

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TÔ NGỌC TRÂM

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC
NỘI VỤ HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TÔ NGỌC TRÂM

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC
NỘI VỤ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. NGUYỄN NGỌC QUÂN

HÀ NỘI - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Tô Ngọc Trâm

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
6. Những đóng góp mới của đề tài	7
7. Kết cấu của luận văn	7
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC	8
1.1. Khái quát chung về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực	8
1.1.1 Các khái niệm cơ bản	8
1.1.2 Vai trò của nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực.....	12
1.2 Thực trạng nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo Đại học	14
1.2.1. Nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo Đại học.....	14
1.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo đại học	17
1.2.3 Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục đào tạo đại học.....	20
1.2.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục đào tạo đại học	23
1.3. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực trong các trường Đại học và bài học rút ra cho Trường Đại học Nội vụ Hà Nội	26
1.3.1 Kinh nghiệm của các Trường Đại học.....	26
1.3.2 Bài học cho Trường Đại học Nội vụ Hà Nội	30
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1	33

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI.....	34
2.1. Giới thiệu khái quát về Trường Đại học Nội vụ Hà Nội	34
2.1.1. Sự hình thành và phát triển của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.....	34
2.1.2. Hoạt động giảng dạy, đào tạo, nghiên cứu khoa học của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.....	38
2.2 Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.	44
2.2.1 Số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực của Trường.....	44
2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực	47
2.2.3. Quản lý sử dụng và phát triển nguồn nhân lực	50
2.3 Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội	55
2.3.1 Chính sách thu hút nhân lực	55
2.3.2 Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên	60
2.3.3 Chính sách đãi ngộ.....	65
2.3.4 Điều kiện làm việc	68
2.4 Đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.....	70
2.4.1 Ưu điểm và nguyên nhân.....	70
2.4.2 Hạn chế và nguyên nhân.....	72
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	74
CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2015- 2020.....	75
3.1. Căn cứ để xây dựng phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực	75
3.1.1 Chiến lược phát triển của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội năm 2020	76

3.1.2 Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đến năm 2020	78
3.2 Phương hướng phát triển nguồn nhân lực.....	79
3.3 Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.....	81
3.3.1. Qui hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.....	82
3.3.2. Đổi mới tuyển chọn và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, giảng viên	84
3.3.3. Xây dựng và phát triển các chương trình đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, giảng viên.....	86
3.3.4. Thực hiện chế độ, chính sách.....	90
3.3.5. Tăng cường kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lý nguồn nhân lực	93
3.3.6. Xây dựng môi trường làm việc văn hoá.....	94
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	97
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	98
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	101
PHỤ LỤC.....	103

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Quy trình xử lý dữ liệu thu thập	7
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ mối quan hệ trong tổ chức bộ máy quản lý của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội	35
Sơ đồ 2.2: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý Trường Đại học Nội vụ Hà Nội....	36
Sơ đồ 2.3 : Sơ đồ quy trình tuyển dụng	57
Sơ đồ 3.1: Quy trình trả lương theo Phương pháp 3P	92

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1.1 Bảng Chi ngân sách nhà nước Việt Nam cho giáo dục và đào tạo giai đoạn 2008 - 2012.....	25
Bảng 2.1 : Số lượng sinh viên theo các bậc, hệ đào tạo từ năm 2011- 2014..	40
Bảng 2.2 : Số liệu thống kê các đề tài nghiên cứu khoa học của cán bộ viên chức Trường Đại học Nội vụ Hà Nội từ năm 2011 – 6/2015	43
Bảng 2. 3 : Cán bộ viên chức Trường Đại học Nội vụ theo giới tính và theo độ tuổi.....	45
Bảng 2.4: Thống kê số lượng cán bộ, viên chức Trường Đại học	46
Nội vụ Hà Nội giai đoạn 2011-2014.....	46
Bảng 2.5: Trình độ bằng cấp, học hàm học vị của cán bộ viên chức cơ hữu....	48
Trường Đại học Nội vụ Hà vụ Hà Nội giai đoạn 2011-2014	48
Bảng 2.6: Trình độ ngoại ngữ và tin học của các cán bộ viên chức.....	49
Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tính đến ngày 31/12/2014	49
Bảng 2.7: Cán bộ, viên chức của các đơn vị trong Trường Đại học Nội vụ Hà Nội	50
Bảng 2.8: Thống kê theo các chức danh nguồn nhân lực Trường Đại học Nội vụ Hà Nội giai đoạn 2011-2014.....	51
Bảng 2.9: Định mức giờ giảng dạy trong một năm cho các chức danh	54
Bảng 2.10: Thống kê vượt giờ giảng của Giảng viên khoa Hành chính học.....	54
Bảng 2.11: Kết quả tuyển dụng từ năm 2011- 2014.....	59
Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng theo chức danh nghề nghiệp từ năm 2011-2014....	60
Bảng 2.13: Cơ sở vật chất hiện có của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội năm 2014	64
Bảng 2. 14 : Thu nhập bình quân tháng của cán bộ viên chức	66
Trường Đại học Nội vụ Hà Nội	66
Bảng 2.15: Bảng thanh toán vượt giờ và phụ cấp cho giảng viên năm 2014 .	67
Bảng 2.16: Bảng thanh toán lương, phụ cấp tháng 12 năm 2014	68
Bảng 3.1 : Dự báo nhu cầu về nguồn nhân lực	79

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Một quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực của sự phát triển kinh tế như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học - công nghệ, con người... Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia từ trước đến nay. Một nước cho dù có tài nguyên thiên nhiên phong phú, máy móc hiện đại nhưng không có những con người có trình độ, có đủ khả năng khai thác các nguồn lực đó thì khó có khả năng có thể đạt được sự phát triển như mong muốn. Yêu cầu đặt ra là phải làm thế nào để phát triển chất lượng nguồn nhân lực? Giáo dục và đào tạo là nhân tố quan trọng hàng đầu để phát triển nguồn con người.

Việc xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng cao là yếu tố quan trọng sống còn đối với mỗi tổ chức, đơn vị hay doanh nghiệp. Trong trường Đại học việc xây dựng nguồn nhân lực đặc biệt là nhân lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học lại càng quan trọng góp phần quyết định việc hoàn thành mọi mục tiêu và nhiệm vụ mà trường đại học đề ra.

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội được thành lập theo Quyết định số 2016/QĐ-TTg ngày 14 tháng 11 năm 2011 của Thủ tướng chính phủ, là một trường đại học công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, trực thuộc Bộ Nội vụ. Trường Đại học Nội vụ Hà Nội là cơ sở đào tạo đại học và nghiên cứu với các loại hình đào tạo chính quy, liên thông chính quy, hệ vừa làm vừa học, đào tạo tại chỗ nhằm đáp ứng nhu cầu học tập đa dạng của xã hội, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Đứng trước yêu cầu, đòi hỏi của tình hình mới hiện nay của đất nước, thực trạng nguồn nhân lực ngành Nội vụ còn hạn chế, số lượng, chất lượng chưa ngang tầm với đòi hỏi của tình hình mới. Trình độ và năng lực của cán

bộ công chức, viên chức còn thiếu hụt. Công tác phát triển nguồn nhân lực từ khâu tạo nguồn, đào tạo gặp nhiều khó khăn nên vẫn chưa đạt được những kết quả như mong muốn.

Nhận thức được tầm quan trọng của việc Phát triển nguồn nhân lực và với mong muốn góp một phần nhỏ vào sự phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng được yêu cầu về nhân lực của Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội nói riêng và các Trường Đại học cả nước nói chung, tôi đã lựa chọn đề tài: ***“Phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội”*** làm luận văn thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Trong những năm qua, ở Việt Nam vấn đề phát triển nguồn nhân lực đã thu hút không ít sự quan tâm của các nhà quản lý, các nhà khoa học, đặc biệt các nhà nghiên cứu, các viện, các Trường đại học... Nhiều người quan tâm và nghiên cứu về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực theo các góc độ khác nhau. Trong bối cảnh nền kinh tế đang chuyển đổi và có hướng tập trung xem xét vấn đề phát triển nguồn nhân lực ở tầm vĩ mô; gắn phát triển nguồn nhân lực với phục vụ chiến lược phát triển kinh tế hoặc gắn với giải quyết công ăn việc làm, nâng cao đời sống xã hội. Đã có nhiều các công trình nghiên cứu khoa học được công bố trên các sách, báo, tạp chí, yêu cầu về phương hướng, giải pháp phát triển nguồn nhân lực và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Trong các nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn, nổi bật có một số công trình nghiên cứu trong và ngoài nước như:

- *“Human Resource Management”* của Gary Dessler, đã cung cấp những đánh giá toàn diện về các khái niệm quản lý nhân sự và phương pháp quản lý nguồn nhân lực. Tác giả đã tiếp cận rất thực tế và một chiến lược tập trung hơn vào mỗi chương.

- “*Quản trị nhân lực tổng thể Mục tiêu - Chiến lược - Công cụ*” của Martin Hilb (2003) đã nêu lên một môi trường cạnh tranh trên toàn cầu ngày càng trở nên gay gắt. Mô hình quản trị nhân sự tổng thể và định hướng viễn cảnh sẽ đóng vai trò then chốt cho việc sống lâu dài của doanh nghiệp. Mô hình quản trị nhân sự tổng thể và định hướng viễn cảnh sẽ đóng vai trò then chốt cho việc sống còn lâu dài của doanh nghiệp. Mô hình này tập trung vào việc xây dựng chiến lược gọn nhẹ mà hạnh phúc cho mọi tình thế. Quyển sách này có thể giúp các công ty đang hoạt động tại Việt Nam cạnh tranh thành công ở thị trường trong nước cũng như thị trường quốc tế.

- “*Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức*” - Nxb Giáo dục (2009) của PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân và Ths. Nguyễn Tấn Thịnh, tác giả đã đưa ra các khái niệm, nội dung cơ bản của hoạt động quản lý nhân lực từ lúc hình thành nguồn nhân lực đến việc tổ chức sử dụng có hiệu quả và phát triển nguồn nhân lực đó.

- “*Quản trị nhân sự*” của TS. Nguyễn Hữu Thân, tác giả đã đề cập đến lý thuyết về đào tạo và phát triển trong các doanh nghiệp và các tổ chức tại Việt Nam. Trong đó tác giả tập trung vào việc đưa ra các phương pháp. Điểm nhấn mạnh của cuốn sách là tác giả tiếp cận vấn đề đào tạo với tư cách là một biện pháp nhằm đổi mới với những thay đổi của các tổ chức trong tương lai.

- *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Khoa học xã hội (2005) của Nguyễn Hữu Thanh đã đưa ra tình hình phát triển nguồn nhân lực và các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội* của GS.TS. Bùi Văn Nhơn của Nhà xuất bản Tư pháp (2006) đã cung cấp tài liệu để phục vụ công tác nghiên cứu, học tập cho các loại hình đào tạo và khung lý thuyết cho các nhà quản lý nghiên cứu.

- Luận án Tiến sĩ “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các Trường Đại học khối kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình đào tạo quốc tế*” của Phan Thủy Chi (2008) đã đưa ra các vấn đề lý luận và thực tế tại một số Trường Đại học khối kinh tế về đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

- Luận án Tiến sĩ về “*Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*” của Lê Thị Mỹ Linh. Là một luận án Tiến sĩ của Trường Đại học Kinh tế quốc dân đã nêu lên thực trạng nguồn nhân lực tại Việt Nam từ đó đưa ra lý luận, và phương pháp phát triển nguồn nhân lực trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

- Trang blognhansu.net những bài viết của tác giả Nguyễn Hùng Cường như “*Lý thuyết về quản trị nhân sự*”, “*Nhu cầu về việc làm và nhân lực vị trí, ngành Nhân sự năm 2014 ra sao*”, “*Có nên thi quản trị nhân sự không và học ngành này ra thì để làm gì?*”. Đây là một trang blog về quản trị nhân sự rất hay và thú vị, nó cung cấp đầy đủ những câu hỏi, và các vấn đề thường gặp khi học và làm việc ngành quản trị nhân sự. Giúp cho các em sinh viên và các bậc phụ huynh cũng như những người làm trong ngành quản trị nhân sự có cái nhìn đúng đắn hơn trong lĩnh vực này.

- Qua nghiên cứu, khảo sát, phỏng vấn chuyên gia, tôi nhận thấy đến nay chưa có công trình nghiên cứu một cách có hệ thống về phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, có chăng mới chỉ có những nghiên cứu nhỏ lẻ về một số khía cạnh, đặc điểm nguồn nhân lực ở Trường Đại học Nội vụ Hà Nội; đặc biệt chưa có nghiên cứu nào chỉ ra hiện trạng nguồn nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng và những giải pháp gợi ý để phát triển nguồn nhân lực ở Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội. Bản thân là một cán bộ làm việc tại Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội nên tôi chọn đề tài này để nghiên cứu và tránh trùng lặp với kết quả nghiên cứu trước.

3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa lí luận cơ bản về Phát triển nguồn nhân lực trong các trường Đại học ở Việt Nam.

- Phân tích thực trạng về phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội từ đó đưa ra những kết quả đạt được, hạn chế tồn tại và nguyên nhân của nó.

- Đề xuất những giải pháp đề hoàn thiện phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội giai đoạn 2015 – 2020.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Tập trung nghiên cứu việc nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Từ đó, đề xuất ra một số giải pháp mới để phát triển nguồn nhân lực, góp phần xây dựng phát triển nguồn nhân lực trong ngành Giáo dục và đào tạo nói chung và trong Trường Đại học Nội vụ nói riêng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Phát triển nguồn nhân lực (đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý) tại Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: nghiên cứu ở phạm vi Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội

- Về thời gian: Thực trạng giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2014 và đề xuất giải pháp giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Qui trình nghiên cứu.

- Luận văn hệ thống hoá những cơ sở lý luận và thực tiễn từ đó đưa ra khung lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực của các Trường Đại học.

- Phương pháp thu thập: thu thập số liệu thực tế đã qua và hiện nay từ các phòng, khoa chức năng; từ các giảng viên, và cán bộ quản lý ở trường.

- Phương pháp điều tra, khảo sát: điều tra, khảo sát thực tế bằng Phiếu câu hỏi đối với giảng viên, cán bộ quản lý tại trường Đại học Nội Vụ Hà Nội.

- Phương pháp phỏng vấn: Phỏng vấn trực tiếp chuyên sâu (Theo từng cá nhân và theo nhóm) và phỏng vấn gián tiếp với các giảng viên, cán bộ quản lý để làm rõ thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường.

Từ các phương pháp nghiên cứu trên phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở Trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Sau đó, tổng hợp lại được những ưu điểm, nhược điểm trong quá trình phát triển nguồn nhân lực để đưa ra giải pháp, phương hướng phát triển nguồn nhân lực ở Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

5.2. Thu thập số liệu

5.2.1. Dữ liệu thứ cấp

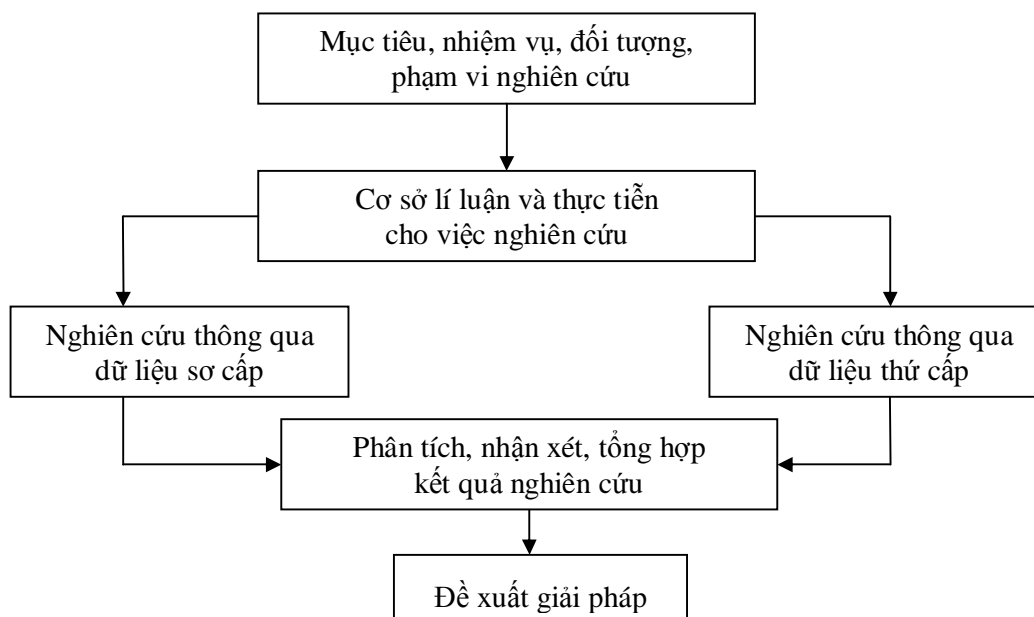
Từ cáo báo cáo thống kê của Nhà trường và các bộ phận liên quan (Phòng tổ chức cán bộ, Phòng đào tạo, Các khoa ..) đến phát triển nguồn nhân lực ở Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

5.2.2. Dữ liệu sơ cấp

Từ phỏng vấn, khảo sát, điều tra được từ đội ngũ cán bộ giảng viên, cán bộ quản lý trong Trường.

5.2.3. Xử lý dữ liệu thu thập được

Thu thập, tổng hợp lại số liệu để chọn lọc số liệu một cách hợp lý, lấy những số liệu mới nhất liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ở Trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Quy trình xử lý dữ liệu thu thập được thể hiện qua sơ đồ:



Sơ đồ 1.1: Quy trình xử lý dữ liệu thu thập

6. Những đóng góp mới của đề tài

- Hệ thống hóa được lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học.
- Phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ở Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
- Đề xuất một số giải pháp cụ thể, sát thực và phù hợp nhằm phát triển nguồn nhân lực ở Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, kết cấu luận văn gồm 03 Chương như sau:

Chương I. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các trường Đại học

Chương II. Thực trạng Phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội giai đoạn 2011-2014

Chương III. Phương hướng hoạt động và giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội Vụ Hà Nội giai đoạn 2015 – 2020

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. Khái quát chung về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

1.1.1 Các khái niệm cơ bản

1.1.1.1 Nhân lực

Nhân lực được hiểu là toàn bộ khả năng về thể lực và trí lực của con người được vận dụng trong quá trình lao động sản xuất. Nó cũng được xem là sức lao động của con người – một nguồn lực quý giá nhất trong các yếu tố sản xuất của các tổ chức. [7,Tr6]

1.1.1.2 Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực hay còn được gọi là “nguồn lực con người” được hiểu ở tầm vĩ mô là một nguồn lực đầu vào quan trọng cho sự phát triển của đất nước

Khái niệm “nguồn nhân lực” (Human resources) được sử dụng nhiều hơn vào thập kỷ 60 của thế kỷ XX ở nhiều nước phương Tây và ở một số nước châu Á, khi khoa học “quản trị nguồn nhân lực” phát triển. Hiện nay khái niệm này được sử dụng khá rộng rãi để chỉ vai trò và vị trí con người trong sự phát triển kinh tế, xã hội. Ở nước ta, khái niệm “nguồn nhân lực” được nhắc đến nhiều kể từ đầu thập kỷ 90 của thế kỷ XX.

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu trong lực lượng sản xuất. Với vai trò quyết định sự vận động và phát triển của lực lượng sản xuất, nguồn nhân lực quyết định sự phát triển và tiến bộ của xã hội. Trong các lý thuyết về “vốn”, về “tăng trưởng”, thì nguồn nhân lực đều được coi là yếu tố hàng đầu, đảm bảo cho sự phát triển sản xuất và dịch vụ.

Có nhiều cách tiếp cận khái niệm nguồn nhân lực dưới nhiều góc độ khác nhau:

Theo cách tiếp cận của Liên hợp quốc [18], nguồn nhân lực là tất cả kiến thức, kỹ năng và năng lực của con người có liên quan đến sự phát triển xã hội.

Với cách nhìn này, nguồn nhân lực được xem xét ở phương diện chất lượng, vai trò và sức mạnh của con người đối với sự phát triển của xã hội.

Theo đề tài khoa học - công nghệ cấp nhà nước mang mã số KX.07: “*Con người Việt Nam – mục tiêu và động lực của sự phát triển kinh tế - xã hội*” do GS. TSKH Phạm Minh Hạc chủ trì, nguồn nhân lực được quan niệm là số dân và chất lượng con người bao gồm: thể chất, tinh thần, sức khỏe, trí tuệ, năng lực và phẩm chất.

Như vậy, các quan niệm về nguồn nhân lực tuy khác nhau ở cách tiếp cận nhưng đều có điểm chung khi cho rằng đó là khái niệm về số dân cư, cơ cấu dân cư và chất lượng dân cư của một đất nước với tất cả các đặc điểm về thể chất, tinh thần, sức khỏe, trí tuệ, năng lực, phẩm chất và lịch sử của dân tộc đó.

1.1.1.3 Phát triển nguồn nhân lực

Về phát triển nguồn nhân lực (Human resources development) có nhiều cách tiếp cận khác nhau. Theo giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (2012) do PGS.TS Trần Xuân Cầu và PGS.TS Mai Quốc Chánh chủ biên: “*Phát triển nguồn nhân lực là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người, nền văn hóa; truyền thống lịch sử...*” Với cách tiếp cận phát triển từ góp độ xã hội, phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, tâm lực) và tính năng động xã hội cao. [2,Tr104]

UNESCO sử dụng khái niệm phát triển nguồn nhân lực dưới góp độ hẹp là làm cho toàn bộ sự lãnh nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ phát triển đất nước.

Theo tổ chức lương thực và nông nghiệp Liên Hợp Quốc (FAO): Sự phát triển nguồn nhân lực như một quá trình mở rộng các khả năng tham gia hiệu quả vào phát triển nông thôn bao gồm cả năng lực sản xuất.

Còn tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng phát triển nguồn nhân lực không chỉ chiếm lĩnh trình độ lành nghề hoặc bao gồm cả vấn đề đào tạo nói chung mà còn là phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó của con người để phát triển tiến tới có việc làm hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Do vậy, có thể hiểu, *phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nền kinh tế - xã hội. Quá trình đó bao gồm phát triển về mọi mặt: Thể lực, trí lực, tâm lực, đồng thời phân bổ, sử dụng, khai thác và phát huy hiệu quả nhất nguồn nhân lực thông qua hệ thống phân công lao động và giải quyết việc làm để phát triển kinh tế - xã hội.*

- Thể lực: là tình trạng sức khỏe của con người biểu hiện ở sự phát triển bình thường có khả năng lao động. Đây là cơ sở quan trọng cho hoạt động thực tiễn của con người có thể đáp ứng được những đòi hỏi về hao phí sức lao động trong quá trình sản xuất với những công việc cụ thể khác nhau và đảm bảo cho con người có khả năng học tập và lao động lâu dài.

Sức khỏe của con người phụ thuộc vào rất yếu tố như: sự phát triển của nền kinh tế, giống nòi của dân tộc, sự phát triển của cơ sở vật chất... Đặc biệt là cơ sở vật chất của ngành y tế có đáp ứng được yêu cầu chăm sóc sức khỏe của cộng đồng, kiến thức của người dân về vấn đề dân số, sinh sản, dinh dưỡng, môi trường. Trong những năm qua, Nhà nước đã đầu tư cho y tế nhất là các chương trình y tế quốc gia nhằm từng bước nâng cao sức khỏe của toàn dân và phòng chống các dịch bệnh. Chương trình nâng cao sức khỏe, tầm vóc của người Việt nói chung và lực lượng lao động nói riêng đã trở thành chiến

lược phát triển con người của Đảng và Nhà nước nhằm từng bước nâng cao thể lực phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động trong nước và quốc tế.

- Trí lực: Là năng lực trí tuệ, khả năng nhận thức và tư duy mang tính sáng tạo thích ứng với xã hội của con người. Trí lực là yếu tố chiếm vị trí trung tâm chỉ đạo hành vi của con người trong mọi hoạt động, là yếu tố quyết định phần lớn khả năng sáng tạo của con người, được thể hiện thông qua một loạt các tiêu thức phản ánh các mặt nhận thức của con người như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật.

+ Trình độ học vấn: Là khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản về chuyên môn, kỹ thuật, nâng cao phẩm chất đạo đức, sự hiểu biết chính trị xã hội...

Đây là tiêu thức quan trọng để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Thực chất của trình độ học vấn đạt được thông qua nhiều hình thức: học tập tại trường, tự học, thông qua thực tế, nhưng phần lớn là tiếp thu thông qua trường lớp, vì vậy đánh giá trình độ học vấn thông qua bằng cấp của người lao động đạt được ở các trường phổ thông, trường nghề, cao đẳng, đại học. Các trường lớp trên đã phản ánh chính xác trình độ học vấn của người lao động, song trong thực tế, có những người có năng lực nhưng không có điều kiện học tập qua các trường lớp để thi cử lấy bằng và hoặc ngược lại.

+ Trình độ chuyên môn: Là những kiến thức, kỹ năng và kỹ xảo cần thiết để đảm đương các chức vụ quản lý, kinh doanh và các hoạt động nghề nghiệp. Đánh giá trình độ chuyên môn cũng thông qua bằng cấp chuyên môn của người lao động đã đạt được thông qua học tập và thi cử thể hiện qua các bằng cấp sau: Công nhân kỹ thuật, sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ... Trình độ chuyên môn chính là khả năng ứng dụng lý thuyết với thực hành để tạo ra sản phẩm, dịch vụ cho tổ chức ngoài ra còn thể hiện tay nghề của người lao động.

- Tâm lực: là những giá trị chuẩn mực đạo đức phẩm chất tốt đẹp và sự hoàn thiện nhân cách của con người, thể hiện qua các hoạt động như: Chấp hành ý thức tổ chức kỹ thuật lao động, mối quan hệ trong công việc, đạo đức nghề nghiệp... Đây là tiêu thức không thể thiếu trong mỗi con người ở mọi lĩnh vực và cuộc sống hàng ngày nó gắn với truyền thống dân tộc. Người Việt Nam vốn tính cần cù, chịu khó sáng tạo và thông minh nhưng kỷ luật lao động và tinh thần hợp tác lao động còn nhiều nhược điểm đang gây trở ngại lớn cho tiến trình hội nhập nước ta. Vì vậy, vấn đề cấp bách đặt ra hiện nay là phải thường xuyên giáo dục, bồi dưỡng để nâng cao ý thức chính trị, ý thức pháp luật cho nguồn nhân lực: *“Có tác phong công nghiệp (khẩn trương, đúng giờ giấc). Có ý thức kỷ luật tự giác cao. Có niềm say mê nghề nghiệp, chuyên môn. Sáng tạo, năng động trong công việc. Có khả năng chuyển đổi công việc cao thích ứng với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý.”* [3,Tr106]

Hiện nay, ngành Giáo dục đào tạo – nơi đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đã có những cam kết trong công tác giáo dục đào tạo nhằm hạn chế mức thấp nhất tiêu cực trong giảng dạy và thi cử. Việc đánh giá đúng trình độ, khả năng của mỗi người càng trở nên quan trọng vì qua đó có thể chọn được những người đủ đức, đủ tài. Điều này chỉ có thể thực hiện được khi: phía người có vai trò chính trong đánh giá cán bộ và phía bản thân người được đánh giá phải thực sự khách quan, trung thực có trách nhiệm.

Như vậy, trọng tâm của phát triển nguồn nhân lực là phát triển lực lượng lao động một cách tốt nhất để tổ chức và cá nhân người lao động có thể thực hiện được các mục tiêu công việc của họ. Phát triển nguồn nhân lực thực chất thể hiện đến vấn đề chất lượng nguồn nhân lực và khía cạnh xã hội nguồn nhân lực của một quốc gia.

1.1.2 Vai trò của nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

1.1.2.1 Vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế xã hội

Sự tăng trưởng của một quốc gia tùy thuộc vào việc quốc gia đó sử dụng như thế nào các nguồn vốn: vốn con người (nguồn nhân lực), vốn vật chất và tài nguyên. Trong đó, vốn con người đóng vai trò quyết định đến sự thành đạt của mỗi tổ chức, đến sự thành công của mọi hoạt động của tổ chức đó. Vì thế, không phải vô cớ người ta khẳng định yếu tố nguồn nhân lực là nguồn tài nguyên quý báu nhất của mọi tổ chức. Sở dĩ nguồn nhân lực trở thành một trong những nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế - xã hội, chính là bắt nguồn từ vai trò của yếu tố con người.

Do đó, để phát triển kinh tế xã hội phải trang bị tri thức cho người lao động hay nói cách khác là phát triển nguồn nhân lực với những quan điểm sau:

- Thứ nhất, đặt con người ở vị trí trung tâm của chiến lược kinh tế xã hội. Mọi chính sách, mọi giải pháp nhằm giải phóng lực lượng sản xuất và sử dụng có hiệu quả cao nhất nguồn nhân lực và nhằm để phát huy tiềm năng của nguồn lực.

- Thứ hai, phát huy nguồn lực con người con người bằng cách tạo mọi điều kiện để người lao động làm việc và cống hiến cho xã hội nhiều hơn. Muốn vậy phải phát triển nhanh nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, đa dạng hoá các hình thức sở hữu, thúc đẩy nhanh quá trình phân công lao động trong phạm vi từng doanh nghiệp đến khu vực và toàn cầu, giải phóng tiềm năng vốn, kỹ thuật và công nghệ.

- Thứ ba, nâng cao trình độ học vấn và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sức sáng tạo của người lao động theo hướng phát triển của nền kinh tế tri thức. Nâng cao sức sản xuất, sức sáng tạo của người lao động. Tôn vinh và chú trọng nhân tài là nhân tố quyết định phát triển nhanh và bền vững. Nhà nước cần có biện pháp phát hiện, tuyển chọn, bồi dưỡng, sử dụng và có các chính sách đãi ngộ người tài phù hợp.

- Thứ tư, xây dựng và hoàn thiện hệ thống giáo dục và đào tạo, các chương trình đào tạo, các ngành nghề đào tạo...phù hợp và đáp ứng yêu cầu

cho sự phát triển trước mắt và lâu dài. Phối hợp với các ngành hữu quan, đảm bảo sự cân đối giữa chương trình, mục tiêu và cơ cấu ngành nghề theo yêu cầu của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Như vậy, trình độ phát triển con người chính là cốt lõi của sự phát triển kinh tế xã hội. Vai trò của nguồn nhân lực vừa là động lực vừa là mục tiêu của phát triển kinh tế xã hội.

1.1.2.2. Vai trò của nguồn nhân lực đối với cơ sở giáo dục đào tạo

Công nghiệp hoá, hiện đại hoá đã và đang lôi cuốn, tác động đến tất cả các nước cũng như đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đối với nước ta, từ xuất phát điểm là nền kinh tế tiểu nông, muốn thoát khỏi nghèo nàn lạc hậu và nhanh chóng đạt đến trình độ của một quốc gia phát triển theo mục tiêu “dân giàu, nước mạnh”, tất yếu phải tiến hành thực hiện sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá như là một cuộc cách mạng toàn diện và sâu sắc trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đây cũng là nhiệm vụ trung tâm có tầm quan trọng hàng đầu trong thời gian tới của cách mạng nước ta.

Trong hàng loạt phương thức và biện pháp để thực hiện sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, vấn đề xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong các cơ sở đào tạo là hết sức cần thiết và có tính chiến lược lâu dài. Ngày nay, không ai có thể phủ nhận vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực trong các cơ sở đào tạo nói riêng đối với sự nghiệp cách mạng và sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Bởi vì nguồn nhân lực (đặc biệt là nhân lực trong các cơ sở đào tạo) chính là lực lượng lao động đã, đang và sẽ tham gia vào tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, là nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định đối với các nguồn lực khác cũng như quyết định sự thành bại của sự nghiệp cách mạng.

1.2 Đặc điểm nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo Đại học

1.2.1. Nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo Đại học

1.2.1.1 *Đội ngũ giảng viên*

*** Khái niệm, nhiệm vụ của giảng viên**

Theo định nghĩa được nêu trong Luật giáo dục năm 2005, Chương IV, Mục 1, Điều 70: “*Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, các cơ sở giáo dục khác*”.

Giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có thân nhân rõ ràng; có phẩm chất đạo đức tốt; có sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; đạt trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quy định tại điểm e khoản 1 điều 77 của Luật giáo dục. [12, tr.59]

Nhiệm vụ và quyền của giảng viên Theo Luật giáo dục đại học năm 2013, Chương VIII, điều 55:

- *Giảng dạy theo mục tiêu, chương trình đào tạo và thực hiện đầy đủ, có chất lượng chương trình đào tạo.*
- *Nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo.*
- *Định kỳ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp giảng dạy.*
- *Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của giảng viên.*
- *Tôn trọng nhân cách của người học, đối xử công bằng với người học, bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học.*
- *Tham gia quản lý và giám sát cơ sở giáo dục đại học, tham gia công tác Đoàn, đoàn thể và các công tác khác.*

*** Một số tiêu thức đánh giá trình độ, năng lực của giảng viên**

Điều 79, Luật Giáo dục năm 2005: “*Nhà giáo của trường cao đẳng, đại học được tuyển dụng theo phương pháp ưu tiên đối với sinh viên tốt nghiệp loại khá, loại giỏi, có phẩm chất tốt và người có trình độ đại học, trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có nguyện*

vọng trở thành nhà giáo. Trước khi được giao nhiệm vụ giảng dạy, giảng viên cao đẳng, đại học phải được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm. Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo ban hành chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.”

Điều 54, Luật giáo dục đại học năm 2012 nêu rõ: *“Trình độ chuẩn của chức danh giảng viên dạy trình độ đại học là thạc sĩ trở lên. Trường hợp đặc biệt ở một số ngành chuyên môn đặc thù do Bộ trưởng bộ giáo dục và Đào tạo quy định.”*

Cụ thể mỗi ngạch giảng viên lại có những yêu cầu về trình độ như sau:

- Giảng viên: có bằng đại học trở lên, đã qua thời gian tập sự theo quy định hiện hành và có ít nhất 02 chứng chỉ bồi dưỡng sau Đại học.

- Giảng viên chính: có bằng thạc sĩ trở lên, có thâm niên công tác ở ngạch giảng viên ít nhất 9 năm, sử dụng được 1 ngoại ngữ chuyên môn ở trình độ C.

- Giảng viên cao cấp: có bằng tiến sĩ của chuyên ngành đào tạo, là giảng viên chính có thâm niên ở ngạch tối thiểu 6 năm, sử dụng được 2 ngoại ngữ để phục vụ giảng dạy, Nghiên cứu khoa học và giao tiếp quốc tế (ngoại ngữ thứ nhất tương đương trình độ C, Ngoại ngữ thứ 2 ở trình độ B), có tối thiểu 3 đề án hoặc công trình khoa học sáng tạo được Hội đồng khoa học trường Đại học hoặc ngành công nhận và đưa vào áp dụng có hiệu quả.

1.2.1.2 Đội ngũ cán bộ quản lý trong giáo dục đào tạo đại học

*** Khái niệm**

Cán bộ quản lý giáo dục là những người chịu trách nhiệm trong việc tổ chức, điều hành và quản lý các hoạt động trong các trường Đại học, cao đẳng. Cán bộ quản lý giáo dục với vai trò quan trọng trong hoạt động Giáo dục đại học có trách nhiệm không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn, năng lực quản lý.

*** Một số tiêu thức đánh giá trình độ và năng lực quản lý:** Đội ngũ cán bộ quản lý được đánh giá thông qua một số các tiêu thức cơ bản như trình độ

chuyên môn, trình độ tin học, ngoại ngữ, năng lực quản lý chuyên môn, nghiệp vụ...Tuỳ thuộc vào công việc và nhiệm vụ được giao mà có các yêu cầu, tiêu chí riêng để đánh giá cán bộ.

Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường Đại học xét trên yếu tố nguồn nhân lực của Giáo dục đại học: Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng trường Đại học do Bộ Giáo dục đào tạo ban hành nêu rõ yêu cầu đối với công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và nhân viên bao gồm những tiêu chí sau:

- Thứ nhất, có kế hoạch tuyển dụng, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ quản lý và nhân viên, quy hoạch bổ nhiệm cán bộ quản lý đáp ứng mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ và phù hợp với điều kiện cụ thể của trường Đại học, có quy trình, tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm rõ ràng, minh bạch.

- Thứ hai, đội ngũ cán bộ quản lý và nhân viên được đảm bảo các quyền dân chủ trong trường đại học. Có chính sách, biện pháp tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ ở trong và ngoài nước.

- Thứ ba, đội ngũ cán bộ quản lý có phẩm chất đạo đức, năng lực quản lý chuyên môn, nghiệp vụ và hoàn thành nhiệm vụ được giao.

1.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo đại học

1.2.2.1 Giáo dục đào tạo đại học là lĩnh vực nguồn nhân lực có học vấn cao nhất

Giáo dục và đào tạo nói chung là cơ sở phát triển nguồn nhân lực, là con đường cơ bản để phát huy nguồn nhân lực con người. Đại học là nơi cung cấp nguồn nhân lực có trình độ cao cho thị trường lao động, tạo là nguồn nhân lực cao cho quốc gia, từ đó mới có thể cạnh tranh trên thế giới trong hội nhập toàn cầu ở thế kỷ XXI. Không kiến tạo cho mình một nền giáo dục đại học có chất lượng chắc chắn sẽ không có được thắng lợi về kinh tế nhanh, bền vững và sẽ khó vượt qua được cái bẫy về nước phát triển ở mức trung thấp,...

Mục tiêu tổng quát của Nghị quyết số 29-NQ/TW Ban chấp hành Trung ương 8 khoá XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo ngày 4/11/2013: *“Xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương thức giáo dục hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; bảo đảm các điều kiện nâng cao chất lượng; chuẩn hoá, hiện đại hoá, dân chủ hoá, xã hội hoá và hội nhập quốc tế hệ thống giáo dục đào tạo; giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và bản sắc dân tộc. Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực”*. Nhất là đối với giáo dục đại học văn kiện có đưa ra mục tiêu cụ thể: *“Tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia”*.

Điều này chứng tỏ nguồn nhân lực của các trường Đại học được nhà nước quan tâm, tuyển chọn và không ngừng được tạo điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để xứng đáng là nguồn nhân lực có trình độ học vấn cao nhất, gánh vác trọng trách góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho cả nước.

1.2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đào tạo đại học có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nói chung của quốc gia

Giáo dục đào tạo có đặc điểm riêng biệt là mang trách nhiệm to lớn đào tạo nguồn nhân lực cho cả nước trong mọi lĩnh vực, mọi ngành nghề. Con người công tác trong bất cứ ngành nghề nào thì khả năng làm việc cũng phụ thuộc nhiều vào kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng, học vấn nhận được trong quá trình học tập của mình. Giáo dục đào tạo đều có ảnh hưởng lớn đến các yếu tố cấu thành chất lượng nhân lực nói chung như yếu tố về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức. Dù người lao động đi từ môi trường học tập bước ra công việc thực tế cũng chịu ảnh hưởng nhiều từ môi trường làm việc cũng các yếu

tổ xã hội khác nhưng không thể phủ nhận vai trò nền tảng của của giáo dục đào tạo trong việc nâng cao trình độ, kinh nghiệm, các kĩ năng cũng như sức khoẻ cần thiết để người lao động có thể đảm trách công việc.

Giáo dục đào tạo đại học được công nhận là một công cụ hiệu quả cho sự phát triển nguồn nhân lực có trình độ cao và phát triển xã hội trên nhiều phương diện. Nguồn nhân lực trong giáo dục đại học bao gồm những cán bộ quản lý, nghiên cứu khoa học, giảng viên, cán bộ phục vụ giảng dạy là những người trực tiếp giảng dạy, truyền thụ kiến thức, khoa học công nghệ mới hoặc góp phần phục vụ cho quá trình giảng dạy và đào tạo. Họ là những người đóng góp vào việc đảm bảo chất lượng giáo dục đại học, cũng tức là đảm bảo chất lượng đầu ra là nguồn nhân lực trình độ cao. Ngoài ra, cũng kể đến nguồn nhân lực đầu vào (sinh viên) vì lẽ nếu đầu vào thấp sẽ khó cho công việc đào tạo và ảnh hưởng đến đầu ra. Nếu nguồn nhân lực giáo dục đại học thấp kém thì lẽ dĩ nhiên xã hội sẽ không thể trông đợi vào nguồn nhân lực đầu ra có chất lượng. Có thể nói, cùng với nguồn nhân lực ở các cấp học, bậc học khác, nguồn nhân lực giáo dục đại học có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nói chung của quốc gia.

1.2.2.3 Các phẩm chất và kỹ năng đặc trưng của nguồn nhân lực giáo dục đại học có chất lượng

Giảng viên và cán bộ quản lý là những người trực tiếp giảng dạy cho sinh viên hoặc tiếp xúc, giải quyết các công việc liên quan tới sinh viên trong quá trình học tập tại trường đại học. Chính bởi vậy, cũng như trong các cấp học khác của cả ngành giáo dục, các phẩm chất và kỹ năng đặc trưng của nhân lực giáo dục đại học sẽ không thể không có ảnh hưởng tới việc hình thành phẩm chất, kỹ năng của đội ngũ cử nhân, kỹ sư,... nguồn nhân lực chất lượng cao của toàn xã hội. Một vài những kỹ năng, phẩm chất cần thiết của nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo đại học như: vốn từ vựng tốt, dễ nghe, khả năng

thuyết trình và nói trước đám đông, có phương pháp sư phạm,... Đó là những phẩm chất cơ bản nhất đối với nhân lực trong đào tạo đại học.

1.2.3 Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục đào tạo đại học

1.2.3.1 Đảm bảo số lượng nguồn nhân lực

Đảm bảo số lượng nguồn nhân lực số lượng nhân lực trong giáo dục và đào tạo là nội dung đầu tiên và cơ bản nhất trong nội dung phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo. Nhu cầu về nguồn nhân lực trình độ cao ngày càng tăng đặt ra cho giáo dục đào tạo nhiệm vụ phải không ngừng đảm bảo đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ, năng lực và phẩm chất tốt đồng thời thực hiện tốt nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, chuyên giao công nghệ. Để làm được điều này, điều đầu tiên là phải đảm bảo được đội ngũ giảng viên đầy đủ về mặt số lượng đáp ứng được nhu cầu học tập bậc cao ngày càng cao của toàn xã hội.

Qua rà soát các trường đại học năm 2013 của Bộ Giáo dục và đào tạo cho thấy trung bình tỷ lệ sinh viên đại học, cao đẳng trên số giảng viên quy đổi (SV/GV) đạt 22,7, nhiều trường có tỷ lệ SV/GV vượt quá quy định (45 trường có trên 30-50 SV/GV), 09 trường có trên 50 SV/GV. Đặc biệt, trong 3.575 ngành đào tạo đại học, cao đẳng được Bộ Giáo dục và đào tạo khảo sát, trên 500 ngành có số sinh viên vượt quá 30 SV/GV quy đổi, trong đó gần 100 ngành có tỷ lệ SV/GV đạt trên 100 tập trung ở khối ngành Kinh tế - quản lý, Luật và Giáo dục.

Việc thiếu giảng viên do mở trường ở ạt đã dẫn đến đầu năm 2014, Bộ Giáo dục và đào tạo, đã ra quyết định dừng 207 ngành đào tạo đại học ở 71 cơ sở đào tạo do không đủ điều kiện và chủ yếu là thiếu đội ngũ giảng viên. [18]

Cũng tương tự, khi quy mô đào tạo ngày càng được mở rộng, nhu cầu học tập ngày càng tăng cùng với sự ra đời thêm nhiều chương trình đào tạo thì

yêu cầu phát triển đội ngũ quản lý giáo dục là không thể thiếu trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo.

1.2.3.2 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục đào tạo luôn luôn phải đi kèm với việc đảm bảo chất lượng của đội ngũ này. Việc vừa phải đạt đủ số lượng nhưng cũng đảm bảo chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục là một thách thức không nhỏ đặt ra cho giáo dục đào tạo. Theo Đề án 911/QĐ-TTg ban hành ngày 17/6/2010 của Thủ tướng chính phủ, khoảng 10 ngàn giảng viên sẽ được gửi đi đào tạo ở nước ngoài, 10 ngàn giảng viên sẽ được đào tạo ở trong nước và 3 ngàn giảng viên sẽ được đào tạo theo phương thức phối hợp giữa trong và ngoài nước. Mục tiêu của đề án 911 là phải đào tạo được 20.000 tiến sĩ tới năm 2020.

Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và đào tạo, tính đến cuối năm 2013-2014, cả nước có 471 trường đại học, cao đẳng, số giảng viên trong 471 trường là 91.633 người, tăng 3.951 người so với năm trước. Trong đó, số giảng viên có học hàm giáo sư là 517 người; số giảng viên có học hàm Phó giáo sư là 2.966 người và tổng số giảng viên có học vị Tiến sĩ là 9.562 người. Tính đến tháng 6/2014, Bộ Giáo dục và đào tạo đã cử đi học nước ngoài được 1.013 giảng viên bằng nguồn ngân sách nhà nước thông qua đề án 32 hoặc đề án 911. Tuy nhiên so với yêu cầu đổi mới giáo dục đại học, chất lượng đội ngũ giảng viên vẫn còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng.

Ngoài trình độ chuyên môn, chất lượng nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo còn được thể hiện qua sức khỏe, kinh nghiệm công tác, trình độ ngoại ngữ, tin học, khả năng nghiên cứu khoa học... Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực này, Bộ giáo dục đào tạo cần có chính sách phân công, tuyển dụng hợp lý, có kế hoạch và chương trình đào tạo bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng làm việc đồng thời có các chính sách sử dụng, khuyến khích tạo động lực làm

việc cho đội ngũ cán bộ, tạo điều kiện cho họ có cơ hội học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong và ngoài nước.

1.2.3.3 Đảm bảo sự hợp lý về cơ cấu

Bên cạnh những thành tựu phát triển mạnh mẽ của giáo dục đào tạo đại học là những bất cập về sự mất cân đối trong đào tạo: *Theo như PGS.TS Nguyễn Thị Hoàng Yến (Viện khoa học giáo dục Việt Nam) có nói về cơ cấu nền giáo dục – đào tạo mất cân đối nghiêm trọng.*

- Mất cân đối về cơ cấu đào tạo: tình trạng thừa thầy thiếu thợ đang là vấn đề nhức nhối hiện nay. Từ năm 1986 đến năm 2007, số sinh viên tăng từ 127.000 lên đến 1.540.021 (tăng 11 lần) đối với các bậc hệ cao đẳng, đại học. Tuy nhiên, đối với các hệ dạy nghề thì số sinh viên tăng từ 1986 đến năm 2007 là 120.000 lên 390.000 sinh viên (tăng 3 lần).

- Mất cân đối về hệ thống các trường đào tạo: số trường cao đẳng, đại học tăng gấp 4 lần, từ 93 trường (năm 1986) lên 322 trường (năm 2006) và lên 390 trường (năm 2008). Còn số trường dạy nghề từ 366 trường (năm 1986) giảm còn 129 trường (năm 1998), và sau này tăng lên 315 trường (năm 2008).

- Mất cân đối về ngành nghề: Đào tạo công nhân kỹ thuật còn chiếm tỷ trọng thấp; nhân lực được đào tạo các ngành kỹ thuật – công nghệ, nông – lâm – ngư chiếm tỷ trọng thấp, còn các ngành xã hội: luật, kinh tế, ngoại ngữ lại quá cao. Thiếu công nhân kỹ thuật lành nghề, trước hết là trong các ngành trọng điểm (cơ khí, điện tử - kỹ thuật điện, hoá chất...) và ở các khu công nghiệp lớn, các khu kinh tế mới.

Sự mất cân đối trong cơ cấu đào tạo dẫn đến sự mất cân đối trong cơ cấu nguồn nhân lực – phản ánh chất lượng nguồn nhân lực. Muốn biến nước ta từ một nước nông nghiệp lạc hậu trở thành một nước công nghiệp phát triển, đủ sức cạnh tranh trong điều kiện toàn cầu hoá thì cần có nguồn nhân lực đủ các cấp trình độ và được được bố trí hợp lý. Vì vậy, cơ cấu nguồn nhân lực giáo

dục đào tạo cần phải được phân theo chức năng thực hiện công việc, độ tuổi, giới tính, thâm niên công tác, trình độ chuyên môn... Một cơ cấu tối ưu, nguồn nhân lực tối ưu sẽ đảm bảo quá trình giáo dục đào tạo được cân đối, nhịp nhàng, hiệu quả, là cơ sở nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, đồng thời là cơ sở cho việc phân công cán bộ, tuyển dụng và quy hoạch nguồn nhân lực.

1.2.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục đào tạo đại học

1.2.4.1 Chính sách phát triển giáo dục đào tạo đại học của mỗi quốc gia

Chính sách phát triển giáo dục đào tạo mà trong đó trọng tâm là chính sách phát triển nguồn nhân lực giáo dục đào tạo thể hiện ở đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, được ghi nhận trong các nghị quyết của đại hội Đảng và các hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng. Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2011 – 2020, Kết luận số 51-KL/TW ngày 29/10/2012 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI và Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 22/01/2013 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (Ban hành kèm theo Quyết định số 1215/QĐ-BGDĐT, ngày 04/04/2013 của Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo). Nghị quyết 14/2005/NQ-CP về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020 đã nêu rõ đổi mới giáo dục đại học là sự nghiệp của toàn dân dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước tăng cường đầu tư cho giáo dục đại học, đồng thời đẩy mạnh xã hội hoá, tạo điều kiện thuận lợi về cơ chế chính sách để các tổ chức, cá nhân và toàn xã hội tham gia phát triển giáo dục đại học. Mục tiêu chung là đến năm 2020, giáo dục đại học Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và tiếp cận trình độ tiên tiến trên thế giới; có năng lực cạnh tranh cao, thích ứng với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Để thực hiện được mục tiêu chung này, nghị quyết cũng đề ra một trong số các mục tiêu cụ thể là mở rộng

quy mô đào tạo đi đôi với đảm bảo chất lượng đào tạo. Nghị quyết nhấn mạnh tầm quan trọng của việc: *“Xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học đủ về số lượng, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến; bảo đảm tỷ lệ sinh viên/giảng viên của hệ thống giáo dục đại học không quá 20. Đến năm 2010 có ít nhất 40% giảng viên đạt trình độ thạc sĩ và 25% đạt trình độ tiến sĩ; đến năm 2020 có ít nhất 60% giảng viên đạt trình độ thạc sĩ và 35% đạt trình độ tiến sĩ”*.

Tuy nhiên, theo số liệu thống kê đến 12/2013 của Bộ giáo dục – đào tạo: Cả nước có khoảng 70.000 giảng viên thì chỉ có 17% - 18% là đạt trình độ tiến sĩ [18]. Số chỉ tiêu đạt được là thấp so với mục tiêu của nghị quyết.

Như vậy, kết quả đạt được chưa thật sự hiệu quả nhưng có thể thấy công tác phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học rất được nhà nước ta quan tâm chú trọng đầu tư, coi nguồn nhân lực giáo dục đại học mà cụ thể là đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý và phục vụ giảng dạy là một thành tố quan trọng trong việc đạt được mục tiêu đổi mới và xây dựng nền giáo dục tiên tiến nhưng kết quả đạt được chưa thật sự hiệu quả.

1.2.4.2. Đầu tư cho giáo dục đào tạo

Việc đầu tư cho giáo dục và đào tạo là rất cần thiết, có đầu tư thích đáng mới có được nguồn kinh phí cần thiết giành cho tuyển dụng, đào tạo và phát triển cũng như tạo mọi điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ giáo dục thực hiện tốt trọng trách của mình.

Hiện nay, Nhà nước Việt Nam đã chú trọng tăng tỷ lệ đầu tư cho giáo dục. Theo Bảng 1.1 Tổng ngân sách đầu tư cho giáo dục và đào tạo từ năm 2008 đến năm 2012 tăng từ 74.017 tỷ đồng lên 170.349 tỷ đồng tức là tăng 2,3% lần. Chi thường xuyên cho giáo dục và đào tạo tăng từ 61.517 tỷ đồng năm 2008 tăng lên 140.175 tỷ đồng. Ngoài ra, chúng ta có thể thấy, chi thường xuyên cho giáo dục đào tạo lúc nào cũng chiếm tỷ lệ cao hơn rất nhiều

sao với chi xây dựng cơ bản. Điều này chứng tỏ xu hướng nhà nước coi giáo dục đại học là một bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực là lực lượng lao động xã hội đồng thời cũng phản ánh chiến lược đẩy mạnh đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trình độ cao, đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Bảng 1.1 Bảng Chi ngân sách nhà nước Việt Nam cho giáo dục và đào tạo giai đoạn 2008 - 2012

Năm	2008		2009		2010		2011		2012	
	tỷ VND	%	tỷ VND	%	tỷ VND	%	tỷ VND	%	tỷ VND	%
Tổng số chi ngân sách	74.017	100	94.635	100	120.785	100	151.200	100	170.349	100
Chi xây dựng cơ bản	12.500	16,9	16.160	17,1	22.225	18,4	27.161	17,9	30.174	17,7
Chi thường xuyên cho GD&ĐT	61.517	83,1	78.475	82,9	98.560	81,6	124.039	82,1	140.175	82,3
GDP bình quân	1.487	100	1.638	100	1.980	100	2.535	100	2.720	100

(Nguồn: tổng hợp www.moet.gov.vn)

Các dự án ODA trong giáo dục đào tạo cũng đã giành phần lớn cho giáo dục cơ bản, giáo dục đại học và đang được triển khai với tổng vốn vay hàng trăm triệu USD. Điển hình là dự án nâng cấp các trường đại học của Việt Nam do ngân hàng thế giới tài trợ. Đầu tư giáo dục đào tạo nói chung và đầu tư cho giáo dục đại học nói riêng ngày càng tăng chứng tỏ quyết tâm của Đảng và Nhà nước trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục, cũng tức là đầu tư tăng cường cho đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đảm bảo cơ cấu và chất lượng. Tuy nhiên giải quyết việc tăng đầu tư vào cán bộ quản lý và cán bộ giảng dạy phải đi kèm với việc đảm bảo nâng cao chất lượng vẫn là một bài toán khó cần có sự nghiên cứu và chuẩn bị kỹ lưỡng nhất là trong bối cảnh những cam kết khi gia nhập WTO đặt giáo dục đại học Việt Nam trước những thách thức to lớn.

1.2.4.3. Cơ chế chính sách sử dụng cho việc bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực

Ở Việt Nam hiện nay Đảng và Nhà nước đã ban hành hàng loạt những chính sách như: Chính sách cải cách tiền lương, quyết định số 244/2005/QĐ-TTg ngày 06/10/2005 của chính phủ về chế độ phụ cấp đối với giáo viên đứng lớp; Nghị định số 61/2006/NĐ-CP về chế độ đãi ngộ đối với các nhà giáo công tác ở địa bàn kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn và các trường chuyên biệt...

Cơ chế chính sách sử dụng, bố trí sắp xếp nguồn nhân lực trong trường Đại học phải linh hoạt, hợp lý, đủ mạnh phù hợp với vận hành của nhà trường, tạo động lực, khuyến khích cán bộ, giảng viên, chuyên viên... nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Việc bố trí sắp xếp nguồn nhân trong trường đại học phải căn cứ vào năng lực, trình độ chuyên môn, phẩm chất khác phù hợp với đặc điểm của từng ngành đào tạo. Do vậy, những vấn đề cần tập trung giải quyết cho nguồn nhân lực trong trường đại học là phải có cơ chế chính sách thích hợp để đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao chất lượng đào tạo và phù hợp về cơ cấu nhân lực sẽ là nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực giáo dục đào tạo.

1.3. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực trong các trường Đại học và bài học rút ra cho Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

1.3.1 Kinh nghiệm của các Trường Đại học

1.3.1.1 Trường Đại học Quốc gia Singapore (NUS)

Tại Singapore, chất lượng nguồn nhân lực có thể được coi trọng hàng đầu. Singapore đã ban hành rất nhiều cơ chế ưu đãi từ Chính phủ, bộ ngành, doanh nghiệp để đầu tư cho các nhân lực, thu hút lao động chất lượng cao về làm việc cho Singapore. Mỗi năm chính phủ Singapore chi 1/5 GDP đầu tư cho giáo dục, trong đó giáo dục đại học chiếm một tỉ trọng lớn.

Đại học Quốc gia Singapore là trường lâu đời và uy tín nhất quốc đảo sư tử, Trường được thành lập năm 1905, nằm ở Tây Nam Singapore tại Kent

Ridge với tổng số sinh viên vào khoảng 31.265 sinh viên, trong đó khoảng 1/3 sinh viên quốc tế đến từ hơn 100 quốc gia khác nhau trên thế giới. Đây cũng là trường thứ hai trong bảng xếp hạng 100 đại học tốt nhất Châu Á năm 2015, theo Times Higher Education. Trường đứng thứ 23 trong danh sách những đại học hàng đầu thế giới. Trường có 23 trung tâm/ viện nghiên cứu cấp quốc gia, 11 viện/trung tâm cấp trường và 70 viện/trung tâm cấp khoa.

- Với “Chiến lược thu hút nhân tài ngoài nước” mang nhân tài về cho đất nước, trường có rất nhiều suất học bổng cho các nhân tài khắp Châu Á, với điều kiện ràng buộc sau khi hoàn thành khóa học bổng sẽ phải làm việc tại 3 năm cho bất cứ công ty hoặc tổ chức nào đăng ký thành lập tại Singapore. Mang nhân tài về giáo dục tại trường nhưng vẫn có những biện pháp giữ chân nguồn nhân lực làm việc tại đất nước, tránh trường hợp “chảy máu chất xám”. Với các chương trình đầu tư hàng năm cho giáo dục đại học Chính phủ quyết tâm đẩy mạnh khám phá kiến thức và phát minh mới, đào tạo sinh viên lỗi lạc và bồi dưỡng nhân tài phục vụ đất nước và xã hội. Hàng trăm chương trình đào tạo được thiết kế với nền căn bản rộng, liên ngành và liên khoa. Các giảng viên, nhân viên trong trường Đại học Quốc gia Singapore được khuyến khích, và nhận được rất nhiều sự ưu đãi, nguồn tài trợ lớn khi trực tiếp tham gia vào các hoạt động nghiên cứu khoa học, phát minh, học tập đào tạo bồi dưỡng thêm nâng cao trình độ.

- Cơ sở vật chất được chính phủ đặc biệt ưu ái đầu tư, rất tiện nghi và rộng lớn. Đại học quốc gia Singapore có 3 cơ sở: Kent Ridge, Bukit Timad, Outram. Cơ sở chính của trường có diện tích rộng 150 hecta với hơn 40 tòa nhà cao chót vót, bao gồm 16 khoa đào tạo hơn 50 chuyên ngành khác nhau. Cơ sở vật chất phục vụ cho việc học hiện đại từ phòng học, thư viện đến phòng thí nghiệm, nơi ăn chốn ở tiện nghi cho sinh viên. Đó là lợi thế lớn của

trường Đại học quốc gia Singapore và tạo cho sinh viên cũng như toàn thể cán bộ, nhân viên của trường có điều kiện học tập và nghiên cứu tốt nhất.

- Đầu vào cao, từ đội ngũ giảng viên đến sinh viên: Thầy giỏi mới đào tạo được trò giỏi. Đội ngũ giảng viên của trường đều có tâm với nghề, có trình độ, học hàm học vị cao, có bề dày kinh nghiệm hoặc thành tích nghiên cứu. Trường luôn có đội ngũ hùng hậu những giảng viên ưu tú đến từ những trường đại học hàng đầu Anh, Mỹ (từ các trường danh tiếng như Cambridge, Havard, MIT,..). Các nhà khoa học, kỹ thuật và quản lý cao cấp người nước ngoài được mời đến giảng dạy và nghiên cứu ở trường và viện nghiên cứu.

- Đổi mới hệ thống đào tạo: Là một nước Châu Á phong cách học tập vẫn nghiêng về mặt lý thuyết, tuy nhiên điều này được khắc phục đáng kể bằng cách luôn cập nhật các chương trình học tập theo Mỹ và Anh. Áp dụng song ngữ tiếng Anh (ngoài tiếng mẹ đẻ Malay, hay Tamil, Mandarin) để tập trung vào khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học. Không chỉ trường Đại học quốc gia Singapore và cả hệ thống giáo dục của Singapore đã đưa ra sự lựa chọn để tiếng Anh trở thành ngôn ngữ hành chính là cần thiết trong một xã hội đa dạng về bản sắc dân tộc.

Điều kiện vật chất đầy đủ, môi trường học tập tốt, được học thầy giỏi làm bạn với trò giỏi là ưu điểm tuyệt vời của Trường Đại học quốc gia Singapore.

1.3.1.2 Trường đại học Kinh tế TP.Hồ Chí Minh

Trường đại học kinh tế TP.Hồ Chí Minh đã xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, đặc biệt là đội ngũ cán bộ giảng dạy đủ về số lượng, mạnh về trình độ, giỏi về chuyên môn cả lý thuyết và thực tế, có đủ năng lực tiếp cận với những kiến thức hiện đại, có khả năng thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, phù hợp với xu hướng của các đại học tiên tiến trên thế giới, có phẩm chất và trách nhiệm của nhà giáo, gấn bó và hết lòng vì sự nghiệp giáo dục; Đảm bảo tỷ lệ giảng viên/sinh viên theo quy chuẩn. Đào tạo

đội ngũ kế cận có đủ đức đủ tài, đảm bảo sự kế thừa và phát triển vững chắc để thực hiện tốt mục tiêu chiến lược phát triển của trường; Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cho các lĩnh vực hoạt động, phấn đấu đạt trình độ khu vực và quốc tế

- Năm 2010 có 1.000 cán bộ công chức trong đó 680 là cán bộ giảng dạy, tỷ lệ sinh viên/giảng viên là 22. Đội ngũ cán bộ giảng dạy có 80% đạt trình độ sau đại học, trong đó có không dưới 40% tiến sĩ; 50% cán bộ, công chức có khả năng giao tiếp bằng tiếng nước ngoài;

- Nhà trường phấn đấu để năm 2015 có 1.300 cán bộ công chức trong đó 590 là cán bộ giảng dạy, tỷ lệ sinh viên/giảng viên là 18. 90% đạt trình độ sau đại học, trong đó có 50% tiến sĩ; 65% cán bộ, công chức có khả năng giao tiếp bằng tiếng nước ngoài

- Năm 2020 là 1.600 cán bộ công chức, trong đó 1.200 là cán bộ giảng dạy, tỷ lệ sinh viên trên một cán bộ giảng dạy là 16. Có 95% đạt trình độ sau đại học, trong đó có 65% tiến sĩ; 75% cán bộ, công chức có khả năng giao tiếp bằng tiếng nước ngoài.

- Để đạt được các mục tiêu đó có các biện pháp:

+ Củng cố và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với tiêu chuẩn ngạch bậc, chức danh đảm nhiệm. Tạo thế ổn định để phát triển, thực hiện tốt các chỉ số đo lường đảm bảo đội ngũ cán bộ, giảng viên có năng lực tốt nhất, đồng thời thể hiện tính rõ ràng và tính chịu trách nhiệm của từng thành viên.

+ Khai thác triệt để nguồn nhân lực có chất lượng cao từ bên ngoài. Thỉnh giảng, các cán bộ khoa học tham gia vào công tác giảng dạy ở trường. Lập kế hoạch sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ giảng dạy cơ hữu và thỉnh giảng.

Ưu tiên tuyển dụng người có học vị tiến sĩ, thạc sĩ loại xuất sắc hoặc giỏi từ nhiều nguồn để bổ sung cho đội ngũ giảng dạy. Hoàn thiện quy trình tuyển dụng đội ngũ cán bộ giảng dạy và cán bộ quản lý;

+ Nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng dạy và nghiên cứu của trường qua các dự án hợp tác quốc tế, bằng nguồn kinh phí ngân sách nhà nước, kinh phí của trường và các nguồn kinh phí khác;

+ Tích cực phát huy các nguồn tài trợ để tìm học bổng cử cán bộ giảng dạy trẻ đi học tập và nghiên cứu;

+ Nâng cao năng lực điều hành quản lý, nâng cấp trình độ nghiệp vụ đội ngũ cán bộ quản lý (tin học, ngoại ngữ, quản lý...). Lập kế hoạch và tổ chức định kỳ cho cán bộ, công chức quản lý tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý chuyên môn, nghiệp vụ; làm việc có hiệu quả và thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở;

+ Quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ quản lý các cấp, bảo đảm tính kế thừa, dân chủ và công khai;

+ Chủ động bố trí kinh phí và có cơ chế chính sách ưu đãi thực hiện chủ trương đào tạo, xây dựng đội ngũ. Có chính sách đãi ngộ thích đáng với các cán bộ thực sự có năng lực, tâm huyết với nghề nghiệp;

+ Xây dựng kế hoạch và phương pháp đánh giá hợp lý các hoạt động giảng dạy của giảng viên; chú trọng triển khai đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá kết quả học tập của người học với hệ thống chỉ số đánh giá chất lượng của đội ngũ cán bộ giảng viên thông qua khối lượng giờ giảng đảm nhận, các công trình nghiên cứu khoa học, các tài liệu, giáo trình biên soạn, quỹ thời gian dành cho học tập, nghiên cứu khoa học, tự đào tạo, đảm bảo khoa học, chính xác.

1.3.2 Bài học cho Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Như vậy qua kinh nghiệm của các trường trên có thể rút ra những bài học về phát triển nguồn nhân lực cho Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đào tạo bồi dưỡng được đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý có chất lượng, thu hút những tài năng có chuyên môn nghiệp vụ cao, có chính sách ưu đãi và chăm lo đến cuộc sống và trình độ của giảng viên, cán bộ quản lý, đảm bảo số lượng giảng viên/sinh viên theo quy định để phục vụ mục tiêu lớn của nhà trường là “Mở cơ hội học tập cho tất cả mọi người”. Những bài học đó là:

- *Thứ nhất*, xác định đúng vai trò và vị trí của đội ngũ cán bộ giảng viên - bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực trong nhà trường. Đó là lực lượng lao động trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo. Chất lượng giảng dạy của giảng viên là một nhân tố hàng đầu quyết định chất lượng của sinh viên ra trường qua những kiến thức và những kỹ năng nghề nghiệp mà sinh viên được học.

Đội ngũ giảng viên hùng hậu về số lượng và có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao là điều kiện quan trọng trong nâng cao chất lượng giảng dạy ở trường đại học.

Đặc biệt đối với Trường Đại học Nội vụ Hà Nội là một trường Đại học công lập trực thuộc Bộ Nội vụ đã có hơn 40 năm xây dựng (tiền thân từ Trường Trung học Văn thư lưu trữ) và phát triển việc chú ý chăm lo đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cần được coi là biện pháp hàng đầu, nhất là vận dụng được chất xám của lực lượng giảng viên thỉnh giảng, vận dụng họ làm hạt nhân bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên cơ hữu của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội để lực lượng này (giảng viên cơ hữu) mau chóng trưởng thành kế thừa sự nghiệp thế hệ trước đưa Nhà trường ngày càng phát triển.

- *Thứ hai*, để có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội hiện đại, phải có hệ thống chính sách đồng bộ, nhưng quan trọng nhất vẫn là chú trọng đầu tư đến chất lượng đào tạo trong nhà trường. Chất lượng giáo dục, đào tạo giữ vị trí quyết định đến chất lượng nguồn nhân lực. Để làm

được điều này, Nhà trường cần tổ chức lại hệ thống tổ chức cho đúng chuyên môn, và trường đào tạo có chất lượng phù hợp với điều kiện trong nước nhưng phải tiếp cận được nền giáo dục tiên tiến của thế giới.

- *Thứ ba*, Nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực. Việc này đòi hỏi Nhà trường phải có những giải pháp tổng hợp và nỗ lực chung liên quan đến đào tạo nhiều ngành, nhiều lĩnh vực. Trong đó, tập trung làm tốt những công tác sau: dự báo nhu cầu lao động; tuyển dụng và tạo điều kiện để họ có cơ hội làm việc; có chế độ đãi ngộ, vật chất thỏa đáng.

- *Thứ tư*, tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất cho khoa học – công nghệ để phục vụ cho việc giảng dạy học tập và nghiên cứu khoa học trong nhà trường. Từng bước hiện đại hóa đồng bộ theo những tiêu chuẩn quốc tế; đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp nghiên cứu, đào tạo theo hướng của các nước tiên tiến.

- *Thứ năm*, phát triển nguồn nhân lực trong nhà trường luôn luôn phải củng cố khả năng hội nhập quốc tế trên cơ sở kế thừa và giữ vững những tinh hoa văn hóa dân tộc. Do vậy, việc tăng cường học tập những kinh nghiệm quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực để rút ra những kinh nghiệm để áp dụng vào trong nhà trường.

- *Thứ sáu*: Xây dựng một môi trường làm việc văn hoá, tạo được văn hoá của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Xây dựng được văn hoá của trường không chỉ cho cán bộ, viên chức trong trường mà còn cho cả sinh viên của trường. Tạo được “ngôi nhà thứ hai” cho toàn thể giảng viên, cán bộ quản lý và cho cả sinh viên của nhà trường.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

Chương 1 trình bày cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo, nêu các khái niệm cơ bản về nguồn nhân lực và vai trò của nguồn nhân lực cũng như phát triển nguồn nhân lực. Đối với giáo dục và đào tạo nói riêng, nguồn nhân lực bao gồm đội ngũ giảng viên và đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục. Họ là bộ phận nguồn nhân lực có trình độ học vấn cao nhất trong xã hội và chất lượng nguồn nhân lực giáo dục và đào tạo có ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực nói chung của quốc gia. Việc phát triển nguồn nhân lực giáo dục và đào tạo phụ thuộc vào chính sách phát triển giáo dục và đào tạo, nguồn kinh phí đầu tư cho giáo dục và đào tạo cũng như cơ chế, chính sách tuyển dụng, bố trí và sử dụng nguồn nhân lực. Việc phát triển nguồn nhân lực giáo dục và đào tạo được luận văn đề cập đến theo ba nội dung chính đó là phát triển nhân lực giáo dục và đào tạo dựa trên cơ sở đảm bảo đủ số lượng, đảm bảo chất lượng cũng như đảm bảo sự hợp lý trong cơ cấu.

Trong nguồn nhân lực của giáo dục và đào tạo, đội ngũ cán bộ giảng viên là đội ngũ trực tiếp thực hiện công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học, họ là lực lượng nòng cốt và có vai trò to lớn đối với việc đảm bảo chất lượng đào tạo ở các khoa.

Qua kinh nghiệm các trường Đại học khác đã rút ra được 6 bài học cho Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

Đó là các nội dung đã trình bày ở chương 1 để chuẩn bị cho việc phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở Trường đại học Nội vụ thời gian qua sẽ được giới thiệu ở chương tiếp theo.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

2.1. Giới thiệu khái quát về Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

2.1.1. Sự hình thành và phát triển của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tiền thân từ Trường Trung học Văn thư Lưu trữ được thành lập năm 1971, sau đổi tên là Trường Trung học Văn thư Lưu trữ Trung ương I. Ngày 15/6/2005 Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo ban hành quyết định số 3225/QĐ-BGD&ĐT-TCCB về việc thành lập Trường Cao đẳng Văn thư Lưu trữ Trung ương I trên cơ sở Trường Trung học Văn thư Lưu trữ Trung ương I. Theo chủ trương của bộ về việc “*Quy hoạch Trường Cao đẳng Nội vụ Hà Nội từ năm 2010 đến năm 2020*”, theo quyết định 1121/QĐ-BNV ngày 04/10/2010 về việc nâng cấp Trường Cao đẳng Nội vụ Hà Nội thành Trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Ngày 14/11/2011, thủ tướng chính phủ ban hành Quyết định số 2016/QĐ-TTg về việc thành lập Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

Tên đầy đủ Tiếng Việt: TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

Tên Tiếng Anh: HANOI UNIVERSITY OF HOME AFFAIRS(HUHA)

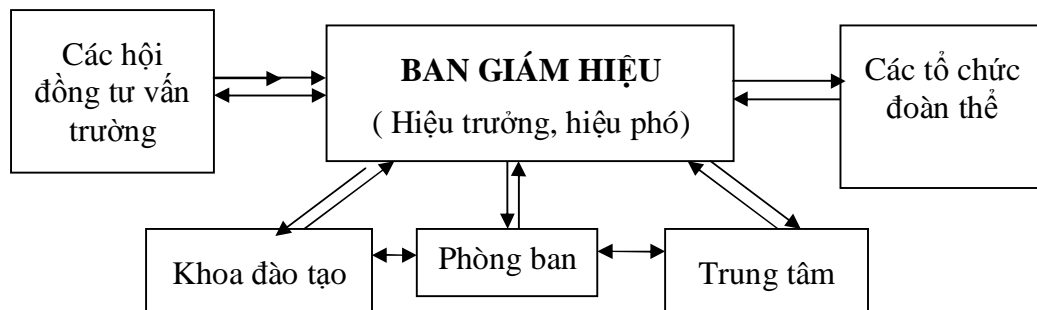
Trụ sở chính: Ngõ 36 Xuân La, phường Xuân La, quận Tây Hồ, TP. Hà Nội

Đến tháng 11/2011, tổng số cán bộ viên chức, giảng viên, giáo viên của Trường là 215 người: giảng viên, giáo viên cơ hữu là 134 người, còn lại là cán bộ quản lý và nhân viên trong trường. Trong đó có 13 tiến sĩ (2 PGS; 11 tiến sĩ), 10 nghiên cứu sinh, 50 thạc sĩ. Ngoài ra, trường còn có 199 giảng viên thỉnh giảng, trong đó 23 giáo sư, phó giáo sư, 76 tiến sĩ, 10 nghiên cứu sinh, 90 thạc sĩ...đến từ các viện nghiên cứu, các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ một số trường đại học, học viện khác đã có cam kết tham gia giảng dạy.

Ngày 19/4/2012, Bộ Nội vụ đã ký quyết định số 347/QĐ-BNV ra quyết định Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Nhiệm vụ của trường là xác định tầm nhìn, xây dựng chiến lược, kế hoạch tổng thể phát triển Trường qua từng giai đoạn, kế hoạch hoạt động hàng năm. Xây dựng và triển khai các chương trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế. Tuyển dụng, quản lý công chức, viên chức. Tổ chức đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học, sau đại học và thấp hơn các ngành, lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ và các ngành nghề khác theo nhu cầu xã hội khi được các cơ quan có thẩm quyền cho phép.

Sứ mạng của Trường là mở cơ hội học tập cho mọi người với chất lượng tốt, phục vụ nhu cầu học tập đa dạng với nhiều hình thức đào tạo, đa ngành, đa cấp độ, đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực của ngành nội vụ và cho xã hội cho công cuộc xây dựng đất nước và hội nhập quốc tế.

Mô hình tổ chức:

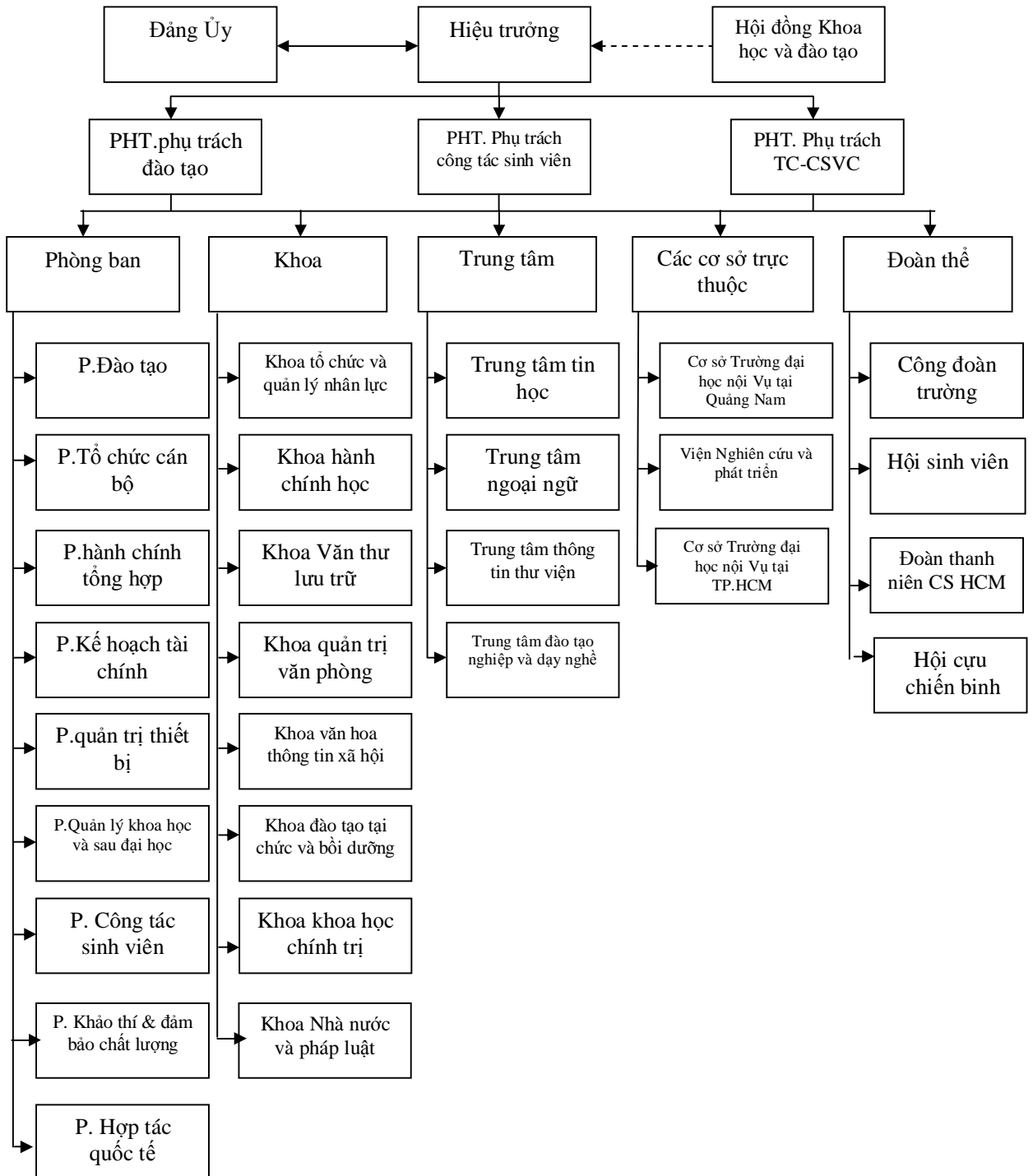


Sơ đồ 2.1: Sơ đồ mối quan hệ trong tổ chức bộ máy quản lý của

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

(Nguồn: Phòng hành chính – tổng hợp)

- ↔ : Các quan hệ
- : Quan hệ tư vấn
- ← : Quan hệ phối hợp



Sơ đồ 2.2: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

(Nguồn: web:truongdaihocnoivu.edu.vn)

- *Ban giám hiệu*: Hiệu trưởng và các hiệu phó. Hiệu trưởng là người có thẩm quyền cao nhất trong việc quyết định, điều hành mọi hoạt động công tác của trường cũng như mọi mối quan hệ giữa nhà trường và các cơ quan hữu quan trong và ngoài nước. Phó hiệu trưởng là người giúp việc của hiệu trưởng, được phân công trực tiếp phụ trách và điều hành một số lĩnh vực công tác của nhà trường.

- *Hội đồng khoa học và đào tạo*: được Hiệu trưởng quyết định thành lập, có nhiệm vụ tư vấn với Hiệu trưởng về các việc như thi đua, khen thưởng, kỉ luật, xây dựng quy chế,

- *Hội đồng tư vấn*: có nhiệm vụ tư vấn cho Hiệu trưởng về các vấn đề có liên quan đến đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế, gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và thực tiễn sản xuất, kinh doanh, bảo đảm Nhà trường đào tạo và nghiên cứu khoa học đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế.

- *Các phòng chức năng*: 09 phòng chức năng khác nhau, có nhiệm vụ quản lý hành chính, tham mưu và giúp việc cho nhà trường trong quản lý, tổ chức và điều hành triển khai một công tác cụ thể của nhà trường.

- *Các khoa*: 08 khoa làm nhiệm vụ quản lý hành chính, quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế, quản lý cơ sở vật chất được giao và trực tiếp quản lý sinh viên trong quá trình đào tạo.

- *Các tổ chức khoa học - công nghệ và dịch vụ*: 01 viện nghiên cứu, 03 trung tâm, 02 tổ chức khác.

- *Cơ sở đào tạo trực thuộc*: 01 trung tâm nghề và 02 cơ sở đào tạo tại Miền Trung và TP.Hồ Chí Minh.

- *Các tổ chức đoàn thể và xã hội khác*: Đảng bộ, đoàn thanh niên, công đoàn, hội sinh viên, hội cựu chiến binh, các câu lạc bộ khác của Trường

2.1.2. Hoạt động giảng dạy, đào tạo, nghiên cứu khoa học của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

2.1.2.1 Hoạt động giảng dạy

Hiện nay, trường đang đào tạo và giảng dạy các loại hình, cấp bậc sau:

- Đào tạo đại học chính quy với 5 khoa (6 chuyên ngành) : Quản trị văn phòng, quản trị nhân lực, lưu trữ học, quản lý văn hoá, khoa học thư viện, quản lý nhà nước.

- Đào tạo cao đẳng chính quy với 7 khoa (10 chuyên ngành): Khoa học thư viện, Lưu trữ học, quản lý văn hoá, quản trị văn phòng, văn thư - lưu trữ, hành chính học, hành chính văn thư, thư ký văn phòng, quản trị nhân lực, dịch vụ pháp lý.

- Đào tạo trung cấp chuyên nghiệp với 2 chuyên ngành : hành chính văn phòng, văn thư lưu trữ

- Hệ vừa làm vừa học có 2 ngành học: quản trị văn phòng, văn thư lưu trữ.

- Đào tạo đại học liên thông 6 ngành: Quản trị văn phòng, quản trị nhân lực, lưu trữ học, quản lý văn hoá, khoa học thư viện, quản lý nhà nước.

- Đào tạo cao đẳng liên thông với 2 ngành: văn thư lưu trữ và quản trị văn phòng

- Đào tạo hệ cao đẳng nghề và trung cấp nghề có 2 ngành: văn thư hành chính và quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Ngoài ra, còn rất nhiều chương trình ngắn hạn đào tạo bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng, cấp chuyên viên, chuyên viên chính,... được tổ chức ở các tỉnh, thành phố: Điện Biên, Sơn La, Quảng Ninh, Vĩnh Long, Tây Ninh, Bến Tre, TP. Hồ Chí Minh...

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội là cơ sở giáo dục đại học công lập trực thuộc Bộ Nội vụ, có chức năng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ đại học và thấp hơn trong lĩnh vực công tác nội vụ và các ngành nghề

khác có liên quan; hợp tác quốc tế; nghiên cứu khoa học và triển khai áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Đóng vai trò quan trọng trong công tác đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ cho ngành nội vụ.

Vì vậy, thời gian tới, Trường cần tiếp tục quan tâm, bám sát việc xin phép đào tạo các ngành, chuyên ngành liên quan trực tiếp đến công tác nội vụ. Theo văn bản hợp nhất số 15/VBHN-BGDĐT ngày 08/5/2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành danh mục giáo dục, đào tạo cấp IV trình độ cao đẳng, đại học, trong đó, nhiều lĩnh vực của ngành Nội vụ còn thiếu và chưa có mã ngành đào tạo như công tác tôn giáo, thi đua khen thưởng, tổ chức xây dựng chính quyền... Trong năm 2015, Trường chú trọng đến việc xin phép đào tạo các ngành đào tạo bậc đại học để xin phép đào tạo như quản lý nhà nước về Tôn giáo, Luật, Hệ thống thông tin, Khoa học tổ chức, Quan hệ công chúng và Chính trị học.

2.1.2.2 Về hoạt động đào tạo

Trường đại học Nội vụ Hà Nội là cơ sở đào tạo đại học và nghiên cứu với các loại hình đào tạo chính quy, liên thông, vừa làm vừa học, đào tạo tại chỗ nhằm đáp ứng nhu cầu học tập đa dạng của xã hội, góp phần tăng tiềm lực nguồn nhân lực có trình độ cao cho đất nước. Trường có 7 khoa đào tạo chuyên ngành, 9 phòng chức năng, 4 trung tâm và 1 viện nghiên cứu.

Các loại hình đào tạo của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội bao gồm cả đào tạo chính quy, liên thông, vừa làm vừa học. Hiện nay, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đang đào tạo hơn 8.800 học viên, sinh viên và đáp ứng ngày càng rộng rãi nhu cầu học tập của các tầng lớp dân cư trong xã hội. Đặc biệt, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đã triển khai hoạt động giáo dục đào tạo với địa bàn khác nhau của Tổ quốc, như Thái Bình, Tuyên Quang, Quảng Ninh, Vũng Tàu, Tây Ninh, TP. Hồ Chí Minh,...

Bảng 2.1 : Số lượng sinh viên theo các bậc, hệ đào tạo từ năm 2011- 2014*Đơn vị tính: sinh viên*

Các bậc hệ		Năm 2011	Tỷ lệ (%)	Năm 2012	Tỷ lệ (%)	Năm 2013	Tỷ lệ (%)	Năm 2014	Tỷ lệ (%)
Tổng số sinh viên		3.612	100	7.081	100	8.122	100	8.777	100
Đại học	Chính quy	0	0	1.188	16,8	2.524	31,1	3.848	43,8
	Liên thông	0	0	0	0	297	3,7	577	6,6
Cao đẳng	Chính quy	2.362	65,4	3.444	48,6	3.132	38,6	1.949	22,2
	Liên thông	282	7,8	582	8,2	238	2,9	25	0,3
Trung cấp chuyên nghiệp		224	6,2	372	5,2	311	3,8	207	2,4
Vừa làm vừa học	VLVH	662	18,3	1.108	15,7	564	6,9	1.123	12,8
	Liên thông	82	2,3	343	4,8	970	11,9	945	10,8
Cao đẳng nghề		0	0	44	0,7	86	1,1	103	1,2

(Nguồn: Phòng Quản lý Đào tạo Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Quy mô đào tạo sinh viên, học viên các hệ và các bậc học của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, tính đến đầu 6/2015: (Theo bảng 2.1)

- Hệ chính quy: 6.606 sinh viên. Trong đó: chính quy tập trung là: 5.797 sinh viên còn lại là liên thông chính quy.

- Hệ đào tạo vừa làm vừa học: 2.068 học viên. Trong đó liên thông vừa làm vừa học là 945 học viên.

- Cao đẳng nghề: 103 sinh viên, học viên.

Chất lượng, hiệu quả đào tạo: Tính đến hết năm 2013 - 2014 Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đã đào tạo được 1.950 cử nhân thuộc các hệ chính quy, vừa làm vừa học và trong đó 1.450 (đạt 74,3%) học viên, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi và khá, 416 (chiếm 21,3%) học viên, sinh viên tốt nghiệp loại

trung bình khá, còn lại 84 (chiếm 4,4%) học viên, sinh viên nào tốt nghiệp loại trung bình.

Quy mô đào tạo của Trường Đại học Nội vụ ngày một tăng, nhà trường cũng có chính sách tăng cường, mở rộng các loại hình đào tạo mới, các chương trình hợp tác quốc tế, cũng tức là số lượng sinh viên, học viên trong tương lai sẽ ngày một tăng. Điều này sẽ dẫn đến xu thế phải tăng lượng cán bộ quản lý và giảng viên để đảm bảo chất lượng đào tạo.

Theo bảng thống kê số lượng sinh viên trong mấy năm 4 năm gần đây, từ năm 2011-2014 tăng từ 3.612 sinh viên lên 8.777 sinh viên tương ứng với 2,43%, hệ đại học chính quy cũng tăng từ 1.188 sinh viên lên 3.848 sinh viên tương ứng với 3,24%.

Năm 2011, Trường Cao đẳng Nội vụ Hà Nội được nâng cấp lên thành Trường Đại học Nội vụ Hà Nội nên năm 2011 chưa có học viên, sinh viên học hệ đại học chính quy và liên thông. Sau khi thành lập được 1 năm, trường đã đón nhận được 1.188 sinh viên học đại học (năm 2012). Số lượng sinh viên hệ cao đẳng chính quy và liên thông tăng: từ 2.362 sinh viên hệ cao đẳng chính quy lên 3.444 sinh viên, tăng từ 282 sinh viên cao đẳng liên thông lên 582 sinh viên. Đến năm 2013, trường đã tổ chức thi đại học liên thông khóa đầu tiên và đã có 297 sinh viên hệ đại học liên thông. Sinh viên hệ đại học chính quy tăng 1.188 sinh viên lên 2.524 sinh viên tương ứng với mức tăng từ 16,8% lên 31,1%. Tuy nhiên, số lượng sinh viên hệ cao đẳng liên thông giảm từ 582 sinh viên xuống còn 238 sinh viên. Số sinh viên hệ cao đẳng liên thông giảm là do trường có hệ đại học liên thông nên sinh viên tập trung thi liên thông đại học và do chỉ tiêu hệ cao đẳng liên thông giảm xuống để tập trung vào các hệ đại học. Số lượng học viên hệ vừa làm vừa học năm 2013 cũng giảm xuống đáng kể từ 1.108 học viên xuống 564 học viên, tuy nhiên số lượng học viên hệ liên thông vừa làm vừa học lại tăng lên từ 343 (4,8%) học

viên lên 970 (11,9%) học viên tăng 7,1%. Đến năm 2014, số lượng sinh viên các bậc hệ dần được ổn định, riêng chỉ có cao đẳng liên thông là giảm do trường giảm chỉ tiêu vào hệ cao đẳng liên thông.

2.1.2.3 Nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế

Trong các năm qua, mỗi năm Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đã được thực hiện nhiều đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước và cấp Bộ. Trong 4 năm qua, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đã không ngừng tăng cường và đẩy mạnh các hoạt động nghiên cứu khoa học, thu hút ngày càng đông số lượng cán bộ quản lý và giảng viên tham gia. Trường đã động viên và có chính sách hỗ trợ cán bộ quản lý và giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học. Tính từ năm 2006 đến nay, đội ngũ cán bộ và giảng viên của trường đã thực hiện được 75 đề tài nghiên cứu khoa học các cấp, trong đó có 22 đề tài nghiên cứu cấp bộ, còn lại 50 đề tài là nghiên cứu cấp trường.

Hoạt động nghiên cứu khoa học trong sinh viên được tổ chức thường xuyên, nề nếp và có tác dụng tốt trong việc cổ vũ phong trào học tập của sinh viên và nâng cao chất lượng đào tạo của trường. Từ năm 2006 đến nay, các đề tài nghiên cứu có đến 65 đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên. Các đề tài nghiên cứu của sinh viên rất thiết thực với đời sống học tập của sinh viên như: “Áp dụng sơ đồ tư duy trong học tập các môn đại cương tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội”, “Nghiên cứu tác động của việc làm thêm đối với sinh viên ngành Quản trị văn phòng”, “Tìm hiểu các biện pháp nhằm nâng cao văn hoá ứng xử trong học sinh, sinh viên trường Cao đẳng Nội vụ Hà Nội”,.....Các đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên được các giảng viên trong trường hướng dẫn cũng như cùng nghiên cứu với sinh viên tạo ra những thành công nhất định cho các đề tài nghiên cứu khoa học.

Bảng 2.2 : Số liệu thống kê các đề tài nghiên cứu khoa học của cán bộ viên chức Trường Đại học Nội vụ Hà Nội từ năm 2011 – 6/2015

Năm	Đề tài cấp Trường	Đề tài cấp Bộ	Tổng số
2011	3	1	4
2012	10	2	12
2013	10	4	14
2014	11	5	16
6/2015	9	4	13
Tổng	43	16	59

(Nguồn: Phòng Quản lý khoa học , Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Theo bảng số liệu, các đề tài nghiên cứu tăng dần theo từng năm, tính đến nửa năm 2015 đã có 13 đề tài nghiên cứu: trong đó có 9 đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường và 4 đề tài nghiên cứu cấp bộ.

Hội nghị, hội thảo trong nội bộ Trường Đại học Nội vụ Hà Nội cũng được tổ chức thường xuyên. Các phòng, khoa chức năng của trường liên tục tổ chức, cũng như tham gia nhiệt tình trong các hội nghị, hội thảo khoa học.

Ngoài ra, tính đến hết năm 2014 trường có rất nhiều bài báo khoa học trên tạp chí của trường, các bài đăng trên tạp chí chuyên ngành (từ năm 2010 – 2014) như tạp chí Thư viện Việt Nam, văn hoá Việt Nam, nghiên cứu Đông Nam Á, ngôn ngữ, ngôn ngữ và đời sống, văn thư lưu trữ, tổ chức nhà nước... Với sự đóng góp của các giảng viên, cán bộ trong trường mà đã có hơn 260 bài báo khoa học trên tạp chí của Trường và hơn 180 bài trên tạp chí chuyên ngành và đặc biệt gần đây trường có 01 bài nghiên cứu khoa học trên tạp chí “IJSCNS - International Journal of Computer Science and Network Security” của nước ngoài. Đây không phải là một con số quá lớn nhưng nó cũng không nhỏ để có thể thấy được sự nghiên cứu của các giảng viên, cán bộ nhà trường.

2.2 Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

2.2.1 Số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực của Trường

Nhà trường có quy mô đào tạo tương đối lớn, 1 cơ sở ở Hà Nội và 2 cơ sở ở Miền trung và Thành phố Hồ Chí Minh. Trường có một tổ chức bộ máy phù hợp, đội ngũ cán bộ, giảng viên đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Đảng bộ trường có **170 đảng viên**, gồm 18 chi bộ trực thuộc (16 chi bộ ở Hà Nội, 1 chi bộ ở Cơ sở Miền Trung, và 1 chi bộ ở Văn phòng đại diện thành phố Hồ Chí Minh). Tổng số cán bộ nhân viên, cán bộ quản lý kiêm giảng dạy, cán bộ giảng viên cơ hữu, giáo viên của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tính đến 31/12/2014 là 360 người. Ngoài ra, trường còn có 244 giảng viên thỉnh giảng.

Để đáp ứng nhu cầu phát triển, Trường luôn quan tâm đến việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên, chủ trương kế thừa và từng bước trẻ hoá đội ngũ. Số cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ngày càng cao. Trường tăng cường đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên đủ năng lực, trình độ, đáp ứng chất lượng đào tạo; khuyến khích và có chính sách hỗ trợ giảng viên cơ hữu nâng cao trình độ.

Theo số liệu thống kê ở bảng 2.3 thì số lượng giảng viên chiếm tỷ lệ cao hơn nhiều số lượng nhân viên và chuyên viên và được tăng dần theo các năm. Tuy nhiên, 2 năm gần đây số lượng chuyên viên đã tăng lên 102 người (năm 2014) chiếm tỷ lệ 28% không quá ít so với số lượng giảng viên là 65% (năm 2014). Với số lượng giảng viên là 233 người (năm 2014) như hiện nay nhà trường vẫn chưa đáp ứng được tỷ lệ sinh viên/giảng viên theo thông tư số 57/TT-BGDĐT ban hành ngày 02/12/2011 là 25SV/GV thì trường mới đạt ở mức 23SV/GV. Chính vì thế, nhà trường cần sự hỗ trợ các cán bộ quản lý kiêm giảng viên trong trường và 244 giảng viên thỉnh giảng ở bên ngoài trường.

Bảng 2.3 : Cán bộ viên chức Trường Đại học Nội vụ theo giới tính và theo độ tuổi

Năm	Tổng số CBVC	Chuyên viên	Tỷ lệ %	Giảng viên	Tỷ lệ %	Nhân viên	Tỷ lệ %	CBVC Nữ	Tỷ lệ %	CNVC Nam	Tỷ lệ %	Tuổi <35	Tỷ lệ %	Tuổi 35-50	Tỷ lệ %	Tuổi >50	Tỷ lệ %
2011	215	58	27	134	63	23	10	113	53	102	47	91	42	99	46	25	12
2012	277	75	27	167	61	35	12	170	61	107	39	99	36	150	54	28	10
2013	326	91	28	211	64	24	7	204	63	122	37	135	41	159	49	32	10
2014	360	102	28	233	65	25	7	214	59	146	41	186	52	139	39	35	10

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Năm 2012, tỷ lệ giảng viên giảm 3% so với năm 2011, số lượng giảng viên có tăng nhưng tỷ lệ giảm là do trường mới nâng cấp lên Đại học Nội vụ Hà Nội nhà trường chưa kịp thích nghi với sự thay đổi, giảng viên trong trường thiếu và chưa kịp tuyển dụng trong thời gian ngắn nên tỷ lệ giảng viên năm 2012 bị giảm xuống còn 60%. Năm 2013 và 2014, trường đi vào hoạt động dần ổn định nên số lượng cũng như tỷ lệ chuyên viên, giảng viên, nhân viên trường đã cơ cấu tăng, và ổn định.

Số lượng cán bộ, viên chức nhà trường luôn có tỷ lệ nữ lớn hơn nam. Năm 2014, nữ giới chiếm 59% còn nam giới là 41%. Tuy có sự chênh lệch về giới tính nhưng không quá rõ rệt (chênh 18%), đây cũng là tình hình chung trong các cơ sở giáo dục trong cả nước chứ không riêng trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

Độ tuổi 35-50 tuổi, từ năm 2011-2013 hầu như chiếm tỷ cao nhất khoảng 50% số tuổi toàn trường, đã phản ánh thực trạng những năm đầu trường lên đại học, số lượng cán bộ, viên chức cơ hữu được tuyển dụng vào các phòng, khoa, trung tâm, viện nghiên cứu và có thêm một số cán bộ lớn tuổi được chuyển chuyên từ các đơn vị khác về trường. Đây cũng là lực lượng chủ chốt và giữ những vị trí quan trọng trong nhà trường hiện nay. Tuy nhiên, đến năm 2014 số lượng cán bộ trẻ trong khoảng <35 tuổi lại chiếm tỷ lệ cao nhất (52%), tỷ lệ >50 tuổi lúc nào cũng có tỷ lệ thấp nhất (10%). Có thể thấy, trong năm 2014 đã có sự thay đổi về số lượng cũng như độ tuổi của cán bộ, viên chức nhà trường. Nhà trường đã tiếp nhận một nguồn nhân lực trẻ, dồi dào để phục vụ cho công cuộc đào tạo và giáo dục đại học. Số lượng cán bộ, viên chức chiếm tỷ lệ 10% là những cán bộ chủ chốt, là những lãnh đạo, những người có kinh nghiệm để dẫn dắt và chèo lái con thuyền Đại học Nội vụ Hà Nội.

Bảng 2.4: Thống kê số lượng cán bộ, viên chức Trường Đại học Nội vụ Hà Nội giai đoạn 2011-2014

Năm	Số lượng (người)				So sánh (%)			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Biên chế	181	207	235	261	84,18	74,73	72,08	72,5
Hợp đồng đóng BHXH	27	62	81	89	12,26	22,38	24,85	24,73
Hợp đồng vụ việc	7	8	10	10	3,5	2,89	3,07	2,77
Tổng số	215	277	326	360	100	100	100	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Ta thấy, từ số liệu trên số lượng cán bộ viên chức của trường từ năm 2011 – 2014, tăng từ 215 người lên 360 người tức là tăng 1,67 lần so với năm

2011. Số cán bộ vào biên chế cũng tăng từ 181 người năm 2011 lên 261 người năm 2015. Số cán bộ viên chức cơ hữu của Trường hiện nay là: 365 người tính đến tháng 6/2015. Tỷ lệ biên chế trong trường chiếm đến 84,18% năm 2011, và 72,5% trên tổng số cán bộ viên chức ở Trường năm 2014. Số lượng hợp đồng vụ việc vẫn giữ nguyên từ năm 2013 đến năm 2014. Có thể thấy, số lượng cán bộ, viên chức nhà trường 2 năm gần đây tăng lên đáng kể để đáp ứng được qui mô của nhà trường.

2.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng của đội ngũ chuyên viên, giảng viên và cán bộ quản lý của trường được đánh giá qua các yếu tố bao gồm trình độ chuyên môn, sức khỏe, kinh nghiệm công tác, trình độ ngoại ngữ, tin học, khả năng nghiên cứu khoa học, phẩm chất, kỹ năng giảng dạy. Việc đánh giá đầy đủ, chính xác về thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên là cơ sở để nhà trường thấy được những mặt mạnh, mặt yếu từ đó có các biện pháp phù hợp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nòng cốt và có vai trò rất quan trọng này. Tuy nhiên, việc đánh giá chất lượng là một quá trình khá phức tạp đòi hỏi thường xuyên, liên tục với nhiều phương thức đánh giá luôn đòi hỏi đổi mới và cải tiến.

**** Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, viên chức nhà trường***

Theo như số liệu ở Bảng 2.5: ta thấy tỷ lệ trình độ đại học và thạc sĩ tăng cao theo từng năm. Từ năm 2011- 2014, tăng từ 59 người ở trình độ đại học lên 108 người, thạc sĩ tăng từ 116 người lên 188 người, tiến sĩ tăng từ 20 người tăng lên 44 người. Có thể thấy, trình độ của Giáo sư, Phó tiến sĩ đã tăng từ 2 lên 4 người. Số lượng trình độ cao tăng cao trong khi trình độ thấp không tăng chứng tỏ trường đã có sự cải thiện trong vấn đề phát triển nguồn nhân lực tại Trường nói chung và các cán bộ, viên chức nhà trường luôn luôn có ý thức học tập và nâng cao trình độ của mình để phục vụ công việc đào tạo, giảng dạy và quản lý trong toàn trường.

**Bảng 2.5: Trình độ bằng cấp, học hàm học vị của cán bộ viên chức cơ hữu
Trường Đại học Nội vụ Hà vụ Hà Nội giai đoạn 2011-2014**

Trình độ	Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
	Số nhân sự	Tỷ lệ	Số nhân sự	Tỷ lệ	Số nhân sự	Tỷ lệ	Số nhân sự	Tỷ lệ
Trung cấp	06	2,8%	06	2,2%	06	1,8%	06	1,7%
Cao đẳng	12	5,6%	12	4,3%	10	3,1%	10	2,8%
Đại học	59	27,4%	84	30,3%	95	29,2%	108	30%
Thạc sĩ	116	53,9%	145	52,3%	176	53,9%	188	52,2%
Tiến sĩ	20	9,3%	28	10,2%	35	10,7%	44	12,2%
GS-PGS	02	1%	02	0,7%	4	1,3%	4	1,1
Tổng	215	100%	277	100%	326	100%	360	100%

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Để đáp ứng nhu cầu phát triển, Trường luôn quan tâm đến việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, chủ trương kế thừa và từng bước trẻ hoá đội ngũ. Số cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ngày càng tăng cao. Trường cũng đã tăng cường đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên đủ năng lực, đáp ứng chất lượng đào tạo; khuyến khích và có chính sách hỗ trợ giảng viên và các cán bộ quản lý nâng cao trình độ

** Trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ cán bộ, viên chức nhà trường*

Cán bộ giảng viên khi được tuyển dụng vào làm việc tại nhà trường phải có bằng ngoại ngữ ít nhất là ở trình độ B, và sử dụng thành thạo tin học. Hiện nay, 80% cán bộ toàn trường biết ngoại ngữ để có thể giao tiếp trong công việc. Trường đang tham gia đề án 2020 của Bộ giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ, viên chức nhà trường với nhiều cấp độ, trình độ khác nhau (A, A1, B, B1, B2..).

Trình độ sử dụng tin học văn phòng chiếm tỷ lệ tương đối vì Trường đã áp dụng tin học hoá, sử dụng phần mềm vào trong công việc. Trung tâm tin học của trường luôn có các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức trong trường tham gia để nâng cao trình độ tin học trong công việc và trong đời sống.

Bảng 2.6: Trình độ ngoại ngữ và tin học của các cán bộ viên chức Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tính đến ngày 31/12/2014

Đơn vị tính: Người

Tổng số CBVC	Trình độ ngoại ngữ B				Trình độ tin học			
	Biết		Thành thạo		Biết		Thành thạo	
	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
360	245	68%	115	32%	218	60,56%	142	39,44%

(Nguồn: phòng Tổ chức cán bộ - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Tuy nhiên, bảng thống kê trên về tin học chỉ xét đến khả năng sử dụng các phần mềm ứng dụng tin học cơ bản còn đối với các phần mềm chuyên ngành hiện nay thì chưa được thống kê cụ thể. Nhìn chung, tỷ lệ thành thạo ngoại ngữ và tin học ở mức trên chưa phải mức cao vì đây là trình độ B. Chúng ta đều biết rằng mức độ thành thạo ngoại ngữ và tin học có ảnh hưởng rất lớn đến khả năng nghiên cứu khoa học, tham khảo tài liệu và thiết kế bài giảng cũng như thiết kế các công việc quản lý của cán bộ viên chức trong nhà trường. Thêm vào đó, với xu hướng mở rộng quan hệ, hợp tác quốc tế giao lưu với các trường đại học lớn trên thế giới nhà trường cần thêm rất nhiều cán bộ viên chức có khả năng tiếng Anh thành thạo, để có thể sử dụng giảng dạy bằng tiếng Anh, giao tiếp nghiên cứu bằng tiếng Anh. Do đó, nâng cao khả năng ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ cán bộ viên chức nhà trường là một việc cần thiết và cần được thực hiện khẩn trương, chất lượng thường xuyên.

2.2.3. Quản lý sử dụng và phát triển nguồn nhân lực

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tính đến tháng 6/2015 có tổng số 365 cán bộ viên chức, chuyên viên, giảng viên, nhân viên. Số lượng giảng viên tập trung chủ yếu vào 8 khoa chuyên ngành đào tạo trong trường, khoa Khoa học chính trị, Quản trị văn phòng,chiếm đến 90% là giảng viên cơ hữu, đây là lực lượng hùng hậu chủ yếu của nhà trường, đảm nhận công việc nặng nề nhất là đưa những kiến thức cơ bản, kinh nghiệm đến với những sinh viên, học viên đang học tập trong trường.

Theo Bảng 2.7: Đội ngũ chuyên viên phục vụ công tác đào tạo, quản lý như phòng Kế hoạch tài chính chiếm 100% là chuyên viên, phòng tổ chức cán bộ 70%, ..đây là đội ngũ cán bộ quản lý phục vụ đào tạo và không thể thiếu được trong nhà trường được sắp xếp theo từng chuyên môn nghiệp vụ khác nhau như: kế toán, giáo vụ, hành chính, văn thư, thư viện,

Bảng 2.7: Cán bộ, viên chức của các đơn vị trong Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

TT	Đơn vị trong trường	Năm 2011	Tỷ lệ (%)	Năm 2012	Tỷ lệ (%)	Năm 2013	Tỷ lệ (%)	Năm 2014	Tỷ lệ (%)
1	Ban giám hiệu	3	100	3	100	3	100	3	100
	Chuyên viên	1	34	1	34	1	34	1	34
	Giảng viên	2	66	2	66	2	66	2	66
2	Phòng tổ chức cán bộ	7	100	9	100	10	100	10	100
	Chuyên viên	4	57	6	67	7	70	7	70
	Giảng viên	2	29	2	22	3	30	3	30
	Nhân viên	1	14	1	11	0	0	0	0
3	Phòng Quản lý đào tạo	7	100	9	100	9	100	10	100
	Chuyên viên	3	43	4	44	5	56	5	50
	Giảng viên	3	43	4	44	4	44	5	50
	Nhân viên	1	14	1	11	0	0	0	0
4	Khoa quản trị văn phòng	19	100	19	100	26	100	28	100
	Chuyên viên	2	11	1	5	2	8	2	7

	Giảng viên	17	89	18	95	24	92	26	93
	Nhân viên	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Khoa Khoa học chính trị	10	100	12	100	15	100	16	100
	Chuyên viên	1	10	1	8	2	13	2	12
	Giảng viên	9	90	11	92	13	84	14	88
	Nhân viên	0	0	0	0	0	0	0	0
....
Tổng số cán bộ viên chức		215	100	277	100	326	100	360	100
Chuyên viên		58	27	75	27	91	28	102	28
Giảng viên		134	63	167	61	211	64	233	65
Nhân viên		23	10	35	12	24	8	25	7

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Bảng 2.8: Thống kê theo các chức danh nguồn nhân lực Trường Đại học Nội vụ Hà Nội giai đoạn 2011-2014

Năm		2011		2012		2013		2014	
		SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
TT	Tổng CBVC	215	100	277	100	326	100	360	100
1	Chuyên viên	52	24	69	25	83	25	92	25
2	Chuyên viên chính	6	3	6	2	8	3	10	3
Tổng số chuyên viên		58	27	75	27	91	28	102	28
5	Giảng viên	121	57	150	54	190	58	208	58
6	Giảng viên chính	13	6	16	6	19	5	22	6
7	Giảng viên cao cấp	0	0	1	1	2	1	3	1
Tổng số giảng viên		134	63	167	61	211	64	233	65
Tổng số nhân viên		23	10	35	12	24	8	25	7

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Theo số liệu ở Bảng 2.8, ta thấy chủ yếu nguồn nhân lực chính là chuyên viên và giảng viên, còn chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp hay giảng viên chính, giảng viên cao cấp chiếm tỷ lệ rất thấp. Chỉ <3% đối với chuyên viên chính và <6% đối với giảng viên chính, giảng viên cao cấp. Số lượng chuyên viên là chủ yếu chiếm tỷ lệ tương đối cao, khoảng 25% so với toàn trường. Số lượng chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp chiếm tỷ lệ ít hơn chỉ có khoảng 3%. Đây chính là đội ngũ quản lý, phục vụ đào tạo những công việc cụ thể như kế toán, giáo vụ các khoa, các chuyên viên hành chính ở các phòng, ... Mỗi đơn vị có chức năng nhiệm vụ đặc thù riêng thì được xếp vào ngạch chuyên viên và được hưởng lương theo quy định chung của nhà nước cũng như theo quy định của Trường. Số lượng chuyên viên ngày một tăng 75 người năm 2012 tăng lên 102 người năm 2014, tuy nhiên tỷ lệ so với toàn trường không tăng.

1. *Cán bộ quản lý (cán bộ chủ chốt)*: Đội ngũ cán bộ chủ chốt của Trường hiện có 67 người (Trong đó: 1 hiệu trưởng, 2 hiệu phó, 26 người là trưởng các đơn vị, 38 người là phó các đơn vị) là những cán bộ có phẩm chất chính trị năng lực chuyên môn tốt, có ý thức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm. Đây là những đối tượng quản lý từ cấp trưởng, phó phòng, khoa, trung tâm, các cơ sở trực thuộc, đoàn thể, được phân công nhiệm vụ theo quy định của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng. Một số cán bộ chủ chốt vừa làm quản lý nhưng vẫn tham gia giảng dạy trong trường.

2. *Chuyên viên*: Số lượng chuyên viên cơ hữu theo bảng 2.8 của năm 2014 là 102 người chiếm tỷ lệ 28% chiếm gần 1/3 cán bộ trong trường. Đội ngũ chuyên viên là đội ngũ quản lý, phục vụ công tác đào tạo chủ yếu làm ở các phòng, ban chức năng như: Phòng Kế hoạch tài chính, Phòng Quản lý đào tạo, Phòng Tổ chức cán bộ,... thực hiện các công việc như kế toán, quản lý thời khoá biểu, quản lý sinh viên, thanh tra kỳ thi, quản lý cán bộ, giảng viên.

Mỗi một đơn vị có chức năng nhiệm vụ đặc thù riêng nên công việc của mỗi chuyên viên cũng khác nhau theo trình độ chuyên môn của từng người. Hiện nay, một số chuyên viên thuộc các phòng, ban chức năng cũng kiêm nhiệm giảng dạy ở một số bộ môn chuyên ngành.

3. *Giảng viên* :là những nhà giáo có chuyên môn đảm nhiệm giảng dạy, dạy các môn học chuyên ngành được phân công phù hợp với trình độ, tham gia đánh giá hướng dẫn và chấm luận văn, khoá luận tốt nghiệp Đại học, cao đẳng, soạn bài giảng, biên soạn tài liệu tham khảo môn học, tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học các cấp, thực hiện đầy đủ quy định về chuyên môn nghiệp vụ được giao, tham gia quản lý đào tạo. Đây chính là nguồn lực nòng cốt và hùng hậu, số lượng giảng viên đến năm 2014 là 208 người, chiếm 58%; giảng viên chính là 22 người tương ứng với 6% còn giảng viên cao cấp là 3 người. Việc bố trí và sử dụng đội ngũ giảng viên của trường tương đối toàn diện và đồng bộ trên cơ sở nhiệm vụ, mục tiêu của từng đơn vị, ngành nghề, đồng thời cũng căn cứ vào sở trường, chuyên môn của từng giảng viên để thực hiện quá trình sử dụng hợp lý. Đội ngũ giảng viên trường được bố trí giảng dạy theo đúng chuyên ngành đào tạo tại các khoa chuyên môn. Mỗi kỳ học, trưởng các Khoa, tổ, bộ môn căn cứ vào kế hoạch đào tạo của các lớp kết hợp với phòng Quản lý đào tạo, phân công giảng dạy theo đúng chuyên ngành tạo điều kiện cho các giảng viên yên tâm giảng dạy và đảm bảo chất lượng.

Theo như Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội năm 2013, nhà trường đã có những quy định về tiết dạy, giờ dạy đối với các giảng viên ở các chức danh khác nhau, có mức giờ dạy, giờ nghiên cứu khác nhau.

Bảng 2.9: Định mức giờ giảng dạy trong một năm cho các chức danh*Đơn vị tính: giờ chuẩn*

Chức danh	Khung định mức giờ chuẩn giảng dạy	Giờ nghiên cứu khoa học	Quy đổi
Giáo sư Giảng viên cao cấp	360	240	1 tiết = 1,5 giờ chuẩn
Phó giáo sư Giảng viên chính	320	170	1 tiết = 1,3 giờ chuẩn
Giảng viên	280	120	1 tiết = 1 giờ chuẩn

(Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội năm 2013)

Như số liệu ở bảng 2.10 đã thể hiện được khối lượng công việc mà giảng viên khoa Hành chính học phải đảm nhiệm ngoài ra còn kiêm nhiệm các công việc hành chính của khoa, và có nhiều giảng viên làm hành chính ở các phòng nhưng vẫn tham gia giảng dạy ở khoa hành chính học.

Bảng 2.10: Thống kê vượt giờ giảng Giảng viên khoa Hành chính học năm 2014

TT	Họ và tên	Chức vụ	Giờ theo nghĩa vụ	Giờ đã thực hiện	Giờ được giảm trừ	Chênh lệch thừa giờ
1	Đỗ Thị Thanh Nga	Giảng viên chính	320	810	80	570
2	Bùi Thị Ngọc Hiền	Giảng viên	280	682	20	422
3	Trịnh Thị Thùy Anh	Giảng viên	280	498		218
4	Trần Thị Ngân Hà	Giảng viên	280	76	204	0
5	Lê Thị Lý	Giảng viên	280	228	152	100
6	Nguyễn Văn Phong	Giảng viên	280	627		347
7	Trần Thu Trang	Giảng viên	280	128	153	1
8	Trương Quốc Việt	Giảng viên	280	939	112	771
9	Trần Thị Hạnh	Giảng viên	280	171	210	101
10	Vũ Ngọc Hoa	Giảng viên chính	320	282	224	186
Tổng cộng			2.880	4.441	1.155	2.716

(Nguồn: Phòng kế hoạch tài chính, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Hiện nay, theo *Phụ lục số 5*, hầu hết các khoa đều thiếu giảng viên, chỉ có khoa Hành chính học, trung tâm nghề là đủ giảng viên, còn lại hầu hết các khoa đều thiếu giảng viên, nhất là khoa Quản trị văn phòng, Tổ chức và quản lý nhân lực nếu theo dự kiến thì thiếu ít nhất từ 10 – 15 giảng viên, còn các khoa như: Nhà nước pháp luật, khoa học chính trị, văn hoá thông tin và xã hội thiếu ít nhất là 5 giảng viên trở lên.

4. *Nhân viên*: là những nguồn lực không thể thiếu để phục vụ cho công tác quản lý đào tạo. Hầu hết họ là những lái xe, y sĩ, thủ thư, tạp vụ, ..Số lượng chiếm tỷ lệ rất nhỏ so với nguồn nhân lực của trường nhưng là lực lượng không thể thiếu để giúp công việc đào tạo thuận lợi hơn.

2.3 Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

2.3.1 Chính sách thu hút nhân lực

Trong nhiều năm qua trường đã xác định đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên là lực lượng lao động chính, chủ yếu của trường, chất lượng đào tạo được gắn liền với chất lượng nguồn nhân lực trong toàn trường. *Dựa trên cơ sở định hướng phát triển trường đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, đa hệ nên quy mô đào tạo ngày càng tăng.*

Hiện nay, về số lượng giảng viên cơ hữu hiện này là 233 người (năm 2014) không đảm đương hết được khối lượng công việc, vì vậy nhà trường đã phải huy động đến nguồn nhân lực giảng viên thỉnh giảng ở bên ngoài, đây mới chỉ là giải pháp tạm thời, trước mắt. Các khoa như Khoa Quản trị văn phòng, Tổ chức và quản lý nhân lực đang thiếu giảng viên khiến cho khối lượng công việc giảng dạy của giảng viên trong khoa rất nặng. Ban lãnh đạo nhà trường luôn xác định phải bổ sung thêm nguồn nhân lực cho các Khoa, tổ bộ môn để cân đối với khối lượng công việc, đây mới làm giải pháp an toàn, hữu ích. Với những chính sách thu hút nguồn nhân lực mà Trường xây dựng như: mức lương, mức thưởng, phụ cấp đứng lớp, nghiên cứu khoa học, phụ

cấp chức vụ,mà số lượng cán bộ quản lý, cũng như giảng viên mới tuyển dụng tăng lên đáng kể trong thời gian qua.

Đối với giảng viên kiêm nhiệm, được hưởng chế độ chính sách như lương như quy định, ngoài ra được tăng thêm 10% phụ cấp giảng viên (từ 25% lên 35%). Tổng số giờ dạy, tiết dạy chỉ là 40% trên tổng số tiết, giờ dạy.

2.3.1.1 Tiêu chuẩn tuyển dụng

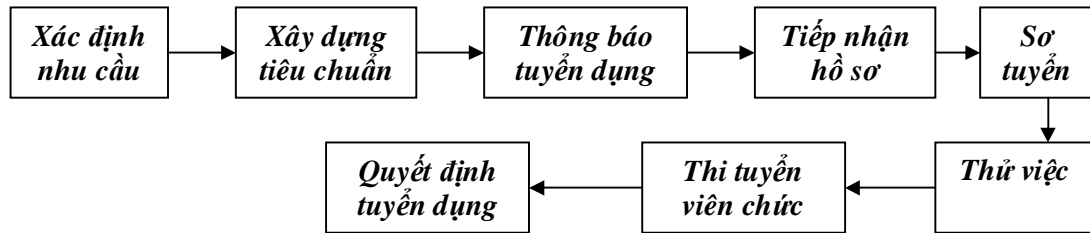
Qua khảo sát thực tế của cán bộ quản lý chủ chốt của Phòng tổ chức cán bộ, Phòng hành chính tổng hợp của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội trong việc tuyển dụng, điều động cán bộ vào làm việc là rất quan trọng. Tuyển dụng nhằm tăng cường đội ngũ nhân lực, đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý đồng thời tạo động lực kích thích tinh thần trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ, giảng viên là điều kiện để duy trì chất lượng và hiệu quả đào tạo của nhà trường.

Đối với công tác tuyển dụng, hàng năm nhà trường căn cứ vào yêu cầu quy hoạch và định hướng phát triển ngành nghề chuyên môn để xây dựng chỉ tiêu biên chế và xác định nhu cầu tuyển dụng. Cụ thể là vào đợt cuối năm học, Phòng tổ chức cán bộ sẽ gửi văn bản đăng ký chỉ tiêu tuyển dụng biên chế về các phòng, khoa chức năng, trung tâm,... Sau khi tổng hợp được các chỉ tiêu đăng ký biên chế, nhà trường làm công văn xin chỉ tiêu biên chế trên Bộ Nội vụ. Sau đó, Bộ Nội vụ sẽ xem xét và đưa ra chỉ tiêu phù hợp gửi lại cho Trường.

Hiện nay, trường mới lên đại học được 4 năm đang cần rất nhiều giảng viên có trình độ giảng dạy, kinh nghiệm,... ngoài ra trường đã xây dựng hệ thống tiêu chuẩn tuyển dụng với giảng viên (Phụ lục số 6).

2.3.1.2 Quy trình tuyển dụng:

Việc tuyển dụng được ban hành theo quyết định của Hiệu trưởng gồm:



Sơ đồ 2.3 : Sơ đồ quy trình tuyển dụng

- Bước 1: Xác định nhu cầu

Các phòng, khoa và trung tâm căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của đơn vị mình và khối lượng công việc thực tế, kế hoạch đào tạo từng khoá, từng năm học đã được Hiệu trưởng duyệt từ đó các phòng, khoa, trung tâm xác định được vị trí và số lượng cần tuyển đề xuất tuyển dụng chuyển về phòng Tổ chức cán bộ để tổng hợp.

Ví dụ: Khoa Quản trị văn phòng hiện nay đang thiếu giáo vụ khoa, thực hiện các chức năng phân bổ giờ, tiết, quản lý các nhiệm vụ của khoa. Trưởng khoa căn cứ vào tình hình đó của Khoa Quản trị văn phòng, đề xuất tuyển dụng thêm 01 giáo vụ khoa xong gửi về phòng Tổ chức cán bộ.

- Bước 2: Xây dựng tiêu chuẩn

Phòng tổ chức cán bộ căn cứ vào đề xuất tuyển dụng của các khoa, phòng, trung tâm để xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với luật pháp Việt Nam và các quy định của Trường.

Bước 3: Thông báo tuyển dụng

Phòng tổ chức cán bộ liên hệ với các ngành có liên quan, làm thông báo, thông báo nội bộ và gửi các thông báo tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng địa phương

Bước 4: Tiếp nhận hồ sơ

Phòng tổ chức cán bộ tiếp nhận, kiểm tra hồ sơ đối chiếu với tiêu chuẩn đã đặt ra, lập danh sách các thí sinh đăng ký dự tuyển trình hiệu trưởng .

Bước 5: Sơ tuyển

Phòng tổ chức cán bộ và hành chính tổng hợp thực hiện các bước phỏng vấn và sơ tuyển, phân loại, trình các cấp lãnh đạo xem.

Sau đó, đại diện của Phòng tổ chức cán bộ sẽ về địa phương kiểm tra lý lịch, xem lý lịch có rõ ràng không.

Bước 6: Thử việc

Hiệu trưởng căn cứ vào kết quả sơ tuyển và ra quyết định thử việc. Phòng tổ chức cán bộ thông báo cho các đối tượng được tuyển dụng đến ký hợp đồng thử việc (3 tháng) và nhận nhiệm vụ tại các đơn vị tiếp nhận .

Bước 7: Thi tuyển viên chức

Tuỳ vào tình hình nhân sự ở đơn vị mà Trường tổ chức kỳ thi tuyển viên chức (có thể 1-2 năm/ lần, hoặc lâu hơn).

Bước 8: Ra quyết định tuyển dụng

Sau kết thúc hợp đồng thử việc, căn cứ vào quyết định của các đơn vị tiếp nhận. Đối tượng được ký hợp đồng tập sự 1 năm hưởng 85% lương theo quy định của luật lao động. Sau khi đã hoàn thành một năm tập sự. Cán bộ viết báo cáo tập sự có nhận xét của trưởng đơn vị quản lý đồng ý cho ký hợp đồng làm việc 3 năm lần thứ nhất và hưởng 100% lương theo quy định hiện hành.

Nhìn chung công tác tuyển dụng được tiến hành theo quy trình chặt chẽ: xác định nhu cầu, xây dựng tiêu chuẩn, thông báo rộng rãi, Liên hệ với các ngành có Liên quan, tiếp nhận hồ sơ, thực hiện các bước sơ tuyển, phân loại, trình các cấp lãnh đạo xem xét và quyết định lao động hợp đồng ngắn hạn, sau đó thi tuyển viên chức để bổ sung vào biên chế theo chỉ tiêu hàng năm. Việc tuyển dụng diễn ra công khai, công bằng, đúng quy trình. Tuy nhiên, đôi khi còn có sự ràng buộc, nhiều vấn đề kém hiệu quả. Quy trình tuyển dụng chưa thật hợp lý ở chỗ dựa vào kết quả sơ tuyển chủ yếu thông qua hồ sơ nhà trường quyết định ký hợp đồng 3 tháng. Có một số cán bộ, giảng viên năng lực thực tế còn hạn chế không đáp ứng tốt yêu cầu của công việc nhưng do

nhieu mối quan hệ ràng buộc nên đối tượng này nhà trường rất khó xử lý, điều đó làm ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Mặt khác, thi tuyển viên chức được tổ chức theo từng đợt không tiến hành thường xuyên nên đa số các đối tượng đều được ký tiếp hợp đồng với trường dù có đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng tốt hay không tốt. Nhà trường chưa có những biện pháp cụ thể trong việc giải quyết thôi việc đối với cán bộ, giảng viên không đáp ứng được yêu cầu do trình độ chuyên môn thấp, không đủ điều kiện học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ,...

2.3.1.3. Kết quả tuyển dụng

Theo quy trình tuyển dụng, được kết quả tuyển dụng trong 4 năm qua trường đã tuyển dụng được số lượng cán bộ quản lý, giảng viên mới cụ thể như sau: Theo số liệu thống kê ở bảng 2.11, thì năm 2012 trường tuyển dụng rất nhiều biên chế mới tăng lên 29 người, xong đến năm 2013, 2014 số lượng biên chế giảm đi. Ngoài ra, số lượng hợp đồng BHXH năm 2014 tăng mạnh, tăng 41 người cho thấy năm 2014, trường đã tuyển dụng được một số lượng lớn nguồn nhân lực cho trường. Việc tăng nguồn nhân lực nhưng không tăng số lượng biên chế có thể thấy nhu cầu về nguồn nhân lực trong giảng dạy cũng như quản lý của trường, buộc trường phải tuyển dụng nhiều nhưng không được biên chế do chỉ tiêu biên chế hạn chế.

Bảng 2.11: Kết quả tuyển dụng từ năm 2011- 2014

Tuyển mới (người)	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
Biên chế	26	29	22	21
Hợp đồng đóng BHXH	35	20	12	41
Hợp đồng vụ việc	1	0	0	0
Tổng số người	62	49	34	62

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Theo như báo cáo Công tác năm 2014 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2015 của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội ngày 07 tháng 12 năm

2014: “Năm 2014 Trường đã tuyển dụng, ký hợp đồng cho 62 trường hợp, trong đó trúng tuyển qua kỳ thi tuyển 6 trường, xét tuyển đặc cách 02 trường hợp, tiếp nhận từ cơ quan khác về 13 trường hợp và 41 trường hợp ký hợp đồng lao động”.

Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng theo chức danh nghề nghiệp từ năm 2011-2014

Năm	2011	2012	2013	2014
Tổng số CBVC tuyển mới (người)	62	49	34	62
Chuyên viên	17	16	11	22
Giảng viên	33	33	22	40
Nhân viên	12	0	1	0

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Theo số liệu ở bảng 2.12 thì số giảng viên được tuyển mỗi năm đều cao hơn chuyên viên và nhân viên, nhất là năm 2014 số lượng giảng viên tuyển mới là 40 người. Có thể thấy, nhà trường đang dần chú trọng đến chất lượng giảng dạy, nhất là để đảm bảo được công việc giảng dạy đạt tiêu chuẩn đúng theo tỷ lệ SV/GV nên đã tuyển thêm nhiều giảng viên để phục vụ cho công tác giảng dạy.

2.3.2 Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên

2.3.2.1 Quy mô và các loại hình đào tạo, bồi dưỡng

Để xứng đáng với một tầm cao mới nhà trường đã và đang chú trọng tới việc đào tạo nâng cao và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên nhằm đưa nhà trường phát triển đi lên và khẳng định thương hiệu trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Cán bộ quản lý, giảng viên được xác định là lực lượng chính trong nhà trường, là nhân tố quan trọng quyết định đến chất lượng đào tạo, do vậy, nhà trường rất quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên.

* Về loại hình đào tạo, bồi dưỡng: nhà trường áp dụng các loại hình như sau

- Một là: mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn: tổ chức đào tạo tập trung tại các lớp tập huấn theo chuyên đề cho nhà trường tổ chức hoặc cán bộ, giảng viên được cử đi tham gia các lớp tập huấn, chuyên đề hoặc nâng cao tại các hội nghị, diễn đàn theo từng mảng chuyên môn. Tính đến nay 90% số cán bộ, giảng viên, nhân viên được cử đi học các lớp tập huấn khác nhau phù hợp với nhu cầu về chuyên môn của các phòng, khoa, trung tâm.

Ví dụ: Ngày 01/08/2015, trường Đại học Nội vụ Hà Nội đã tổ chức lớp tập huấn công tác văn phòng, văn thư – lưu trữ cho 70 viên chức hành chính. Các lớp tập huấn nghiệp vụ văn phòng được diễn ra thường xuyên giúp nâng cao nghiệp vụ, phát huy hiệu quả và chất lượng điều hành quản lý, điều hành công việc của tổ chức.

- Hai là, học tập bồi dưỡng đào tạo trong công việc: cán bộ, giảng viên tự học tập bồi dưỡng trong công việc, tự nghiên cứu tìm tòi và học hỏi kinh nghiệm của những người đi trước theo kiểu học kèm cặp, truyền nghề.

** Về hình thức đào tạo*

Đào tạo ngoài trường: những chương trình được Bộ giáo dục và đào tạo, hoặc Bộ Nội vụ tổ chức theo kế hoạch của cấp Bộ, ngành hoặc theo yêu cầu của nhà trường. Nhà trường cử cán bộ, giảng viên tham gia các khoá đào tạo theo quy định.

Đào tạo tại trường: khuyến khích cán bộ, giảng viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình. Nhà trường tổ chức các lớp nhận thức về đảng động sản Việt nam, lớp nghiệp vụ văn phòng, các lớp tiếng anh theo đề án ODA với nhiều trình độ khác nhau (A1, A2, B1,B2, C1,C2) ... Các khoa, phòng, trung tâm căn cứ vào kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, giảng viên của trường mà xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu theo chuyên đề do các đơn vị tổ chức.

2.3.2.2. Kinh phí đào tạo

Chất lượng đào tạo còn phụ thuộc vào nguồn lực tài chính. Nếu không có nguồn lực tài chính dồi dào chắc chắn không thể đầu tư cho việc xây dựng cơ sở, vật chất, trang thiết bị hiện đại cũng như không thể thu hút được đội ngũ cán bộ, giảng viên có trình độ.

Việc thực hiện chế độ quản lý tài chính tập trung, có sự phân cấp cho các khoa và trung tâm trực thuộc. Thực hiện thu đúng, thu đủ, chi tiêu hợp lý, tiết kiệm, đầu tư đúng mức, có tích lũy dự phòng khi cần thiết, tiền lương, tiền công của cán bộ viên chức.

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội là trường đặc thù tự chủ chi tiêu, hàng năm ngân sách nhà nước cấp cho đào tạo thường xuyên là khoảng 10 tỷ đồng; nguồn kinh phí cho đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ công chức là khoảng 500 triệu đồng; ngoài ra các nguồn kinh phí cho cơ sở hạ tầng >3 tỷ đồng. Ngoài ngân sách nhà nước cấp, trường có thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học từ nguồn thu phí lệ phí (thu học phí, thu kí túc xá,..) vào khoảng 1 tỷ đồng. *(Nguồn: Phòng Kế hoạch – tài chính, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)*

Với nguồn kinh phí thu được từ học phí, lệ phí đã giúp trường động viên hàng năm cán bộ giảng viên tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và được trường động viên giúp đỡ bằng nhiều hình thức cả về vật chất, tinh thần. Đồng thời, liên tục cử cán bộ giảng viên đi học tập tại nước ngoài theo các chương trình đào tạo, các đề tài nghiên cứu cấp Bộ... đây là những yếu tố động lực giúp cho cán bộ, giảng viên có nhiều cơ hội tiếp cận với các quốc gia phát triển để có thể học tập, áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại trong quá trình lên lớp.

2.3.2.3 Kết quả về đào tạo cán bộ, giảng viên

Trong những năm vừa qua trường đã tích cực cử đi đào tạo, nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn chuẩn hoá cán bộ viên chức, giảng viên để đạt được kết quả như hiện nay.

Ngoài chế độ chính sách động viên đúng mực với cán bộ viên chức, giảng viên tham gia học tập nâng cao trình độ như: nâng lương trước thời hạn, giảm khối lượng giảng dạy, tính giờ nghiên cứu khoa học,... đã động viên được cán bộ viên chức giảng viên tham gia học tập tích cực.

Trong những năm gần đây nhà trường, luôn có những khuyến khích động viên đối với các cán bộ, học tập và nâng cao trình độ. Đối với các nghiên cứu sinh học tiến sĩ được nhà trường hỗ trợ 10.000.000đ (*Nguồn: Phòng kế hoạch – tài chính, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội*). Ngoài ra, đối với các cán bộ, giảng viên đang đi học thạc sĩ trong và ngoài giờ hành chính, trường cũng luôn tạo điều kiện cho các cán bộ, giảng viên vừa đi học vừa đảm bảo chất lượng công việc được giao.

Đây cũng là nguồn động viên lớn để cán bộ, giảng viên hăng hái trong việc học tập và nâng cao trình độ của mình. Năm 2014, trường cử 49 viên chức đi học các khoá đào tạo, bồi dưỡng trong đó cử đi dự thi nghiên cứu sinh 14 người, cử đi học nghiên cứu sinh 9 người, cao học 7 người. Cử đi bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên, chuyên viên chính 7 người. Cử đi học lớp cao cấp chính trị 5 người, các lớp bồi dưỡng về ngoại ngữ 21 người. Phối hợp với Phòng Quản lý đào tạo tổ chức các lớp bồi dưỡng về đào tạo tín chỉ cho trên 200 lượt giảng viên; cử 435 lượt viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng; cử 68 viên chức đi học lớp bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng – An ninh đối tượng 3 tại Trung tâm Bồi dưỡng chính trị quận Tây Hồ.[9,Tr7]

2.3.2.4. Cơ sở vật chất của nhà trường

Hiện nay nhà trường đang có cơ sở 1 đặt tại phường Xuân La, quận Tây Hồ, thành phố Hà Nội

+ Tổng diện tích sử dụng: 38862 ha

+ Phòng học: 53 phòng

+ Diện tích sử dụng: 30983 m²

+ Ký túc xá: 103 phòng

Để nâng cao chất lượng đào tạo Nhà trường không chỉ chú ý bồi dưỡng đội ngũ giảng viên mà còn phải chú trọng đến trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ cho việc giảng dạy học tập và nghiên cứu khoa học. Cụ thể nhà trường đã xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho nhiệm vụ của nhà trường:

Bảng 2.13: Cơ sở vật chất hiện có của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội năm 2014

STT	Nội dung	Số lượng	Đơn vị tính
I	Diện tích đất		0,99426 ha
II	Diện tích sàn xây dựng		25.386 m²
1	Phòng học	40 phòng	11.319 m ²
2	Phòng máy vi tính	07 phòng	786 m ²
3	Phòng học ngoại ngữ	01 phòng	63 m ²
4	Thư viện		2.350 m ²
5	Xưởng thực tập, thực hành	05 phòng	1.919 m ²
7	Ký túc xá	103 phòng	5.103 m ²
8	Diện tích nhà ăn	01 phòng	1.532 m ²
9	Hội trường	01 phòng	2.314 m ²

(Nguồn: phòng quản trị thiết bị, trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

- Trong năm 2014, Trung tâm thông tin thư viện đã nhập về thư viện trên 450 đầu sách tham khảo (1483 cuốn), 1500 cuốn sách giáo trình; đặt mua 75 tên báo, tạp chí; nhập cơ sở dữ liệu sách mới với 1.825 biểu ghi; tiếp nhận 77 cuốn sách ngoại văn do Quỹ châu Á tài trợ; tiếp nhận 160 cuốn sách văn hoá do “Dự án công bố phổ biến tài sản văn hoá văn nghệ dân gian Việt Nam” của Hội văn hoá Dân gian Việt Nam tài trợ; tiếp nhận tài liệu số (27 tài

liệu), tài liệu truyền thống (35 tài liệu) từ các nhà khoa học, giáo viên, giảng viên trong và ngoài trường.

- Nâng cấp thư viện hiện tại của trường, trung tâm thông tin thư viện với 10.000 đầu sách, tạp chí tài liệu, giáo trình cho đội ngũ giảng viên, sinh viên của trường. Phòng đọc có sức chứa 200 chỗ ngồi, in ấn đủ các loại sách giáo khoa và tài liệu tham khảo đáp ứng yêu cầu học tập, nghiên cứu của sinh viên.

- Triển khai xây mới và đưa vào sử dụng hệ thống phòng học lý thuyết, phòng học ngoại ngữ, tin học, trung tâm thông tin thư viện điện tử..., và sử dụng hiệu quả ký túc xá của sinh viên.

- Bổ sung mua sắm thêm thiết bị, phòng học thực hành và các trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy, học tập và sinh hoạt của giảng viên và sinh viên.

- Tổ chức mua sắm, sửa chữa các trang thiết bị các phòng làm việc, giảng đường phục vụ công tác đào tạo của Trường và bảo đảm điều kiện học tập cho học sinh, sinh viên: Trang bị tủ nước uống công cộng, mua sắm mới 170 bộ bàn ghế học sinh, sinh viên, bàn ghế giáo viên; sửa chữa 140 bộ bàn ghế sinh viên và mua sắm thiết bị văn phòng cho các đơn vị.

- Khai thác và sử dụng 40 phòng học lý thuyết và 7 phòng máy vi tính, nhà trường hoàn thiện và đưa vào sử dụng thêm 8 phòng học lý thuyết.

- Bổ xung máy vi tính thêm 100 máy, đưa tổng số máy lên 550 máy, hoàn thiện hệ thống máy chủ cho toàn trường.

2.3.3 Chính sách đãi ngộ

Trong những năm qua, nhà trường đã nghiên cứu các văn bản, quy định của nhà nước, các ngành, Bộ Luật lao động, Luật Giáo dục đại học: thực hiện nghiêm túc đầy đủ đúng quy chế chính sách của giảng viên, đảm bảo kịp thời công bằng, đúng đối tượng như chế độ tiền lương, tiền thưởng, chế độ phụ cấp giáo viên, nâng ngạch, nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn. Chế độ ốm đau, thai sản, nghỉ dưỡng phục hồi sức khỏe, Bảo

hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... đảm bảo đúng chế độ. Duy trì tiền lương tăng thêm, duy trì chế độ hè, lễ, tết... đã động viên khích lệ đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên phấn khởi yên tâm công tác hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Thu nhập của các cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên trong nhà trường ổn định, năm sau cao hơn năm trước.

Bảng 2. 14 : Thu nhập bình quân tháng của cán bộ viên chức Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Mức thu nhập	Năm 2011 (nghìn đồng)			Năm 2012 (nghìn đồng)			Năm 2013 (nghìn đồng)			Năm 2014 (nghìn đồng)		
	Thấp	TB	Cao	Thấp	TB	Cao	Thấp	TB	Cao	Thấp	TB	Cao
CB,VC	1.900	4.500	10.000	2.200	5.800	12.000	2.400	6.700	14.000	2.600	7.200	15.000

(Nguồn: Phòng Kế hoạch tài chính, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

* Phụ cấp làm thêm giờ: Viên chức làm thêm giờ các ngày thứ bảy, chủ nhật, lễ, tết, được thanh toán: 1,5 lần mức ngày thường

Phụ cấp làm thêm giờ (ngày thường) = 20.000 đồng x Số giờ làm thêm

* Chi thu nhập tăng thêm: Những người có tên trong bảng lương của trường, hoàn thành nhiệm vụ được giao được hưởng thu nhập tăng thêm. Đơn giá thu nhập tăng thêm: do trường quy định theo từng quý. (Quý 4/2014 là 1.200.000đ)

Mức thu nhập tăng thêm một tháng = Đơn giá thu nhập tăng thêm x Hệ số thu nhập tăng thêm x Hệ số đánh giá phân loại

* Phụ cấp trách nhiệm cán bộ quản lý các cấp. Mức chi trả:

Phụ cấp trách nhiệm cán bộ quản lý các cấp = Đơn giá phụ cấp trách nhiệm x Hệ số phục cấp trách nhiệm

Đơn giá phụ cấp trách nhiệm: do trường quy định

* Chi phúc lợi tập thể, bảo hiểm

Chi tiền ăn trưa cho cán bộ viên chức. Chi tiền thuốc y tế. Tiền khám định kỳ cho cán bộ viên chức trong biên chế: chi khám bệnh 1 năm/lần. (Năm 2014 tiền khám định kỳ là 1.500.000 nghìn đồng/người).

Bảng 2.15: Bảng thanh toán vượt giờ và phụ cấp cho giảng viên năm 2014

TT	Họ và tên	Chức vụ	Giờ theo nghĩa vụ	Giờ đã thực hiện	Giờ được giảm trừ	Chênh lệch thừa giờ	Số tiền vượt giờ	Phụ cấp lớp đồng	Phụ cấp dạy T7, CN	Phụ cấp HH, HV
Khoa Hành chính học										
1	Đỗ Thị Thanh Nga	Q.Trưởng khoa, giảng viên chính	320	810	80	570	17,100,000	2,556,000	522,000	6,840,000
2	Bùi Thị Ngọc Hiền	P.trưởng khoa, giảng viên	280	682	20	422	12,660,000	3,255,000	90,000	2,532,000
3	Trương Quốc Việt	Giảng viên	280	939	112	771	23,130,000	5,076,000	1,170,000	4,626,000
4	Trần Thị Hạnh	Trưởng phòng HCTH, Giảng viên	280	171	210	101	3,030,000	720,000	0	606,000
5	Vũ Ngọc Hoa	Phó phòng QLKH&SDH, Giảng viên chính	320	282	224	186	5,580,000	1,674,000	108,000	2,790,000
									
Khoa VH TT&XH										
12	Lê Thanh T	NCS	320	300	112	92	2,760,000	900,000		1,104,000
13	Nguyễn Thị Kim	Thạc sỹ	320	880	64	624	18,720,000	3,897,000	1,080,000	5,848,000
14	Lê Ngọc A	Thạc sỹ	280	614	56	390	11,700,000	1,089,000	1,320,000	2,340,000
17	Nguyễn Thị Tuyết	TS	360	280	90	10	285,000	351,000		

(Nguồn: Phòng Kế hoạch tài chính, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

Bảng 2.16: Bảng thanh toán lương, phụ cấp tháng 12 năm 2014

TT	Họ tên cán bộ	Lương	Phụ cấp					Thu nhập tăng thêm	
			Chức vụ	TNVK	Ưu đãi ngành	TNNG	TNLD		Ăn trưa
Biên chế									
1	Phan Ngọc Linh	4.209.000	575.000	0	1.674.400	621.92	750.000	330.000	2.156.000
2	Cao Văn Tuấn	3.450.000	0	0	862.500	0	0	330.000	1.680.000
Hợp đồng									
1	Vũ Thị Hà Linh	2.287.350	0	0	571.780	0	0	330.000	560.000
2	Trương Thị B	2.609.025	0	0	652.625	0	0	330.000	560.000

(Nguồn: Phòng Kế hoạch – tài chính, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

2.3.4 Điều kiện làm việc

Cán bộ, viên chức của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội được làm việc trong một môi trường làm việc tốt: về cơ sở vật chất, tinh thần, chế độ chính sách, văn hoá làm việc. Môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của cán bộ, viên chức nhà trường.

Thực tế cho thấy, Trường Đại học Nội vụ có môi trường làm việc tốt. Cán bộ, viên chức trường được trang bị cơ sở vật chất tốt nhất như phòng làm việc có điều hoà, quạt, bàn ghế, máy tính làm việc, văn phòng phẩm đầy đủ, hệ thống internet tốc độ cao phục vụ cho công việc của mình. Ngoài ra, các phòng học cũng được trang bị đầy đủ thiết bị phục vụ cho công tác giảng dạy như máy chiếu, loa, mic...Khuôn viên làm việc có ánh sáng, có cây xanh, có sân chơi, thoáng môi trường trong lành sạch sẽ.

Văn hoá công sở trong trường văn minh, lịch sự, đúng nề nếp và kỉ luật. Luôn có các phong trào thi đua trong công việc, cũng như các hoạt động văn hoá văn nghệ, thể thao thúc đẩy tốt mối quan hệ giữa các đồng nghiệp với nhau.

Chế độ chính sách tiền lương của các bộ, viên chức trường luôn được các lãnh đạo nhà trường quan tâm và tạo động lực cho người lao động. Thu nhập

hàng tháng của cán bộ, viên chức bao gồm lương cơ bản, các phụ cấp, tiền ăn trưa, làm thêm giờ, chế độ thai sản. Đối với viên chức nghỉ thai sản, ốm đau nhà trường đã giải quyết kịp thời các chế độ, chính sách cho 19 trường hợp (tính trong năm 2014), quản lý sổ và cấp bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế kịp thời, thường xuyên theo dõi thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội của công chức, viên chức trong trường. Ngoài các khoản lương cơ bản và lương tăng thêm, cán bộ viên chức còn nhận được thưởng thêm nhân những ngày lễ lớn của nước như: Ngày quốc tế phụ nữ (8/3), Ngày giỗ tổ, ngày quốc tế lao động, ngày Quốc khánh, ngày nhà giáo việt nam,... Chi hỗ trợ nghỉ mát, nghỉ hè, thưởng quà 1/6 cho các cháu con cán bộ, viên chức của trường.

Hàng năm căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc, các công trình nghiên cứu khoa học, việc tham gia “Sáng kiến” trong công việc mà trường chi khen thưởng cho các tập thể, cá nhân đạt danh hiệu thi đua trong nhà trường cũng như việc tăng lương trước thời hạn. Năm 2014, trường đã thực hiện nâng lương thường xuyên cho 63 viên chức, nâng lương trước thời hạn cho 3 viên chức và nâng thâm niên vượt khung cho 7 viên chức.

Thực trạng tạo động lực làm việc bằng công cụ hệ thống đánh giá thành tích hàng tháng, do nhận thức đúng tầm quan trọng của công tác thi đua khen thưởng trong thời kỳ đổi mới, Ban giám hiệu đã chú trọng điều hành tổ chức các phong trào thi đua, thực hiện bình xét thi đua một cách tương đối kịp thời, dân chủ, công khai. Hàng tháng, các cán bộ viên chức được bình xét đánh giá phân loại theo từng đơn vị, cá nhân, sau đó nộp lại kết quả cho Phòng Tổ chức cán bộ để tổng hợp (Phụ lục số 10). Cuối năm, căn cứ vào kết quả đánh giá phân loại hàng tháng mà đưa ra được kết quả cả năm cho từng cá nhân và đơn vị, từ đó có các hình thức khen thưởng, kỷ luật phù hợp. Việc khen thưởng đã góp phần tạo không khí phấn khởi, có tác dụng động viên, kích lệ to lớn đối với cán bộ, viên chức trong Trường.

2.4 Đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

2.4.1 Ưu điểm và nguyên nhân

2.4.1.1 Ưu điểm

Công tác tổ chức bộ máy, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo các đơn vị trực thuộc đến nay cơ bản hoàn thành và đang vận hành ổn định, tuân thủ nguyên tắc, quy định của nhà nước, công khai, dân chủ. Năm 2014, Trường đã đẩy mạnh công tác kiện toàn tổ chức bộ máy theo Quyết định số 347/QĐ-BNV của Bộ trưởng Bộ Nội vụ: Thành lập Tạp chí nghiên cứu khoa học Nội vụ, Phòng Hợp tác quốc tế, Tổ quản lý đào tạo Đông Ngạc thuộc Phòng Công tác sinh viên; Thành lập các phòng chuyên môn thuộc Cơ sở miền Trung, Viện nghiên cứu và Phát triển, các tổ chuyên môn thuộc Văn phòng đại diện của Trường tại Thành phố Hồ Chí Minh; Ban hành quyết định thành lập các ban: Ban hợp tác giữa Đại học Thái Nguyên và Trường Đại học Nội vụ Hà Nội...

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tính đến tháng 6/2015 có tổng số 365 cán bộ viên chức, chuyên viên, giảng viên, nhân viên. Theo số liệu thống kê ở Bảng 2.3, năm 2014 có số lượng giảng viên lúc nào cũng chiếm tỷ lệ 65% nguồn nhân lực của nhà trường và chuyên viên quản lý, phục vụ đào tạo là khoảng 28% còn lại là nhân viên phục vụ <10% nguồn nhân lực của trường. Trong đó, có 4 Giáo sư và Phó giáo sư, 44 Tiến sĩ, 188 Thạc sĩ, 108 trình độ Đại học và 16 trình độ khác. Ngoài ra, Đảng bộ nhà trường cũng đạt được nhiều thành tích, tăng cường các biện pháp giáo dục nâng cao nhận thức chính trị tư tưởng cho đảng viên, công chức, viên chức Nhà trường. Chính vì thế, mà số lượng đảng viên của trường có được là 180 Đảng viên, trực thuộc 18 chi bộ. Trường có những ưu điểm sau:

- Một là: chế độ lương, phụ cấp trách nhiệm, chế độ bảo hiểm xã hội được thực hiện nghiêm chỉnh nhằm đảm bảo quyền lợi, đảm bảo công bằng

cho cán bộ viên chức. Công tác quy hoạch và bồi dưỡng cán bộ được thực hiện nghiêm túc, dân chủ.

- Hai là: Đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Nội vụ có nguồn nhân lực trẻ, năng động, có tinh thần học tập, không ngừng nghiên cứu nhằm nâng cao trình độ chuyên môn.

- Ba là: Các cán bộ viên chức, giảng viên đều ý thức được đào tạo, bồi dưỡng sẽ giúp học nâng cao được trình độ chuyên môn phục vụ công tác đào tạo của nhà trường

- Bốn là: Cơ sở vật chất của trường không ngừng được đầu tư, mở rộng và nâng cấp để phục vụ cho công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học của đội ngũ cán bộ viên chức trong trường.

2.4.1.2 Nguyên nhân

- Một là: Được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo, nhà trường luôn thực hiện tốt các quy định của pháp luật trong việc thực hiện các chế độ phúc lợi bắt buộc, mở rộng các hình thức phúc lợi tự nguyện bảo đảm sự quan tâm, chăm sóc, đối với các cán bộ giảng viên, cán bộ quản lý trong nhà trường. Chính điều đó đã tác động đến thái độ, động cơ làm việc tự giác, sáng tạo của tất cả mọi thành viên trong toàn trường.

- Hai là: Nhà trường xác định rõ mục tiêu đào tạo cho từng đối tượng. Đối với đội ngũ viên chức, giảng viên đương nhiệm ngoài mục tiêu nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ... còn là định hướng cho tương lai và đáp ứng mục tiêu chiến lược lâu dài của nhà trường. Với cán bộ giảng viên được tuyển dụng thì mang tính định hướng cho hiện tại, chủ yếu tập trung vào công việc, tăng cường các kỹ năng và thực hiện công việc. Đối với cán bộ viên chức các phòng ban khác, nhà trường vẫn luôn khuyến khích các cán bộ đi học nâng cao trình độ nghiệp vụ trong công tác.

- Ba là: Nhà trường xây dựng cho kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm có tính hệ thống và phù hợp với tình hình thực tế của trường cũng như trình độ hiện có của giảng viên, có kế hoạch cụ thể cho từng khoa, bộ môn, phòng, ban sao cho không ảnh hưởng đến kế hoạch chung của nhà trường.

- Bốn là: Loại hình, quy mô đào tạo bồi dưỡng đa dạng, phong phú kết hợp cả trong, ngoài trường nên tạo ra điều kiện thuận lợi cho cán bộ lựa chọn nâng cao trình độ chuyên môn.

2.4.2 Hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1 Hạn chế

Bên cạnh những kết quả trên, từ thực trạng về nguồn nhân lực của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội hiện nay vẫn còn tồn đọng một số hạn chế như sau:

- Thứ nhất, trong nội dung đào tạo, bồi dưỡng với giảng viên chủ yếu tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn nhưng chỉ về phương diện lý thuyết chưa chú trọng đến bồi dưỡng kiến thức thực tiễn của giảng viên. Do đó có rất nhiều giảng viên (chủ yếu là giảng viên trẻ, mới tuyển dụng) trong công tác giảng dạy không gắn kết được lý thuyết với thực hành. Trình độ ngoại ngữ nhất là tiếng Anh của nhiều viên chức chưa đáp ứng yêu cầu của Nhà trường trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập giáo dục đại học khu vực và quốc tế.

- Thứ hai, chế độ đãi ngộ và sử dụng với những người đi học tập nâng cao trình độ chưa thoả đáng như chế độ lương thưởng, phụ cấp, môi trường làm việc, hỗ trợ về thời gian,...

- Thứ ba, Quy mô, chất lượng của giảng viên chưa được đồng đều giữa các khoa. Cơ cấu cán bộ giảng viên hiện nay ở trường là thấp, 233 giảng viên (năm 214) trong khi số lượng sinh viên lớn hơn 10.000 học viên, sinh viên. Ở một số khoa chưa có sự phân bố sử dụng giảng viên hợp lý, có môn thiếu giảng viên, có môn thừa. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ chưa đạt yêu cầu về số lượng và chất lượng so với quy định.

- Thứ tư, số lượng giảng viên, cán bộ quản lý tham gia nghiên cứu các đề tài khoa học cấp trường, bộ, nhà nước còn ít và chưa có đề tài nào có hiệu quả ứng dụng cao. Chưa có đề tài nghiên cứu khoa học được đem ra nước ngoài, ...

- Thứ năm, công tác đánh giá kiểm định chất lượng chưa được thực hiện nghiêm túc, khách quan. Công tác kiểm định còn chưa nghiêm ngặt, chưa đạt được kết quả chính xác, còn hời hợt trong việc kiểm tra.

2.4.2.1. Nguyên nhân

- Một là, do sự thiếu hụt về đội ngũ giảng dạy cho nên toàn bộ đội ngũ giảng viên, kể cả lãnh đạo khoa, bộ môn đều phải tập trung phần lớn thời gian cho công tác giảng dạy nên có ít thời gian để làm công tác nghiên cứu khoa học, thực hành chuyên môn,... Các đề tài nghiên cứu khoa học chưa có hiệu quả ứng dụng phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội. Số công trình được đăng trên tạp chí quốc tế uy tín còn ít.

- Hai là, Cơ chế, chính sách liên quan đến công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên trong những năm qua chưa đồng bộ, chưa thực sự khuyến khích đội ngũ này đi học nâng cao trình độ.

- Ba là, Công tác tuyển dụng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thiếu giảng viên của trường. Tuyển dụng nhưng chưa tuyển chọn cho phù hợp với cơ cấu của trường. Các giảng viên được tuyển về các khoa còn trẻ, trình độ chưa thể đứng lớp giảng dạy cần có thời gian nghiên cứu.

- Bốn là, Các đội ngũ cán bộ viên chức chưa nhận thức được rõ tầm quan trọng của việc nghiên cứu khoa học, do vậy số lượng giảng viên và cán bộ quản lý tham gia nghiên cứu khoa học còn ít.

- Năm là, Công tác kiểm định chất lượng còn chưa tốt. Do các thành viên trong công tác đánh giá, kiểm định chất lượng còn e ngại, hoặc thiếu sự công bằng trong công tác kiểm định đối với giảng viên, chuyên viên trong trường.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 đã nêu ra một số thống kê cơ bản phản ánh thực trạng độ ngũ cán bộ viên chức trong nhà trường về mặt số lượng và chất lượng, đồng thời nêu lên những điểm nổi bật trong công tác phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý ở khía cạnh đảm bảo số lượng và đảm bảo chất lượng. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ viên chức nhà trường đã phát triển cả về số lượng và chất lượng, luôn luôn nhận được sự hỗ trợ của trường thông qua các chính sách đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Nhà trường cũng không ngừng tăng cường đầu tư cơ sở vật chất nhằm hỗ trợ cán bộ viên chức trong công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học đồng thời triển khai công tác đánh giá giảng viên nhằm tìm ra những mặt còn tồn tại và có giải pháp khắc phục.

Bên cạnh những kết quả đạt được của đội ngũ cán bộ viên chức, ta thấy đội ngũ giảng viên nhà trường còn có những mặt tồn tại nhất định và công tác phát triển nguồn nhân lực còn một số hạn chế, bất cập. Số lượng cán bộ đầu ngành, cán bộ chuyên môn có trình độ cao còn thiếu nhiều, chưa đáp ứng được nhu cầu nhiệm vụ phát triển của Nhà trường trong giai đoạn mới. Nhiệm vụ nghiên cứu khoa học chưa được các giảng viên, cán bộ quản lý quan tâm đúng mức.

Xuất phát từ những tồn tại nói trên trong công tác phát triển nguồn nhân lực của nhà trường, nhiệm vụ tiếp theo của chương 3 là căn cứ vào mục tiêu, phương hướng để phát triển trong giai đoạn tới và đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực của nhà trường.

CHƯƠNG 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2015- 2020

3.1. Căn cứ để xây dựng phương hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013) đã thể hiện chủ trương quan trọng của Đảng là đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Nghị quyết đánh giá: *“định hướng chiến lược phát triển giáo dục-đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, lĩnh vực giáo dục và đào tạo nước ta đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”*. Nghị quyết cũng chỉ rõ những hạn chế *“Quản lý giáo dục và đào tạo còn yếu kém. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một số bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp”* nghị quyết nhấn mạnh *“Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”*.

Ngoài ra, theo Quyết định số 1758/QĐ-BNV ngày 05/10/2011 phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ giai đoạn 2011-201 đã xác định mục tiêu phát triển nhân lực ngành Nội vụ đến năm 2020 là *“xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp có phẩm chất đạo đức tốt, đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ lý luận chính trị cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát*

triển ngành Nội vụ, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội chung của đất nước và đáp ứng những đòi hỏi mới của quá trình hội nhập quốc tế”.

Từ những quan điểm đó, Trường Đại học Nội vụ là một trường đại học công lập trực thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, và thuộc Bộ Nội vụ nhận thấy việc phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội phải có những căn cứ, yêu cầu và phải có chiến lược cụ thể để phát triển nguồn nhân lực của trường có chất lượng phục vụ sự nghiệp giáo dục và đào tạo đại học.

3.1.1 Chiến lược phát triển của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội năm 2020

Sứ mạng của Trường là *“Mở cơ hội học tập cho mọi người với chất lượng tốt, phục vụ nhu cầu học tập đa dạng với nhiều hình thức đào tạo, đa ngành, đa cấp độ, đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực của ngành nội vụ và cho xã hội cho công cuộc xây dựng đất nước và hội nhập quốc tế”*. Để phấn đấu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đến năm 2025 trở thành trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực có uy tín trong nước, khu vực và quốc tế

- Chiến lược đào tạo: Trường Đại học Nội vụ Hà Nội sẽ tập trung chủ yếu vào các hệ đào tạo chính quy, sau đại học, các lớp đào tạo ngắn hạn bồi dưỡng cho các cán bộ, chuyên viên ở các tỉnh, thành phố và xin thêm chuyên ngành mới để đào tạo.

- Chiến lược phát triển khoa học và công nghệ: Trường Đại học Nội vụ Hà Nội sẽ trở thành một cơ sở nghiên cứu khoa học vững mạnh thực hiện cứu chiến lược và ứng dụng trong các ngành mũi nhọn. Mục tiêu này có thể đạt được thông qua việc thành lập các Viện nghiên cứu, Trung tâm, Khoa để các giảng viên, cán bộ quản lý sẽ được tham gia đầy đủ vào công tác nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ mới với các cơ chế thích hợp. Ưu tiên đầu tư về kinh phí nhân lực cho những đề tài nghiên cứu khoa học có thể ứng dụng vào thực tiễn; những đề tài nghiên cứu đổi mới căn bản, toàn diện giáo

dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế.

- Chiến lược phát triển nguồn nhân lực: Xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hoá về trình độ. Thực hiện hiện các giải pháp để 100% giảng viên đều có trình độ thạc sĩ trở lên năm 2018.

- Chiến lược phát triển cơ sở hạ tầng: Chỉ đạo đẩy nhanh tiến độ đầu tư xây dựng Cơ sở miền Trung tại Quảng Nam và triển khai dự án xây dựng Viện nghiên cứu và phát triển để phục vụ cho việc nghiên cứu và phát triển khoa học công nghệ. Cơ sở ở TP. Hồ Chí Minh được nhà nước cho mượn mặt bằng cũng đang đưa vào sửa chữa để đi vào hoạt động. Các khu giảng đường, kí túc xá, phòng thí nghiệm, khu văn phòng, căn-tin, thiết bị giảng dạy, học tập và nghiên cứu ở Trường đều được nâng cấp hoặc xây mới. Thư viện Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đang được phát triển thành thư viện điện tử, thư viện số với nhiều đầu tài liệu phục vụ cho việc học tập và nghiên cứu khoa học.

- Chiến lược phát triển Tài chính và tiền lương: Xây dựng kế hoạch chi tiêu đầu tư trung hạn; dự toán, phân bổ, cân đối ngân sách nhà nước và quản lý chi tiêu được cải tiến để tạo sự chủ động và tăng cường trách nhiệm của các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường, đảm bảo tiết kiệm, chống lãng phí hiệu quả. Tăng cường phân cấp quản lý, tạo quyền chủ động cho các đơn vị, giảm bớt phiền hà trong thủ tục, thực hiện các chế độ tài chính mới.

- Hợp tác quốc tế và khu vực: Công tác hợp tác quốc tế tiếp tục đẩy mạnh cả về bề rộng và bề sâu. Nhà trường xem hợp tác quốc tế là giải pháp để nâng cao tiềm lực, vị thế của trường đại học nhằm tăng cường tính cạnh tranh và hội nhập quốc tế. Từ năm 2011-2015, nhà trường đã tổ chức làm việc, ký thoả thuận hợp tác với Nga, Lào, Campuchia, Malaysia, Singapore, Pháp, Áo, Mỹ,...

- Chiến lược đầu tư cho sinh viên: Sinh viên được giáo dục đầy đủ về khoa học, đạo đức, thể chất, văn hóa, có khả năng tìm các công việc phù hợp ngay từ khi còn trên ghế nhà trường và sau khi tốt nghiệp để dễ dàng theo kịp cơ chế thị trường. Hội sinh viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội sẽ được thành lập trên cơ sở từng khoa. Cải tiến chương trình đào tạo, hỗ trợ các sinh viên giỏi và khuyến khích họ ở lại làm việc tại trường sau khi tốt nghiệp. Đào tạo được những sinh viên tốt sẽ tạo dựng được thương hiệu thực hiện chiến lược phát triển cũng như định hướng các cơ chế nhằm tăng lượng sinh viên đăng ký tuyển sinh vào Trường.

- Chiến lược quản lý chất lượng đào tạo: Các nguyên tắc giám sát chất lượng đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo sẽ được áp dụng đầy đủ, một cơ cấu tổ chức sẽ được thiết lập và giám sát chất lượng tuyển sinh, đào tạo và nhân sự thông qua kiểm tra định kỳ. Đưa chất lượng đào tạo của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội được công nhận trên quốc tế.

3.1.2 Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đến năm 2020

Lãnh đạo nhà trường đã đề ra mục tiêu quy hoạch và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường đáp ứng được yêu cầu về trình độ quản lý chuyên môn cao, ngoại ngữ tin học thành thạo có khả năng hội nhập quốc tế. Khẩn trương đào tạo, bổ sung và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ giảng viên, chuyên viên để một mặt giảm tỷ lệ SV/GV theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo trong những năm tới. Hiện nay, số lượng SV/GV của trường là 23V/GV phấn đấu đến năm 2020, số lượng cán bộ giảng viên, chuyên viên đạt được 750 người và tỷ lệ SV/GV là 25SV/GV.

Định hướng phát triển nguồn nhân lực hiện tại của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội được tiến hành với quy trình 5 bước:

Bước 1: Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực

Bước 2: Phân tích thực trạng nguồn nhân lực

Bước 3: Đưa ra quyết định tăng hoặc giảm nguồn nhân lực

Bước 4: Kế hoạch thực hiện

Bước 5: Đánh giá việc thực hiện kế hoạch

Căn cứ theo chỉ tiêu hiện nay mà Bộ Nội vụ giao cho nhà trường để dự báo nguồn nhân lực cho Trường trong 5 năm tới, chỉ tiêu được Bộ Giáo dục và Đào tạo giao cho hệ đại học chính qui là 1.600 sv/năm, cao đẳng chính qui là 300 sv/năm, các hệ liên thông là 600 sv/năm và vừa làm vừa học là 1.600sv/năm. Với số sinh viên, học viên đang theo học hiện nay là 13 ngàn sinh viên vì vậy Trường có chủ trương dự báo về nguồn nhân lực trong nhà trường đến năm 2020 vẫn tăng cường số giảng viên để đảm bảo về số lượng cũng như chất lượng. Tăng cường số lượng học hàm học vị trong toàn Trường trong thời gian tới từ nay đến năm 2020.

Bảng 3.1 : Dự báo nhu cầu về nguồn nhân lực

	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số CBVC	450	100
Chuyên viên	70	20
Chuyên viên chính	30	10
Giảng viên	250	50
Giảng viên chính	50	10
Giảng viên cao cấp	15	3
Phó giáo sư	20	4
Giáo sư	15	3

(Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội)

3.2 Phương hướng phát triển nguồn nhân lực

- Trường có kế hoạch tạo nguồn giảng viên lâu dài cho các khoa chuyên môn, đảm bảo đúng ngành, đúng nghề, đảm bảo kiến thức thực tế tay nghề trong hướng dẫn thực hành cho học viên, sinh viên.

- Tiếp tục đánh giá, lựa chọn, bố trí lại đội ngũ giảng viên đi đôi với việc đào tạo, bồi dưỡng để có một đội ngũ giảng viên đủ những tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm ngang tầm nhiệm vụ mới. Kiện toàn, củng cố đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng.

- Tuyển dụng hoặc hợp đồng giảng viên phải mang tính “dài hơi”, có sự “gối đầu”, nối tiếp và kế thừa. Tiêu chuẩn là những người tốt nghiệp đại học từ bằng giỏi trở lên, đây là căn cứ để xây dựng đội ngũ giảng viên trước hết phải chuẩn về bằng cấp.

- Từng bước cải tiến việc hội giảng bằng cách giảng viên không chọn bài giảng cụ thể. Giảng theo yêu cầu của hội đồng khoa học nhà trường, một trong những bài đã giảng trong môn học đảm nhận. Tăng cường, coi trọng các bài giảng cấp khoa, đánh giá và báo cáo hội đồng khoa học nhà trường để có hướng sử dụng giảng viên chính xác.

- Khuyến khích giảng viên, chuyên viên tích cực tham gia nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn phục vụ giảng dạy, đa dạng hóa các hoạt động khoa học, nâng cao năng lực tư duy độc lập của từng giảng viên.

- Xây dựng kế hoạch hợp lý để hàng năm đội ngũ giảng viên đi nghiên cứu thực tế cơ sở, kiểm tra kiến thức lý luận, bổ sung kiến thức thực tiễn, gắn với các doanh nghiệp mà nhà trường có chuyên ngành đào tạo.

- Cần có chế độ kiểm tra thường xuyên giảng viên thực hiện bài giảng về nội dung, về chấp hành lịch giảng dạy do Ban giám hiệu phê duyệt, về chấp hành thời gian từng bài giảng, về thái độ và trách nhiệm, phương pháp trong giảng dạy.

Sau mỗi môn học của lớp phải được tiến hành rút kinh nghiệm về hoạt động thực hiện nhiệm vụ chuyên môn ở cấp khoa. Sau một khóa học phải được rút kinh nghiệm ở cấp trường từ đó để có biện pháp ở cấp trường từ đó có biện pháp chỉ đạo sát, đúng, kịp thời cho các lớp khóa đào tạo sau của nhà trường.

- Khuyến khích giảng viên đổi mới phương pháp giảng dạy phù hợp với từng loại hình đào tạo và đối tượng học sinh, sinh viên. Khuyến khích giảng viên áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực, tổ chức trao đổi học tập phương pháp giảng dạy của nhau, thường xuyên rút kinh nghiệm về phương pháp học tập.

- Tổ chức thường xuyên, có nề nếp và nâng cao chất lượng thông tin chuyên môn trong từng khoa, bộ phận. Đặc biệt coi trọng thông tin chuyên ngành theo quy định. Cung cố và tăng cường bộ phận tư liệu, thư viện vì đây là nơi cung cấp nguồn thông tin cơ bản cho hoạt động chuyên môn.

3.3 Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội đã xây dựng được quy trình nhân sự khá chặt chẽ và khoa học trong việc tuyển dụng, đào tạo nguồn nhân lực, công tác quản lý cán bộ, viên chức ngày càng đi vào quy củ. Việc bổ nhiệm, khen thưởng, kỉ luật cán bộ, viên chức ngày càng đổi mới và được thực hiện theo quy trình cụ thể, minh bạch. Quy định đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức của Trường được xây dựng phù hợp với Chương trình hành động của Trường. Sinh viên được giữ lại làm giảng viên được tạo điều kiện tiếp tục học được tạo điều kiện tiếp tục học tập để nâng cao trình độ chuyên môn. Sinh viên giữ lại làm viên chức hành chính được tham dự lớp nghiệp vụ hành chính ngạch chuyên viên. Việc đánh giá cán bộ, viên chức của Trường ngày càng được nâng cao về số lượng và chất lượng. Để xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của Trường trong thời gian tới, Trường sẽ tập trung thực hiện các biện pháp phát triển nguồn nhân lực trong nhà trường. Từ những tồn tại cần khắc phục tác giả luận văn đề xuất một số giải pháp

*** Căn cứ để đề xuất các giải pháp là:**

- Vận dụng những kinh nghiệm của các trường đại học về phát triển nguồn nhân lực để đưa ra những gợi ý cho Đại học Nội vụ Hà Nội như đã nói ở Chương 1 (Tr 33-35).

- Các kết quả đạt được cả về ưu điểm và nhược điểm. Ưu điểm được phát huy còn nhược điểm cần được khắc phục như đã trình bày ở Chương 2 (tr 74-78).

- Phương hướng và chiến lược phát triển nguồn nhân lực của lãnh đạo nhà trường giai đoạn 2015-2020 như đã trình bày ở đầu Chương 3 (Tr 81-85).

3.3.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

3.3.1.1 Mục tiêu

Ý nghĩa của qui hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội là nhằm xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên theo chuẩn, đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng và đồng bộ về cơ cấu ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực cho xã hội.

Qui hoạch về số lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên nhằm đảm bảo tính duy trì đủ, ổn định đội ngũ cán bộ, giảng viên, đảm bảo số lượng HSSV/ GV theo qui định. Đảm bảo cho đội ngũ cán bộ, giảng viên hoàn thành nhiệm vụ và tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, giảng viên có thời gian tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiệp vụ theo chuẩn, đảm bảo việc sử dụng hợp lý và hiệu quả, đồng thời phát huy tối đa khả năng của cán bộ, giảng viên.

Qui hoạch về cơ cấu của đội ngũ cán bộ, giảng viên nhằm tạo ra sự đồng bộ và cân đối đội ngũ cán bộ, giảng viên trong nhà trường thể hiện ở các mặt độ tuổi, giới tính, trình độ, ngành nghề.

Qui hoạch về chất lượng nguồn nhân lực nhằm đảm bảo đội ngũ cán bộ, giảng viên có trình độ, năng lực, phẩm chất theo chuẩn và đáp ứng được

nhu cầu đào tạo nhân lực của ngành nội vụ và xã hội đến năm 2020; tạo ra sự kế tục giữa các thế hệ cán bộ, giảng viên, không bị hụt hẫng về chất lượng nguồn nhân lực.

3.3.1.2 Nội dung

Phòng Tổ chức - Cán bộ phải đóng vai trò cố vấn, tư vấn và hướng dẫn các Phòng ban chức năng, Khoa, Bộ môn xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của từng cá nhân, Khoa, phòng, Bộ môn cho phù hợp với mục tiêu, yêu cầu và nhiệm vụ của nhà trường.

Phòng Tổ chức – Cán bộ: Xác định chức năng và mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường, điều tra, khảo sát, phân tích đặc điểm của nhà trường, điều kiện hoàn cảnh và thực trạng khả năng của đội ngũ cán bộ, giảng viên trường hiện có để xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2016, định hướng đến năm 2020, trong từng năm học phù hợp với yêu cầu phát triển nhà trường. Dự báo phát triển nguồn nhân lực đến năm 2016, định hướng năm 2020 về số lượng, cơ cấu và chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực cho ngành nội vụ và xã hội.

Soạn thảo kế hoạch tổng thể, đề ra các mục tiêu, hình thành các chương trình, đề ra những ưu tiên và thiết kế chương trình thực hiện. Ở nội dung này, Hiệu trưởng nhà trường cần có một kế hoạch tổng thể ở tầm vĩ mô để đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực, chú ý đào tạo, bồi dưỡng những cán bộ quản lý, những giảng viên nòng cốt (đầu ngành) cho quá trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.

3.3.1.3 Điều kiện thực hiện

Để việc lập qui hoạch phát triển nguồn nhân lực đến năm 2016, định hướng đến 2020 thiết thực, khả thi cần đảm bảo các điều kiện sau:

- Các phòng, khoa phải đánh giá đúng thực trạng nguồn nhân lực từng bộ phận mình, dự báo phát triển nguồn nhân lực căn cứ vào chức năng nhiệm

vụ, qui mô phát triển của nhà trường làm cơ sở để Phòng Tổ chức – Cán bộ tổng hợp, lập kế hoạch dài hạn, kế hoạch từng năm, từng kỳ cho phù hợp.

- Phải phát huy dân chủ trong xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ. Hình thành ý thức trách nhiệm trong các cấp quản lý, từng phòng, khoa, bộ môn và từng cán bộ, giảng viên đối với việc xác định nhu cầu, nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng một cách phù hợp, khả thi.

3.3.2 Đổi mới tuyển chọn và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, giảng viên

3.3.2.1 Mục tiêu

Nhằm bổ sung, bố trí sử dụng hợp lý lực lượng cán bộ, giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng và trẻ hóa đội ngũ cán bộ, giảng viên đáp ứng mục tiêu, kế hoạch đào tạo của nhà trường theo định hướng đến năm 2020. Công việc này chủ yếu thực hiện ở cấp trường.

Việc tuyển chọn cán bộ, giảng viên phải nhằm hướng đến mục tiêu sử dụng đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn theo chuẩn qui định, đảm bảo điều kiện môi trường chuyên môn để họ ra sức dạy tốt, công tác tốt khai thác được tiềm năng, thế mạnh của từng cán bộ, giảng viên, hỗ trợ bổ sung giúp đỡ nhau cùng tiến bộ, phát huy thế mạnh, hạn chế khiếm khuyết

3.3.2.2 Nội dung

Thực hiện dự báo phát triển cán bộ, giảng viên đến năm 2016, định hướng đến năm 2020 về số lượng đủ để đảm bảo qui mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực cho xã hội; đồng thời có tính kế thừa đối với số giảng viên nghỉ hưu trong giai đoạn 2012-2016, định hướng đến 2020.

Tổ chức nắm chắc nhu cầu giảng viên thừa, thiếu ở từng Bộ môn, Khoa (kể cả số giảng viên không đáp ứng yêu cầu giảng dạy trong giai đoạn mới), cụ thể trong từng năm học để kịp thời bổ sung, điều chỉnh kế hoạch tuyển chọn, sử dụng.

Xây dựng tiêu chuẩn cụ thể trên cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn chung qui định của chức danh và một số chuẩn cụ thể đối với từng vị trí, từng bộ môn có nhu cầu sử dụng.

Công khai tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng để tất cả thành viên nhà trường đều biết, phối hợp với các ngành, các cấp để thông tin tuyển dụng rộng rãi.

Ưu tiên tạo nguồn kế thừa và trẻ hóa đội ngũ, tuyển chọn, sử dụng số sinh viên tốt nghiệp các trường đại học loại khá, giỏi, tuyển dụng lực lượng cán bộ, giảng viên có trình độ và giàu kinh nghiệm thực tiễn.

Phòng Tổ chức – Cán bộ, xây dựng qui trình tuyển chọn cán bộ, giảng viên nhằm đảm bảo tính công khai, khách quan, công bằng và hiệu quả.

3.3.2.3. Điều kiện thực hiện

Phòng Tổ chức – Cán bộ, phải làm tốt công tác rà soát đội ngũ cán bộ, giảng viên và dự báo phát triển nguồn nhân lực chính xác. (*Phụ lục số 5*)

Phải tuyển dụng cán bộ, giảng viên đúng chuẩn theo qui định, bố trí sử dụng nguồn nhân lực đúng chuyên môn đào tạo và phù hợp với từng vị trí tuyển dụng.

Theo như thông báo tuyển dụng giảng viên của trường (*Phụ lục số 6*), nhận thấy một số bất cập: Điều kiện đăng ký là người từ đủ 18 tuổi trở lên và có học vị thạc sĩ trở lên hoặc đang học cao học. Nếu người đủ tiêu chuẩn là thạc sĩ trở lên hoặc đang học cao học ở Việt Nam ít nhất phải từ 22 tuổi trở lên. Ngoài ra, việc tuyển dụng giảng viên phải phù hợp với vị trí tuyển dụng, ở thông báo tuyển giảng viên hoạch định nhân lực, tuyển dụng nhân lực mà yêu cầu tuyển dụng lại chuyên ngành thương mại. Ngành yêu cầu chuyên môn không phù hợp với chuyên môn đào tạo mà trường đưa ra. Ngoài ra, còn thiếu bản mô tả công việc ở từng vị trí cần tuyển dụng.

Công khai, dân chủ, phát huy trách nhiệm của Phòng Tổ chức-Cán bộ, Bộ môn, Khoa trong tham gia đánh giá năng lực chuyên môn người dự tuyển và kèm cặp bồi dưỡng trong thời gian thử việc của cán bộ, giảng viên mới tuyển.

Xây dựng chính sách ưu đãi nhằm khuyến khích, tạo điều kiện để tuyển được người giỏi về làm cán bộ, giảng viên.

3.3.3 Xây dựng và phát triển các chương trình đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, giảng viên

3.3.3.1 Mục tiêu

Lãnh đạo nhà trường phân đầu đào tạo nhằm chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, giảng viên và nâng chuẩn cán bộ, giảng viên (đào tạo sau đại học).

Bồi dưỡng nhằm cập nhật, bổ sung những kiến thức, kỹ năng chuyên môn, những phương pháp dạy học mới, các kinh nghiệm dạy nghề tiên tiến để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên.

Bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ quản lý.

* Mục tiêu cụ thể:

+ 100% giảng viên đạt chuẩn theo chức danh quy định.

+ 100% giảng viên giảng dạy đại học đạt trình độ từ thạc sỹ trở lên.

+ 100% cán bộ quản lý có trình độ cao cấp lý luận chính trị.

+ Mỗi năm có 30% giảng viên được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.

3.3.3.2. Nội dung

a. Về đào tạo: Tạo điều kiện để số cán bộ, giảng viên chưa đạt chuẩn thạc sỹ đi đào tạo, phân đầu đến năm 2018, có 100% cán bộ, giảng viên đạt chuẩn thạc sỹ chuyên ngành.. [10,Tr 20]

Xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ, giảng viên đạt trình độ thạc sỹ căn cứ vào mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của nhà trường, căn cứ vào tiêu chí cán bộ quản lý, giảng viên giảng dạy và tình hình thực tế của nhà trường, tạo

điều kiện để các giảng viên trẻ có trình độ ngoại ngữ tốt tham gia đề án đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài.

Các nội dung trên được Phòng Tổ chức – Cán bộ, các Phòng, Khoa bàn bạc, thỏa thuận, đánh giá khả năng, điều kiện, hoàn cảnh của từng cán bộ, giảng viên cụ thể để sắp xếp, phân bố thời gian tham gia hợp lý; lãnh đạo nhà trường căn cứ vào định hướng phát triển trường, vào yêu cầu đào tạo của trường để có qui định, điều chỉnh hợp lý.

b. Về bồi dưỡng

- Nghiệp vụ sư phạm:

+ Tổ chức cho một số giảng viên chưa đạt trình độ nghiệp vụ sư phạm đi bồi dưỡng nghiệp vụ theo qui định tại các trường đại học sư phạm.

+ Duy trì qui chế chuyên môn, tham gia dự giờ để trao đổi, đóng góp chuyên môn và phương pháp sư phạm. Tổ chức hội giảng cấp trường hàng năm để duy trì phong trào dạy tốt và động viên khen thưởng giảng viên đạt thành tích tốt.

- Kiến thức, kỹ năng chuyên môn

+ Định kỳ tổ chức bồi dưỡng cho cán bộ, giảng viên về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ thông qua tổ chức hội thảo, chuyên đề, tổ chức tham quan, khảo sát thực tế.

+ Đối với số cán bộ, giảng viên mới tuyển: tổ chức quỹ thời gian nhất định, phát huy vai trò của các cán bộ, giảng viên đầu ngành đã được tập huấn đào tạo và có nhiều kinh nghiệm hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ, đảm bảo trong thời gian nhất định các giảng viên trẻ phải được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

+ Tranh thủ nguồn lực của các dự án trong và ngoài nước về phát triển nguồn nhân lực để đào tạo bồi dưỡng cán bộ, giảng viên của nhà trường.

- Ngoại ngữ

Đây là điểm yếu của các trường trong thời kỳ hội nhập, hợp tác quốc tế để phát triển giáo dục. Cán bộ, giảng viên cần được bồi dưỡng ngoại ngữ để phát triển năng lực khai thác sử dụng tài liệu kỹ thuật nước ngoài, hướng dẫn sinh viên sử dụng tài liệu chuyên ngành.

+ Tạo điều kiện để số cán bộ, giảng viên chưa đạt chuẩn trình độ ngoại ngữ theo chức danh đi học để 100% cán bộ, giảng viên đạt chuẩn về ngoại ngữ.

+ Tổ chức các lớp ngoại ngữ buổi tối tại trường hoặc các trung tâm gần trường tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên có điều kiện phát triển khả năng ngoại ngữ lâu dài phục vụ chuyên môn. Tích cực cho cán bộ, giảng viên đi học theo đề án ngoại ngữ 2020 để nâng cao trình độ tiếng anh.

- Tin học

+ Tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng xây dựng giáo án điện tử, ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc, giảng dạy và khai thác thông tin trên mạng, góp phần nâng cao năng lực chuyên môn.

- Năng lực nghiên cứu khoa học, tự học và tự bồi dưỡng

+ Tổ chức các lớp tập huấn cho đội ngũ cán bộ, giảng viên về phương pháp nghiên cứu khoa học. Tổ chức hoạt động nghiên cứu khoa học từ cấp Bộ môn, Phòng, Khoa, Trường đến Bộ, đăng ký đề tài nghiên cứu khoa học, ứng dụng các đề tài phục vụ chuyên môn phát triển nghề nghiệp.

+ Tự học, tự bồi dưỡng được xác định là con đường cơ bản nhất của công tác bồi dưỡng, là nội lực cần phát huy mạnh mẽ trong nhà trường.

- Các kiến thức hiểu biết chung về chính trị, xã hội, pháp luật, quản lý giáo dục.

+ Ngoài những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, cán bộ, giảng viên được bồi dưỡng các kiến thức hiểu biết chung về quan điểm, đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật nhà nước. Các nội dung trên được nhà trường đưa vào kế hoạch định kỳ thường xuyên dưới

nhiều hình thức làm phong phú thêm kiến thức cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

+ Nhà trường sắp xếp thời gian, tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ, quản lý tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý chuyên môn, đào tạo của trường.

3.3.3.3. Điều kiện thực hiện

Phải làm tốt việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên trên cơ sở nâng cao ý thức trách nhiệm của từng cá nhân trong đóng góp hoàn chỉnh kế hoạch, trách nhiệm của lãnh đạo, cán bộ quản lý các cấp trong tổ chức, điều hành hiệu quả, tranh thủ các nguồn lực, lựa chọn các hình thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp, thời điểm thuận lợi và phải xây dựng được một môi trường sư phạm lành mạnh, một tập thể cán bộ, giảng viên trách nhiệm, thân ái, đoàn kết giúp đỡ nhau cùng học tập bồi dưỡng tiến bộ.

Phải xây dựng và tổ chức được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, giảng viên cốt cán, đầu ngành, phát huy tốt vai trò trong lãnh đạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực ở các phòng, khoa, bộ môn. Hiện nay, hằng năm Phòng Tổ chức – cán bộ, có đưa phiếu khảo sát về tình hình nâng cao năng lực, bồi dưỡng trình độ để cán bộ, giảng viên trong trường để tổ chức các lớp bồi dưỡng, nâng cao năng lực phù hợp với yêu cầu của từng cá nhân.

Các chương trình đào tạo phải được lấy từ các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của từng vị trí việc làm của giảng viên, chuyên viên làm cơ sở để xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng. *(Phụ lục 3)*

Phải đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất phục vụ công tác bồi dưỡng

+ Hệ thống vi tính nối mạng đến các phòng, khoa.

+ Các phòng chức năng chuyên môn, phòng phương pháp sư phạm

+ Tài liệu tham khảo, giáo trình chuyên môn phục vụ việc tự học, tự bồi dưỡng của giảng viên.

Phòng Kế hoạch- Tài chính, có kế hoạch chương trình đảm bảo hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, giảng viên tham gia học tập, bồi dưỡng, huy động các nguồn lực đảm bảo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên đạt mục tiêu đề ra.

3.3.4. Thực hiện chế độ, chính sách

3.3.4.1. Mục tiêu

Phòng Kế hoạch – Tài chính và lãnh đạo nhà trường thực hiện chế độ chính sách nhằm góp phần làm tốt công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực để cán bộ, giảng viên phấn khởi, tự giác cùng nhau tham gia phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Xây dựng một phương pháp 3P- phương pháp mới để trả lương đúng, tránh công việc bị dồn lại cho một người mà lương lại không được nhận thoả đáng.

3.3.4.2. Nội dung

Bằng việc xây dựng qui hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhà trường tranh thủ các nguồn lực tài chính phục vụ cho các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên, kinh phí, chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển nguồn nhân lực tại các trường đại học.

Các cấp quản lý ở các Phòng, Khoa (Trưởng, phó các đơn vị) tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách của nhà nước, của Bộ Nội vụ với công tác phát triển nguồn nhân lực.

Đối với nhà trường:

+ Đảm bảo tốt các quyền lợi vật chất của cán bộ, giảng viên về tiền lương, phụ cấp, nâng lương, chế độ giờ dạy, khen thưởng cán bộ, giảng viên trúng tuyển nghiên cứu sinh, cán bộ, giảng viên bảo vệ thành công luận văn thạc sỹ, luận án tiến sỹ...

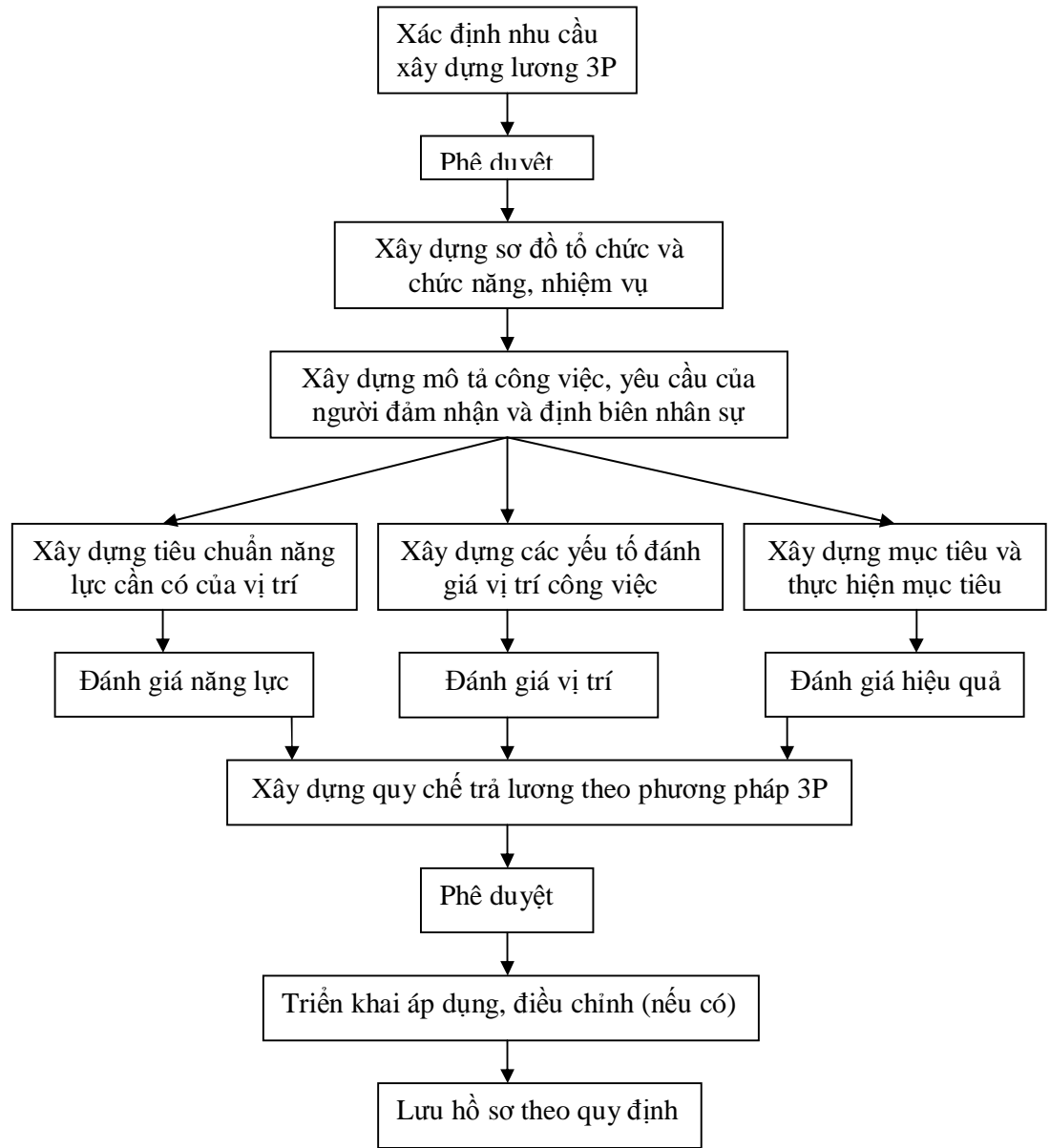
+ Tạo bầu không khí phấn khởi, hưng phấn, đoàn kết, thân ái và ý thức tôn trọng giúp đỡ nhau phấn đấu nâng cao trình độ trong đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Đưa ra được việc trả lương theo hình thức **3P**, tức là trả lương theo **Vị trí (Position), Năng lực (Person), Hiệu quả (Performane)**. Việc trả lương theo hình thức 3P sẽ đảm bảo trả lương công bằng, xác định được năng lực thực tế của từng người, nhằm tạo động lực thúc đẩy thực hiện công việc hiệu quả hơn. Đầu tiên cần xác định vị trí công việc của người làm việc (dựa theo bản mô tả công việc *Phụ lục 8 và Phụ lục 9*) sau đó đó xây dựng những năng lực kỳ vọng, năng lực thực tế để tính lương theo năng lực; cuối cùng dựa vào năng lực cần xây dựng mục tiêu, hiệu quả đạt được mà trả lương theo hiệu quả của công việc. Đo lường sự hiệu quả công việc để làm cơ sở tăng lương, khen thưởng, bổ nhiệm, đào tạo,...đảm bảo nguyên tắc công bằng hợp lý.

3.3.4.3. Điều kiện thực hiện

Để đảm bảo cho việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khả thi và hiệu quả, các cấp quản lý phải chủ động xây dựng kế hoạch huy động nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất từ các bộ, ban ngành một cách chủ động, cụ thể.

Thông qua qui chế chi tiêu nội bộ của trường, cần quan tâm dành một phần chi phí hợp lý cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên, hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Hiện nay, trường đang thực hiện chuyển từ cơ chế giảng dạy theo niên chế sang tín chỉ việc thay đổi này không chỉ có tác động đến việc giảng dạy mà còn đến chế độ về việc mức đơn giá thanh toán thù lao giảng dạy vượt giờ cho giảng viên. Các Phòng, Khoa liên quan có gửi góp ý dự thảo về Phòng Kế hoạch – Tài chính để đảm bảo tính dân chủ, công bằng cho các chính sách của giảng viên. (*Phụ lục 7*)



Sơ đồ 3.1: Quy trình trả lương theo Phương pháp 3P

Các cấp quản lý cần đầu tư điều kiện về cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật phục vụ việc tự học, tự bồi dưỡng, bồi dưỡng theo phương thức học từ xa như tivi, đầu máy, vi tính nối mạng, các phần mềm phục vụ việc tự học, tự bồi dưỡng ở các khoa, phòng... việc trang bị phương tiện sẽ tạo điều kiện cho việc tổ chức linh hoạt các lớp học bồi dưỡng từ xa, truy cập vào mạng để tìm kiếm, khai thác thông tin cần thiết cho việc tự học của cán bộ, giảng viên.

3.3.5. Tăng cường kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lý nguồn nhân lực

3.3.5.1. Mục tiêu

Việc tăng cường kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lý phát triển nguồn nhân lực nhằm giúp cán bộ quản lý hình thành cơ chế điều chỉnh theo hướng đạt được mục tiêu của kế hoạch phát triển nguồn nhân lực nhà trường.

Phòng Khảo thí và đảm bảo chất lượng tổ chức kiểm tra đánh giá từng công đoạn sẽ giúp khẳng định được tính đúng đắn của kế hoạch và kịp thời điều chỉnh nếu có sai sót. Việc kiểm tra, đánh giá theo định kỳ sẽ giúp cán bộ quản lý và giảng viên nhìn nhận được hiệu quả của công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên, xác định trách nhiệm của nhà quản lý và bản thân cán bộ, giảng viên trong phát huy mặt mạnh, uốn nắn điều chỉnh sai sót cho phù hợp mục tiêu đề ra.

3.3.5.2. Nội dung

Phòng Tổ chức – Cán bộ với tư cách tham mưu giúp việc cho hiệu trưởng, xây dựng qui chế kiểm tra, đánh giá cán bộ, giảng viên theo thanh điểm chi tiết để lượng hóa các nội dung kiểm tra, đánh giá, xác định phương pháp kiểm tra, đánh giá phù hợp thực tiễn đội ngũ cán bộ, giảng viên về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực sư phạm, phẩm chất chính trị, đạo đức, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong đổi mới phương pháp làm việc, giảng dạy, khả năng tự học, tự bồi dưỡng, khả năng nghiên cứu khoa học và phát triển nghề nghiệp.

Phòng Khảo thí và đảm bảo chất lượng, định kỳ kiểm tra, đánh giá tình hình thực hiện chuyên môn của giảng viên. Tổ chức kiểm tra, đánh giá thông qua phiếu điều tra, phiếu thăm dò, phiếu hỏi hoặc trao đổi trực tiếp. Thu thập thông tin bằng nhiều hình thức, lập thống kê theo biểu mẫu để có đánh giá khách quan về giảng viên.

Kiểm tra việc tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch của cán bộ, giảng viên (Bảng hình thức điểm danh trên lớp, làm bài kiểm tra ngắn, bài thu kết thúc lớp đào tạo, bồi dưỡng).

Dựa vào kết quả điều tra, đánh giá, Hiệu trưởng có thể kịp thời chỉ đạo điều chỉnh hoạt động quản lý quản lý nguồn nhân lực nhằm đạt mục tiêu đề ra.

3.3.5.3. Điều kiện thực hiện

Việc kiểm tra đánh giá tổ chức quản lý cán bộ, giảng viên phải được Ban thanh tra tiến hành một cách khách quan, công khai, dân chủ, công bằng... mới đảm bảo khơi dậy được ý thức trách nhiệm của tập thể và từng cá nhân cán bộ, giảng viên phát huy được nhiệt tình và ý thức tự giác của từng cán bộ, giảng viên.

Hoạt động kiểm tra, đánh giá phải hướng đến khen thưởng nếu đánh giá là tốt để động viên hoặc có kiểm điểm xử lý nếu đánh giá có sai phạm nhằm mục đích thúc đẩy các hoạt động phát triển theo hướng tích cực, nề nếp, kỷ cương. Thể hiện trách nhiệm của các cấp quản lý đối với công tác quản lý nguồn nhân lực.

3.3.6 Xây dựng môi trường làm việc văn hoá

3.3.6.1 Mục tiêu

Môi trường làm việc có hiệu quả là môi trường làm việc mà mỗi cá nhân trong tổ chức cảm thấy thoải mái khi đến làm việc, đồng thời tạo được sự phấn khởi và cảm hứng làm việc; là môi trường có thể tạo cơ hội cho mỗi cá nhân phát triển, có sự giao tiếp cởi mở mọi nỗ lực và đóng góp của từng cán bộ, viên chức trong trường.

Tạo ra môi trường văn hoá cho Trường, làm cho Trường Đại học Nội vụ Hà Nội là “*Ngôi nhà thứ hai*” cho toàn các cán bộ, viên chức và sinh viên của trường.

3.3.6.2 Nội dung

- Thứ nhất: Về xây dựng cơ sở vật chất Trường đã đầu tư mua máy móc, thiết bị phục vụ dạy và học. Tất cả các Phòng, khoa chức năng đều được trang bị máy tính nối mạng, nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho việc giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Cơ sở vật chất trong đó các thiết chế văn hoá đang trở thành một tiêu chí quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo về lý luận chính trị cũng như rèn luyện thể chất cho cán bộ giảng viên và học viên. Các thiết chế văn hoá bao gồm phòng truyền thống, thư viện điện tử, thư viện số,... đã và đang được quan tâm đúng mức, tạo điều kiện để cán bộ giảng viên, học viên tham gia các hoạt động văn hoá.

- Thứ hai: Hoạt động giảng dạy và học tập. Có thể nói dạy và học là hoạt động chủ đạo của nhà trường, liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến tất cả các hoạt động khác. Những năm qua, hoạt động giảng dạy và học tập đã thu được nhiều kết quả tốt đẹp góp phần cùng Nhà trường hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị được giao.

- Thứ ba: Đây là một trong những hoạt động cơ bản để xây dựng môi trường văn hoá trường học. Vì vậy, nhân các ngày lễ lớn của đất nước như kỷ niệm 26/3, 3/8, 20/11,... Nhà trường thường xuyên tổ chức các buổi kỷ niệm với nhiều thể loại khác nhau tùy theo từng năm như hát, múa và các làn điệu dân ca, ca ngợi Đảng, quê hương đất nước và sự phát triển của Trường. Hoạt động văn nghệ mang màu sắc tươi trẻ, sôi nổi của nghệ thuật quần chúng do Ban chấp hành Công đoàn trường, Đoàn thanh niên, hội sinh viên tổ chức luôn mang lại những thắng lợi đáng kể. Ngoài ra các hoạt động thể thao: bóng đá, bóng chuyền,.. thường xuyên được diễn ra.

- Thứ tư: Phòng Hành chính – tổng hợp là đơn vị xây dựng đạo đức lối sống, nếp sống văn hoá nơi công sở. Đây là hoạt động rất quan trọng góp phần xây dựng môi trường văn hoá trường học ngày càng lành mạnh hơn. Toàn thể

cán bộ giảng viên và học viên đều tích cực hưởng ứng cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”. Nếp sống văn hoá nơi công sở được thể hiện qua trang phục, tác phong của các cán bộ viên chức trong trường. Trang phục nơi công sở phải phù hợp với văn hoá, quy định của Trường. Các cán bộ viên chức phải đeo thẻ khi làm việc cũng thể hiện một môi trường làm việc văn hoá.

3.3.6.3 Điều kiện thực hiện

Các phong trào phải được tổ chức thường xuyên và tích cực để thu hút được sự tham gia của các cán bộ, giảng viên và sinh viên trong trường.

Cán bộ viên chức của trường phải ý thức được việc xây dựng nếp sống văn hoá, đạo đức lối sống lành mạnh không có tình trạng không tham gia hoặc chống đối.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Căn cứ vào kết quả phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội ở chương 2, chương 3 đã đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Các đề xuất được chia thành 6 giải pháp chính với các mục tiêu, nội dung và điều kiện thực hiện:

- Qui hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên
- Đổi mới tuyển chọn và sử dụng hợp lý
- Đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, giảng viên
- Thực hiện chế độ chính sách cho nguồn nhân lực
- Tăng cường kiểm tra, đánh giá tổ chức quản lý nguồn nhân lực
- Xây dựng môi trường làm việc văn hoá

Muốn phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên thì trước hết phải có sự qui hoạch, sự đổi mới trong tuyển chọn, phải sử dụng được hợp lý nguồn nhân lực hiện có. Sau khi sử dụng được hợp lý, cần có các biện pháp đào tạo và bồi dưỡng đúng đắn để nâng cao trình độ của nguồn nhân lực từ đó đưa ra các chế độ chính sách phù hợp để thu hút được nguồn nhân lực làm việc hiệu quả hơn. Bên cạnh đó cần sự kiểm tra, đánh giá để biết được chất lượng nguồn nhân lực sau khi được tuyển chọn, đào tạo, và có chế độ chính sách phù hợp có được nâng cao về số lượng và chất lượng không. Thêm vào đó môi trường làm việc văn hoá giúp cho các cán bộ quản lý và giảng viên cảm thấy thoải mái, tạo động lực làm việc hiệu quả. Tác giả hy vọng một số đóng góp trên có thể hữu ích cho quá trình phát triển nguồn nhân lực cán bộ quản lý, giảng viên của Trường Đại học Nội vụ nói riêng cũng như nguồn nhân lực của xã hội nói chung.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Đất nước ta đang trên đà đổi mới thực hiện chiến lược đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá nền kinh tế, từng bước hội nhập vào thị trường quốc tế. Điều này đặt ra yêu cầu nguồn nhân lực cho xã hội ngày càng có trình độ chuyên môn cao, đủ số lượng và đảm bảo chất lượng. Giáo dục và đào tạo là lĩnh vực gánh vác trách nhiệm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho toàn xã hội, điều này đặt ra yêu cầu về nguồn nhân lực của Giáo dục và đào tạo nói chung và đội ngũ cán bộ giảng viên nói riêng luôn luôn phát triển.

Là Trường Đại học công lập, Đại học Nội vụ Hà Nội đã đi trên con đường dài rất đáng tự hào. Để đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho Giáo dục và đào tạo có chất lượng cao cho xã hội, trường đang ngày càng mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo với mục tiêu đặt ra sớm đưa trường trở thành trường Đại học hàng đầu trong hệ thống quốc gia cũng như có uy tín trong khu vực và trên thế giới, điều này sẽ không thể thực hiện được nếu thiếu đi một đội ngũ cán bộ viên chức nhiệt huyết, đủ năng lực và trình độ. Xuất phát từ điều này, luận văn “Phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Nội vụ Hà Nội” đặt ra mục tiêu đề ra và đưa ra các giải pháp cần thiết, hữu hiệu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ viên của trường.

Chương 1: Luận văn đã hệ thống hoá những vấn đề cơ bản liên quan đến nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực giáo dục đại học nói riêng: đặc điểm nguồn nhân lực trong giáo dục đào tạo đại học, nội dung phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học. Những vấn đề về cơ sở lý luận này được sử dụng làm căn cứ phân tích những chương sau.

Chương 2: Thông qua các số liệu thống kê, khảo sát, thu thập tài liệu tại Phòng tổ chức cán bộ, Phòng quản lý đào tạo, Phòng Hành chính tổ hợp, Phòng kế hoạch – tài chính, Phòng Hợp tác quốc tế, ... luận văn đã mô tả, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, giảng viên của trường. Đồng thời, luận

văn cũng nêu ra những thành tựu, mặt hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên, những nguyên nhân cần phải khắc phục để không ngừng phát triển đội ngũ này cũng là góp phần quan trọng vào việc đảm bảo chất lượng đào tạo của nhà trường.

Chương 3: Trên cơ sở các vấn đề lý luận và thực trạng về đội ngũ cán bộ giảng viên cũng như công tác phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên hiện này của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, luận văn đã đề xuất một số giải pháp được, kiến nghị và đề xuất.

Luận văn được thực hiện với sự cố gắng và mong muốn góp phần vào việc nâng cao công tác phát triển nguồn nhân lực tại trường Đại học Nội vụ Hà Nội. Bên cạnh những kết quả đạt được, luận văn không thể tránh khỏi những hạn chế nhất định, tác giả rất mong nhận được sự thông cảm và góp ý bổ sung từ các thầy cô, lãnh đạo nhà trường để luận văn được hoàn chỉnh hơn, có thể áp dụng trong thực tế và đóng góp một phần nhỏ thiết thực cho sự phát triển của trường trong giai đoạn sắp tới.

Cuối cùng, tác giả xin chân thành cảm ơn sự chỉ bảo tận tình của thầy PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân, sự quan tâm giúp đỡ của các thầy cô khoa Sau Đại học và các phòng, khoa chức năng trong Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, bạn bè, đồng nghiệp đã tạo điều kiện thuận lợi giúp tôi hoàn thành luận văn này.

Luận văn xin đưa ra một số khuyến nghị như sau: Đối với Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục và đào tạo

- Đề nghị Bộ Nội vụ phối hợp với Bộ Giáo dục và đào tạo xây dựng thông tư hướng dẫn thực hiện Nghị định 141/2012/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học (Quy định về chế độ, chính sách chuyển xếp lương của công chức, viên chức có học hàm Giáo sư, Phó giáo sư).

- Với tư cách là cơ quan giúp việc cho chính phủ trong việc thực hiện vai trò quản lý nhà nước về lĩnh vực giáo dục đào tạo, Bộ cần rà soát lại các văn bản qui phạm pháp luật và các văn bản hướng dẫn về công tác của đội ngũ quản lý giáo dục, giảng viên. Ban hành mới hoặc sửa đổi bổ sung những văn bản lậ hậu, đảm bảo tính đồng bộ thực tiễn cao.

- Khuyến nghị với chính phủ và các Bộ, ngành có liên quan sớm chỉ đạo và ban hành các văn bản, các chế độ, chính sách nhằm triển khai Nghị quyết chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên

- Cần đẩy mạnh hơn nữa công tác phát triển nguồn nhân lực cho giáo dục đại học, tăng tỷ lệ chi ngân sách cho phát triển giáo dục nói chung trong đó có nhân lực giáo dục đại học. Bộ cần tiếp tục nghiên cứu điều chỉnh chính sách tiền lương trong mối tương quan giữa giáo dục và các ngành khác tạo điều kiện nâng cao đời sống giảng viên như nghị quyết đã khẳng định rất rõ để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục nhà nước sẽ thực hiện chế độ ưu đãi đối với nhà giáo: Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc.

- Để thực hiện Nghị quyết Trung ương VIII, khóa XI là đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Ban giám hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội cần coi trọng đảm bảo chất lượng cơ sở vật chất, tham mưu đề xuất với Bộ Nội vụ tăng cường hỗ trợ cơ sở vật chất cao cho việc đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

- [1] Luận án Tiến sĩ Phan Thủy Chi (2008), Luận án Tiến sĩ “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các Trường Đại học khối kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình đào tạo quốc tế*”.
- [2] PGS.TS.Trần Xuân Cầu – PGS.TS Mai Quốc Chánh (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học kinh tế quốc dân.
- [3] GS.TS Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư Pháp.
- [4] Nguyễn Hữu Thanh (2005), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Khoa học xã hội .
- [5] Lê Thị Mỹ Linh, Luận án Tiến sĩ về “*Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*”, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
- [6] PGS.TS. Trần Thị Thu – PGS.TS.Vũ Hoàng Ngân (2013), *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công*, NXB Đại học kinh tế quốc dân .
- [7] PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân – ThS. Nguyễn Tấn Thịnh (2013), *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức*, NXB Giáo dục Việt Nam.
- [8] PGS.TS Nguyễn Ngọc Quân – ThS. Nguyễn Vân Điềm (2013), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học kinh tế quốc dân.
- [9] Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, *Báo cáo Công tác năm 2014 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2015 của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội*
- [10] Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, *Văn kiện Đại hội Đảng Bộ Trường Đại học Nội vụ Hà Nội lần thứ XVII Nhiệm kỳ 2015-2020*.
- [11] Luật Giáo dục (2005), Bộ Giáo dục và đào tạo.
- [12] Luật Giáo dục đại học (2012), Bộ Giáo dục và đào tạo.

II. TÀI LIỆU TIẾNG ANH

[12] Gary Dessler, *Human Resource Management*

[13] Martin Hilb (2003), *Quản trị nhân lực tổng thể Mục tiêu - Chiến lược - Công cụ*

III. TÀI LIỆU INTERNET

[14] Website Bộ giáo dục và đào tạo: <http://www.moet.gov.vn>

[15] Website Trường Đại học Nội vụ Hà Nội: <http://truongnoivu.edu.vn/>

[16] Website Tổng cục thống kê Việt Nam: <https://www.gso.gov.vn/>

[17] Website Thư viện mở Việt Nam: <https://www.voer.edu.vn>

[18] Website Trường Đại học Kinh tế TP.HCM <https://www.ueh.edu.vn>

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: PHIẾU KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, VIÊN CHỨC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

Nhằm từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong nhà trường phục vụ công tác đào tạo và giảng dạy của cán bộ, giảng viên, Phòng tổ chức cán bộ và các cán bộ giảng viên trong toàn viện cho biết nhận xét trung thực khách quan của mình về các nội dung sau bằng cách đánh X vào ô vuông thích hợp (phiếu hợp lệ là phiếu có câu trả lời cho tất cả 5 phần dưới đây). Những câu trả lời của anh/chị sẽ được bảo mật và sẽ không sử dụng vào mục đích nào khác ngoài mục đích nghiên cứu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.

Mức 1-Có; 2-Không

Phần 1: Phẩm chất đạo đức		1	2
1.1	Phẩm chất đạo đức tốt, đoàn kết, hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp		
1.2	Chấp hành các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước và các qui định khác		
1.3	Tham gia các hoạt động tập thể và các phong trào của Trường		
1.4	Tham gia các hoạt động văn hoá, thể thao, xã hội (tự nguyện)		
1.5	Bồi dưỡng giới thiệu 1 người được kết nạp Đảng		
Phần 2: Giảng dạy			
2.1	Hoàn thành khối lượng công việc giảng dạy		
2.2	Đúng nội dung chương trình quy định		
2.3	Bảo đảm các qui chế giảng dạy, thi cử, đào tạo theo tín chỉ, các tiêu chí ứng dụng công nghệ thông tin		
2.4	Phương pháp phù hợp theo hướng phát huy khả năng tự học của sinh viên		
2.5	Vượt khối lượng chuẩn từ 30% giờ trở lên		

2.6	Cải tiến chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy		
2.7	Đổi mới phương pháp giảng dạy: sử dụng công nghệ thông tin, cải tiến khâu đánh giá, có tài liệu hướng dẫn SV tự học		
2.8	Giúp đỡ, rèn luyện, giáo dục SV		
Phần 3: Nghiên cứu khoa học			
3.1	Có ít nhất 1 bài báo khoa học ở tổ bộ môn		
3.2	Có ít nhất 1 báo cáo khoa học ở một hội nghị khoa học hoặc 1 bài báo đăng tạp chí khoa học		
3.3	Chủ trì 1 đề tài khoa học có nghiệm thu đúng hạn		
3.4	Tham gia 1 đề tài khoa học có nghiệm thu đúng hạn		
Phần 4: Viết giáo trình, tài liệu			
4.1	Chủ trì và hoàn thành 1 giáo trình, tài liệu		
4.2	Tham gia viết 1 giáo trình hoặc dịch tài liệu		
Phần 5: Tham gia các hoạt động			
5.1	Tham gia đầy đủ các buổi phổ biến nghị quyết, chủ trương của Đảng và nhà nước, của nhà trường và đoàn thể		
5.2	Hoàn thành nhiệm vụ bồi dưỡng chuyên môn cho bản thân		
5.3	Học tập chính trị, ngoại ngữ, tin học,... ngoài giờ hành chính		
5.4	Cán bộ kiêm nhiệm hoàn thành nhiệm vụ được giao		
Phần 6: Công việc, thu nhập và chế độ đãi ngộ			
6.1	Anh/chị có hài lòng với công việc của mình không?		
6.2	Với mức thu nhập hiện nay Anh/chị có hài lòng không?		
6.3	Nhà trường, khoa có tạo điều kiện tốt nhất cho anh/chị làm việc không?		

Các ý kiến khác của Cán bộ viên chức:.....
 Chân thành cảm ơn sự cộng tác của Anh/chị.

**PHỤ LỤC 2: KẾT QUẢ KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, VIÊN
CHỨC GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI**

Số phiếu phát ra: 315 phiếu

Số phiếu thu về: 280 phiếu trong đó 189 là giảng viên (chiếm tỷ lệ 67,5%), còn lại 91 chuyên viên (32,5%).

Mức 1-Có; Mức 2-Không

Phần 1: Phẩm chất đạo đức		Mức 1	Tỷ lệ (%)	Mức 2	Tỷ lệ (%)
1.1	Phẩm chất đạo đức tốt, đoàn kết, hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp	200	71,4	80	28,6
1.2	Chấp hành các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước và các qui định khác	210	75	70	25
1.3	Tham gia các hoạt động tập thể và các phong trào của Trường	178	63,6	102	36,4
1.4	Tham gia các hoạt động văn hoá, thể thao, xã hội	195	69,7	85	30,3
1.5	Bồi dưỡng giới thiệu 1 người được kết nạp Đảng	156	55,7	124	44,3
Phần 2: Giảng dạy					
2.1	Hoàn thành khối lượng công việc giảng dạy	255	91,1	25	8,9
2.2	Đúng nội dung chương trình quy định	234	83,6	46	16,4
2.3	Bảo đảm các qui chế giảng dạy, thi cử, đào tạo theo tín chỉ, các tiêu chí ứng dụng công nghệ thông tin	211	75,4	69	24,6
2.4	Phương pháp phù hợp theo hướng phát huy khả năng tự học của sinh viên	177	63,3	103	36,7
2.5	Vượt khối lượng chuẩn từ 30% giờ trở lên	200	71,4	80	28,6
2.6	Cải tiến chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy	210	75	70	25
2.7	Đổi mới phương pháp giảng dạy: sử dụng công nghệ thông tin, cải tiến khâu đánh giá, có tài liệu hướng dẫn SV tự học	182	65	98	35

2.8	Giúp đỡ, rèn luyện, giáo dục SV	115	41	165	59
Phần 3: Nghiên cứu khoa học					
3.1	Có ít nhất 1 bài báo khoa học ở tổ bộ môn	270	96,4	10	3,6
3.2	Có ít nhất 1 báo cáo khoa học ở một hội nghị khoa học hoặc 1 bài báo đăng tạp chí khoa học	250	89,3	30	10,7
3.3	Chủ trì 1 đề tài khoa học có nghiệm thu đúng hạn	267	95,4	13	4,6
3.4	Tham gia 1 đề tài khoa học có nghiệm thu đúng hạn	200	71,4	80	28,6
Phần 4: Viết giáo trình, tài liệu					
4.1	Chủ trì và hoàn thành 1 giáo trình, tài liệu	234	81,6	46	18,4
4.2	Tham gia viết 1 giáo trình hoặc dịch tài liệu	268	95,7	12	4,3
Phần 5: Tham gia các hoạt động					
5.1	Tham gia đầy đủ các buổi phổ biến nghị quyết, chủ trương của Đảng và nhà nước, của nhà trường và đoàn thể	278	99,3	2	0,7
5.2	Hoàn thành nhiệm vụ bồi dưỡng chuyên môn cho bản thân	256	91,5	24	8,5
5.3	Học tập chính trị, ngoại ngữ, tin học,...ngoài giờ hành chính	245	87,5	35	12,5
5.4	Cán bộ kiêm nhiệm hoàn thành nhiệm vụ được giao	279	99,7	1	0,3
Phần 6: Công việc, thu nhập và chế độ đãi ngộ					
6.1	Anh/chị có hài lòng với công việc của mình không?	200	71,4	80	28,6
6.2	Với mức thu nhập hiện nay Anh/chị có hài lòng không?	156	55,7	124	44,3
6.3	Nhà trường, khoa có tạo điều kiện tốt nhất cho anh/chị làm việc không?	267	95,4	13	4,6

Các ý kiến khác của Cán bộ viên chức:.....
 Chân thành cảm ơn sự cộng tác của Anh/chị.

**PHỤ LỤC 4: KẾT QUẢ KHẢO SÁT NỘI DUNG BỒI DƯỠNG NÂNG
CAO NĂNG LỰC ĐỘNG NGŨ CÁN BỘ VIÊN CHỨC**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

Số phiếu phát ra: 200 phiếu

Số phiếu thu về: 178 phiếu trong đó 65 chuyên viên (chiếm 36%), 109 giảng viên (chiếm 62%), 4 nhân viên (chiếm 2%).

T T	Tên chuyên đề	Cần thiết	Tỷ lệ (%)	Không cần thiết	Tỷ lệ (%)
1	Những vấn đề lý luận – chính trị cấp bách	129	73	49	27
2	Những vấn đề mới về tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước	118	66	60	34
3	Những vấn đề mới về tổ chức và hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước	98	55	80	45
4	Những vấn đề về thực hiện chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị thuộc Bộ Nội vụ	150	84	28	16
5	Những vấn đề cấp bách trong lĩnh vực văn hóa xã hội	96	54	82	46
6	Những kỹ năng liên quan đến nghiên cứu khoa học	76	43	102	57
7	Về kỹ năng soạn thảo văn bản	178	100	0	0
8	Những vấn đề về phương pháp giảng dạy, biên soạn đề cương học phần theo tín chỉ	163	92	15	8
9	Đề xuất khác: (<i>Đề nghị ghi rõ</i>)	82	46	96	54

Ngoài những chuyên đề đã nêu, những đề xuất về chuyên đề khác như: Quản lý giáo dục đại học; Kỹ năng thuyết trình; Kỹ năng phân tích, lập kế hoạch và tổ chức công việc ...

PHỤ LỤC 5 : THỐNG KÊ MỨC TUYỂN DỤNG NĂM 2015-216 (DỰ KIẾN)

STT	Khoa	Số giảng viên hiện có (*)	Định mức giờ giảng/năm học	Tổng số giờ giảng (**)		Chênh lệch giờ giảng		Số lượng Giảng viên thiếu			
				Năm 2014-2015	2015-2016 trở đi	2014	2015	2015		2016 trở đi	
								chuẩn 280h	280h+200h	chuẩn 280h	280h+200h
		1	2	3	4	5 = 3 - 2	6 = 4 - 2	7 = 5:280	8 = 5:480	9 = 6:280	10 = 6:480
1	Hành chính học	18	3354	2820	3450	-534	96	-2	-1	0	0
2	Khoa học chính trị	15	3250	4785	4530	1535	1280	5	3	5	3
3	Nhà nước - Pháp luật	7	1960	4230	3855	2270	1895	8	5	7	4
4	Tổ chức và QLNL	13	3414	7680	6270	4266	2856	15	9	10	6
5	Quản trị văn phòng	18	3974	8355	6120	4381	2146	16	9	8	4
6	Văn hóa TT&XH (***)	23	4936	7410	8130	2474	3194	9	5	11	7
7	Giáo dục thể chất	5	1966	2910	2910	944	944	3	2	3	2
8	Văn thư - Lưu trữ	14	3447	4800	3825	1353	378	5	3	1	1
9	TT Nghề	4	994	720	345	-274	-649	0	0	0	0
10	TT Ngoại ngữ	11	2655	3510	5850	855	3195	3	2	11	7
11	TT Tin học	12	2748	4860	4545	2112	1797	8	4	6	4

Ghi chú:

(*): Số giảng viên hiện có tính cả số lượng giảng viên (tại các phòng) tham gia giảng cho Khoa

(**): Tổng số giờ giảng: đã tính số giờ được giảm trừ của giảng viên

(***): Tổng số giờ giảng khoa VH&XH (bao gồm GDTC &GDQP)

PHỤ LỤC 6: THÔNG BÁO TUYỂN DỤNG GIẢNG VIÊN NĂM 2015

BỘ NỘI VỤ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

Số: 1168/TB-ĐHNV

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 23 tháng 09 năm 2015

THÔNG BÁO

Tuyển dụng giảng viên Trường Đại học Nội vụ Hà Nội năm 2015
Làm việc tại Hà Nội và Cơ sở miền Trung

Trường Đại học Nội vụ Hà Nội thông báo tuyển dụng giảng viên năm 2015, làm việc tại Hà Nội và Cơ sở Miền Trung

A. SỐ LƯỢNG CẦN TUYỂN **28**

- | | |
|------------------------------------|----|
| 1. Giảng dạy tại Hà Nội: | 12 |
| 2. Giảng dạy tại Cơ sở miền Trung: | 16 |

B. ĐIỀU KIỆN VÀ TIÊU CHUẨN DỰ TUYỂN**I. ĐIỀU KIỆN ĐĂNG KÝ DỰ TUYỂN**

1. Điều kiện chung đăng ký dự tuyển giảng viên
Người có đủ các điều kiện sau đây không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo được đăng ký dự tuyển giảng viên

- Có quốc tịch Việt Nam và cư trú tại Việt Nam
- Từ đủ 18 tuổi trở lên
- Có đơn đăng ký dự tuyển
- Có lý lịch rõ ràng
- Có văn bằng, chứng chỉ đào tạo, chứng chỉ hành nghề hoặc có năng khiếu kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm

e. Đủ sức khỏe để thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ: ngoại hình ưa nhìn, không nói ngọng, nói lắp

2. Điều kiện cụ thể đăng ký dự tuyển giảng viên

a. Có học vị thạc sĩ trở lên hoặc đang học cao học: ngành chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm: bậc đại học phải đạt từ loại khá trở lên.

b. Có trình độ ngoại ngữ 2 (A2) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

Đối với giảng viên dạy ngoại ngữ thì trình độ ngoại ngữ thứ hai phải đạt bậc 2(A2) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/10/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực 6 bậc dùng cho Việt Nam.

c. Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/03/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.

d. Có năng lực sư phạm và khả năng nghiên cứu khoa học.

3. Những người sau đây không được đăng ký dự tuyển giảng viên:

- Mất năng lực hành vi dân sự hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự;
- Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự: đang chấp hành bản án, quyết định về hình sự của Tòa án: đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng.

II. TIÊU CHUẨN CỤ THỂ CỦA TỪNG CHỨC DANH GIẢNG DẠY GIẢNG DẠY TẠI HÀ NỘI

1. Giảng dạy công tác Văn thư (học phần Công tác Văn thư ở UBND các cấp, công tác văn thư trong các cơ quan, tổ chức Đảng và tổ chức chính trị - xã hội) thuộc Khoa Văn thư – Lưu trữ: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Lưu trữ học và Quản trị văn phòng, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

2. Giảng dạy Giáo dục thể chất thuộc Khoa Văn hoá – Thông tin và Xã hội: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Sư phạm Thể dục thể thao, hệ chính quy, bằng khá trở lên

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

3. Giảng dạy Luật Tố tụng dân sự, Quản lý hộ tịch, Công chứng, chứng thực, Môi trường và phát triển bền vững thuộc Khoa Nhà nước và Pháp luật: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Luật, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

4. Giảng dạy học phần Quản lý nguồn nhân lực xã hội thuộc Khoa tổ chức và quản lý nhân lực: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Quản trị kinh doanh hoặc Quản trị nhân lực, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

5. Giảng dạy học phần Hoạch định nhân lực thuộc Khoa Tổ chức và quản lý nhân lực: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Thương mại hoặc Quản trị kinh doanh, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

6. Giảng dạy học phần Tuyển dụng nhân lực thuộc Khoa tổ chức và quản lý nhân lực: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Thương mại hoặc Quản trị kinh doanh, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

7. Giảng dạy học phần Quản lý xã hội thuộc Khoa tổ chức và quản lý nhân lực: 01 người

- Tốt nghiệp đại học, thạc sĩ đúng chuyên ngành Quản lý hành chính

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

8. Giảng dạy học phần Định mức lao động thuộc Khoa tổ chức và quản lý nhân lực: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Quản trị nhân lực, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

9. Giảng dạy học phần Quản trị văn phòng (nhập môn Quản trị văn phòng) thuộc Khoa Quản trị văn phòng: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Lưu trữ học và Quản trị văn phòng, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

10. Giảng dạy học phần Kỹ năng làm việc nhóm thuộc Khoa Quản trị văn phòng: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Quản trị kinh doanh, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

11. Giảng dạy Chính trị học thuộc Khoa Khoa học Chính trị: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Chính trị học, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

12. Giảng dạy học phần Hệ thống thông tin, Tin học ứng dụng thuộc Trung tâm

Tin học: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Tin học hoặc Công nghệ thông tin hoặc Hệ thống thông tin, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

GIẢNG DẠY TẠI CƠ SỞ MIỀN TRUNG

13. Giảng dạy học phần Nguyên lý Mác-Lenin và Logic học đại cương: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Kinh tế chính trị, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

14. Giảng dạy học phần Hành chính học đại cương, Lý luận chung về hành chính Nhà nước: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Hành chính học, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

15. Giảng dạy học phần Định mức lao động, Mô hình thời gian làm việc linh hoạt và ứng dụng: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương chuyên ngành Kinh tế lao động, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ hoặc đang học cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

16. Giảng dạy học phần Hành vi tổ chức; Tổ chức học: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, ngành Hành chính học, chuyên ngành Quản lý tổ chức và nhân sự, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ hoặc đang học cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

17. Giảng dạy học phần Mỹ học đại cương: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Ngữ văn hoặc Văn học, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

18. Giảng dạy học phần Kinh tế học: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Kinh doanh hoặc Quản trị kinh doanh, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

19. Giảng dạy học phần Quản trị học: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Quản trị kinh doanh, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ hoặc đang học cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

20. Giảng dạy học phần Văn hoá công sở, Xây dựng văn hoá cộng đồng: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Ngữ văn hoặc Văn học, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ hoặc đang học cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

21. Giảng dạy học phần Quản lý nguồn nhân lực xã hội, Tuyển dụng nhân lực: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Quản trị nhân lực, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ hoặc cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

22. Giảng dạy học phần Công chức, công vụ: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Hành chính học, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ hoặc đang học cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

23. Giảng dạy học phần Tiếng Anh cơ bản: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Tiếng Anh, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ hoặc đang học cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

24. Giảng dạy học phần Quản lý nhà nước về tài chính công: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Thương mại, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

25. Giảng dạy học phần Kỹ năng hoạch định Quản trị văn phòng: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Thương mại, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

26. Giảng dạy học phần Quản lý nhà nước về địa giới hành chính, Quản lý nhà nước về tài nguyên môi trường: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Hành chính học và Quản lý kinh tế, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ hoặc đang học cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

27. Giảng dạy học phần Luật hình sự, Luật tố tụng hình sự: 01 người

- Tốt nghiệp đại học công lập trung ương, chuyên ngành Luật, hệ chính quy, bằng khá trở lên.

- Tốt nghiệp thạc sĩ và đang học cao học đúng chuyên ngành.

- Ưu tiên người đã có thời gian công tác ở các cơ sở đào tạo.

III. HỒ SƠ TUYỂN DỤNG BAO GỒM:

1. Đơn xin tuyển dụng (theo mẫu đính kèm).

2. Bản sơ yếu lý lịch tự thuật có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền trong thời hạn 06 tháng, tính đến ngày nộp hồ sơ dự tuyển.

3. Bản sao Giấy khai sinh

4. Bản sao công chứng các văn bằng, bằng điểm theo yêu cầu của vị trí dự tuyển.

Trường hợp văn bằng, bằng điểm do cơ sở đào tạo nước ngoài cấp phải được công chứng dịch thuật sang tiếng Việt và phải được Bộ Giáo dục và Đào tạo (Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục) công nhận.

5. Bản sao công chứng các chứng chỉ ngoại ngữ, tin học do các cơ sở đào tạo có thẩm quyền cấp.

6. Giấy chứng nhận sức khỏe còn giá trị sử dụng (6 tháng trở lại tính đến ngày nộp hồ sơ) do cơ quan y tế có thẩm quyền từ cấp quận, huyện trở lên cấp (theo quy định tại Thông tư số 14/2013/TT-BYT ngày 06 tháng 5 năm 2013 của Bộ Y tế về việc hướng dẫn khám sức khỏe).

7. Chứng minh nhân dân, sổ hộ khẩu (bản sao công chứng).

8. Bản sao công chứng bằng khen, giấy khen và giấy chứng nhận hưởng chính sách, giấy chứng nhận ưu tiên (nếu có).

9. 4 ảnh 4x6 (ảnh được chụp trong khoảng thời gian 6 tháng tính đến ngày tuyển dụng).

Đối với những người đang làm việc tại các tổ chức, cơ quan nhà nước gửi thêm bản photo quyết định tuyển dụng và quyết định nâng lương hoặc xếp lương gần nhất.

IV. THỜI GIAN, ĐỊA ĐIỂM NHẬN HỒ SƠ VÀ XEM CHI TIẾT

Nhận hồ sơ trong giờ hành chính các ngày: **12,13/10/2015**

Tại Hà Nội: Phòng Tổ chức cán bộ (Phòng 304A), Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, số 36 Xuân La, quận Tây Hồ, thành phố Hà Nội. ĐT: 04.37532864

Tại Miền Trung: Cơ sở Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại Miền Trung, Khu đô thị mới Điện Nam-Điện Ngọc, huyện Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam. ĐT: 0510.626230

Website: <http://www.truongnoivu.edu.vn>

V. CÁC MÔN THI

- Thi kiến thức chung: Thi viết, thời gian 120 phút

- Thi chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành, gồm 2 phần thi:

Phần 1. Thi viết, thời gian 180 phút

Phần 2. Thi giảng, thời gian 45 phút

- Thi ngoại ngữ: Thi viết, thời gian 60 phút (Thi một trong năm thứ tiếng Anh, Nga, Pháp, Đức, Trung Quốc)

- Thi tin học văn phòng: Thi trắc nghiệm trên máy tính, thời gian 30m phút.

Những người có học hàm PGS,GS, bằng tiến sĩ, thạc sĩ là viên chức nhà nước trong biên chế đang công tác tại các cơ sở đào tạo, các cơ quan đơn vị chỉ xét hồ sơ và thực hiện việc giảng báo cáo theo quy trình tại Quyết định số 1321/QĐ-ĐHNV ngày 15/10/2014 của Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.

VI. LỆ PHÍ THI VÀ CÁC LƯU Ý KHÁC

Lệ phí dự thi 260.000 đồng cho mỗi người dự thi tuyển dụng (Theo quy định tại Thông tư liên tịch số 163/2010/TTLT-BTC-BNV ngày 20/10/2010 của Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ).

Thời gian, địa điểm ôn thi, lịch thi sẽ có thông báo cụ thể cho người được dự thi./.

Nơi nhận:

- Vụ Tổ chức cán bộ, Bộ Nội vụ (đề b/c);
- Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng;
- Các đơn vị, tổ chức thuộc Trường
- Báo Hà Nội mới;
- Báo Quảng Nam, Đà Nẵng;
- Website của Trường;
- Bảng tin;
- Lưu VT, TCCB

KT.HIỆU TRƯỞNG

PHÓ HIỆU TRƯỞNG

(Đã ký)

TS. Hà Quang Ngọc

PHỤ LỤC 7: DỰ THẢO MỨC ĐƠN GIÁ THÙ LAO VƯỢT GIỜ

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

KHOA VĂN THƯ – LƯU TRỮĐộc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 56 VTLT

Hà Nội, ngày 12 tháng 10 năm 2015

GÓP Ý DỰ THẢO MỨC ĐƠN GIÁ THANH TOÁN THÙ LAO**GIẢNG DẠY VƯỢT GIỜ**

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Phó Hiệu trưởng Nguyễn Minh Phương ngày 01/10/2015 về việc Tổ chức lấy ý kiến các đơn vị góp ý Quy định tạm thời về đơn giá thanh toán vượt khối lượng nhiệm vụ công tác của giáo viên:

Căn cứ biên bản họp khoa Văn thư lưu trữ ngày 08/10/2015;

Khoa Văn thư Lưu trữ xin góp ý như sau:

1. Đơn giá cũ: 30.000đ/tiết. Thời khoá biểu xếp 12 tiết/ngày (Áp dụng đối với đào tạo theo niên chế)

Học vị	Thù lao một ngày giảng dạy (12 tiết/ngày)
Cử nhân	$30.000đ \times 12 \text{ tiết} = 360.000đ$
Thạc sĩ	$30.000đ \times 0,2 \times 12 \text{ tiết} = 432.000đ$
Tiến sĩ	$30.000đ \times 0,4 \times 12 \text{ tiết} = 504.000đ$

2. Đơn giá mới: 44.000đ/giờ (tín chỉ). Thời khoá biểu xếp 8 giờ tín chỉ/ngày

Học vị	Thù lao một ngày giảng dạy (8 giờ/ngày)
Cử nhân	$44.000đ \times 8 \text{ giờ} = 352.000đ$
Thạc sĩ	$44.000đ \times 0,2 \times 8 \text{ giờ} = 422.400đ$
Tiến sĩ	$44.000đ \times 0,4 \times 8 \text{ giờ} = 492.000đ$

3. Đơn giá mới: 44.00đ/giờ (tín chỉ). Thời khoá biểu xếp 6 giờ tín chỉ/ngày (2ca)

Học vị	Thù lao một ngày giảng dạy (6 giờ/ngày – 2 ca)
Cử nhân	$44.000đ \times 6 \text{ giờ} = 264.000đ$
Thạc sĩ	$44.000đ \times 0,2 \times 6 \text{ giờ} = 316.800đ$
Tiến sĩ	$44.000đ \times 0,4 \times 8 \text{ giờ} = 369.000đ$

Tổng hợp 3 bảng để so sánh ta có:

Học vị	Dạy 12 tiết (NC/ngày)	Dạy 8 giờ TC/ngày	Dạy 6 giờ TC/ngày
Cử nhân	360.000	352.000	264.000
Thạc sĩ	432.000	422.400	316.000
Tiến sĩ	504.000	492.800	369.000

So sánh và kết luận:

Thu nhập 1 ngày giảng dạy theo tín chỉ (đơn giá mới) thấp hơn so với 1 ngày giảng dạy niên chế (đơn giá cũ);

Đối với việc giảng dạy theo niên chế: Cả người học và người dạy đều có được chế độ sinh hoạt hợp lý (ăn, nghỉ)

Đối với việc giảng dạy theo tín chỉ: Cả người học và người dạy đều không có được chế độ sinh hoạt hợp lý (ca 1 bắt đầu từ lúc 7h00; kết thúc ca 2 lúc 12h30; kết thúc 4 ca lúc 18h30)

Với việc giảng dạy theo thời gian biểu lớp tín chỉ, giáo viên vừa không được đảm bảo về sức khỏe, những giáo viên có con nhỏ sẽ phải đăng ký và trả thêm phí lớp đón sớm, trả muộn trẻ con trong khi thu nhập lại bị giảm đi.

Vì vậy, kính trình Ban giám hiệu và các đơn vị chức năng nghiên cứu, xem xét lại chế độ thù lao giảng dạy vượt khối lượng nhiệm vụ công tác của giáo viên cho hợp lý với quy chế tín chỉ tiêu nội bộ, đồng thời đảm bảo quyền lợi cho đội ngũ cán bộ, giảng viên của nhà trường.

Nơi nhận:

- Ban Giám hiệu
- Lưu: K.VTLT

Q.TRƯỞNG KHOA

(Đã ký)

TS. Đoàn Thị Hoà

PHỤ LỤC 8: BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC CỦA KHOA HÀNH CHÍNH HỌC

BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC CỦA VỊ TRÍ VIỆC LÀM

(Ban hành kèm theo Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18 tháng 12 năm 2012 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ)

Vị trí việc làm		Công việc chính phải thực hiện		Sản phẩm đầu ra	
Số TT	Tên vị trí việc làm	Số TT	Tên công việc	Tên sản phẩm đầu ra	Kết quả thực hiện
1	2	3	4	5	6
	Quản lý, lãnh đạo	1	Trưởng khoa: - Chịu trách nhiệm chung về mọi hoạt động của Khoa; - Lãnh đạo, điều hành, chịu trách nhiệm các lĩnh vực cụ thể: - Xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động của khoa; - Công tác tổ chức - cán bộ;	các kế hoạch hoạt động giảng dạy của Khoa; Tổ chức bộ máy hoạt động của khoa;	
		2	Phó trưởng khoa: - Tổ chức việc xây dựng đề cương học phần; xây dựng các bộ đề thi của các ngành học, môn học khoa quản lý; - Quản lý công tác nghiên cứu khoa học của giảng viên, sinh viên; - Quản lý, theo dõi tiến độ giảng dạy; ký duyệt thời khóa biểu hàng tuần; - Tổ chức biên soạn giáo trình	Lập các kế hoạch hoạt động và triển khai các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học	
		3	Phó trưởng bộ môn: - Giúp việc cho Tổ trưởng Tổ bộ môn; - Thay Tổ trưởng Tổ Bộ môn khi Tổ trưởng Tổ bộ môn phân công, ủy quyền, đi vắng. - Phối hợp tổ chức sinh hoạt chuyên môn cho bộ môn; - Biên soạn giáo trình khi được phân công; - Mời giảng viên cho bộ môn (nếu cần).	xây dựng và thực hiện kế hoạch hoạt động của bộ môn	
2	Giảng viên	1	Giảng viên chính: - Giảng dạy các lớp chuyên viên chính, chuyên viên, đại học; - Hội thi, chấm thi các lớp chuyên viên chính đại học; - Tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học, tổ chức các buổi hội thảo; - Thực hiện các hoạt động khi Ban Giám hiệu yêu cầu; - Tham dự các Hội đồng khoa học, các hội nghị do Bộ tổ chức;	chất lượng giảng dạy và các công trình nghiên cứu khoa học	

		2	<p>Giảng viên:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giảng dạy các bậc, chuyên viên, Đại học, Cao đẳng, Trung cấp; - Chủ nhiệm lớp, cố vấn học tập; - Chấm thi, đánh giá kết quả học tập; - Hướng dẫn sinh viên khảo sát thực tế; - Sinh hoạt chuyên môn, hội thảo, tập huấn. 	<p>Chất lượng giảng dạy; số giờ giảng dạy, có bài báo; đề cương; đề tài;</p>	
3	Hành chính - Giáo vụ	1	<p>chuyên viên:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trục văn phòng khoa; - Quản lý băng diêm; - Quản lý văn bản đến và đi; - Giải quyết đơn thư của sinh viên; - Chuẩn bị hồ sơ, tài liệu, công tác hậu cần cho các cuộc họp, giảng báo cáo cấp Khoa, hội nghị, hội thảo của khoa - Theo dõi, thông báo kế hoạch công tác tuần, kế hoạch làm việc của khoa cho Lãnh đạo và toàn thể giảng viên trong Khoa - Chăm công lao động hàng tháng - Theo dõi và quản lý việc sử dụng tài sản, trang thiết bị, văn phòng phẩm của khoa 	<p>Công việc chuyên môn, nghiệp vụ của khoa; giúp khoa hoạt động có hiệu quả;</p>	

NGƯỜI LẬP BIỂU

TRƯỞNG ĐƠN VỊ

Tô Trọng Mạnh

Đỗ Thị Thanh Nga

PHỤ LỤC 9: MÔ TẢ CÔNG VIỆC CỦA CÁ NHÂN**THỐNG KÊ CÔNG VIỆC CÁ NHÂN**Họ và tên (chữ in hoa): **HOÀNG THỊ THUÝ VÂN**

Chức vụ: Giảng viên

Ngày tháng năm sinh : 09/05/1989

Giới tính: Nữ

Chức danh nghề nghiệp: Giảng viên

Mã số ngạch: 15.111

Bậc lương: 1/9

Hệ số: 2,34

Chức vụ hiện nay:

Chuyên ngành đào tạo:

+ Chuyên ngành đào tạo: Hành chính học

+ Trình độ đào tạo: Đại học

+ Trường đào tạo: Học viện hành chính quốc gia

I. CÔNG VIỆC

TT	Nhiệm vụ	% thời gian thực hiện	Đầu ra(sản phẩm) của mỗi nhiệm vụ	Số lượng đầu ra(sản phẩm) T.bình/năm	Thời gian hoàn thành 1.công việc (giờ)	Ước tổng thời gian thực hiện
1	2	3	4	5	6	7= 5x6
CÔNG						
Công việc chuyên môn, nghiệp vụ						1886
Công việc chuyên môn chính						1766
1	Thực hiện công tác giảng dạy					
	- Giảng dạy môn Hành chính văn phòng trong cơ quan nhà nước		Giờ giảng	120	3,2	384
	- Giảng dạy môn Hành chính học đại cương		Giờ giảng	0	3,2	
	- Giảng dạy môn thủ tục hành chính		Giờ giảng	0	3,2	0
2	Chủ nhiệm lớp: tổng hợp tình hình hoạt động lớp, triển khai các kế hoạch, sinh hoạt lớp		Công tác chủ nhiệm	48	1	48
3	Cố vấn học tập, các công việc gồm: tư vấn, trợ giúp sinh viên trong học tập, nghiên cứu khoa học, định hướng nghề nghiệp,...		Cố vấn học tập	96	1	96
4	Tham gia chấm báo cáo kiến tập		Bài báo cáo	68	0,5	34
5	Công tác chấm thi, đánh giá kết quả học tập		Chấm thi	4	10	40
6	Dự giảng báo cáo cấp Khoa		Dự giờ	10	3	30
7	Thực hiện hoạt động dự giờ		Dự giờ	30	1	30
8	Sinh hoạt chuyên môn, hội thảo, tập huấn		Sinh hoạt chuyên môn	30	1	30
9	Nghiên cứu khoa học		Xây dựng chương trình đào tạo	280	3,3	924
10	Viết bài tạp chí, hội thảo khoa học		Bài viết	1	150	150
Công việc chuyên môn phối hợp						120
1	Công tác coi thi		Coi thi	30	2	60

2	Chấm thi		Giờ	10	3	30
3	Tham gia công tác tuyển sinh		Tuyển sinh	1	30	30
Công tác khác						327
1	Các công tác đột xuất phát sinh của Tổ		Công việc khác	10	3	30
2	Họp khoa		Cuộc họp	24	3	72
3	Dự hội nghị các cuộc họp mà nhà trường tổ chức		Hội nghị	13	3	39
4	Tham gia hoạt động của chi đoàn cán bộ		Hoạt động đoàn thể	12	1	12
5	Hoạt động ngoại khoá		Buổi	2	7	14
Các công tác đột xuất phát sinh của khoa				4	20	160

II. ĐIỀU KIỆN ĐẢM BẢO ĐỂ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC

Các điều kiện như: trang thiết bị, phần mềm quản lý,...

- Có các trang thiết bị thiết yếu như phòng học, phòng thực hành – thí nghiệm, máy chiếu, máy tính
- Các Sơ đồ, biểu mẫu liên quan đến môn học

III. YÊU CẦU VỀ NĂNG LỰC, PHẨM CHẤT CÁ NHÂN

1. Các phẩm chất cá nhân cần cho công việc này?

- Bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững chắc
- Có lối sống lành mạnh, đảm bảo tác phong nhà giáo
- Có tinh thần trách nhiệm trong công việc, luôn tìm tòi, cập nhật thông tin bài giảng
- Có tư duy, khả năng sáng tạo, có năng lực giảng dạy

2. Thời gian, kinh nghiệm công tác cần thiết cho vị trí này ?

01 năm, kinh nghiệm về giảng dạy đúng chuyên môn

3. Các bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn và kiến thức khác cần thiết cho vị trí công việc này?

- Bằng cử nhân chuyên ngành Hành chính học
- Chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm đại học
- Kiến thức xã hội liên quan đến ngành giảng dạy
- Có kiến thức và kỹ năng sử dụng máy vi tính tốt để hỗ trợ công tác giảng dạy

4. Những năng lực cần thiết cho vị trí này?

- Kỹ năng quản lý lãnh đạo, uỷ quyền, giao việc
- Xử lý tình huống, giải quyết vấn đề, ra quyết định
- Kỹ năng giảng dạy, thuyết trình, giao tiếp
- Khả năng phân tích, tổng hợp, đánh giá

IV. TỰ ĐÁNH GIÁ

Cá nhân tự đánh giá theo mức độ sau: Các mức độ đánh giá: 5 mức;

Mức 5- rất tốt; mức 4:-rất phù hợp; mức 3 –phù hợp; mức 2- dưới trung bình; mức 1- rất không phù hợp

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá				
		5	4	3	2	1
1	Sự phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ		X			
2	Sự phù hợp của việc phân công, bố trí, sử dụng		X			
3	Mức độ hoàn thành nhiệm vụ		X			

PHỤ LỤC 10: BẢNG ĐÁNH GIÁ PHÂN LOẠI VIÊN CHỨC**BẢNG CHẤM ĐIỂM ĐÁNH GIÁ THÁNG**

Họ và tên:.....

Ngày tháng năm sinh:.....

Chức danh (chức vụ):.....

Đơn vị công tác:.....

TT	Nội dung đánh giá	Điểm tối đa (1)	Điểm cộng (2)	Điểm trừ (3)	Điểm tự chấm (4)=(1)+(2)-(3)	Đơn vị chấm
I.	Thực hiện nhiệm vụ được giao thường xuyên					
1	Mức độ hoàn thành khối lượng công việc được giao					
1.1	Hoàn thành 100% khối lượng công việc	30				
1.2	Hoàn thành từ 80% đến dưới 100% khối lượng công việc	25				
1.3	Hoàn thành dưới 80% khối lượng công việc	20				
1.4	Có khối lượng công việc được giao thường xuyên tăng đột biến (chiếm từ 20% thời gian làm việc trong tháng trở lên)		5			
1.5	Có một công việc còn bỏ sót không làm (do nguyên nhân chủ quan)			5		
1.6	Có một nhiệm vụ được giao tương ứng với ngạch đang giữ nhưng không triển khai được phải trả lại chuyển cho người khác (do nguyên nhân chủ quan)			5		
2	Chất lượng và tiến độ thực hiện công việc được giao	30				
2.1	Có một công việc không hoàn thành đúng thời hạn (do nguyên nhân chủ quan)			3		
2.2	Có một công việc để xảy ra sai sót (do nguyên nhân chủ quan)			3		
2.3	Có một công việc không đạt yêu cầu, xảy ra vi phạm pháp luật gây hậu quả nghiêm trọng (BGH, lãnh đạo đơn vị phải có biện pháp khắc phục)			10		
II.	Thực hiện công việc, nhiệm vụ được giao bổ sung, đột xuất					
1	Thực hiện một công việc, một nhiệm vụ được giao bổ sung, đột xuất (mang tính chất khó, phức tạp) bảo đảm đúng thời gian, chất lượng, hiệu quả		5			
2	Thực hiện một công việc, một nhiệm vụ được giao bổ sung, đột xuất (chưa mang tính chất phức tạp) bảo đảm đúng thời gian, chất lượng, hiệu quả		3			
3	Thực hiện một công việc, một nhiệm vụ được giao bổ sung, đột xuất bảo đảm đúng thời gian, chất lượng, hiệu quả		2			
III.	Chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy định của Trường					
1	Luôn gương mẫu, chấp hành tốt chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy định của Trường không để xảy ra bất cứ một vi phạm nào	20				

2	Một lần vi phạm chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, vi phạm những quy định của Luật phòng, chống tham nhũng; Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí			10		
3	Một lần vi phạm những việc viên chức không được làm được quy định trong Luật viên chức			10		
4	Một lần vi phạm một trong các quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ việc riêng; nghỉ làm việc không lý do hoặc đi làm muộn, về sớm từ 30 phút trở lên không có lý do			2		
5	Một lần vi phạm các quy định về chế độ hội họp; bỏ họp, tập huấn không lý do; đi họp muộn hoặc về sớm từ 15 phút trở lên không có lý do hoặc nói chuyện riêng, làm việc riêng trong cuộc họp bị nhắc nhở			2		
6	Một lần vi phạm các quy định về văn minh nơi công sở; nơi làm việc thiếu gọn gàng ngăn nắp; không đeo thẻ khi làm việc (do nguyên nhân chủ quan) hoặc mặc trang phục gây phản cảm (bị phản ánh)			2		
7	Một lần vi phạm các quy định về sử dụng và quản lý tài sản; nội quy sử dụng điện; nội quy phòng cháy, chữa cháy			2		
8	Một lần vi phạm các quy định về thanh toán các khoản tài chính với Trường, chậm thanh toán bị thông báo từ lần thứ 2 trở đi (do nguyên nhân chủ quan)			2		
9	Một lần vi phạm nội quy, quy định khác của Trường (bị nhắc nhở hoặc bị lập biên bản)			2		
IV.	Đạo đức, tác phong, tinh thần học tập nâng cao trình độ, tham gia các hoạt động phong trào của Trường					
1	Có đạo đức, tác phong, thái độ tốt; thực hiện nghiêm túc quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp; có tinh thần học tập, nâng cao trình độ; tham gia đầy đủ các hoạt động phong trào của Trường khi được phân công	20				
2	Một lần có phong cách làm việc chưa tốt, có hành vi cố ý gây phiền hà, sách nhiễu trong giải quyết công việc hoặc không có tinh thần hợp tác, phối hợp trong công việc (bị phản ánh)			2		
3	Một lần gây mất đoàn kết trong đơn vị			2		
4	Một lần gửi đơn, thư tố cáo nặc danh (bị phát hiện)			5		
5	Một lần say rượu, bia trong giờ làm việc hoặc đánh bạc, cá độ nhưng chưa đến mức xử lý kỷ luật theo quy định			3		
6	Tự ý bỏ không tham gia đợt bồi dưỡng do Trường cử đi			5		
7	Một lần vi phạm một trong các quy định, quy chế về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức của Trường			3		
8	Một lần không tham gia hoặc thiếu ý thức trách nhiệm đối với các hoạt động phong trào của Trường			2		
	Cộng:					

**PHỤ LỤC 11: THỐNG KÊ CBVC THEO CHỨC DANH NGHỀ NGHIỆP
CỦA TỪNG ĐƠN VỊ TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI**

TT	Đơn vị trong trường	Năm 2011	Tỷ lệ (%)	Năm 2012	Tỷ lệ (%)	Năm 2013	Tỷ lệ (%)	Năm 2014	Tỷ lệ (%)
1	Ban giám hiệu	3	100	3	100	3	100	3	100
	Chuyên viên	1	34	1	34	1	34	1	34
	Giảng viên	2	66	2	66	2	66	2	66
2	Phòng tổ chức cán bộ	7	100	9	100	10	100	10	100
	Chuyên viên	4	57	6	67	7	70	7	70
	Giảng viên	2	29	2	22	3	30	3	30
	Nhân viên	1	14	1	11	0	0	0	0
3	Phòng Quản lý đào tạo	7	100	9	100	9	100	10	100
	Chuyên viên	3	43	4	44	5	56	5	50
	Giảng viên	3	43	4	44	4	44	5	50
	Nhân viên	1	14	1	11	0	0	0	0
4	Phòng kế hoạch tài chính	7	100	8	100	9	100	10	100
	Chuyên viên	7	100	8	100	9	100	10	100
5	Phòng khảo thí & đảm bảo chất lượng	5	100	8	100	6	100	7	100
	Chuyên viên	2	40	2	25	2	33	3	43
	Giảng viên	2	40	4	50	4	67	4	57
	Nhân viên	1	20	2	25	0	0	0	0
6	Phòng Quản lý đào tạo	7	100	8	100	9	100	12	100
	Chuyên viên	4	57	4	50	5	56	5	41
	Giảng viên	3	43	4	50	4	44	7	59
7	Phòng Công tác sinh viên	15	100	18	100	19	100	20	100
	Chuyên viên	6	40	7	39	7	36.8	6	30
	Giảng viên	3	20	4	22	5	26.3	7	35
	Nhân viên	6	40	7	39	7	36.8	7	35
8	Phòng Quản trị thiết bị	9	100	10	100	13	100	14	100
	Chuyên viên	5	56	5	50	7	54	8	57
	Nhân viên	4	44	5	50	6	46	6	43

9	Phòng hành chính tổng hợp	10	100	10	100	12	100	14	100
	Chuyên viên	2	20	2	20	3	25	3	21
	Giảng viên	4	40	4	40	4	33	5	36
	Nhân viên	4	40	4	40	5	42	6	43
10	Phòng hợp tác quốc tế	5	100	6	100	8	100	9	100
	Chuyên viên	3	60	2	33	4	50	5	54
	Giảng viên	2	40	3	50	4	50	4	44
	Nhân viên	0	0	1	17	0	0	0	0
11	Khoa quản trị văn phòng	19	100	19	100	26	100	28	100
	Chuyên viên	2	11	1	5	2	8	2	7
	Giảng viên	17	89	18	95	24	92	26	93
12	Khoa khoa học chính trị	10	100	12	100	15	100	16	100
	Chuyên viên	1	10	1	8	2	13	2	12
	Giảng viên	9	90	11	92	13	84	14	88
13	Khoa văn hóa thông tin & xã hội	19	100	22	100	23	100	23	100
	Chuyên viên	2	9	1	5	2	9	2	9
	Giảng viên	17	89	20	90	21	91	21	91
	Nhân viên	0	0	1	5	0	0	0	0
14	Khoa đào tạo & bồi dưỡng tại chức	8	100	9	100	10	100	11	100
	Chuyên viên	3	38	3	33	3	30	3	27
	Giảng viên	4	50	5	56	6	60	7	64
	Nhân viên	1	12	1	11	1	10	1	9
15	Khoa văn thư lưu trữ	14	100	17	100	19	100	20	100
	Chuyên viên	1	7	1	6	1	5	1	5
	Giảng viên	12	85	15	88	16	84	17	85
	Nhân viên	1	8	1	6	2	11	2	10
16	Khoa hành chính học	13	100	15	100	19	100	20	100
	Chuyên viên	1	8	1	7	2	10	2	10
	Giảng viên	12	92	13	86	17	90	18	90
	Nhân viên	0	0	1	7	0	0	0	0
17	Khoa tổ chức và quản lý nhân lực	11	100	13	100	17	100	19	100

	Chuyên viên	1	10	1	8	2	12	2	11
	Giảng viên	10	90	11	85	15	88	17	89
	Nhân viên	0	0	1	7	0	0	0	0
18	Khoa nhà nước và pháp luật	7	100	12	100	18	100	19	100
	Chuyên viên	1	14	1	8	1	5	1	5
	Giảng viên	6	86	10	83	16	89	17	89
	Nhân viên	0	0	1	9	1	6	1	6
19	Trung tâm thông tin thư viện	8	100	9	100	10	100	11	100
	Chuyên viên	2	25	3	34	3	30	3	27
	Giảng viên	4	50	4	44	6	60	7	64
	Nhân viên	2	25	2	22	1	10	1	9
20	Trung tâm tin học	14	100	16	100	20	100	21	100
	Chuyên viên	4	29	4	25	5	25	5	24
	Giảng viên	9	64	10	63	15	75	16	76
	Nhân viên	1	7	2	12	0	0	0	0
21	Trung tâm đào tạo nghiệp vụ văn phòng	7	100	13	100	10	100	11	100
	Chuyên viên	2	29	3	23	2	20	3	27
	Giảng viên	4	57	8	62	8	80	8	73
	Nhân viên	1	14	2	15	0	0	0	0
22	Trung tâm ngoại ngữ	10	100	12	100	17	100	18	100
	Chuyên viên	1	10	1	8	1	6	1	6
	Giảng viên	9	90	10	84	16	94	17	94
	Nhân viên	0	0	1	8	0	0	0	0
23	Văn phòng đại diện TP HCM	0	100	12	100	13	100	18	100
	Chuyên viên	0	0	7	58	7	54	10	55
	Giảng viên	0	0	4	33	5	38	7	39
	Nhân viên	0	0	1	9	1	8	1	6
24	Tạp chí nghiên cứu khoa học	0	100	0	100	2	100	4	100
	Chuyên viên	0	0	0	0	1	50	2	50
	Giảng viên	0	0	0	0	1	50	2	50
25	Viện nghiên cứu khoa học	0	100	7	100	9	100	12	100

	Chuyên viên	0	0	6	86	7	78	10	83
	Giảng viên	0	0	1	14	2	22	2	17
	Tổng số cán bộ viên chức	215	100	277	100	326	100	360	100
	Chuyên viên	58	27	75	27	91	28	102	28
	Giảng viên	134	63	167	61	211	64	233	65
	Nhân viên	23	10	35	12	24	8	25	7