ có 4 PGS, 12 tiến sĩ, 18 thạc sĩ, 14 cử nhân. Tính đến 30/6/2025 tổng số viên chức và người lao động đang công tác tại Học viện là **285 người**.

- Thực trạng số lượng, trình độ giảng viên, nghiên cứu viên: Phân tích tình hình giảng viên, nghiên cứu viên.

+ Số lượng giảng viên, nghiên cứu viên và kiêm giảng tại Học viện năm học 2025-2026 là 202 người trong đó PGS 13 người chiếm 6,44%, tiến sĩ là 72 người chiếm tỉ lệ 35,64%; so với năm học trước số lượng giảng viên có Học hàm, học vị PGS, tiến sĩ tăng 10 người.

+ Với chính sách thu hút người có trình độ có học hàm, học vị về Học viện và cơ chế khuyến khích hỗ trợ tài chính đối với giảng viên, nghiên cứu viên và cán bộ đi học nghiên cứu sinh thì tỉ lệ giảng viên là tiến sĩ không ngừng tăng qua các năm. Sự gia tăng liên tục của đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ là tín hiệu tích cực, góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, chất lượng đào tạo, khả năng xây dựng chương trình đào tạo mới và đáp ứng các yêu cầu về kiểm định chất lượng giáo dục đại học. Đây cũng là nền tảng quan trọng để Học viện nâng cao vị thế học thuật, tăng cường năng lực cạnh tranh và thực hiện các mục tiêu phát triển dài hạn.

Tuy nhiên việc tạm dừng tuyển dụng đã ảnh hưởng tới phần nào tới số lượng và chất lượng nguồn nhân lực của Học viện. Trong số 202 giảng viên, nghiên cứu viên và kiêm giảng thì số lượng viên chức là 112 người chiếm trên 55,45%, điều này giúp tăng tính linh hoạt nhưng cũng đặt ra yêu cầu tiếp tục củng cố đội ngũ cơ hữu để bảo đảm tính ổn định và bền vững trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu; Số lượng giảng viên nam giới là 54 người chiếm 26,73%. Mặc dù điều này phù hợp phần nào với đặc thù của Học viện Phụ nữ Việt Nam, song việc đa dạng hóa cơ cấu giới trong đội ngũ giảng viên cũng là yếu tố cần được quan tâm nhằm tạo sự cân bằng và phát huy thế mạnh của nguồn nhân lực ở nhiều lĩnh vực chuyên môn khác nhau.

Bảng 1: Số lượng, chất lượng giảng viên cơ hữu, kiêm giảng năm học 2025-2026

STT	Ngành đào tạo	Giảng viên cơ hữu, kiêm giảng				Tổng số
		Đại học	Thạc sỹ	TS	PGS, GS	
1	Công nghệ thông tin	0	13	3	2	18
2	Công tác xã hội	0	10	7	4	21
3	Giới và Phát triển	0	3	5	1	9
4	Kinh tế	0	9	7	1	17
5	Kinh tế số	0	4	5	1	10
6	Luật	0	13	6	1	20
7	Luật kinh tế	0	10	5	1	16
8	Marketing	0	1	5	0	6
9	Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành	0	8	9	0	17
10	Quản trị kinh doanh	0	13	6	1	20
11	Tâm lý học	0	10	7	1	18
12	Truyền thông Đa phương tiện	0	23	7	0	30
	Tổng số	0	117	72	13	202

Bảng 2: Phân loại giảng viên cơ hữu, kiêm giảng theo tính chất hợp đồng, giới tính

STT	Ngành đào tạo trong Học viện	Viên chức	Hợp đồng lao động từ 12 tháng	Giảng viên kiêm nhiệm quản lý	Giảng viên là nam giới
1	Công nghệ thông tin	9	9	2	10
2	Công tác xã hội	15	4	4	4
3	Giới và Phát triển	7	4	3	0
4	Kinh tế	7	10	4	3
5	Kinh tế số	6	4	1	2
6	Luật	12	8	6	7
7	Luật kinh tế	6	10	1	5
8	Marketing	4	2	2	1
9	Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành	7	10	2	4
10	Quản trị kinh doanh	12	6	5	5
11	Tâm lý học	12	4	3	4
12	Truyền thông Đa phương tiện	15	14	3	9
	Tổng số	112	85	36	54

+ Giảng viên thỉnh giảng là những người có năng lực, kinh nghiệm, trình độ đến từ các trường đại học uy tín gồm 83 người, trong đó 82 giảng viên trong nước (chiếm 98,8%) và 1 giảng viên quốc tế (chiếm 1,2%), cho thấy nguồn lực chủ yếu vẫn là trong nước. Về trình độ chuyên môn, có 47 giảng viên có học vị Tiến sĩ (chiếm khoảng 56,6%) và 11 giảng viên có học hàm PGS, GS (chiếm khoảng 13,3%), phản ánh chất lượng đội ngũ ở mức khá cao.

Xét theo từng lĩnh vực, Luật và Luật kinh tế là hai ngành có số lượng giảng viên thỉnh giảng lớn nhất (mỗi ngành 19 người, chiếm khoảng 22,9%/ngành trên tổng số giảng viên thỉnh giảng). Đồng thời, đây cũng là các ngành tập trung nhiều giảng viên có trình độ cao (ngành Luật có 8 Tiến sĩ – khoảng 9,6% tổng số; 4 PGS/GS – khoảng 4,8%; ngành Luật kinh tế có 9 Tiến sĩ – khoảng 10,8%; 3 PGS/GS – khoảng 3,6%). Công nghệ thông tin có 15 giảng viên (18,1%), trong đó có tới 14 Tiến sĩ (chiếm khoảng 93,3% trong ngành), cho thấy mức độ ưu tiên cao về chất lượng chuyên môn.

Một số ngành có quy mô trung bình như Tâm lý học (12 giảng viên, chiếm 14,5%), Kinh tế và tài chính (8 giảng viên, chiếm 9,6%) và Môn chung (6 giảng viên, chiếm 7,2%), trong đó tỷ lệ giảng viên có học vị Tiến sĩ tương đối cao (Tâm lý học 75%, Kinh tế và tài chính 50%, Môn chung khoảng 16,7%). Ngược lại, các ngành như Công tác xã hội, Quản trị kinh doanh, Marketing, Truyền thông đa phương tiện, Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành chưa có giảng viên thỉnh giảng (0%), cho thấy sự phân bổ nguồn lực chưa đồng đều.

Đáng chú ý, tỷ lệ giảng viên thỉnh giảng quốc tế chỉ ở mức 1,2%, phản ánh mức độ quốc tế hóa trong giảng dạy còn hạn chế. Nhìn chung, đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có chất lượng chuyên môn tương đối tốt, tuy nhiên cần tăng cường thu hút giảng viên quốc tế và điều chỉnh phân bổ giữa các ngành để nâng cao hiệu quả đào tạo.

Bảng 3: Thực trạng giảng viên thỉnh giảng năm học 2025-2026

Khoa/Ngành đào tạo trong Học viện	Giảng viên thỉnh giảng trong nước	Giảng viên thỉnh giảng quốc tế	Giảng viên thỉnh giảng là Tiến sĩ	Giảng viên thỉnh giảng là PGS,GS	Tổng số
1.Môn chung	6	0	1	0	6
2.Công nghệ thông tin	15	0	14	0	15
3.Công tác xã hội	0	0	0	0	0
4.Giới và Phát triển	4	0	2	1	4
5.Kinh tế và tài chính (bao gồm ngành Kinh tế và kinh tế số)	8	0	4	0	8
6.Luật	19	0	8	4	19

7.Luật kinh tế	18	1	9	3	19
8.QT dịch vụ du lịch và lữ hành	0	0	0	0	0
9. Quản trị kinh doanh	0	0	0	0	0
10.Tâm lý học	12	0	9	3	12
11.Truyền thông Đa phương tiện	0	0	0	0	0
12. Marketing	0	0	0	0	0
Tổng số	82	1	47	11	83

So với năm học 2024–2025, trong năm học 2025–2026, tổng số giảng viên thỉnh giảng giảm từ 103 xuống còn 83 người (giảm 20 người, tương đương khoảng 19,4%). Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ có xu hướng được cải thiện rõ rệt: số giảng viên có học vị Tiến sĩ tăng từ 42 lên 47 người (tăng 11,9%), tỷ lệ Tiến sĩ tăng từ 40,8% lên 56,6%; số PGS, GS cũng tăng mạnh từ 2 lên 11 người.

Về cơ cấu ngành, có sự tái phân bổ rõ rệt: giảm mạnh ở các ngành như Kinh tế (29 xuống 8), Môn chung (13 xuống 6), Truyền thông đa phương tiện (12 xuống 0), Quản trị kinh doanh (9 xuống 0); trong khi các ngành Luật và Luật kinh tế tăng mạnh (từ 6 và 8 lên 19 và 19) và Tâm lý học tăng (từ 5 lên 12). Ngoài ra, năm 2025–2026 đã xuất hiện 1 giảng viên quốc tế, trong khi năm trước không có.

Nhìn chung, quy mô giảm nhưng chất lượng và mức độ tập trung theo ngành trọng điểm được nâng cao, đồng thời bước đầu có sự cải thiện về quốc tế hóa.

Việc số lượng giảng viên cơ hữu không ngừng gia tăng qua các năm, trong khi đội ngũ giảng viên thỉnh giảng được duy trì ở mức ổn định, cho thấy Học viện đã chủ động xây dựng và phát triển nguồn nhân lực phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Điều này càng có ý nghĩa trong bối cảnh số lượng ngành đào tạo ngày càng mở rộng, khẳng định năng lực nội tại và định hướng phát triển bền vững của Học viện.

- Đánh giá mức độ đáp ứng theo tiêu chuẩn mở ngành, theo quy mô đào tạo từng ngành, theo định mức người học/giảng viên:

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn mở ngành và đảm bảo chất lượng đào tạo, đội ngũ giảng viên cơ hữu, kiêm giảng của Học viện cơ bản đáp ứng yêu cầu về số lượng và trình độ. Tổng số 202 giảng viên, nghiên cứu viên và kiêm giảng, trong đó 72 tiến sĩ (35,64%) và 13 PGS (6,44%), là nền tảng đảm bảo triển khai các chương trình đào tạo hiện có và mở ngành mới.

Xét theo quy mô đào tạo từng ngành, hầu hết các ngành đều có đội ngũ giảng viên cơ hữu tương đối đầy đủ (từ 9–30 giảng viên/ngành), đặc biệt các ngành có quy mô lớn như Truyền thông đa phương tiện (30 GV), Luật và Quản trị kinh doanh (20 GV/ngành), cơ bản đáp ứng yêu cầu tổ chức đào tạo. Một số ngành có quy mô nhỏ hơn nhưng tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, PGS vẫn đảm bảo theo quy định, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy.

Tuy nhiên, ở một số ngành còn tình trạng chưa phân bổ đồng đều giảng viên thỉnh giảng và phụ thuộc vào giảng viên cơ hữu; bên cạnh đó, tỷ lệ giảng viên quốc tế còn

thấp, do đó cần tiếp tục tăng cường thu hút nguồn lực chất lượng cao và điều chỉnh cơ cấu giảng viên hợp lý hơn để nâng cao mức độ đáp ứng trong thời gian tới.

1.2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, nhân viên

- Kết quả khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng: Hằng năm, Phòng Tổ chức Hành chính tổ chức triển khai khảo sát và hướng dẫn toàn thể viên chức, người lao động thuộc Học viện đăng ký nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Trên cơ sở tổng hợp nhu cầu từ các đơn vị, Phòng Tổ chức Hành chính xây dựng và trình Giám đốc Học viện xem xét, phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng viên chức, người lao động, với nội dung cụ thể như sau:

Bảng 4.1: Tổng hợp kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên, nghiên cứu viên

Ngành	Tổng số GV, NCV cơ hữu ngành	Tổng số GV, NCV đăng ký đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ	Tổng số GV, NCV đăng ký đào tạo ngoại ngữ	Tổng số GV, NCV đăng ký đào tạo tin học, công nghệ	Tổng số GV, NCV đăng ký đào tạo chính trị, LDQL
CTXH	13	10	5	6	2
QTKD	30	17	4	9	1
Luật	25	21	2	7	4
Giới &PT	6	4	2	2	1
KHCB	25	10	1	3	0
Khoa TTĐPT	19	12	5	8	1
Khoa KTTC	19	5	0	5	1
Viện NCPN	9	3	3	3	0
Viện CNTT	17	10	6	0	2
Tổng số	163	92	28	43	12

Bảng 4.2: Tổng hợp kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của nhân viên

Tổng số nhân viên đăng ký đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ	Tổng số nhân viên đăng ký đào tạo ngoại ngữ	Tổng số nhân viên đăng ký đào tạo tin học	Tổng số nhân viên đăng ký đào tạo chính trị, LDQL
57	37	76	5

- Kết quả đào tạo bồi dưỡng giảng viên: thể hiện trong bảng 5

Bảng 5: Kết quả đào tạo bồi dưỡng giảng viên năm học

STT	Khoa/Ngành đào tạo trong Học viện	Đang được đào tạo TS, ThS	Bồi dưỡng chuyên môn ngắn hạn ¹	Đào tạo ngoại ngữ, công nghệ	Đào tạo về lý luận chính trị, LĐQL	Tự tham gia đào tạo ngắn hạn	Tổng số lượt được đào tạo, bồi dưỡng
1.	Khoa QTKD	3	35	3	1	6	48
2.	Khoa CTXH	3	17	4	1	5	30
3.	Khoa Luật	0	33	5	0	12	50
4.	Khoa Giới & PT	0	5	2	0	3	10
5.	Khoa KHCB	3	10	2	0	4	19
6.	Khoa TT ĐPT	5	21	3	0	5	34
7.	Viện CNTT	1	19	0	0	3	23
8.	Viện NCPN	2	7	0	0	0	9
9.	Tổng số	17	147	19	2	38	223

- Kết quả đi nghiên cứu thực tế của giảng viên, nhân viên: thể hiện trong bảng 6

Bảng 6: Kết quả đi nghiên cứu thực tế của giảng viên, nhân viên trong năm học (số lượt người)

STT	Ngành đào tạo trong Học viện	Nghiên cứu thực tế tại cơ sở, doanh nghiệp	Đi kiến tập, thực tập theo CTĐT cùng SV	Đi thu thập, khảo sát cùng đề tài NCKH	Tham gia hội thảo, hoạt động khoa học bên ngoài	Đi tình nguyện, phục vụ cộng đồng	Tổng cộng
1	Khoa Công tác xã hội	0	0	0	8	0	0
2	Viện Nghiên cứu Phụ nữ	0	0	0	2	0	0
3	Khoa Luật	0	0	0	7	0	0
4	Khoa TTĐPT	0	0	0	1	0	0

¹ Bao gồm cả số lượng tập huấn hè, đào tạo ngạch giảng viên, các khóa bồi dưỡng ngắn hạn do Học viện cử đi

STT	Ngành đào tạo trong Học viện	Nghiên cứu thực tế tại cơ sở, doanh nghiệp	Đi kiến tập, thực tập theo CTĐT cùng SV	Đi thu thập, khảo sát cùng đề tài NCKH	Tham gia hội thảo, hoạt động khoa học bên ngoài	Đi tình nguyện, phục vụ cộng đồng	Tổng cộng
5	Khoa KHCB	0	0	0	0	0	0
6	Phòng TCHC	0	0	0	0	0	0
7	Khảo thí &ĐBCL	0	0	0	0	0	0

1.3. Kết quả công tác quy hoạch, bổ nhiệm giảng viên, nhân viên

- Kết quả công tác rà soát, xây dựng quy hoạch:

Năm 2025 Học viện thực hiện rà soát, bổ sung danh sách quy hoạch các vị trí lãnh đạo, quản lý của Học viện từ cấp bộ môn trở lên trong giai đoạn 2021 – 2025; xây dựng quy hoạch giai đoạn 2026-2030 đáp ứng yêu cầu phát triển của Học viện. Việc xây dựng và rà soát quy hoạch đã thực hiện chặt chẽ, khách quan, công bằng, đúng quy trình, thẩm quyền; thực hiện phương châm quy hoạch thường xuyên cập nhật, điều chỉnh theo biến động nhân sự và yêu cầu phát triển của đơn vị, tránh tình trạng quy hoạch mang tính hình thức hoặc khép kín, đã đánh giá để đưa ra quy hoạch các nhân sự không đủ điều kiện, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới, đảm bảo có yếu tố từ bên ngoài Học viện.

Danh sách quy hoạch các vị trí lãnh đạo, quản lý của Học viện từ cấp bộ môn trở lên trong giai đoạn 2021 – 2025 được rà soát: kết quả bổ sung 36 cán bộ (17 nam, 19 nữ), trong đó có 1 PGS, 20 tiến sĩ vào 43 vị trí; đưa ra quy hoạch 12 nhân sự không đủ điều kiện (quá tuổi, thôi việc hoặc đã được bổ nhiệm), thể hiện công tác rà soát được thực hiện thực chất, bảo đảm tính khả thi của nguồn quy hoạch.

Số lượng tiến sĩ chiếm hơn một nửa nguồn quy hoạch cho thấy Học viện đang từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý theo hướng chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học, kiểm định chất lượng giáo dục và hội nhập quốc tế.

Kết quả rà soát, bổ sung quy hoạch năm 2025 cho thấy Học viện Phụ nữ Việt Nam đã xây dựng được nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý có chất lượng chuyên môn tương đối cao, cơ cấu giới tính hợp lý, bảo đảm tính kế thừa và phát triển, đồng thời từng bước mở rộng nguồn nhân sự ngoài Học viện. Đây là nền tảng quan trọng để Học viện triển khai hiệu quả quy hoạch cán bộ giai đoạn 2026–2030, đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và thực hiện cơ chế tự chủ.

- Kết quả bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

TT	Họ và tên	Chức vụ trước khi bổ nhiệm	Đơn vị công tác	Chức vụ được bổ nhiệm
1.	Nguyễn Thị Hoàng Anh	Hiệu trưởng trường Trung cấp LTR	S-Cetcaw	Giám đốc S-Cetcaw
2.	Nguyễn Lâm	Phó Hiệu trưởng trường Trung cấp LTR	S-Cetcaw	Phó Giám đốc S-Cetcaw
3.	Nguyễn Thị Quỳnh	Kế toán trưởng trường Trung cấp LTR	S-Cetcaw	Kế toán trưởng S-Cetcaw
4.	Hà Thúy Huyền	Phó trưởng phòng	Phòng TCKT	Bổ nhiệm lại Phó trưởng phòng TCKT
5.	Đoàn Thị Thanh Huyền	Trưởng khoa	Khoa CTXH	Bổ nhiệm lại Trưởng khoa CTXH
6.	Bùi Thị Thu	Trưởng bộ môn	Bộ môn Ngoại ngữ	Bổ nhiệm lại Trưởng bộ môn Ngoại ngữ
7.	Hoàng Thế Minh	Chuyên viên	Phòng CTSV	Phó phòng CTSV
8.	Vũ Thị Hương	Chuyên viên	Phòng TCKT	Phó phòng TCKT
9.	Lê Thị Hằng	Trưởng bộ môn	Bộ môn QTKD tổng hợp	Phó khoa QTKD
10.	Bùi Xuân Chung	Trưởng bộ môn	Bộ môn Tài chính	Phó khoa Kinh tế và Tài chính
11.	Trương Thúy Hằng	Trưởng bộ môn	Bộ môn Giới trong KTXH	Phó khoa Giới và PT
12.	Trịnh Thị Yên	Trưởng bộ môn	Bộ môn PL hành chính hình sự	Phó khoa Luật
13.	Hà Thúy Huyền	Phó trưởng phòng	Phòng TCKT	Phó trưởng phòng phụ trách TCKT
14.	Lê Văn Sơn	Phó khoa Kinh tế và Tài chính	Kinh tế và Tài chính	Phó khoa phụ trách Kinh tế và Tài chính

15.	Hoàng Hương Thủy	Trưởng phòng HTQT và QLKH	phòng HTQT và QLKH	Bổ nhiệm lại Trưởng phòng HTQT và QLKH
16.	Ngô Minh Hiền	GD cetkaw	Cetkaw	Bổ nhiệm lại GD cetkaw
17.	Nguyễn Thị Thanh Thủy	Phó khoa Truyền thông	Khoa Truyền thông	Bổ nhiệm lại Phó khoa Truyền thông
18.	Nguyễn Hùng Cường	Trưởng Khoa	Khoa QTKD	Bổ nhiệm lại Trưởng Khoa QTKD
19.	Nguyễn Phi Long	Trưởng Phòng	Phòng Đào tạo	Bổ nhiệm lại Trưởng Phòng Đào tạo

II. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, NHÂN VIÊN

2.1. Kết quả đạt được

Đội ngũ giảng viên, nhân viên của Học viện trong năm học 2025–2026 tiếp tục được củng cố và phát triển cả về số lượng và chất lượng. Số lượng giảng viên tăng, đặc biệt là giảng viên có học hàm, học vị cao (PGS, tiến sĩ), góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và đáp ứng yêu cầu mở ngành. Công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng được triển khai bài bản, tạo điều kiện cho giảng viên nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ và năng lực nghiên cứu.

Bên cạnh đó, việc sử dụng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có trình độ cao đã bổ sung hiệu quả cho giảng viên cơ hữu, nhất là ở các ngành trọng điểm như Luật, Luật kinh tế, Công nghệ thông tin, Tâm lý học. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm được thực hiện đúng quy định, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ quản lý, đảm bảo tính kế thừa và phát triển bền vững.

2.2. Hạn chế, tồn tại

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả tích cực, đội ngũ giảng viên, nhân viên vẫn còn một số hạn chế. Tỷ lệ giảng viên có học hàm, học vị cao tuy tăng nhưng chưa đồng đều giữa các ngành; một số ngành còn thiếu giảng viên trình độ tiến sĩ. Cơ cấu đội ngũ giữa các ngành chưa cân đối, một số ngành còn phụ thuộc nhiều vào giảng viên thỉnh giảng hoặc chưa khai thác hiệu quả nguồn lực thỉnh giảng.

Ngoài ra, số lượng giảng viên quốc tế còn rất hạn chế, mức độ quốc tế hóa trong đội ngũ chưa cao. Việc phân bổ giảng viên theo nhu cầu đào tạo ở một số ngành chưa thực sự hợp lý, ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

2.3. Nguyên nhân hạn chế, tồn tại

Nguyên nhân chủ yếu là do nguồn tuyển dụng giảng viên có trình độ tiến sĩ đúng chuyên ngành còn hạn chế, đặc biệt ở các lĩnh vực đặc thù. Cơ chế thu hút, đãi ngộ đối với giảng viên chất lượng cao chưa thực sự cạnh tranh so với các cơ sở giáo dục khác.

Bên cạnh đó, một số ngành đào tạo mới hoặc đặc thù chưa có nhiều cơ sở đào tạo tiến sĩ trong nước, dẫn đến khó khăn trong việc bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc tạm dừng tuyển dụng trong một số thời điểm cũng ảnh hưởng nhất định đến kế hoạch phát triển đội ngũ. Đồng thời, công tác dự báo nhu cầu nhân lực và phân bổ giảng viên giữa các ngành còn hạn chế, chưa theo kịp tốc độ mở rộng quy mô đào tạo.

III. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP, ĐỀ XUẤT CHO NĂM HỌC TIẾP THEO

3.1. Định hướng, mục tiêu năm học mới

Căn cứ Chiến lược phát triển Học viện Phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2026–2030, tầm nhìn đến năm 2045, công tác phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên trong năm học tới tiếp tục được xác định là nhiệm vụ trọng tâm, nhằm đáp ứng yêu cầu mở rộng quy mô đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học.

Học viện định hướng phát triển đội ngũ theo hướng tăng mạnh quy mô và nâng cao chất lượng, phấn đấu đến năm 2030 đạt tối thiểu 400 nhân sự, trong đó trên 65% là giảng viên cơ hữu hoặc làm việc toàn thời gian và trên 50% giảng viên có trình độ tiến sĩ. Đồng thời, tiếp tục nâng cao số lượng giảng viên có học hàm PGS, GS, bảo đảm đáp ứng tiêu chuẩn đào tạo sau đại học và mở ngành mới.

Về quy mô đào tạo, Học viện định hướng mở rộng lên khoảng 10.000 người học với hệ thống 20 chương trình đào tạo đại học, 10 chương trình thạc sĩ và 5 chương trình tiến sĩ. Do đó, yêu cầu đặt ra là đội ngũ giảng viên phải được phát triển tương xứng, bảo đảm đầy đủ điều kiện về nhân lực để phục vụ công tác đào tạo và nghiên cứu.

Đặc biệt, Học viện chú trọng bảo đảm định mức người học/giảng viên không vượt quá 40, qua đó duy trì chất lượng giảng dạy và tăng cường mức độ tương tác giữa giảng viên và người học. Đồng thời, tăng cường quốc tế hóa đội ngũ, thu hút giảng viên, chuyên gia quốc tế tham gia giảng dạy, nghiên cứu.

Nhìn chung, định hướng trong năm học tới là phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế và gắn với chuyển đổi số, đáp ứng yêu cầu trở thành cơ sở giáo dục đại học có đào tạo trình độ tiến sĩ và từng bước nâng cao vị thế học thuật của Học viện.

3.2. Các giải pháp, đề xuất về phát triển đội ngũ giảng viên, nhân viên

Để thực hiện hiệu quả các mục tiêu trên, Học viện xác định một số nhóm giải pháp chủ yếu như sau:

Thứ nhất, về tuyển dụng và thu hút nhân lực chất lượng cao:

Tiếp tục hoàn thiện cơ chế tuyển dụng theo hướng linh hoạt, cạnh tranh, ưu tiên tuyển dụng giảng viên có trình độ tiến sĩ, học hàm PGS, GS đúng chuyên ngành đào tạo; đồng thời có chính sách thu hút chuyên gia, giảng viên giỏi từ trong và ngoài nước, từng bước nâng cao tỷ lệ giảng viên trình độ cao và đáp ứng yêu cầu quốc tế hóa đội ngũ.

Thứ hai, về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực:

Tăng cường cử giảng viên đi đào tạo trình độ tiến sĩ, sau tiến sĩ; đẩy mạnh bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, công nghệ số, phương pháp giảng dạy hiện đại, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học và chuyển đổi số. Phần đầu trên 95% giảng viên, nhân viên được đào tạo, bồi dưỡng hằng năm.

Thứ ba, về phân bổ và sử dụng hiệu quả đội ngũ:

Rà soát, điều chỉnh cơ cấu giảng viên giữa các ngành đào tạo theo hướng hợp lý, bảo đảm cân đối giữa quy mô đào tạo và nguồn nhân lực. Tăng cường sử dụng giảng viên thỉnh giảng có chất lượng cao ở các ngành còn thiếu, đồng thời phát triển đội ngũ cơ hữu để bảo đảm tính ổn định và bền vững.

Thứ tư, về chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc:

Tiếp tục cải thiện chế độ thu nhập, điều kiện làm việc, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện và sáng tạo. Thực hiện chính sách trả lương theo hiệu quả công việc, gắn với kết quả giảng dạy, nghiên cứu khoa học và đóng góp cho Học viện, qua đó tạo động lực phát triển đội ngũ.

Thứ năm, về tăng cường quốc tế hóa và hợp tác:

Đẩy mạnh hợp tác với các cơ sở giáo dục, tổ chức quốc tế nhằm thu hút giảng viên, chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy, nghiên cứu; tạo điều kiện cho giảng viên tham gia trao đổi học thuật, nâng cao trình độ chuyên môn và hội nhập quốc tế.

Thứ sáu, về đảm bảo chất lượng và quản trị đội ngũ:

Hoàn thiện hệ thống đánh giá giảng viên theo hướng định lượng, gắn với KPIs và chuẩn nghề nghiệp; tăng cường ứng dụng công nghệ trong quản lý, giám sát và đánh giá hiệu quả công việc; bảo đảm trên 95% giảng viên đạt chuẩn về chuyên môn, giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Nơi nhận:

- Chủ tịch Hội đồng Học viện (để báo cáo);
- Thành viên Ban Giám đốc;
- Các đơn vị thuộc, trực thuộc Học viện;
- Lưu VT, TCHC.

TRƯỞNG PHÒNG TCHC



Trần Thị Vân Oanh

PHÊ DUYỆT CỦA GIÁM ĐỐC HỌC VIỆN



GIÁM ĐỐC

GS.TS. Trần Quang Tiến