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

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRẦN VĂN HÙNG

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH THÁI NGUYÊN

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2016

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

TRẦN VĂN HÙNG

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH THÁI NGUYÊN

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực
Mã số: 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TSKH. NGUYỄN VIẾT VƯỢNG

HÀ NỘI - 2016

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

Trần Văn Hùng

MỤC LỤC

MỤC LỤC I
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT V
DANH MỤC BẢNG BIỂU SƠ ĐỒ VI
MỞ ĐẦU 1
1. Tính cấp thiết của đề tài 1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài 2
2.1. Một số nghiên cứu nước ngoài 2
2.2. Một số nghiên cứu trong nước 3
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu 4
3.1. Mục đích 4
3.2. Nhiệm vụ 4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu 5
5. Phương pháp nghiên cứu 5
6. Đóng góp mới của đề tài 6
7. Kết cấu luận văn 6
Chương 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC 8
1.1. Một số khái niệm có liên quan 8
1.1.1. Nhân lực 8
1.1.2. Nguồn nhân lực 8
1.1.3. Chất lượng nguồn nhân lực 10
1.1.4. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực 11
1.2. Nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực 12
1.2.1. Nâng cao thể lực 12
1.2.2. Nâng cao trí lực 13
1.2.3. Nâng cao tâm lực 15

1.2.4. Đảm bảo về số lượng, hợp lý về cơ cấu 18
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực 21
1.3.1. Quy hoạch nguồn nhân lực 21
1.3.2. Tuyển dụng, sử dụng và đánh giá 22
1.3.3. Chính sách đãi ngộ 24
1.3.4. Đào tạo nguồn nhân lực 25
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực 26
1.4.1. Các nhân tố bên trong 26
1.4.2. Các nhân tố bên ngoài 28
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số trường đại học và bài học kinh nghiệm cho Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 30
1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số trường đại học 30
1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 32
Tiểu kết chương 1 34
Chương 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH THÁI NGUYÊN 35
2.1. Giới thiệu khái quát về Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 35
2.1.1. Sơ lược về Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 35
2.1.2. Cơ cấu tổ chức của Nhà trường 36
2.1.3. Mục tiêu, chiến lược phát triển của trường 42
2.1.4. Quy mô nguồn nhân lực 43

2.1.5. Chất lượng nguồn nhân lực 45
2.1.6. Những thành tựu đạt được của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 51
2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 52
2.2.1. Thực trạng nâng cao thể lực 53
2.2.2. Thực trạng nâng cao trí lực 55
2.2.3. Thực trạng nâng cao tâm lực 60
2.2.4. Thực trạng đảm bảo số lượng, hợp lý cơ cấu 63
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 67
2.3.1. Quy hoạch nguồn nhân lực 67
2.3.2. Tuyển dụng, sử dụng và đánh giá 67
2.3.3. Chính sách đãi ngộ 68
2.3.4. Đào tạo nguồn nhân lực 69
2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 71
2.4.1. Ưu điểm 71
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân 72
Tiểu kết chương 2 76
Chương 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH THÁI NGUYÊN 77
3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh 77
3.1.1. Mục tiêu 77
3.1.2. Phương hướng 78

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên 80
3.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch, tuyển dụng nguồn nhân lực..... 81
3.2.2. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp..... 87
3.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá nguồn nhân lực..... 92
3.2.4. Hoàn thiện các chế độ chính sách đãi ngộ..... 93
3.2.5. Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm..... 96
3.2.6. Đẩy mạnh công tác chính trị - tư tưởng, nâng cao phẩm chất, đạo đức của cán bộ, giảng viên 97
3.2.7. Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường, văn minh giảng đường 97
Tiểu kết chương 3 100
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ..... 101
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO..... 103
PHỤ LỤC 105

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
NL	Nhân lực
NNL	Nguồn nhân lực
ĐH	Đại học
QTKD	Quản trị Kinh doanh
NCCLNNL	Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực
NCKH	Nghiên cứu khoa học

DANH MỤC BẢNG BIỂU SƠ ĐỒ

Trang

Sơ đồ 2.1	Sơ đồ bộ máy tổ chức quản lý của Trường	36
Bảng 2.1	Số lượng giảng viên và nhân viên giai đoạn 2013-2016	43
Bảng 2.2	Thống kê trình độ chuyên môn của cán bộ viên chức và người lao động Nhà trường	45
Bảng 2.3	Nội dung đánh giá thực trạng năng lực của CBVC	47
Bảng 2.4	Thống kê kết quả khám sức khỏe định kỳ năm học 2015-2016	54
Bảng 2.5	Thống kê các câu lạc bộ trong toàn trường	55
Bảng 2.6	Thực trạng nhận thức của nguồn nhân lực năm 2015	56
Bảng 2.7	Bảng thống kê số lượng CBGV được đào tạo hàngnăm	57
Bảng 2.8	Bảng thống kê số lượng giảng viên đạt chuẩn tiếng Anh	60
Bảng 2.9	Hiệu quả hoạt động NCKH cấp cơ sở của các giảng viên	61
Bảng 2.10	Quy mô, cơ cấu bậc đào tạo của các năm học từ 2013-2016	64
Bảng 3.1	Phương hướng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2020-2030	79

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong thời đại ngày nay, con người được coi là một tài nguyên, một nguồn lực. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đội ngũ phục vụ công tác giáo dục và đào tạo tại trường đại học cần phải được quan tâm hàng đầu, nhất là yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, có thể khẳng định rằng, chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy trong các trường Đại học là yếu tố quyết định đối với sự phát triển giáo dục và đào tạo của mỗi trường.

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên có nhiệm vụ đào tạo trình độ đại học và trên đại học, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ trong các lĩnh vực kinh tế, kinh doanh và quản lý cho cả nước và nhất là cho các tỉnh trung du, miền núi Bắc bộ. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này thì việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ cán bộ giảng dạy, giỏi về kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, ổn định về chính trị, cơ cấu tổ chức đào tạo, gắn bó với nghề, với trường, trước biến động của cơ chế thị trường, có một vị trí quan trọng, đảm bảo cho sự phát triển bền vững ổn định và lâu dài của Nhà trường. Do tính cạnh tranh về NNL ngày càng khốc liệt trong ngành giáo dục đào. Chiến lược NCCLNNL phải đặt trên cơ sở phân tích thế mạnh và những điểm yếu của nó, để từ đó có những chính sách khuyến khích, phát huy thế mạnh, đồng thời cần có những giải pháp tích cực, hạn chế những mặt yếu kém. Có như vậy, chúng ta mới có được NNL có chất lượng, đáp ứng yêu cầu và đòi hỏi ngày càng cao của từng thành phần kinh tế nói riêng và yêu cầu phát triển chung trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Từ những lý do trên, tác giả luận văn chọn nghiên cứu đề tài ***"Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên"*** làm đề tài luận văn thạc sĩ.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Con người là mục tiêu và vừa là động lực của sự phát triển của mọi tổ chức, đặc biệt trong giáo dục và đào tạo, việc phát triển nguồn nhân lực lại càng quan trọng. Bên cạnh đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một chủ đề lớn được nhiều sự quan tâm của các học giả đi sâu vào nghiên cứu và đã chỉ ra rằng sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước hiện nay đòi hỏi ngày càng cao hơn vai trò của đội ngũ cán bộ giảng dạy.

2.1. Một số nghiên cứu nước ngoài

Báo cáo phát triển con người Thái Bình Dương của Liên Hiệp Quốc năm 1999 (Pacific Human Development Report 1999). Báo cáo mô tả các xu hướng phát triển chung ở Thái Bình Dương. Báo cáo đưa ra các giải pháp về phát triển con người, không chỉ về GDP, việc làm và các chỉ số kinh tế khác mà còn về các tiêu chuẩn xã hội chẳng hạn tuổi thọ, dịch vụ y tế, nước uống sạch và sự tham gia của phụ nữ. Báo cáo cũng chỉ ra rằng quản lý tốt là yếu tố quyết định để đạt được sự phát triển của con người.

Tiêu chuẩn lao động quốc tế (International labour standards for development and social justice), ILO. Tiêu chuẩn lao động quốc tế dựa trên các công ước thoả thuận của các tổ chức quốc tế, kết quả từ các cuộc đánh giá, khảo sát và đưa ra các quy định để bảo vệ các quyền cơ bản của người lao động, đảm bảo công việc ổn định của người lao động và cải thiện điều kiện làm việc của họ trên quy mô toàn cầu.

Nguồn nhân lực và quản lý NNL (Human resources and Personel Management), do Werther W.B và Davis K chủ biên năm 2006.

2.2. Một số nghiên cứu trong nước

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực thể thao ở Trường Đại học Thể dục Thể thao Trung ương I Từ Sơn Bắc Ninh của Thạc sĩ Lê Việt Hùng (2008). Tác giả đã chỉ ra Để nâng cao CLNNL của tổ chức thì cần quan tâm đến động cơ thúc đẩy người lao động, chính nâng cao động cơ sẽ thúc đẩy người lao động khắc phục khó khăn, vượt qua hoàn cảnh. Chính sách đãi ngộ và các khía cạnh trong tổ chức, quản lý để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát huy vai trò của nguồn lực đào tạo.

Phát triển NNL ngành giáo dục đào tạo tỉnh Gia Lai của Thạc sĩ Huỳnh Quang Thái (2011). Tác giả đã hệ thống hoá những kiến thức về đào tạo và PTNNL trong giáo dục đào tạo tại tỉnh. Qua phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân tại tỉnh Gia Lai tác giả đã đề xuất một số giải pháp cụ thể, sát thực và phù hợp nhằm nâng cao công tác PTNNL giáo dục tại tỉnh.

PTNNL ngành giáo dục tỉnh Bình Định của Thạc sĩ Phạm Minh Tú (2011). Tác giả đã hệ thống hóa được những lý luận thực tiễn về chiến lược nói chung PTNNL trong lĩnh vực giáo dục tai tỉnh và đúc rút kinh nghiệm và đưa ra các giải pháp nhất định của trong lĩnh vực PTNNL này.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối ngành kinh tế và quản trị kinh doanh khu vực phía Bắc của Thạc sĩ Nguyễn Thị Thu Hằng (2013). Tác giả đã làm rõ, sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước hiện nay đang đòi hỏi ngày càng cao hơn vai trò của đội ngũ cán bộ giảng dạy trong các trường đại học, kinh tế, quản trị kinh doanh. Vì vậy, vấn đề xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên ngày càng đông về số lượng, mạnh về chất lượng là yêu cầu có ý nghĩa cấp thiết hiện nay đối với các trường đại học khối kinh tế và quản trị kinh doanh.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp Thái Nguyên của Thạc sĩ Trần Hoàng Việt Vân (2014). Tác giả đã đề cập đến chính sách và giải pháp thu hút, duy trì và đào tạo nguồn lực nhằm hoàn thiện nâng cao chất lực nguồn nhân lực trên cả ba phương diện thể lực, trí lực và tâm lực; điều chỉnh hợp lý quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực mộc cách bền vững và hiệu quả.

Từ góc độ trực tiếp của đề tài luận văn cho đến nay, chưa có một công trình nghiên cứu nào trực tiếp bàn đến một cách toàn diện và có hệ thống vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh. Vì vậy, tác giả đã lựa chọn đề tài này để nghiên cứu với tư cách là đề tài độc lập ở trình độ luận văn thạc sĩ nhằm đóng góp phần vào việc từng bước hoàn chỉnh và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong giáo dục và tạo tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích

Nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên, nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

3.2. Nhiệm vụ

Hệ thống hóa những lý luận cơ bản về nguồn nhân lực, quản trị nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong Giáo dục và đào tạo Đại học.

Nghiên cứu và phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và công tác PTNNL của trường Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên.

Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tuợng nghiên cứu: Công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ giảng dạy và NNL giảng dạy tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh.

Phạm vi nghiên cứu:

- Không gian: tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên, bao gồm đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên trong toàn trường.

- Thời gian: Sử dụng số liệu thống kê trong giai đoạn 3 năm gần nhất tính theo năm học 2013-2014; 2014-2015; 2015-2016 và đề xuất một số định hướng giải pháp đến năm 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

Khi thu thập được tài liệu thông qua nguồn thứ cấp và sơ cấp, thông tin được tiến hành phân loại, phân nhóm theo nội dung và mục đích trình bày bằng phần mềm Excel, từ đó dùng làm căn cứ để áp dụng các phương pháp khác.

Phương pháp phân tổ: sử dụng để chia đối tượng nghiên cứu thành các nhóm khác nhau theo những tiêu thức nhất định, thông qua phân tổ thống kê cho biết được sự khác biệt về số lượng và chất lượng của các nhóm theo tiêu thức phân tích.

Phương pháp thống kê mô tả: được áp dụng nhằm mô tả các hoạt động và các chỉ tiêu phản ánh thực trạng tại đơn vị nghiên cứu, thông qua đó đánh giá được mức độ của các hoạt động cần nghiên cứu, từ đó làm căn cứ để phát hiện được xu hướng và nguyên nhân các vấn đề phát sinh cần giải quyết để đạt được mục đích nghiên cứu.

Phương pháp so sánh: so sánh chủ yếu trong việc phân tích thực tế đạt được với chỉ tiêu kế hoạch hoặc yêu cầu thực tế, so sánh cơ cấu nguồn nhân lực giữa các phòng, khoa, dùng để so sánh phân tích trong các trường hợp cụ thể khác được thể hiện thông qua bảng biểu số liệu hoặc sơ đồ cần thiết.

Phương pháp quan sát, đi thực tế điều tra, lấy thông tin trực tiếp từ các đối tương có liên quan. Để phân tích, đánh giá, bình luận… tác giả sử dụng phương pháp tổng hợp, thống kê, so sánh. Tác giả đã tiến hành điều tra 200 phiếu (40,2% tổng số cán bộ giảng viên trong toàn trường). Đối tượng là các cán bộ, giảng viên, nhân viên trong toàn trường, có đầy đủ: giảng viên cơ hữu, giảng viên cơ hữu giữ chức vụ lãnh đạo, cán bộ quản lý, chuyên viên phòng ban và nhân viên.

Phương pháp phân tích tổng hợp: được vận dụng trong nghiên cứu đề tài nhằm phân tích từng nội dung thông qua bảng số liệu tổng hợp để đưa ra những nhận định, nhận xét đánh giá các hoạt động, chỉ tiêu, từ đó đưa ra các kết luận phù hợp.

6. Đóng góp mới của đề tài

Đánh giá được thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên và đưa ra những nhận xét về ưu điểm, hạn chế trong công tác này.

Trên cơ sở chiến lược phát triển Giáo dục đến năm 2020, đề xuất các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, danh mục các tài liệu tham khảo và phụ lục nội dung cụ thể luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong trường đại học.

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên.

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. Một số khái niệm có liên quan

1.1.1. Nhân lực

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động. Nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm thể lực, trí lực và nhân cách.

Nhân lực theo nghĩa đen, chỉ là sức người, sức người bao hàm cả sức mạnh vật chất và sức mạnh tinh thần. Không nên hiểu sức người chỉ ở mặt tài mà bao hàm cả mặt đức, đó là cái gốc của con người.

1.1.2. Nguồn nhân lực

Theo định nghĩa của Liên hiệp quốc, nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế và xã hội trong cộng đồng [theo *WB.World Development Indicators. - London: Oxford, 2000*.]

Trên cơ sở đó một số nhà khoa học Việt Nam đã xác định nguồn nhân lực hay nguồn lực con người bao gồm lực lượng lao động và lao động dự trữ. Trong đó lực lượng lao động được xác định là người lao động đang làm việc và người lao động trong độ tuổi lao động có nhu cầu nhưng không có việc làm hay là người thất nghiệp. Lao động dự trữ bao gồm học sinh trong độ tuổi lao động, người trong độ tuổi lao động nhưng không có nhu cầu lao động.

Nguồn nhân lực được nhìn nhận từ nhiều góc độ khác nhau. Về cơ bản, quan điểm của các nước và tổ chức quốc tế về nguồn nhân lực tương đối thống nhất với nhau về bản chất, nội dung và các giới hạn xác định nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số, có khả năng tạo ra mọi giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng giúp định hướng PTNNL để đảm bảo không ngừng nâng cao năng lực xã hội của nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo, chăm sóc sức khỏe. Tuy vậy, nếu chỉ dừng lại xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng thì chưa đủ. Muốn phát huy được tiềm năng đó thì phải chuyển nguồn nhân lực sang trạng thái động, thành vốn nhân lực, tức là nâng cao tính năng xã hội của con người thông qua các chính sách, thể chế và giải pháp nhằm giải phóng triệt để tiềm năng con người. Con người vốn có tiềm năng vô tận, nếu như được tự do phát triển, tự do sáng tạo và cống hiến và được trả đúng giá trị lao động thì tiềm năng vô tận đó được khai thác, phát huy trở thành nguồn vốn vô cùng to lớn.

Như vậy, khái niệm nguồn nhân lực có thể được hiểu như sau:

+ Theo nghĩa rộng: Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một địa phương được chuẩn bị ở một mức độ nào đó, có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế- xã hội của một đất nước. Với cách tiếp cận này, nguồn nhân lực như một bộ phận cấu thành các nguồn lực của quốc gia như nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính.

Nguồn nhân lực được nghiên cứu trên góc độ số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực. Các chỉ tiêu này có liên quan mật thiết với chỉ tiêu quy mô tốc độ và tăng dân số. Chất lượng nguồn nhân lực được nghiên cứu trên các khía cạnh về sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực phẩm chất,...

+ Theo nghĩa hẹp: Nguồn nhân lực là toàn bộ lực lượng lao động trong

nền kinh tế quốc dân hay còn gọi là dân số hoạt động kinh tế, nghĩa là bao gồm những người trong độ tuổi nhất định nào đó, có khả năng lao động, thực tế đang có việc làm và những người thất nghiệp.

Trong doanh nghiệp nguồn nhân lực là toàn bộ cán bộ công nhân viên bao gồm số lượng, chất lượng, tiềm năng hiện có và tiềm năng của đội ngũ người lao động, phù hợp và đáp ứng được yêu cầu của chiến lược phát triển doanh nghiệp trong một thời kỳ nhất định. Tiềm năng đó bao gồm tổng hòa tiềm năng về thể lực, trí lực và tâm lực của người lao động có thể đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ của doanh nghiệp.

Tóm lại: *Nguồn nhân lực là trình độlành nghề, là kiến thức và năng lựccủa toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế và xã hội trong cộng đồng.*

1.1.3. Chất lượng nguồn nhân lực

Định nghĩa về chất lượng "Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc" [*Từ điển tiếng Việt của Viện ngôn ngữ xuất bản năm 2003, 144*]

Chất lượng nguồn nhân lực biểu hiện ở thể lực, trí lực, tinh thần thái độ,động cơ, ý thức lao động, văn hoá lao động công nghiệp, phẩm chất tốt đẹp của người công dân đó là yêu nước, yêu Chủ nghĩa xã hội. Trong ba mặt: thể lực, trí lực, tinh thần thì thể lực là nền tảng, cơ sở để phát triển trí lực, là phương thức để chuyển tải khoa học kỹ thuật vào thực tiễn. Ý thức tinh thần đạo đức tác phong là yếu tố chi phối hiệu quả hoạt động chuyển hoá của trí lực thành thực tiễn. Trí tuệ là yếu tố có vai trò quan trọng hàng đầu của nguồn nhân lực bởi có nó con người mới có thể nghiên cứu sáng tạo và ứng dụng tiến bộ khoa học vào quá trình hoạt động sản xuất và cải tiến xã hội. Cụ thể: Thể lực của con người chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện của từng cá nhân cụ thể. Một cơ thể khỏe mạnh, thích

nghi với môi trường sống thì năng lượng do nó sinh ra sẽ đáp ứng yêu cầu của một hoạt động cụ thể nào đó. Thể lực có ý nghĩa quan trọng quyết định năng lực hoạt động của con người. Phải có thể lực con người mới có thể phát triển trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội. Sức khỏe là sự phát triển hài hòa của con người cả về thể chất và tinh thần. Sức khỏe cơ thể là sự cường tráng, năng lực lao động chân tay. Sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn. Hiến chương của Tổ chức Y tế thế giới đã nêu: "Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh tật hay thương tật". Sức khỏe vừa là mục đích, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao sức khỏe con người là một đòi hỏi hết sức chính đáng mà xã hội phải đảm bảo.

1.1.4. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Theo TS. Vũ Bá Thể thì nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng con người lao động (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý - xã hội) đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Nâng cao chất lượng NNL chính là sự tăng cường sức mạnh và kỹ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất và năng lực tinh thần của lực lượng lao động lên đến một trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trong một giai đoạn phát triển nhất định của một quốc gia, một doanh nghiệp. Do đó, chất lượng NNL chính là động lực trực tiếp cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Thông qua chất lượng NNL thể hiện rõ trình độ phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, chất lượng cuộc sống của dân cư hay mức độ văn minh của một xã hội.

Trong thời đại cách mạng khoa học công nghệ phát triển nhanh chóng,

quá trình toàn cầu hoá mở rộng đã đưa nền kinh tế thế giới bước vào giai đoạn quá độ từ nền kinh tế dựa trên cơ sở vật chất kỹ thuật là đại công nghiệp điện cơ khí hoá sang kinh tế dựa trên tri thức, hay còn gọi là nền kinh tế tri thức, trong đó tri thức là lực lượng sản xuất trực tiếp, thì việc nâng cao chất lượng NNL phải tiếp cận được kinh tế tri thức.

Nâng cao chất lượng NNL là đòi hỏi khách quan, mang tính quy luật, là nền tảng và động lực, là giải pháp đột phá trong tiến trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước hay thời kỳ tăng tốc phát triển của mỗi doanh nghiệp.

Nâng cao chất lượng NNL là tạo ra tiềm năng của con người thông qua đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và đào tạo lại, chăm sóc sức khoẻ về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng đó trong các hoạt động lao động thông qua việc tuyển dụng, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc (phương tiện lao động có hiệu quả và các chế độ chính sách hợp lý,...), môi trường văn hoá, xã hội kích thích động cơ, thái độ làm việc của NLĐ, để họ mang hết sức mình hoàn thành các chức trách, nhiệm vụ được giao. Để phát triển nhanh và bền vững, mỗi doanh nghiệp cần phải nâng cao chất lượng NNL và có chính sách phát huy tối đa NNL đó. Việc quản lý và sử dụng hợp lý NNL sau khi đã được đào tạo phù hợp với năng lực của mỗi cá nhân phục vụ cho các công việc cụ thể là nhân tố quyết định dẫn đến thành công của doanh nghiệp.

Nói một cách khái quát nhất, nâng cao chất lượng NNL chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện con người vì sự tiến bộ kinh tế - xã hội và sự hoàn thiện bản thân của mỗi con người

1.2. Nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

1.2.1. Nâng cao thể lực

Sức khỏe vừa là mục đích của phát triển, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển. Sức khỏe là sự phát triển hài hòa của con người cả về vật chất và tinh thần. Đó là sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần. Sức khỏe

cơ thể là sự cường tráng, là năng lực lao động chân tay và trí óc. Sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, là khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hành động thực tiễn.

Tổ chức Y tế thế giới (WHO) đã nêu ra định nghĩa: sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật.

Sức khỏe của đội ngũ cán bộ giảng viên chịu tác động của nhiều yếu tố: tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu, bao gồm các chỉ tiêu cơ bản về sức khỏe, các chỉ tiêu về bệnh tật và các điều kiện bảo vệ chăm sóc sức khỏe.

Sức khỏe vừa là mục đích, vừa là điều kiện của sự phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên, cho nên nhiệm vụ bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nâng cao chất lượng cuộc sống cho đội ngũ cán bộ giảng viên là một yêu cầu chính đáng mà xã hội quan tâm.

Để nâng cao trình độ thể chất, nâng cao chất lượng dịch vụ xã hội cần nâng cao thu nhập cho người lao động trên cơ sở tạo công ăn việc làm ổn định, bảo đảm công bằng xã hội tạo điều kiện cho các cán bộ giảng viên. Đồng thời không ngừng hoàn thiện và mở rộng hệ thống cơ sở y tế khám chữa bệnh nhất là vùng sâu vùng xa, bảo đảm số lượng y bác sỹ cần thiết. Thực hiện tốt các chương trình như: Y tế dự phòng và phòng chống dịch bệnh, chương trình phòng chống bệnh sốt rét, chương trình phòng chống suy dinh dưỡng cho trẻ em dưới 5 tuổi, chương trình chăm sóc cho phụ nữ có thai và kế hoạch hóa gia đình. Thực hiện chương trình nâng cao thể lực và tầm vóc người Việt Nam bằng giải pháp dinh dưỡng và thể dục thể thao.

1.2.2. Nâng cao trí lực

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của một cá nhân là toàn bộ những năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ - hành vi) về một lĩnh vực cụ thể nắm

vững được bởi một cá nhân, sự phối hợp những năng lực đó hợp thành tổng thể thống nhất cho phép thực hiện một số công việc hoặc hoạt động cụ thể cho một phạm vi nghề nghiệp nhất định.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của một vị trí làm việc hay của công việc là toàn bộ những năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ - hành vi) hợp thành một tổng thể thống nhất, cần thiết để có thể nắm vững một cấp độ việc làm nào đó, có ý nghĩa để có thể đảm nhiệm một vị trí, một công việc hay nghề nghiệp cụ thể. Năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ - hành vi) về một lĩnh vực cụ thể nắm vững được bởi một cá nhân, sự phối hợp những năng lực đó hợp thành tổng thể thống nhất.

Theo từ điển Giáo dục học thì trình độ chuyên môn nghiệp vụ là tổng số kiến thức và kỹ năng đã tiếp thu được trong quá trình học tập rèn luyện trong một chuyên ngành, một nghề nghiệp nhất định và được thể hiện bằng kết quả tham gia hoạt động thực tế trong ngành nghề đó. Năng suất, chất lượng và hiệu quả trong lao động là thước đo trình độ chuyên môn của mỗi người, chứ không chỉ có kiến thức và kỹ năng tiềm ẩn trong một người. Bởi vì trình độ chuyên môn cao nếu không có động cơ và mục đích trong sáng thúc đẩy và hướng dẫn thì khó đạt được kết quả tốt đẹp như mong muốn.

Vì vậy, *nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ* là nâng cao kiến thức cho một chuyên ngành, một nghề nghiệp nhất. Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ rất có ý nghĩa trong việc nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc. Nâng cao kiến thức là yếu tố cốt lõi của sự PTNNL, việc nâng cao kiến thức có thể được thực hiện bằng nhiều hình thức, trong đó chủ yếu là thông qua đào tạo.

Do vậy, để PTNNL thì tổ chức cần phải quan tâm đến việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người lao động.

Tiêu chí đánh giá trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nguồn nhân lực:

+ Nguồn nhân lực được đào tạo cơ bản và chuyên sâu đáp ứng được yêu cầu công việc.

+ Kinh nghiệm hữu ích được tích lũy qua quá trình làm việc trong tổ chức.

+ Khả năng sáng tạo nâng cao hiệu quả trong công việc.

+ Khả năng sử dụng kiến thức tổng hợp để xử lý, giải quyết các tình huống trong tổ chức.

+ Được trang bị đầy đủ kiến thức lý thuyết và kỹ năng thực hành phù hợp với tổ chức.

+ Luôn tự hoàn thiện bằng cách tìm tòi, học hỏi để bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao kiến thức của bản thân.

+ Khả năng cập nhật thường xuyên những kiến thức hữu ích cần chocông việc.

+ Khả năng về trình độ để hoàn thành bài thi từ các cuộc kiểm tra, sáthạch của tổ chức.

1.2.3. Nâng cao tâm lực

Nâng cao tâm lực nguồn nhân lực chính là nâng cao nhận thức của nguồn nhân lực, ở đây là đội ngũ cán bộ giảng viên về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của họ.

Phẩm chất chính trị đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ giảng viên được quy định tại Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16 tháng 4 năm 2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Điều lệ trường Đại học như sau:

Về phẩm chất chính trị: Chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, thi hành nhiệm vụ theo đúng quy định của pháp luật, không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào giảng dạy, giáo dục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm chỉnh sự điều động, phân công của tổ chức, có ý thức vì tập thể, phấn đấu vì lợi ích chung.

Về đạo đức nghề nghiệp: tâm huyết với nghề nghiệp, có ý thức giữ gìn danh dự, lương tâm nhà giáo, có tinh thần đoàn kết, thương yêu, giúp đỡ đồng nghiệp trong cuộc sống và công tác, có lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, đối xử hòa nhã với sinh viên, đồng nghiệp và cộng đồng.

Tận tụy với công việc, thực hiện đúng điều lệ, quy chế, nội quy của nhà trường và của ngành.

Công bằng trong giảng dạy và giáo dục, đánh giá đúng thực chất năng lực của người học, thực hành tiết kiệm, chống bệnh thành tích, chống tham nhũng lãng phí quan liêu.

Thực hiện phê bình và tự phê bình nghiêm túc, thường xuyên học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục đào tạo.

Về lối sống tác phong: sống có lý tưởng có mục đích có ý chí vượt khó vươn lên, có tinh thần phấn đấu liên tục với động cơ trong sáng và tư duy sáng tạo, thực hiện cần kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong công tác, học tập và làm việc theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh.

Có lối sống hòa nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc văn hóa dân tộc, thích ứng với sự tiến bộ của xã hội, biết ủng hộ khuyến khích những biểu hiện lối sống văn minh và phê phán những biểu hiện của lối sống lạc hậu, ích kỷ, cá nhân.

Có tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học, có thái độ văn minh lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học, giải quyết công việc khách quan tận tình, chu đáo.

Trang phục, trang sức khi thực hiện nhiệm vụ phải giản dị, gọn gàng, lịch sự, phù hợp với nghề dạy học, không gây phản cảm và sự chú ý của người khác.

Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp cùng nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ, đấu tranh ngăn chặn những hành vi vi phạm pháp luật và quy định nghề nghiệp. Quan hệ, đối xử đúng mực, gần gũi với nhân dân, phụ huynh học sinh, đồng nghiệp và người học. Xây dựng gia đình văn hóa, thương yêu, quý trọng lẫn nhau, biết quan tâm đến những người xung quan, thực hiện nếp sống văn hóa văn minh nơi công cộng.

Về gìn giữ, bảo vệ truyền thống đạo đức nhà giáo: không lợi dụng chức vụ quyền hạn để thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật, quy chế, quy định, không gây phiền hà đối với người học và nhân dân. Không gian lận, thiếu trung thực trong học tập, công tác, nghiên cứu khoa học và thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục.

Không trù dập, chèn ép và có thái độ thiên vị phân biệt đối xử, thành kiến người học, không tiếp tay, bao che cho những hành vi tiêu cực trong giảng dạy, học tập, rèn luyện của người học và đồng nghiệp.

Không xâm phạm thân thể, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người học, đồng nghiệp và người khác. Không làm ảnh hưởng đến công việc, sinh hoạt của đồng nghiệp và người khác.

Không gây bè phái cục bộ địa phương, làm mất đoàn kết trong tập thể và trong sinh hoạt cộng đồng.

Không được sử dụng bục giảng làm nơi tuyên truyền, phổ biến những nội dung trái với quan điểm, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước.

Không trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ, tự ý bỏ việc, không đi muộn, về sớm, bỏ giờ, bỏ việc, cắt xén dồn ép chương trình, vi phạm quy chế chuyên môn.

Không tổ chức, tham gia các hoạt động liên quan đến các tệ nạn xã hội như: cờ bạc, mại dâm, ma túy, mê tín dị đoan, văn hóa phẩm đồi trụy độc hại...

1.2.4. Đảm bảo về số lượng, hợp lý về cơ cấu

Cơ cấu nguồn nhân lực của một tổ chức là đề cập đến thành phần, tỷ trọng và vai trò của các bộ phận nguồn nhân lực trong tổ chức đó.

Cơ cấu nguồn nhân lực phải phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, mục tiêu của tổ chức có nghĩa là thành phần, tỷ trọng, vai trò của các bộ phận nguồn nhân lực đó phải xuất từ nhiệm vụ, mục tiêu của tổ chức. Để xác lập cơ cấu hợp lý thì cơ cấu này phải thường xuyên bám sát nhiệm vụ, mục tiêu phục vụ cho mục tiêu của tổ chức.

Sở dĩ như vậy, bởi vì cơ cấu nguồn nhân lực thực chất là phương tiện để thực hiện mục tiêu của tổ chức và cách thức, cho nên phải xuất phát từ mục tiêu của tổ chức để xác lập cơ cấu nguồn nhân lực. Cách xác lập cơ cấu nguồn nhân lực phải tùy theo quy mô, nhiệm vụ của các nội dung trong mục tiêu của tổ chức và cách thức, điều kiện để thực hiện quy mô các nhiệm vụ đó.

Cơ cấu nguồn nhân lực trong giáo dục đại học

Cơ cấu đội ngũ nguồn nhân lực trong giáo dục đào tạo bao gồm số: Cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên, chuyên viên kỹ thuật; số giáo viên, giảng viên các cấp, bậc học trong toàn ngành giáo dục đào tạo. Cơ cấu nguồn nhân lực giáo dục đào tạo được phản ánh qua các chỉ số % như:

- % Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng.
- % Trưởng khoa, Phó trưởng khoa.
- % Trường phòng, Phó phòng chức năng.
- % Các giảng viên, cán bộ nhân viên khác.

Trong cơ cấu giảng viên còn thể hiện cơ cấu giảng viên ở các môn học, các khoa được đào tạo trong trường Đại học. Cơ cấu nguồn nhân lực cần phù hợp với từng bộ môn, từng khoa trong trường Đại học.

Nhân viên kỹ thuật và nghiệp vụ: nhân viên thư viện, nhân viên phòng thực hành, tin học và nhiều loại hình nhân viên nghiệp vụ khác.

Cán bộ nghiên cứu tại các viện, trung tâm nghiên cứu.

Cơ cấu nguồn nhân lực trong trường đại học còn phản ánh qua tỷ lệ % giữa nam và nữ; tỷ lệ % tuổi đời trong công tác trong nghề nhiều hay ít.

Về cơ cấu trình độ nguồn nhân lực thể hiện ở % trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học là bao nhiêu trong tổng số lực lượng lao động trong toàn trường.

Cụ thể cơ cấu bộ máy tổ chức một trường đại học:

Bộ máy quản lý với chức năng, nhiệm vụ và để phù hợp với quy mô của nhà trường, bộ máy thể hiện và quy định trong quy chế tổ chức và hoạt động của nhà trường:

Bộ máy quản lý nhà trường:

+ Hội đồng trường

+ Ban giám hiệu.

+ Hội đồng khoa học và đào tạo.

+ Văn phòng và các phòng chức năng.

+ Các khoa, trung tâm và bộ môn trực thuộc trường.

Từ những loại hình cơ cấu đó cho ta thấy tỷ lệ % cơ cấu giữa các loại hình nhân lực cân đối hay không cân đối, phù hợp hay không phù hợp so với quy mô học sinh, sinh viên, sự phát triển của nhà trường.

Do đó, việc nghiên cứu cơ cấu nguồn nhân lực để xem xét % cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp hay không phù hợp là phải căn cứ vào quy mô đào tạo, sự phát triển của ngành giáo dục và đào tạo, của nhà trường trong mỗi thời kỳ nhất định. Sự PTNNL của nhà trường đòi hỏi vừa đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và sự phù hợp về cơ cấu nhân lực, có như vậy mới thúc đẩy sự nghiệp đào tạo của nhà trường, đáp ứng những yêu cầu đặt ra của sự phát triển kinh tế đất nước.

Cơ cấu hợp lý nguồn nhân lực

Cơ cấu tổ chức hợp lý đảm bảo các nguyên tắc:

Thứ nhất, tổ chức bộ máy quản lý gắn với phương hướng, mục đích của hệ thống. Phương hướng, mục đích của hệ thống quy định cách thức tổ chức bộ máy quản lý của hệ thống. Chính nó quy định các bộ phận hợp thành trong tổ chức cảu hệ thống. Chính vì thế tổ chức bộ máy quản lý phải gắn với mục tiêu và phương hướng hoạt động của hệ thống. Có gắn với mục tiêu và phương hướng thì bộ máy quản lý hoạt động mới hiệu quả .

Thứ hai, chuyên môn hoá và cân đối : Theo nguyên tắc này thì tổ chức bộ máy quản lý phải xác định rõ phạm vi, chức năng và nhiệm vụ của các bộ phận trong hệ thống và phải đảm bảo sự cân đối, loại trừ những chức năng, nhiệm vụ chồng chéo, trùng lặp, thiếu người chịu trách nhiệm rõ ràng. Mặt khác số lượng các cấp quản lý phải hợp lý để phù hợp với thực tế.

Thứ ba, cơ cấu linh hoạt và thích nghi với môi trường: Theo nguyên tắc này thì tổ chức bộ máy quản lý không được bảo thủ, trì trệ, quan liêu mà luôn phải linh hoạt, thích ứng với những thay đổi hay biến động của các yếu tố tác động. Tuy nhiên cần phải hiểu đúng sự thay đổi ở đây không phải là thay đổi toàn bộ mà đó chỉ là những biến đổi nhỏ trong cơ cấu để thích nghi với môi trường mới, để không bị môi trường đào thải. Sự linh hoạt được thể hiện trong việc thiết kế các bộ phận phù hợp với ít đầu mối trung gian, số lượng cấp quản lý phù hợp và đảm bảo cho mỗi bộ phận một mức độ tự do sáng tạo để đạt được hiệu quả cao nhất và phát triển được tài năng của cán bộ, công nhân viên chức trong từng bộ phận.

Nói như vậy không có nghĩa là cơ cấu tổ chức chịu sự chi phối của môi trường mà trong một chừng mực của sự thay đổi nó tác động vào môi trường theo những hướng nhất định phù hợp với mục đích của mình.

Thứ tư là phải bảo đảm tính hiệu quả quản lý: Hiệu quả và hiệu lực luôn là mục đích và mục tiêu tiến tới của bất kỳ tổ chức nào. Mỗi tổ chức luôn đặt ra cho mình những mục tiêu nhất định để đạt tới.

Những yêu cầu đối với cơ cấu tổ chức hợp lý:

Việc xây dựng và hoàn thiện cơ cấu tổ chức phải bảo đảm những yêu cầu sau:

- Tính mục tiêu: một cấu tổ chức được coi là có kết quả nếu thực sự trở thành công cụ hữu hiệu để thực hiện các mục tiêu của tổ chức.

- Tính tối ưu: Trong cơ cấu tổ chức có đầy đủ các phân hệ, bộ phận và con người (không thừa mà cũng không thiếu) để thực hiện các hoạt động cần thiết. Giữa các bộ phận và cấp tổ chức đều thiết lập được những mối quan hệ hợp lý với số cấp nhỏ nhất.

- Tính tin cậy: Cơ cấu tổ chức phải đảm bảo tính chính xác, kịp thời, đày đủ của tất cả thông tin được sử dụng trong tổ chức, nhờ đó đảm bảo phối hợp tốt các hoạt động và nhiệm vụ của tất cả các bộ phận trong tổ chức.

- Tính linh hoạt: Được coi là một hệ tĩnh cơ cấu tổ chức phải có khả năng thích ứng linh hoạt với bất kỳ tình huống nào xảy ra trong tổ chức cũng như ngoài môi trường.

- Tính hiệu quả: Cơ cấu tổ chức phải đảm bảo thực hiện những mục tiêu của tổ chức với chi phí thấp nhất

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

1.3.1. Quy hoạch nguồn nhân lực

Quy hoạch nguồn nhân lực là một quá trình dự báo, nghiên cứu, xác định nhu cầu nguồn nhân lực trong tổ chức, để từ đó đưa ra các chính sách, chương trình hành động cho tương lai đảm bảo cho tổ chức có đủ nhân lực với phẩm chất và kỹ năng phù hợp thực hiện các công việc, nhằm thực hiện mục tiêu của tổ chức đề ra.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải có tầm nhìn chiến lược, gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển kinh doanh của doanh nghiệp. Bởi mục tiêu cuối cùng của nó là nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất và thực hiện mục

tiêu của tổ chức. Để đảm bảo cho công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mang lại hiệu quả cao nhất chúng ta cần lên kế hoạch một cách cụ thể và chi tiết.

Quy hoạch nguồn nhân lực là cơ sở cho các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần tạo ra sự phối hợp nhịp nhàng trong chu trình thực hiện. Quy hoạch nguồn nhân lực cho phép nhìn nhận rõ các bộ phận hoạt động có ăn khớp với nhau không, đồng thời giải đáp cho doanh nghiệp những vấn đề như: nâng cao chất lượng NNL nhằm mục đích gì, hoạt động này hướng tới nhóm đối tượng cụ thể nào, nguồn nhân lực có phù hợp với chiến lược không, nguồn nhân lực có đảm bảo lợi thế cạnh tranh và duy trì được lâu dài lợi thế cạnh tranh đó hay không…

1.3.2. Tuyển dụng, sử dụng và đánh giá

Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp không phải là nguồn lực đóng mà chúng ta hoàn toàn có thể thu hút các nguồn nhân lực từ bên ngoài để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp thông qua tuyển dụng.

Tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp. Nói cách khác, tuyển dụng chính là quá trình cung cấp một yếu tố đầu vào đặc biệt cho doanh nghiệp, đó là yếu tố con người. Quá trình này bao gồm hai khâu cơ bản là thu hút, tìm kiếm và tuyển chọn nhân lực. Hai khâu này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, nếu thu hút, tìm kiếm tốt mới có điều kiện tuyển chọn nhân sự có chất lượng, đồng thời cũng làm tăng uy tín của quá trình tuyển dụng của doanh nghiệp và qua đó giúp cho việc thu hút, tìm kiếm được nhân tài nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Công tác tuyển dụng là yếu tố đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc nâng cao chất lượng NNL của mỗi tổ chức. Nếu công tác tuyển dụng

được thực hiện tốt thì sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức tốt; ngược lại, nếu việc tuyển dụng không được quan tâm đúng mức sẽ không lựa chọn được những người có đức, có tài vào làm việc. Việc tuyển dụng cần đảm bảo nguyên tắc như: phải căn cứ vào nhu cầu công việc để tuyển dụng; công tác tuyển dụng phải đảm bảo khách quan, công bằng; việc tuyển dụng phải thực hiện trên cơ sở xác định số lượng cần tuyển trong đó cần phân tích các vị trí, công việc để đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn khi tuyển dụng.

Việc bố trí sử dụng phải đảm bảo nguyên tắc là khi đưa ra các điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng cho vị trí nào thì phải bố trí đúng công việc đó; bởi vì khi bố trí nhân lực vào các chức danh, vị trí công tác phù hợp với trình độ đào tạo và khả năng của từng người theo hướng chuyên môn hóa sẽ tạo môi trường thuận lợi để họ có điều kiện phát huy sở trường, năng lực theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ đã được đào tạo, góp phần thúc đẩy sự phát triển của tổ chức.

Công tác đánh giá thực hiện công việc là một hoạt động quan trọng trong quản trị nhân lực. Nó đóng vai trò quan trọng trong quá trình khuyến khích người lao động làm việc ngày càng tốt hơn, bởi vì đánh giá thực hiện công việc giúp cho tổ chức đối sử công bằng đối với những lao động trong tổ chức, đồng thời cho tổ chức thấy được thành tích của người lao động, giúp người lao động có động lực làm việc tốt và cải biến hành vi theo hướng tốt hơn. Hầu hết các doanh nghiệp đều xây dựng cho mình một hệ thống đánh giá thực hiện công việc để có thể đánh giá được tình hình thực hiện công việc của nhân viên của mình. Những công ty nhỏ thì đánh giá thực hiện công việc một cách không chính thức thông qua sự đánh giá hàng ngày của giám sát viên, quản đốc phân xưởng với các nhân viên và sự đánh giá góp ý lẫn nhau giữa những người được đánh giá. Những công ty lớn thì đánh giá người

lao động qua những phương pháp tiên tiến như áp dụng chỉ số KPI (chỉ số đo lường hiệu suất công việc), xây dựng các biểu mẫu đánh giá thực hiện công việc rõ ràng và có sự đánh giá sát sao của người quản lý trực tiếp.

1.3.3. Chính sách đãi ngộ

Đãi ngộ nhân sự là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người lao động để người lao động có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của doanh nghiệp.

Chính sách đãi ngộ nhân sự được thực hiện qua hai hình thức cơ bản là đãi ngộ tài chính và đãi ngộ phi tài chính. Đãi ngộ tài chính trong doanh nghiệp là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính, bao gồm nhiều loại khác nhau như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, cổ phần... Đãi ngộ phi tài chính được thực hiện thông qua hai hình thức là đãi ngộ qua công việc và qua môi trường làm việc nhằm đáp ứng những nhu cầu đời sống tinh thần của người lao động ngày càng cao và đa dạng như niềm vui trong cuộc sống, sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người…

* Đãi ngộ nhân sự giúp tái sản xuất, nâng cao sức lao động.

Một chế độ đãi ngộ tốt phải tạo điều kiện cho người lao động tái sản xuất sức lao động. Sức lao động là công năng về thể lực, trí lực của người lao động. Trong quá trình lao động, công năng đó sẽ tiêu hao dần vào quá trình sản xuất (thể lực giảm sút, stress…). Đãi ngộ lúc này sẽ giữ vai trò khôi phục thậm chí nâng cao sức lao động của người lao động cả về phương diện thể lực và trí lực. Ví dụ: việc trả lương, thưởng phải đảm bảo cuộc sống đối với người lao động và gia đình, đảm bảo những nhu cầu tối thiểu trong cuộc sống của họ.

* Giữ chân và thu hút nhân tài cho doanh nghiệp

Trong bất kỳ tổ chức nào thì những người lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề cao đều đóng vị trí rất quan trọng. Tuy nhiên, người giỏi không có nghĩa là họ sẽ tận tâm với công việc, gắn bó với tổ chức. Nếu họ ra đi và chúng ta không tìm được ứng viên có năng lực tương đương thì đồng nghĩa với việc chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp giảm xuống. Trước khi nghĩ tới việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp, thì chúng ta cần phải giữ chân được những nhân lực có tay nghề, chuyên môn cao trong công việc. Chế độ đãi ngộ tốt sẽ giúp doanh nghiệp thực hiện được việc này, nó khiến cho người lao động gắn bó với doanh nghiệp. Có được chế độ đãi ngộ tốt chúng ta hoàn toàn có thể thu hút những nhân tài từ các nguồn bên ngoài, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

* Đãi ngộ nhân sự tạo động lực kích thích người lao đông nỗ lực hoàn thiện năng lực bản thân.

Nhu cầu của người lao động luôn vận động, phát sinh và không ngừng phát triển trong quá trình lao động, chúng tạo ra các động cơ làm việc khác nhau. Thông qua việc thỏa mãn nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần, đãi ngộ nhân sự tạo động lực kích thích người lao động làm việc. Để phát huy tốt nhất năng lực của mình, con người cần có sự trợ giúp và can thiệp của công nghệ. Trong thời đại mà “cuộc chiến chất xám” ngày càng khốc liệt thì nếu chính sách đãi ngộ tốt của tổ chức sẽ cung cấp những công cụ lao động hiện đại để giúp người lao động phát huy tốt nhất năng lực của mình.

1.3.4. Đào tạo nguồn nhân lực

Trí lực của nguồn nhân lực là tiêu chí quan trọng nhất trong các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Trí lực được biểu hiện thông qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp của nguồn nhân lực. Vì vậy, để nâng cao trí lực nguồn nhân lực, doanh nghiệp

cần phải thường xuyên thực hiện các chương trình đào tạo và đào tạo lại cho nguồn nhân lực.

Đào tạo và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động sẽ bảo đảm cho nguồn nhân lực của doanh nghiệp có thể thích ứng và theo sát kịp thời sự tiến hoá và phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ, đảm bảo cho doanh nghiệp có một lực lượng lao động giỏi, hoàn thành thắng lợi các mục tiêu. Trong môi trường doanh nghiệp, sức lao động - đặc biệt là lao động chất xám là một nguồn tài nguyên vô cùng quý giá, khẳng định vị thế của đơn vị trên thị trường. Đó là những tài năng của người lao động thể hiện qua trình độ lành nghề của họ trong hoạt động nghiên cứu và sản xuất kinh doanh để có thể đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao của nền sản xuất hiện đại và của sự tiến bộ khoa học cũng như để đảm bảo sản xuất - kinh doanh có hiệu quả nhất.

Bên cạnh đó, đào tạo và đào tạo lại còn giúp cho người lao động nâng cao trình độ văn hoá, mở mang kiến thức nâng cao năng lực phẩm chất của mình. Đồng thời còn giúp cho người lao động tự chăm sóc sức khoẻ cho mình một cách tốt hơn, có thái độ tích cực hơn trong lao động, góp phần ngày càng hoàn thiện nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

1.4.1. Các nhân tố bên trong

- Chủ trương của nhà trường đầu tư cho công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện nay tại các nhà trường là vấn đề luôn được ưu tiên hàng đầu. Bởi các cơ sở giáo dục thì phải có được trình độ đội ngũ giảng viên và nhân viên tốt thì mới có được cơ hội để nâng cao vị thế của mình. Các trường đại học và cao đẳng trong cả nước hiện nay luôn được báo động về công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của

mình, họ phải có được những người có trình độ và khả năng để có thể đạt được mục tiêu của mình.

Các chủ trương, chính sách đúng đắn của nhà trường cho việc bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực sẽ đem lại một tinh thần không ngừng học tập và vươn lên của cán bộ viên chức. Họ sẽ cố gắng phấn đấu để nâng cao trình độ của mình, cùng với tập thể họ sẽ cố gắng để nâng cao trình độ của mình lên, mang lại những hiệu quả thiết thực cho công tác đào tạo của nhà trường, thu hút sinh viên và dần dần nâng cao vị thế của nhà trường trong đào tạo.

Nếu như nhà trường nào không chú trọng đến công tác này thì sẽ bị thụt lùi, ở lại phía sau. Các giảng viên và nhân viên trong nhà trường sẽ không cố gắng để tự hoàn thiện mình, không có ý thức cố gắng phấn đấu vươn lên mang lại cho nhà trường những nhân tố tích cực. Các chủ trương, chính sách của nhà trường đóng vai trò sống còn trong quyết định sự thành công của công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bởi đây là một quá trình dài và đòi hỏi phải có sự đông tâm nhất trí giữa nhà trường với giảng viên và nhân viên.

- Chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các trường đại học.

Các nhà trường nếu như chỉ có chủ trương, chính sách nhưng không đi kèm với chiến lược nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì công tác này sẽ không đạt được hiệu quả như mong muốn. Các chiến lược của nhà trường phải mang tính thời kỳ, theo từng giai đoạn cụ thể và mục tiêu chiến lược cụ thể. Những chiến lược này phải đáp ứng được về mặt nội dung và hiệu quả. Các trường đại học cũng đề ra những chiến lược cụ thể nhằm mang lại sự hiệu quả cho công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các nhà quản trị hay ban lãnh đạo nhà trường phải đưa ra được các chiến lược cụ thể

trong từng giai đoạn phát triển của nhà trường, đồng thời đánh giá được tính hiệu quả do các chiến lược mình đưa ra nhằm có được những giải pháp cho các thời kỳ phát triển sau của nhà trường.

- Công tác bồi dưỡng giảng viên và nhân viên trong các trường đại học phải toàn diện.

Trong các trường đại học hiện nay công tác bồi dưỡng giảng viên và nhân viên luôn được tiến hành cùng với việc đặt ra các tiêu chí giúp họ đạt được những mục tiêu và phương hướng đề ra. Hiện nay, việc bồi dưỡng cho cán bộ dễ dẫn đến tình trạng họ đạt được những điều mà nhà trường đề ra nhưng chất lượng cuộc sống lại giảm do phải chăm lo nhiều thứ, không đủ kinh phí để trang trải các khoản. Điều này, dẫn đến tình trạng không nhiệt tình trong công việc. Công tác bồi dưỡng cho giảng viên và nhân viên trong trường đại học phải toàn diện ở chỗ trong quá trình xây dựng và phát triển của nhà trường phải đồng bộ giữa công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ với công tác lập kế hoạch. Việc lập kế hoạch sẽ giúp cho ban lãnh đạo đến một thời kỳ nhất định sẽ nhận định được công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đang được thực hiện như thế nào có mang lại hiệu quả hay không?

Nhà trường cần phối hợp các giải pháp mình đặt ra với những tiêu chí cụ thể để có thể mang lại những điều kiện tốt nhất cho cán bộ tích cực nâng cao năng lực của mình. Do vậy, trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhất thiết phải toàn diện và như thế mới đem lại những kết quả cụ thể đem lại tác động tích cực cho cán bộ giảng viên và nhân viên của nhà trường.

1.4.2. Các nhân tố bên ngoài

- Hợp tác quốc tế, phát triển nguồn lực giảng dạy trong các trường đại học Hợp tác quốc tế là vấn đề cốt lõi trong phát triển và liên kết đào tạo của nhà trường. Hiện nay, hợp tác quốc tế đưa đến một cơ hội mới cho các nhà

trường có định hướng liên kết và đào tạo. Các chương trình mà hợp tác quốc tế đưa đến thường là những chương trình có chất lượng cao từ nước ngoài. Những chương trình này rất đa dạng và có rất nhiều ngành nghề về kinh tế, thương mại… Các trường đại học trong những năm gần đây đã đẩy mạnh việc liên kết hợp tác quốc tế. Việc liên kết này có thể là giữa các trường đại học thông qua một số trường đại học tân tiến hàng đầu trên thế giới.

Cùng với việc liên kết với nhau thì việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng phải được đầu tư, đẩy mạnh. Khi xác định việc hợp tác đào tạo quốc tế thì mỗi nhà trường cần phải chuẩn bị tâm thế và xác định những mục tiêu cần đạt tới trong hợp tác quốc tế. Để tránh khỏi việc hợp tác và đào tạo quốc tế không mang lại hiệu quả cao, tốn nhiều chi phí nhà trường cũng cần phải nâng cao chất lượng của giảng viên và nhân viên phục vụ cho chương trình tiên tiến này. Do vậy, hợp tác quốc tế là cơ hội nhưng cũng là thách thức đối với bất kỳ trường đại học nào, để chương trình này thật sự mang lại hiệu quả thì nhà trường cần phải có hướng và kế hoạch cụ thể cả về chi phí, chất lượng đội ngũ.

- Các chính sách của nhà nước đối với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Nhà nước ta trong suốt quá trình phát triển của mình đã luôn chú ý đến việc xây dựng và bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các chính sách đưa ra đều giúp cho người lao động ở những thành phần khác nhau của nền kinh tế hướng tới những mục tiêu cần phải đạt được trong công tác. Hàng năm, những lễ tuyên dương đều được nhà nước tổ chức nhằm tuyên dương những cá nhân và tập thể có thành tích lao động cao, đạt được nhiều thành quả trong công tác. Mang lại những hiệu quả thiết thực cho xã hội.

Hơn nữa, do được nhà nước chú trọng trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nên các cán bộ làm ở trong các tập thể là nhà nước hay

cá nhân đều được chọn lọc để đưa đi học tập nước ngoài. Khi về nhà đóng góp công sức và những gì mình đã học tập được để cống hiến cho nước nhà.

Đây là một trong những hướng để nhà nước ta phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đã mang lại những hiệu quả thiết thực.

- Yếu tố kinh tế thị trường

Trong những năm vừa qua nền kinh tế thị trường luôn thay đổi và có nhiều sự biến động, đó là do sự tương tác giữa các nền kinh tế với nhau trên thế giới. Những yếu tố này cũng ảnh hưởng đến nền kinh tế của nước ta. Việc phát triển được nền kinh tế thị trường hay không cũng ảnh hưởng không nhỏ đến việc đầu tư cho công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đây là yếu tố không nhỏ ảnh hưởng đến công tác này, bởi đời sống của tất cả các cán bộ viên chức đều thông qua sự phát triển của yếu tố kinh tế thị trường. Nếu nền kinh tế ổn định mang lại sự yên tâm trong công tác cho từng người lao động thì họ sẽ yên tâm để công tác mang lại những thành quả trong lao động của mình.

Nền kinh tế thị trường của nước ta luôn sôi động, nhà nước đã luôn cố gắng và duy trì để mang lại sự bình ổn và phát triển bền vững cho nền kinh tế.

Điều này mang lại sự phát triển của tất cả các thành phần kinh tế, và đồng thời cũng tác động trực tiếp lên việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các công ty, đơn vị.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số trường đại học và bài học kinh nghiệm cho Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của một số trường đại học

1.5.1.1. Trường đại học Sư phạm Thái Nguyên

Trường đại học Sư phạm Thái Nguyên là một trong những lá cờ đầu

trong đào tạo của Đại học Thái Nguyên và trong ngành giáo dục. Nơi đây đào tạo ra những cử nhân là giáo viên ở các môn, các chuyên ngành đào tạo. Là một trong những trường đi tiên phong về đổi mới và nâng cao cách thức giảng dạy đã đào tạo ra nhiều giáo viên có kiến thức và kỹ năng cao. Với tổng số giảng viên là 392 người trong đó có 01 Giáo sư, 18 Phó Giáo sư, 76 Tiến sỹ, 226 Thạc sỹ và 71 cử nhân đại học. Nhà trường đã luôn thúc đẩy các cán bộ học tập và nâng cao trình độ của mình, tự bồi dưỡng năng lực của bản thân. Nơi đây đã sản sinh ra nhiều những giáo viên có chất lượng, mang tới cho ngành giáo dục những người thầy tâm huyết. Đạt được những thành tựu như vậy là do có sự cố gắng và nỗ lực của toàn thể Ban giám hiệu và cán bộ giáo viên và nhân viên của nhà trường. Tuy nhiên trong những năm tới nhà trường cũng cần thúc đẩy hơn nữa các giảng viên và nhân viên của mình trong học tập và nâng cao trình độ, để có thể đáp ứng tốt các yêu cầu, mục tiêu của nhà trường.

1.5.1.2. Đại học Y Dược Thái Nguyên

Trường Đại học Y dược Thái Nguyên đã trải qua hơn 40 năm xây dựng và phát triển là một trường có cơ sở lớn về nhân lực và y tế với đội ngũ giảng dạy và nghiên cứu ở trình độ cao. Đồng thời nhà trường có cơ sở vật chất đồng bộ để làm tiền đề vững chắc, có khả năng hội nhập với các nước trong khu vực và trên thế giới. Với mục tiêu chăm sóc sức khỏe cho nhân dân trong tỉnh Thái Nguyên và các tỉnh miền núi phía Bắc, nhà trường đã từng bước xây dựng và PTNNL của mình để đáp ứng mục tiêu này. Hiện nay, nhà trường có 7 Phó giáo sư và 20 Tiến sỹ. Trường luôn chú trọng trong phát triển đội ngũ, bồi dưỡng những cán bộ có trình độ chuyên sâu, hàng năm cử hơn 20 cán bộ đi học nghiên cứu sinh tại nước ngoài.

Đi kèm với đẩy mạnh nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là công tác đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất

lượng đào tạo, đồng thời xây dựng kế hoạch phát triển trường theo hướng đa ngành. Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, tạo mọi điều kiện để cán bộ tham gia nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Ứng dụng các kết quả nghiên cứu vào giải quyết các vấn đề thực tiễn. Tăng cường đẩy mạnh quan hệ với các tổ chức chính phủ, phi chính phủ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Với những kinh nghiệm và thành tựu đạt được nhà trường đã đưa trường thành một cơ sở mạnh về đào tạo của toàn Đại học Thái Nguyên và các tỉnh miền Bắc.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

Các trường đại học của Việt Nam và các trường ở Đại học Thái Nguyên đã có thực tiễn phát triển trong rất nhiều năm và kinh nghiệm. Vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đã luôn được các trường đề cao, mang lại những thành tựu và kết quả đáng kể cho nhà trường từ vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh nhận thức được vấn đề về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần rất nhiều thời gian và tâm huyết. Do vậy muốn làm tốt điều này nhà trường phải có những mục tiêu và chiến lược cụ thể trong từng thời kỳ, giai đoạn. Trong những thời kỳ này nhà trường phải đánh giá được những kết quả đạt được và có những giải pháp, kế hoạch cho thời kỳ tiếp theo. Bởi không phải nhà trường nào cũng thành công khi thực hiện công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bởi vậy Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh nhận thức và rút ra được kinh nghiệm từ các trường có tên tuổi. Nên công tác đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được nhà trường triển khai và thực hiện một cách có hiệu quả.

Từ thực tiễn của các nhà trường trường Đại học Kinh tế và Quản trị

Kinh doanh cũng nhận thức được rằng muốn nâng cao được chất lượng nguồn lực thì công tác khác cũng phải được nhà trường làm tốt. Công tác đảm bảo ổn định đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ giảng viên và nhân viên cũng phải được hoàn thiện.

Do vậy, nhà trường muốn công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình đạt được những hiệu quả nhất định thì phải phối hợp tốt với các giải pháp nêu trên để công tác này được hoàn thiện và mang lại những hiệu quả nhấtđịnh cho cán bộ viên chức của nhà trường.

Tiểu kết chương 1

Chương 1 trình bày cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong giáo dục đại học. Tác giả đã trình bày những khái niệm cơ bản về: nhân lực, nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, cơ cấu nguồn nhân lực trong trường đại học, cơ cấu hợp lý nguồn nhân lực trong trường đại học.

Từ những khái niệm đó, tác giả đã nêu được những đặc điểm và vai trò của nguồn nhân lực trong trường đại học. Đồng thời tác giả đã trình bày những nội dung của nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong giáo dục đại học: phát triển về thể lực, tâm lực, trí lực, kỹ năng, tạo động lực thúc đẩy nguồn nhân lực, quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực…

Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong giáo dục đại học bao gồm các nhân tố bên trong và nhân tố bên ngoài. Nghiên cứu kinh nghiệm từ một số trường đại học tác giả đã rút ra được bài học kinh nghiệm cho trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên.

Muốn phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên thì trước hết phải có những đánh giá đúng đắn, hợp lý và khách quan, từ đó mới có thể thấy rõ điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ cán bộ giảng viên và những thành tựu cũng như hạn chế trong công tác phát triển. Sau khi đánh giá được chính xác những điều này lại rất cần có những quy định, chính sách quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng hợp lý để cán bộ giảng viên không ngừng được nâng cao về số lượng, đảm bảo về chất lượng đáp ứng với mục tiêu của nhà trường trong giai đoạn mới.

Chương 2
THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH THÁI NGUYÊN

2.1. Giới thiệu khái quát về Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

2.1.1. Sơ lược về Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

Ngày 02 tháng 8 năm 2004 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 136/2004/QĐ-TTg thành lập Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh trên cơ sở sáp nhập Khoa Kinh tế Nông nghiệp thuộc Trường Đại học Nông lâm và Khoa Kinh tế Công nghiệp thuộc trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp. Sứ mệnh của Trường được xác định là đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học và trên đại học với chất lượng cao; nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế trong các lĩnh vực kinh tế, kinh doanh và quản lý nhằm phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt ở vùng núi trung du Bắc bộ.

Khi mới thành lập, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh có 3 khoa, 4 đơn vị chức năng (các phòng) với 2 tổ chức đoàn thể là Công đoàn và Đoàn thanh niên. Qua hơn 10 năm xây dựng và phát triển Nhà trường, đến nay đã có 9 đơn vị chức năng (các phòng và Trung tâm Thông tin – Thư viện), 7 khoa, 9 đơn vị hỗ trợ đào tạo nghiên cứu (các trung tâm) và 4 tổ chức đoàn thể (thêm Hội Sinh viên và Hội Cựu chiến binh). Khi mới thành lập, tổng số cán bộ viên chức của Nhà trường là 129 người, trong đó có 97 giảng viên và 32 cán bộ phục vụ. Đến nay Nhà trường đã có 497 cán bộ viên chức với 349 giảng viên, trong đó có 01 Giáo sư,07 Phó giáo sư, 27 Tiến sĩ các ngành và 178 Thạc sĩ.

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh với sứ mạng đào tạo

nguồn nhân lực trình độ đại học và trên đại học với chất lượng cao, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế trong các lĩnh vực kinh tế, kinh doanh và quản lý nhằm phục vụ cho sự nghiệp kinh tế - xã hội, đặc biệt ở vùng núi và trung du Bắc bộ. Quy mô sinh viên hiện nay của Nhà trường là 11.366 sinh viên. Công nghệ đào tạo hệ chính quy theo học chế tín chỉ đã đi vào nề nếp, sinh viên đã chủ động, tự giác trong học tập. Quy mô đào tạo trình đọ thạc sĩ ngày càng đượng mở rộng đặc biệt đối với chuyên ngành Quản lý kinh tế và Quản trị kinh doanh.

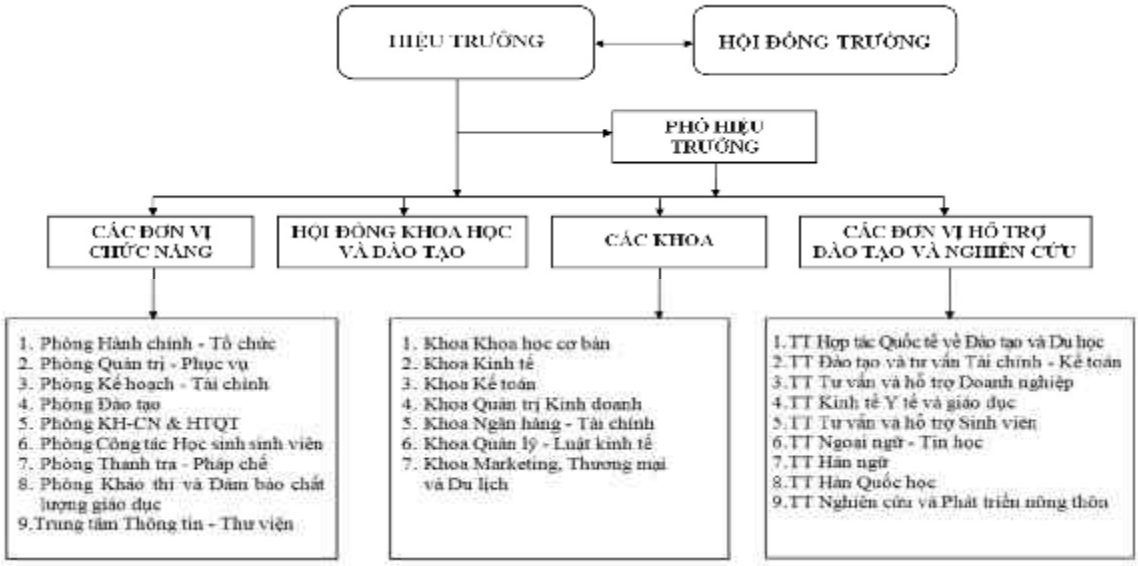
Hoạt động theo mô hình cơ sở giáo dục đại học thành viên thuộc Đại học Thái Nguyên, có tính tự chủ và trách nhiệm xã hội cao, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh có rất nhiều cơ hội phát triển với mục tiêu chất lượng cao, đẳng cấp quốc tế.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức của Nhà trường

2.1.2.1. Cơ cấu tổ chức

Sơ đồ bộ máy, cơ cấu tổ chức bộ được thể hiện qua sơ đồ 2.1 dưới đây:

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức quản lý của Trường



(Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức, Trường ĐH KT&QTKD)

Các khoa chuyên môn và các phòng ban đảm nhiệm những công việc và nghiệp vụ khác nhau, mỗi bộ phận có một chức năng riêng cấu thành nên cơ cấu tổ chức đảm bảo các hoạt động của nhà trường.

2.1.2.2. Vị trí, chức năng, quyền hạn của từng khoa, phòng ban chính của nhà trường

Mỗi phòng khoa đảm nhiệm những nhiệm vụ khác nhau nhưng lại cùng với nhau hoàn thành các công việc trong đào tạo cũng như phục vụ của nhàtrường, nếu không đảm bảo tốt thì chất lượng đào tạo của nhà trường sẽ không được nâng lên. Do đó, vị trí, chức năng và quyền hạn của từng khoa, phòng sẽ phải được thể hiện cụ thể, rõ ràng.

- Các khoa chuyên môn:

+ Vị trí: Các khoa chuyên môn là nòng cốt cơ bản của nhà trường trong việc giáo dục và đào tạo. Đóng vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng giảng dạy của nhà trường.

+ Chức năng

Các khoa chính đào tạo về chuyên ngành như khoa Kinh tế, Khoa Kế toán Khoa Quản trị Kinh doanh, Khoa Ngân hàng – Tài chính, Khoa Quản lý - Luật kinh tế, Khoa Marketing, TM&DL có chức năng đào tạo theo lịch giảng dạy của nhà trường. Hàng kỳ tổng hợp điểm và báo cáo số liệu lên cho nhà trường.

Các khoa chính là cầu nối giữa các cán bộ trong nhà trường với các em sinh viên, giúp các sinh viên có sinh hoạt tập thể theo từng khoa, lớp. Mang lại môi trường hoạt động lành mạnh cho các em. Các khoa còn có chức năng giải đáp tất cả những thắc mắc cho tất cả các em sinh viên, giúp đỡ các em trong quá trình học tập của mình.

+ Quyền hạn:

Các khoa chức năng ngoài nhiệm vụ giảng dạy và đào tạo theo lịch đào

tạo của nhà trường còn có quyền thông báo, phối hợp cùng với các phòng ban chức năng để có những giải pháp xử lý với những sinh viên chưa hoàn thành các nhiệm vụ trong học tập cũng như về ý thức đạo đức.

Đồng thời việc giảng dạy và học tập tại các khoa luôn được đặt lên hàngđầu, nên chất lượng của từng giờ giảng phải được các khoa quản lý theo các tiêu chí đánh giá chung của nhà trường. Ban lãnh đạo khoa có thể xem xét và quản lý để chất lượng giảng dạy của nhà trường cũng được nâng lên. Nếu những giáo viên nào không chuẩn bị bài làm ảnh hưởng đến chất lượng giảngdạy, hay có tư cách đạo đức không thích hợp để đứng lớp thì ban lãnh đạo khoa có thể có những giải pháp xử lý riêng tùy vào từng trường hợp cụ thể.

- Các phòng ban:

Phòng Công tác Học sinh Sinh viên

+ Vị trí: Phòng công tác học sinh, sinh viên là phòng gắn kết liên quan trực tiếp đến các chế độ và quyền lợi của sinh viên trong nhà trường. Đối với một nhà trường đây là đầu mối để triển khai thực hiện các kế hoạch chungđến sinh viên.

+ Chức năng: Nhiệm vụ của phòng là thực hiện các chế độ và quản lý quá trình học tập cho sinh viên, do vậy phòng phải thực hiện các chức năng của mình liên quan đến nhiệm vụ này. Hàng năm cùng với nhà trường giúp giải đáp những thắc mắc và vướng mắc của sinh viên, phối hợp với các phòng ban khác lên lịch hoạt động của sinh viên trong từng thời kỳ. Thực hiện tốt các chế độ khen thưởng cho sinh viên, khi sinh viên có vấn đề gì thông qua các phòng ban của nhà trường giúp đỡ sinh viên đó trong điều kiện có thể.

+ Quyền hạn: Đối với phòng ban liên quan trực tiếp đến sinh viên, ngoài việc giúp đỡ và cùng phối hợp, tùy theo từng điều kiện hoàn cảnh có thể cùng với nhà trường giải quyết những vấn đề của sinh viên.

Chỉ đạo tổ chức các hoạt động cho sinh viên, cùng với sinh viên gắn kết

với nhà trường, để đẩy mạnh các phong trào.

Phòng Đào tạo

+ Vị trí: Phòng đào tạo là nơi để nhà trường thông qua đó lên lịch kế hoạch giảng dạy và học tập cho giảng viên và sinh viên. Đây là phòng ban quan trọng giúp cho sự hoạt động và phát triển của nhà trường.

+ Chức năng: Phòng đào tạo dựa vào nguồn nhân lực và kế hoạch học tập của nhà trường để đưa ra lịch hoạt động và giảng dạy cho các giảng viên và sinh viên.

Là nơi liên kết các hoạt động giữa sinh viên trong trường, ngoài trường và các cơ sở đào tạo trong và ngoài trường. Nên các thời khóa biểu đưa ra nhằm làm cho công tác đào tạo được diễn ra một cách trôi chảy.

+ Quyền hạn:

Phòng đào tạo dựa vào các kết quả của sinh viên để xem sinh viên nào quá yếu không đủ điều kiện để có thể tiếp tục theo học, sẽ có các giải pháp nhằm nhắc nhở, động viên. Nếu như những sinh viên nào không chịu cố gắng trong học tập phòng đào tạo sẽ có quyền dừng học đối với sinh viên này.

Các lịch giảng dạy và hoạt động của cán bộ giảng viên được phòng đào tạo làm và thông báo đến cho các cán bộ, sau đó phòng đào tạo có trách nhiệm kiểm tra tổng hợp xem có các giảng viên đã làm đúng hay chưa. Nếu chưa đúng thì phòng đào tạo có thể nhắc nhở cho đúng với lịch trình đào tạo mà mình đưa ra.

Trung tâm Thông tin Thư viện

+ Vị trí: Trung tâm Thông tin - Thư viện là nơi để các sinh viên tham gia và hỏi, tham khảo tài liệu giáo trình liên quan đến môn học. Ngoài ra các sinh viên còn có thể tự học tại các phòng học của nhà trường. Với thư viện nhà trường được mở rộng đã tạo nên cho sinh viên những không gian học tích cực.

+ Chức năng: Trung tâm Thông tin - Thư viện phục vụ cho các sinh viên trong vấn đề học liệu và cung cấp giảng đường tự học cho các em, với những tiện ích học tập giúp phục vụ tốt cho các môn học.

Ngoài ra còn là nơi để các cán bộ viên chức của nhà trường tiếp xúc và học tập, cũng như tìm kiếm các tài liệu liên quan đến chuyên ngành của mình. Cùng với việc nâng cao chất lượng trong đào tạo và phục vụ đào tạo thì đây là nơi cung cấp những tài liệu cần thiết cho việc nâng cao và phát triển trình độ của cán bộ trong nhà trường.

+ Quyền hạn: Trung tâm Thông tin - Thư viện phục vụ trong việc tìm kiếm tài liệu cho các em sinh viên, cùng với các em sinh viên tạo nên môitrường học tập lành mạnh trong nhà trường. Tuy nhiên, đối với những trường hợp các em sinh viên hoặc các học viên không có ý thức giữ gìn đối với tài sản của nhà trường thì phòng có thể thông báo hoặc có những giải pháp cùng với các bộ phận khác có các giải pháp cảnh cáo đối với những trường hợp này, giúp cho không ảnh hưởng đến các sinh viên khác.

Phòng Kế hoạch - Tài chính

+ Vị trí: Là nơi quản lý các hoạt động thu chi về tài chính của nhà trường đảm bảo về mặt quyền lợi cho các cán bộ và các em sinh viên.

+ Chức năng: Thực hiện và đảm bảo về mặt quyền lợi cho cán bộ viên chức trong nhà trường, thanh toán các khoản như lương và các khoản phúc lợi khác.

Quản lý toàn bộ về mặt tài chính của nhà trường, giúp cho thực hiện việc quyết toán ngân sách và đáp ứng những yêu cầu về mặt thủ tục hành chính đối với các khoản chi thường xuyên của nhà trường. Tuy không trực tiếp phục vụ cho công tác đào tạo của nhà trường, nhưng đây lại là một phòng ban quan trọng trong việc giải quyết chế độ, chính sách đối với cán bộ công nhân viên và các em sinh viên trong trường.

+ Quyền hạn: Có quyền đòi hỏi, yêu cầu các hồ sơ chứng từ cho đầy đủ và các hồ sơ liên quan để hợp lý với quy chế của nhà trường.

Trung tâm Hợp tác quốc tế về Đào tạo và Du học

+ Vị trí: Là nơi để thực hiện các hoạt động liên quan đến hợp tác quốc tế của nhà trường, mang lại cho nhà trường những lợi ích từ hợp tác và đào tạo quốc tế.

+ Chức năng: Trung tâm hợp tác và đào tạo quốc tế là nơi cung cấp cho sinh viên các chương trình về liên kết đào tạo, các chương trình về học tập tại nước ngoài.

Quản lý các chương trình về đào tạo quốc tế của nhà trường, mang lại cho nhà trường những môn học và ngành học tiên tiến. Tất cả những thắc mắccủa các em sinh viên sẽ được giải đáp và mang lại những tiết học bổ ích trong và ngoài chương trình cho các em.

+ Quyền hạn: Bởi đây là nơi trung tâm tập trung về liên kết và đào tạo quốc tế của nhà trường nên được quyền tham vấn cho nhà trường về tính hợp lý của những chương trình đang thực hiện và đào tạo. Ngoài ra, còn có thể nghiên cứu các chương trình mới cho nhà trường để thu hút các em sinh viên hơn.

2.1.2.3. Mối quan hệ giữa các khoa, phòng trong phối hợp đào tạo và nghiên cứu khoa học

Các khoa và phòng ban có mối quan hệ trực tiếp và chặt chẽ với nhau về liên kết và đào tạo quốc tế cho sinh viên và học viên trong nhà trường. Tất cảđều là những mắt xích trong một tổng thể của nhà trường, do vậy việc liên kết với nhau trong các công việc chung đóng vai trò quan trọng.

Việc đào tạo và nghiên cứu khoa học luôn là hai trọng tâm chủ yếu của nhà trường, có đào tạo và nghiên cứu khoa học tốt thì mới có thể đưa nhà trường đi lên, đồng thời chất lượng nguồn nhân lực cũng được nâng cao.

Nếu chỉ một khoa hoặc phòng ban không làm việc, hay làm việc không

hiệu quả thì sẽ làm cho công tác đào tạo của nhà trường đi xuống, các công việc liên quan đến đào tạo sẽ không được giải quyết. Gây nên sự trì trệ trong hệ thống và sự phát triển chung. Do vậy, công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong nhà trường nhất thiết phải đề cao tính hiệu quả trong công tác, mang lại sự hài lòng cho các em sinh viên và các học viên trong trường.

2.1.3. Mục tiêu, chiến lược phát triển của trường

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh trải qua hơn 10 năm xây dựng và phát triển đã đóng góp cho đất nước nguồn lực lao động có chất lượng, mang lại những cuộc sống đầy đủ cả về vật chất lẫn tinh thần cho cán bộ viên chức của nhà trường. Để làm được điều đó, nhà trường đã tập trung PTNNL có chất lượng cao, đảm bảo được các mục tiêu trong ngắn hạn và dài hạn của mình.

Với mục tiêu phát triển là tập trung đầu tư nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp và khả năng sử dụng ngoại ngữ và tin học của giảng viên và nhân viên là chìa khóa của sự phát triển bền vững.

Xây dựng một môi trường giáo dục, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ tiên tiến và chuyên nghiệp cho sinh viên và học viên trong toàn trường. Đảm bảo sau khi tốt nghiệp người học có đủ năng lực để áp dụng những kiến thức và kỹ năng đã học để vận dụng sáng tạo và giải quyết các yêu cầu của thực tiễn.

Với việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học và sau đại học nhằmđáp ứng chuẩn trong nước và quốc tế. Đồng thời tổ chức phối hợp nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ trong và ngoài nước trên các lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ giúp phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế- xã hội của đất nước đặc biệt là các tỉnh trung du và miền núi phía Bắc. Đến năm 2020 đội ngũ giảng viên và sinh viên của nhà trường sẽ tiếp cận được tiêu chuẩn của nền giáo dục, khoa học và công nghệ của các nước tiên tiến. Đưa

nhà trường thành trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học chuyển giao công nghệ có uy tín trong nước và khu vực. Đến năm 2030 nhà trường sẽ trở thành một trong những trường đại học kỹ thuật có nhiều lĩnh vực ngang tầm với các trường đại học tiên tiến trên thế giới.

2.1.4. Quy mô nguồn nhân lực

Hiện tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh có tổng số nhân sự là 489 người gồm cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên phục vụ các phòng chức năng, trong đó có 354 giảng viên đang trực tiếp giảng dạy.

Bảng 2.1. Số lượng giảng viên và nhân viên giai đoạn 2013-2016

Năm học	**2013-2014**	**2014-2015**	**2015-2016**
Giảng viên	344	355	354
Cán bộ phục vụ giảng dạy	145	146	143
Tổng	489	501	497

(Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức, trường Trường ĐH KT&QTKD)

**** Những mặt mạnh***

Tình hình chính trị, tư tưởng trong nhà trường ổn định, đoàn kết nội bộđược giữ vững. Cán bộ, nhân viên trong nhà trường luôn đoàn kết và tích cực học hỏi lẫn nhau vì thế Nhà trường luôn hoàn thành tốt các nhiệm vụ đề ra trong năm học.

Nhà trường luôn làm tốt các công tác giáo dục tư tưởng, chính trị, đạo đức trong cán bộ giảng viên. Nhà trường luôn đề ra các mục tiêu cụ thể cho từng cán bộ, thông qua các chi bộ hàng năm đánh giá xem cá nhân đó có hoàn thành nhiệm vụ hay không, đây cũng là một hình thức để động viên và khuyến khích kịp thời tới từng cá nhân. Cơ sở vật chất ngày càng được bổ sung, hoàn thiện ngày càng đáp ứng được yêu cầu trong công tác dạy và học, công tác phục vụ của nhà trường qua đó nâng cao chất lượng đào tạo.

Nhà trường rất quan tâm , tạo điều kiện cho các giảng viên và nhân viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, số lượng giảng viên và nhân viên có trình độ thạc sỹ trở lên tăng ngày càng nhanh do vậy đã đáp ứng được yêu cầu của các chương trình đào tạo đề ra.

Đội ngũ giáo viên ở nhà trường trẻ khá đa dạng về ngành nghề, phân bố ở các khoa đáp ứng được yêu cầu của công tác giảng dạy theo mục tiêu đào tạo của nhà trường. Đội ngũ nhân viên phục vụ công tác đào tạo của nhà trường luôn được tuyển chọn kỹ lưỡng về khả năng làm việc cũng như sự nhiệt tình trong công tác phục vụ đào tạo.

Chế độ chính sách của các giảng viên và nhân viên trong nhà trường cơ bản đúng với quy định của Nhà nước. Tuy nhiên, nhà trường cũng ưu tiên đối với giảng viên dựa vào khối lượng và chất lượng tham gia trong công tác giảng dạy.

Số lượng giảng viên cơ hữu chiếm đa số so với ít giảng viên thỉnh giảng tạo ra sự thuận lợi trong việc bố trí ổn định các kế hoạch giảng dạy của nhà trường. Đồng thời công tác quy hoạch tốt nên đội ngũ giáo viên nhà trường đồng bộ và có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm.

**** Những mặt yếu***

Cơ sở vật chất đã từng bước được bổ sung, hoàn thiện nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế của giảng viên và cán bộ nhân viên của nhà trường.

Nhìn chung thu nhập của giảng viên trẻ và đội ngũ nhân viên còn thấp tuy nhà trường đã có một số khoản hỗ trợ thêm nhưng với mức lương hiện tại nhiều giảng viên trẻ và cán bộ phục vụ đào tạo chưa thể chuyên tâm.Vì thế ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng công tác phục vụ đào tạo của nhà trường.

Công tác kiểm tra, đánh giá còn chưa xây dựng được chuẩn đánh giá giảng dạy, đồng thời công tác thi đua khen thưởng còn chưa tạo được sự hấp dẫn và hưởng ứng nhiệt tình từ phía đội ngũ giáo viên.

2.1.5. Chất lượng nguồn nhân lực

2.1.5.1. Về trình độ được đào tạo

Trình độ của đội ngũ giảng viên và nhân viên phục vụ có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng giảng dạy và chất lượng đào tạo của nhà trường. Do đó muốn nâng cao chất lượng đào tạo thì phải quan tâm tới việc bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên và nhân viên phục vụ. Đối với Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh trình độ của đội ngũ giảng viên và nhân viên phục vụ cần phải được nâng cao để phù hợp với mục tiêu và chiến lược phát triển của nhà trường.

Bảng 2.2: Thống kê trình độ chuyên môn của cán bộ viên chức và người lao động Nhà trường

Học hàm, học vị	**Năm 2014-2015**	**Năm 2014-2015**	**Năm 2015-2016**
Giáo sư	0	0	1
Phó Giáo sư	6	6	7
Tiến sỹ	23	25	29
Thạc sĩ	218	263	276
Đại học	206	175	156
Trình độ khác	36	32	28
Tổng cộng	**489**	**501**	**497**

(Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức, trường Trường ĐH KT&QTKD)

2.1.5.2. Về phẩm chất đội ngũ

Phẩm chất chính trị: Theo thống kê của phòng Hành chính tổ chức đa số giảng viên và nhân viên của nhà trường được đào tạo qua các trường đại học chính quy đúng với các chuyên ngành mà nhà trường đào tạo. Số giảng viên và nhân viên có kinh nghiệm và tuổi đời trên 30 chiếm tỉ lệ khá đông, họ là những người có nhận thức khá sâu sắc về giá trị cũng như những thành quả của đất nước trải qua trong những năm đổi mới. Theo nhận xét của Đảng ủy

nhà trường và Ban giám đốc Đại học Thái Nguyên hầu hết các giảng viên và nhân viên trong nhà trường đều có phẩm chất chính trị vững vàng, tuyệt đối tin vào sự lãnh đạo của Đảng, chấp hành nghiêm chỉnh những chủ trương đường lối chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Hiện tại đảng bộ nhà trường có 326 đảng viên sinh hoạt tại 18 chi bộ trực thuộc nhà trường.

2.1.5.3. Về chất lượng giảng dạy và phục vụ đào tạo

Hàng năm nhà trường dựa vào kết quả đánh giá xếp loại của giảng viên và nhân viên ở các tổ chuyên môn và phòng ban cùng với kết quả công nhận thành tích thi đua hoàn thành nhiệm vụ công tác của hội đồng thi đua nhà trường để đánh giá cán bộ công chức theo từng năm học. Do vậy, chất lượng giảng dạy của đội ngũ giảng viên và nhân viên trong nhà trường được phản ánh qua kết quả xét thi đua theo năm học.

Các cán bộ quản lý ở các phòng ban và các khoa luôn là những người tận tụy trong công việc, cùng với đội ngũ giảng viên và nhân viên có phẩm chấtđạo đức tốt đã hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, đa số họ thể hiện là những tấm gương sáng cho học sinh, sinh viên noi theo. Trong công tác luôn là những người kiên định, thực hiện nghiêm túc theo những nội quy giảng dạy, phối hợp và đoàn kết với nhau tìm ra các giải pháp tốt nhất trong xây dựng, hoàn thiện môi trường giáo dục của nhà trường.

2.1.5.4. Về năng lực

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của cán bộ viên chức Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh tôi đã làm phiếu điều tra khảo sát của 60 cán bộ cấp quản lý của nhà trường về thực trạng nâng cao các năng lực của cán bộ như thế nào. Với câu hỏi: “Theo đồng chí thực trạng của những năng lực sau của cán bộ giảng viên trong nhà trường thế nào”. Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.3 Nội dung đánh giá thực trạng năng lực của CBVC

Stt	Nội dung bồi dưỡng	Rất tốt	Tốt	Chưa tốt	%-Rất tốt
1	Năng lực dạy học	45	0	5	67,7
2	Năng lực phục vụ đào tạo	43	2	5	62,2
3	Năng lực giáo dục	45	10	5	55,56
4	Năng lực NCKH	37	21	2	60
5	Năng lực tự bồi dưỡng	35	15	10	48,89

(Nguồn: Tính toán của tác giả)

- Năng lực dạy học: Đội ngũ giảng viên Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh đã luôn cố gắng và có nhiều chuyển biến tích cực trong việc đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy. Kỹ năng sư phạm luôn được trau dồi và đóng góp ý kiến từ những người có kỹ năng sư phạm vững vàng. Tất cả các giảng viên trong nhà trường phải hoàn thành chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm và trải qua các buổi kiểm tra đánh giá của các hội đồng trong nhà trường. Đồng thời sự trao đổi về kỹ năng sư phạm cũng được thảo luận trong những tọa đàm, đây là những buổi để các giảng viên có kinh nghiệm mang tới những kinh nghiệm của mình cho những giảng viên trẻ khác. Do vậy, năng lực của giảng viên luôn được bồi dưỡng và nâng cao.

Thông qua đợt lấy phiếu điều tra khảo sát vào tháng 2 năm 2016 của nhà trường có 200 phiếu điều tra về trình độ, năng lực của giảng viên dành cho các giảng viên cơ hữu của nhà trường, thì có đến 105 giảng viên tự nhận có đủ kiến thức, trình độ và kỹ năng trong giảng dạy, 63 phiếu cho thấy cần phải bồi dưỡng về chuyên môn, 32 giảng viên cần phải bồi dưỡng thêm về nghiệp vụ sư phạm.

- Năng lực phục vụ đào tạo: Với tổng số nhân viên phục vụ đào tạo bằng một nửa số giảng viên trong nhà trường. Nhưng chất lượng phục vụ đào

tạo ngày càng được nâng lên cùng với sự phát triển của nhà trường. Các chuyên viên tại các phòng ban luôn cố gắng làm sao để các công tác này phục vụ tốt nhất cho sinh viên cũng như các giảng viên trong nhà trường. Các phòng ban có những chức năng và nhiệm vụ cụ thể nhưng luôn phối hợp với nhau trong công tác phục vụ. Hàng năm, nhà trường đều chú trọng cho nhân viên tại các phòng ban tham gia tập huấn theo đúng chuyên ngành và nâng cao chuyên môn của mình. Việc đánh giá chất lượng của công tác phục vụ được lãnh đạo nhà trường thông qua nhật kí công tác và đánh giá công việc của từng trưởng phòng ban.

Bản phân tích công việc cũng được lập ra đến từng cán bộ và giảng viên trong nhà trường, phần nào đánh giá được hiệu quả trong công tác đào tạo.

Với bản chất công việc phải đáp ứng nhanh và kịp thời những nhiệm vụ nhà trường giao cho trong từng thời kỳ các cán bộ phòng ban luôn cố gắng hoàn thành tốt để không bị chậm trễ trong các công việc chung của nhà trường. Điều này mang tới sự hài lòng cho các giảng viên, sinh viên và các cán bộ trường ngoài đến làm việc với nhà trường. Điều này hết sức quan trọng thể hiện bộ mặt chung của nhà trường, do vậy các lãnh đạo luôn để ý và cùng với đội ngũ chuyên viên hoàn thiện trong từng công tác.

- Năng lực giáo dục: Đối với nhà trường, công tác quản lý và chủ nhiệm lớp đóng vai trò quan trọng ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo của nhà trường. Để hoàn thành được nhiệm vụ này luôn đòi hỏi cán bộ chủ nhiệm nói riêng và giảng viên nói chung phải có năng lực quản lý nhất định đồng thời dành nhiều thời gian công sức để cùng với sinh viên vượt qua từng thời kỳ, từng giai đoạn. Hệ thống học tín chỉ trong nhà trường là một thách thức lớn đối với sinh viên, để hoàn thành tốt và ra trường sinh viên cần phải nỗ lực rất nhiều. Sự giúp sức của giáo viên chủ nhiệm đóng vai trò rất quan trọng

trong việc hướng dẫn và định hướng cho các em. Các giáo viên tìm hiểu rõ tâm tư, tình cảm để có các giải pháp giáo dục tốt đối với các em. Hiện nay, giáo viên chủ nhiệm trong nhà trường có trách nhiệm rất lớn đối với các em sinh viên đặc biệt là hai năm đầu. Do nhà trường quy định các em sinh viên trong hai năm đầu tiên ở trong kí túc xá, đồng thời các em có thể hỏi bài giáo viên của mình bất cứ lúc nào. Do tại các bộ môn luôn có sự túc trực của giáo viên, điều này rất thuận tiện khi các em có những thắc mắc về bài học và vướng mắc bất cứ một vấn đề gì trong khi học. Điều này mang lại hiệu quả trong công tác chủ nhiệm, sự gắn kết này mang lại tinh thần đoàn kết và hứng thú học tập cho các em sinh viên. Môi trường học tập trong sáng, lành mạnh và sự phấn đấu thi đua giành kết quả tốt là những thành quả mà nhà trường đạt được trong suốt những năm vừa qua.

- Năng lực nghiên cứu khoa học:

Nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ quan trọng mà nhà trường đề ra đối với mỗi cán bộ giảng viên. Các giảng viên phải tham gia nghiên cứu khoa học để không ngừng nâng cao chất lượng chuyên môn của mình. Và nghiên cứu khoa học phải tạo ra những sản phẩm mang tính ứng dụng chứ không phải chỉ tạo ra trên lý thuyết. Hàng năm, Trường ĐH Kinh tế và QTKD tạo ra rất nhiều những sản phẩm nghiên cứu khoa học mang tính ứng dụng cao được trưng bày rất nhiều trong các cuộc triển lãm, hội thảo về nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên còn một số những đề tài nghiên cứu khoa học mang tính phong trào, chưa đem lại những hiệu quả thực sự. Do vậy, công tác nghiên cứu khoa học cần được đẩy mạnh hơn nữa mang lại sự hứng thú hơn cho người tham gia nghiên cứu đó là các giảng viên và sinh viên trong nhà trường.

- Năng lực tự bồi dưỡng

Công tác tự bồi dưỡng năng lực của bản thân vô cùng quan trọng. Đây

là một trong những nhiệm vụ quan trọng của nhà trường đề ra cho mỗi cán bộ giảng viên và chuyên viên. Nhận thức được điều này, các giảng viên và nhân viên trong nhà trường luôn cố gắng bồi dưỡng mình thông qua nâng cao trình độ ngoại ngữ và tin học. Đồng thời học hỏi lẫn nhau chia sẻ kinh nghiệm trong công tác để thấy được những khó khăn vướng mắc qua đó tự nâng cao trình độ của mình.

Tuy nhiên đôi khi việc tự bồi dưỡng của đội ngũ giảng viên của nhân viên trong nhà trường còn chưa có sự tổ chức, quản lý chặt chẽ cùng với cơ chế và chính sách cụ thể nhằm khuyến khích và động viên tất cả đội ngũ giảng viên và nhân viên cùng tham gia nên đôi khi công tác tự bồi dưỡng còn thấp, hiệu quả còn hạn chế.

Kế hoạch tuyển dụng nhân sự và những yêu cầu của nhà trường

Kế hoạch tuyển nhân viên của nhà trường trong những năm gần đây yêu cầu về trình độ và những kỹ năng cũng khắt khe hơn rất nhiều so với những năm trước. Đối với giảng viên yêu cầu điểm trung bình chung học tập là 7,5 trong hệ thống học tín chỉ thì yêu cầu chung là 3.0 trở lên. Tuy nhiên, những yêu cầu khác như chứng chỉ ngoại ngữ tương đương B1 trở lên. Ngoài ra còn cho chứng chỉ tin học IC3 cũng luôn được nhà trường xem xét trong quá trình tuyển dụng. Khi tuyển dụng giảng viên đạt được những tiêu chuẩn chung như vậy, nhà trường được lợi ích rất nhiều. Đó là khi nhìn từ thực tiễn giảng viên hiện nay, luôn phải tự bồi dưỡng thêm cho mình những kỹ năng về tin học và ngoại ngữ. Đây là những yếu tố hết sức quan trọng bởi một giảng viên giỏi phải là những tấm gương cho sinh viên noi theo, phải đi đầu trong quá trình học tập của chính bản thân mình. Khi có trình độ ngoại ngữ và tin học thì sẽ giúp tăng chất lượng của các bài giảng, các giảng viên sẽ có những kỹ năng trong việc tìm kiếm các tài liệu phục vụ cho giảng dạy, giúp các em sinh viên không chỉ mở mang trong một bài học mới mà còn có cái nhìn đa

chiều hơn với những kiến thức mà các em nhận được từ giáo viên. Các bài giảng sẽ sinh động và đa dạng hơn rất nhiều khi có tính thực tế, dựa trên sự minh họa của người giáo viên. “Học phải đi đôi với hành” nhận thức được điều này nên Ban giám hiệu nhà trường luôn khuyến khích các giảng viên phải đưa vào bài giảng của mình tính thực tế và đòi hỏi nâng cao sự thực hành cho các em.

Với nguồn nhân lực có trình độ ngay từ khi được tuyển vào, sẽ giúp cho nhà trường không phải đào tạo lại những giảng viên hoặc nhân viên chưa đủ tiêu chuẩn. Mà ngược lại họ sẽ có khả năng tự bồi dưỡng bản thân mình, mang lại những lợi ích không nhỏ cho các em sinh viên và cho nhà trường. Đối với nhân viên tuyển vào các phòng ban, tùy vào những nhiệm vụ cụ thể mà có những yêu cầu khác nhau, tiêu chuẩn chung để có thể tuyển nhân viên đối với những phòng ban chính của nhà trường là tốt nghiệp trình độ Đại học trở lên, tiếng anh trình độ A2 trở lên và chứng chỉ IC3. Còn đối với những phòng ban hay những bộ phận không cần phải yêu cầu như vậy thì chỉ cần họ đáp ứng những tiêu chí riêng mà nhà trường đề ra.

2.1.6. Những thành tựu đạt được của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

Với những nỗ lực vượt qua khó khăn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Nhà trường đã nhận danh hiệu “Đơn vị tiêu biểu có nhứng đóng góp xuất saswcs vào Hội nhập Kinh tế quốc tế quốc tế của đất nước 2014” do Liên hiệp các Hội UNESCO Việt Nam trao tặng ngày 26/6/2014. Sau đây là các thành tích cụ thể của Nhà trường giai đoạn 2004-2014:

- 01 Cờ thi đua xuất sắc của Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2014
- 01 Cờ thi đua xuất sắc của UBND tỉnh Thái Nguyên năm 2013
- 01 Bằng khen của Chủ tịch Trung ương Hội chữ thập đỏ

- 02 Bằng khen của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo

- 01 Bằng khen của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc

- 10 Bằng khen của Chủ tịch UBND các tỉnh Thái Nguyên, Bắc Kạn, Phú Thọ, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh, Quảng Ninh

- 01 Danh hiệu Đơn vị phát triển bền vững năm 2014

- 01 Danh hiệu Đơn vị thi đua xuất sắc khối Đại học Thái Nguyên

- 02 Danh hiệu Đơn vị thi đua gỏi khối Đại học Thái Nguyên

- 02 Danh hiệu Tập thể Lao động xuất sắc

2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một bài toán được đặt ra từ nhiều năm nay cho Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, những cố gắng của Ban giám hiệu nhà trường trong những năm vừa qua đã mang tới không ít những thành quả trong công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, bài toán này vẫn còn khá nan giải, nguồn nhân lực đã được nâng cấp nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển nhanh và hội nhập quốc tế. Nhà trường đã làm phiếu điều tra và đánh giá dựa trên hình thức điểm cộng cho từng mục của giáo viên và nhân viên trong toàn trường. Qua đó, nhận thấy các điểm yếu tổng thể mang tính dài hạn cần giải quyết trong đào tạo và cần được đào tạo lại đó là: chưa làm chủ được công nghệ, kỹ năng chuyên nghiệp ở một số bộ phận giảng viên và nhân viên còn yếu, thiếu tư duy sáng tạo trong công tác. Một số giảng viên và nhân viên còn chưa hết mình cho công việc nên năng suất lao động thấp, quan cách trong cách phục vụ, thụ động trong công việc. Sau đây là những nội dung nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho nhà trường.

2.2.1. Thực trạng nâng cao thể lực

Thể lực con người là yếu tố quan trọng quyết đính sự phát triển của tổ chức. Đối với các trường đại học mới thành lập, số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên là yếu tố cơ bản khẳng định chất lượng của trường. Sức khỏe là một trong những yếu tố tạo nên năng lực của đội ngũ cán bộ, giảng viên. Vì năng lực là khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao. Sức khỏe biểu thị khả năng chịu đựng áp lực khi bị ngoại cảnh tác động, đólà long kiên nhẫn, sức bền, độ dẻo dai trong công việc, sức sáng tạo, yếu tố tâm lý trước sự việc cần xử lý. Sức khỏe có tốt thì trí tuệ mới minh mẫn, mới có sức mạnh và bản lĩnh khôn khéo, bình tĩnh để khi đối mặt với những tình huống khó khăn phức tạp không bị dao động. Do đặc thù của hoạt động giảng dạy và phục vụ giảng dạy. Nếu đội ngũ cán bộ, giảng viên có đủ đức tài nhưng sức khỏe không đảm bảo thì cũng gặp nhiều khó khăn trước những sự kiện thực tế đang xảy ra, không thể làm việc soạn bài giảng, tham gia học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Đánh giá tiêu chí về thể lực là xem xét đội ngũ cán bộ, giảng viên đó có đảm bảo yêu cầu sức khỏe để đảm đương công việc giảng dạy hay không, điều này căn cứ vào việc kiểm tra sức khỏe định kỳ, số ngày nghỉ vì lý do sức khỏe hàng năm của đội ngũ cán bộ giảng viên. Chính vì vậy trong những năm qua Nhà trường đã không ngừng thực hiện các giải pháp để phát triển thể lực nhằm đáp ứng yêu cầu của công việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Nhà trường. Ví dụ cụ thể qua bảng 2.4 như sau:

Bảng 2.4. Thống kê kết quả khám sức khỏe định kỳ năm học 2015-2016

TT	Nội dung	Tổng số người	Loại A		Loại B		Loại C	
			Số người	Tỷ lệ %	Số người	Số người	SL (ng)	Tỷ lệ %
	Tổng số	497	350	70,4	147	29.6	0	0

(Nguồn: Bộ phận Y tế - Phòng QTPV, Trường ĐH Kinh tế & QTKD)

Qua bảng 2.4 cho ta thấy kết quả khám sức khỏe định kỳ năm học 2015-2016, số lượng cán bộ, giảng viên đạt sức khỏe loại A chiếm 70.4%, đạt loại B chiếm 29.6%, đạt loại C không có cán bộ, giảng viên nào. Điều đó cho thấy sức khỏe thể lực của đội ngũ cán bộ, giảng viên Nhà trường là tương đối cao, đủ sức khỏe để học tập, làm việc và công tác. Số lượng ít cán bộ, giảng viên bị xếp loại sức khỏe B là do chủ yếu tật khúc xạ ở mắt: cận thị, loạn thị và viễn thị. Điều này không thể tránh khỏi trong điều kiện làm việc thường xuyên tiếp xúc với máy tính, với sách vở, nghiên cứu khoa học, soạn bài giảng với cường độ cao. Số ít còn lại do mắc bệnh tim mạch, huyết áp, chủ yếu số lượng này là những cán bộ, giảng viên cao tuổi, sức khỏe khác so với đội ngũ cán bộ, giảng viên trẻ hùng hậu của Nhà trường, đó cũng là điều dễ hiểu.

Ngoài những đợt khám sức khỏe định kỳ hàng năm được nhà trường phối hợp cùng Phòng Khám Đa khoa Thái Nguyên thì hàng năm, nhà trường luôn luôn tổ chức các giải thi đấu thể dục, thể thao như: cầu lông, bóng đá, bóng bàn, điền kinh… để góp phần vào hoạt động ngoại khóa, vừa nâng cao thể lực vừa khuấy động phong trào thi đua trong toàn trường. Các câu lạc bộ bóng bàn, bóng đá, cầu lông của cán bộ, giảng viên thường xuyên hoạt động hàng tuần với kế hoạch, cơ cấu tổ chức câu lạc bộ năng động, nhiệt tình và sôi nổi. Cụ thể các câu lạc bộ như bảng 2.5 dưới đây:

Bảng 2.5. Thống kê các câu lạc bộ trong toàn trường

Tt	Nội dung	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		So sánh 2015/ 2013
		Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	
	Tổng số	90	100	116	100	148	100	64.4
1	Câu lạc bộ Bóng đá	45	50	58	50	65	43.9	111.1
2	Câu lạc bộ Bóng bàn	4	4.4	6	5.2	12	8.1	200.0
3	Câu lạc bộ Cầu lông	6	6.7	10	8.6	16	10.8	166.7
4	CLB bóng chuyền	15	16.7	17	14.7	20	13.5	33.3

(Nguồn: Khoa Khoa học Cơ bản - Trường ĐH Kinh tế & QTKD)

Qua bảng số liệu trên ta thấy, số lượng cán bộ tham gia các câu lạc bộ ngày càng tăng qua các năm. Cụ thể, Câu lạc bộ Bóng đá từ 45 người năm 2013 tăng lên 65 người năm 2015, tăng 111.1% so với năm 2013. Câu lạc bộ Bòng bàn tăng từ 4 người năm 2013 lên 12 người năm 2014, tăng 200.0%. Câu lạc bộ Cầu lông tăng từ 6 người năm 2013 lên 16 người năm 2015, tăng 166.7%. Điều đó cho thấy, ngoài việc chú trọng vào công tác chuyên môn, Nhà trường cũng từng bước quan tâm đầu tư cho hoạt động thể dục thể thao, tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, về thời gian cũng như tổ chức sân chơi cho các Câu lạc bộ. Từ đó, cán bộ giảng viên được nâng cao sức khỏe, thoải mái về tinh thần, hăng say làm việc và cống hiến cho Nhà trường đạt kết quả tốt hơn, từng bước phát triển trong tương lai.

2.2.2. Thực trạng nâng cao trí lực

Trong những năm qua bằng nhiều giải pháp, cách thức phù hợp nhà trường đã luôn thúc đẩy phong trào bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ giáo viên và nhân viên. Nhà trường đã khắc phục nhiều khó khăn, tận dụng các điều kiện thuận lợi mạnh dạn đầu tư từ nhiều nguồn để cử các cán bộ giáo viên đi

học tập, nâng cao trình độ. Chuẩn bị sẵn khả năng để phục vụ cho các mục tiêu. Đồng thời cũng khuyến khích các cán bộ giảng viên và nhân viên vừa tham gia công tác vừa chủ động tích cực học tập, tự bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ.

Ba năm vừa qua nhà trường đã liên tục cử các cán bộ đi đào tạo theo bảng dưới đây:

Bảng 2.6: Bảng thống kê số lượng CBGV được đào tạo hàng năm

Trình độ	Nghiên cứu sinh	Cao học
2013-2014	7	21
2014-2015	12	18
2015-2016	8	12
Tổng cộng	**27**	**51**

(Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức, Trường ĐH KT & QTKD)

Qua những số liệu nói trên ta thấy được nhà trường đã tích cực, chủ động nâng cao năng lực cho giảng viên và nhân viên bằng cách chuẩn hóa trong việc nâng cao chất lượng. Trong ba năm vừa qua từ năm 2013 đến năm 2016 nhà trường đã cử đi đào tạo nghiên cứu sinh 27 người, cao học 51 người.

Công tác đào tạo đạt được những kết quả như trên đó là do có sự quan tâm của ban lãnh đạo nhà trường và sự cố gắng, nỗ lực của bản thân giáo viên và nhân viên trong toàn trường. Các giáo viên và nhân viên nhận thức được rõ vai trò, tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực nên luôn phấn đấu hoàn thành những mục tiêu mà nhà trường đề ra. Tuy nhiên, do nhà trường chưa có kế hoạch chiến lược cụ thể nên đôi khi kế hoạch đào tạo thường bị động, có một số bộ môn tập trung đi học nhiều nên dẫn đến tình trạng thiếu giáo viên làm ảnh hưởng đến kế hoạch giảng dạy.

Nâng cao về ngoại ngữ

Hiện nay nhà trường đang đẩy mạnh việc bồi dưỡng và nâng cao về ngoại ngữ và tin học cho các giảng viên và nhân viên trong toàn trường. Phấnđấu đến tháng 8 năm 2016 trình độ ngoại ngữ của giảng viên được nâng lên là tương đương B1, hết năm 2016 là tương đương B2. Nhà trường đã dành những điều kiện ưu tiên nhất về thời gian cũng như cơ sở vật chất phục vụ cho các giáo viên, thuê giáo viên có kinh nghiệm về ngoại ngữ để giảng dạy, nhằm nâng cao trình độ ngoại ngữ cho giáo viên. Cùng với đó nhà trường cũng chuẩn bị tốt công tác về tài chính nhằm mang tới những sự chuẩn bị tốt nhất cho các giảng viên.

Bảng 2.7: Bảng thống kê số lượng giảng viên đạt chuẩn tiếng Anh

Stt	Chỉ tiêu	Số lượng đạt	Chưa đạt	Tổng cộng
1	TOEIC 450	285	26	256
2	TOEIC 600	24	18	42

(Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức, trường Đại học Kinh tế & QTKD)

Vấn đề nâng cao về ngoại ngữ luôn được nhà trường ưu tiên hàng đầu trong những năm vừa qua. Cho đến nay, vấn đề này đã trở thành mục tiêu được chuẩn hóa của cán bộ giảng viên và nhân viên. Yêu cầu đối với giảng viên là Toeic năm 2015 đã gần như hoàn thiện, chỉ còn có một số bộ phận giảng viên chưa hoàn thành nhiệm vụ. Trong số chỉ tiêu đưa ra đối với 353 giảng viên trẻ trong toàn trường, hiện nay chỉ còn 26 giảng viên chưa hoàn thành nhiệm vụ. Mục tiêu đạt Toeic 600 đã có 24 giảng viên hoàn thành nhiệm vụ.

Còn đối với nhân viên văn phòng phấn đấu đến hết năm học 2015 - 2016 hoàn thành.

Đại học Thái Nguyên tổ chức các đợt bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ,

nhà trường cũng tạo điều kiện hết sức về thời gian cũng như kinh phí giúp cho các các bộ có điều kiện tham gia để học hỏi để nâng cao trình độ nghiệp vụ của mình. Nhà trường tạo điều kiện để giúp đỡ giảng viên và nhân viên của mình có cơ hội để học tập và học hỏi những kinh nghiệm quý báu về chuyên môn, nghiệp vụ do vậy phong trào tự học, tự bồi dưỡng trong trường ngày càng nâng cao.

Nâng cao các kỹ năng của cán bộ và phương pháp giảng dạy

Các kỹ năng và phương pháp giảng dạy là nhiệm vụ sống còn đối với giảng viên, nếu không tự mình nâng cao các kỹ năng và phương pháp thì giảng viên đó sẽ tự đào thải mình với cơ chế học tín chỉ như hiện nay. Nhận thức được điều này, các giảng viên trong nhà trường đã luôn cố gắng tự bồi dưỡng các kỹ năng của mình.

Nhà trường luôn tạo điều kiện cho các giảng viên có thể học hỏi lẫn nhau và cùng nhau gây dựng nên những buổi hội thảo mang tính chuyên sâu về các kỹ năng và phương pháp giảng dạy. Trong những buổi hội thảo này, các giảng viên được trao đổi về những khó khăn, vướng mắc trong khi giảng dạy ở từng môn chuyên ngành. Điều đó đã giúp cho những khó khăn được giải đáp, và những buổi dự giờ của những giảng viên đầy kinh nghiệm đã mang lại những kiến thức thiết thực cho các giảng viên còn trẻ tuổi. Nhà trường đã thực hiện tốt được nhiệm vụ nâng cao các kỹ năng và phương pháp giảng dạy cho giảng viên, đồng thời các giảng viên cũng cố gắng, phấn đấu tự mình học hỏi những kinh nghiệm của người đi trước nên đã tạo ra được phong trào học hỏi lẫn nhau trong toàn trường.

Đối với các nhân viên làm việc tại các phòng ban việc nâng cao các kỹ năng ứng xử làm việc trong môi trường giáo dục là điều hết sức cần thiết. Đã xảy ra không ít những trường hợp vì thiếu kỹ năng mà đôi khi làm ảnh hưởng

đến nhà trường. Do vậy, việc đào tạo kỹ năng được ban lãnh đạo nhà

trường hết sức quan tâm. Nhà trường đã giao cho từng trưởng bộ phận tại các phòng ban và ban chuyên môn tìm hiểu và tháo gỡ những vướng mắc trong quá trình làm việc tại đơn vị. Và rút ra được những vấn đề như sau:

- Kỹ năng làm việc với sinh viên còn chưa cao, khi có vướng mắc chưa tự mình nhận trách nhiệm gây ra những khó khăn trong quá trình làm việc.

Đây là một kỹ năng cơ bản, nhưng không phải cán bộ phòng ban nào cũng có thể giải quyết nhanh gọn được. Khi sinh viên đến thắc mắc có vấn đề mà mình không thể tự giải quyết được thì liên hệ với trưởng phòng hoặc những phòng chức năng liên qian hỏi trực tiếp xem có thể giải quyết được không?

Tránh trường hợp vòng vo gây trở ngại cho sinh viên, bởi lượng sinh viên trong trường quá lớn không thể tránh khỏi những vướng mắc.

- Khi cán bộ trường ngoài đên làm việc với nhà trường, đôi khi còn chưa tạo điều kiện để họ có thể hoàn thành tốt những nhiệm vụ được giao. Các bộ phận phòng ban cần phối hợp lẫn nhau để giúp cho công việc của các cán bộđược suôn sẻ, bởi đây cũng là bộ mặt của nhà trường. Nhận thức được vấn đề trên ban lãnh đạo nhà trường đã luôn góp ý trong các cuộc họp nhằm nâng cao tinh thần làm việc và khả năng sẵn sàng phục vụ của các nhân viên.

Đến nay, các hiện tượng trên đã được giảm thiểu. Các nhân viên không chỉ có được những kỹ năng trong công việc, đồng thời kỹ năng ứng xử và cách phục vụ cũng được nâng cao.

Nâng cao khả năng nghiên cứu

Khả năng nghiên cứu của cán bộ viên chức trong toàn trường luôn được đẩy mạnh từ năm 2010 đến năm 2013. Lượng cán bộ giảng viên và nhân viên tham gia Nghiên cứu khoa học đã tăng lên rất nhanh. Nhà trường đã luôn chú trọng đến vấn đề này cùng với các giảng viên hàng năm đưa ra các đề tài mang tính ứng dụng cao.

Bảng 2.8. Hiệu quả hoạt động NCKH cấp cơ sở của các giảng viên

Năm	Số đề tài nghiệm thu	Số đề tài ứng dụng	Kết quả nghiệm thu					
			Tốt		Khá		Không đúng hạn	
			SL	%	SL	%	SL	%
2013	79	75	43	54,4	36	45,5	0	0
2014	120	118	50	41,7	70	58,3	0	0
2015	143	140	100	69,9	43	30	0	0
Tổng	342	333	193	56,4	149	43,6	0	0

(Nguồn: Phòng Khoa học CN&HTQT trường Đại học Kinh tế & QTKD)

Nhìn vào bảng trên ta thấy mặc dù số lượng đề tài không hoàn thành đúng thời hạn không có; song số đề tài xuất sắc chưa có đề tài nào, số lượng đề tài loại khá vẫn chiếm tỷ lệ cao hơn so với đề tài loại tốt. Vậy nên ban lãnh đạo trường cần tìm ra các giải pháp quản lý để khắc phục tình trạng này nhằm nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý đề tài NCKH của giảng viên nói chung, đề tài NCKH cấp cơ sở của giảng viên nói riêng.

2.2.3. Thực trạng nâng cao tâm lực

Nhận thức của nguồn nhân lực

Nhà trường luôn quan tâm đến việc tổ chức tuyên truyền về chủ trương đường lối và chính sách pháp luật của nhà nước liên quan đến nghề nghiệp nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ giảng viên như cử cán bộ, viên chức, nhân viên nhà trường tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn,chính trị...tạo nhận thức đúng đắn về nghề nghiệp, nhờ đó có sự chuyển biến tích cực về nhận thức, hành vi ứng xử phù hợp góp phần nâng cao chất lượng NNL của nhà trường, điều này được tổng hợp từ kết quả điều tra, khảo sát thể hiện ở bảng 2.6 dưới đây.

Bảng 2.9. Thực trạng nhận thức của nguồn nhân lực năm 2015

Tiêu chí	Số người được hỏi	Mức độ							
		Hoàn toàn đồng ý (4)		Đồng ý (3)		Ít đồng ý (2)		Không đồng ý (1)	
		Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %
Các chủ trương, chính sách của Nhà nước có liên quan được triển khai kịp thời đến các đơn vị, các nhân trong trường.	200	20	10	150	75	25	12.5	5	2.5
Cán bộ công nhân viên chức nhà trường luôn chấp hành đúng chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo.	200	23	11.5	152	76	25	12.5	0	0
Các quy định nội bộ của Nhà trường đa phần đều phát huy tác dụng tốt.	200	16	8	160	80	24	12	0	0
Ông/bà luôn nhận được sự quan tâm, giúp đỡ của đồng nghiệp trong bộ môn/ khoa/ phòng/ trung tâm	200	20	10	165	82.5	12	6	3	1.5
Nhà trường đều tiếp thu, phản hồi kịp thời các ý kiến đóng góp của cán bộ, công nhân viên chức	200	19	9.5	152	76	20	10	9	4.5
Ông/bà cho rằng	200	10	5	130	65	45	22.5	15	7.5

mọi người trong đơn vị đều có sự phối hợp nhau để triển khai nhiệm vụ									
Ông/bà cho rằng mọi người luôn có ý thức trách nhiệm cao đối với công việc được giao	200	12	6	170	85	18	9	0	0
Các ý kiến của cán bộ viên chức đều trên tinh thần xây dựng.	200	20	10	162	81	18	9	0	0
Ông/bà hay than phiền về những khó khăn trong công việc của mình	200	5	2.5	40	20	40	20	115	57.5
Ông/bà luôn hy vọng về sự phát triển của Nhà trường trong thời gian tới	200	162	81	38	19	0	0	0	0
Cán bộ viên chức nhà trường đã quan tâm đến văn hóa nhà trường.	200	13	6.5	170	85	17	8.5	0	0

(Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra tại Trường ĐH Kinh tế và QTKD)

Qua kết quả điều tra bảng 2.6, khảo sát về nhận thức của người lao động trong nhà trường, ta thấy trên 90% cán bộ viên chức nhà trường cho rằng được các cấp triển khai và bản thân chấp hành chủ trương chính sách của nhà nước liên quan đến giáo dục và đào tạo.

Hơn 80% Cán bộ viên chức cho rằng nhận được sự quan tâm chia sẻ từ đồng nghiệp, có ý thức trách nhiệm cao trong công việc. Trên 80% cho rằng luôn quan tâm đến các đến các hoạt động quản lý, giảng dạy và phục vụ của

nhà trường và trên 80% cho rằng các ý kiến của cán bộ viên chức đều trên tinh thần xây dựng. Tất cả cán bộ viên chức gần 100% đều hi vọng về sự phát triển của nhà trường trong thời gian tới.

Với những nhận thức trên, cần được coi là một trong những cơ sở để gắn bó, tâm huyết với nghề nghiệp của mình. Đó chính là điều kiện thuận lợi để cán bộ viên chức nhà trường tiếp tục phấn đấu, trau dồi nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp góp phần vào phát triển nguồn nhân lực cho nhà trường.

Tuy nhiên còn một số cán bộ viên chức qua khảo sát cho thấy kết quả lựa chọn là còn ít đồng ý và không đồng ý đối với các mục như: hầu hết các ý kiến của cán bộ viên chức khi tham gia xây dựng nhà trường đều được tiếp thu, phản hồi kịp thời, Cán bộ viên chức nhà trường đã quan tâm đến văn hóa nhà trường, Các Quy định nội bộ của Nhà trường đa phần đều phát huy tác dụng tốt...Đây là những nhận thức cần cân nhắc, xem xét và trong thời gian tới cần có chương trình hành động cụ thể nhằm tuyên truyền, giáo dục về nhận thức của cán bộ viên chức nhà trường bằng phương pháp cụ thể.

2.2.4. Thực trạng đảm bảo số lượng, hợp lý cơ cấu

Trong những năm qua, nhu cầu học tập của xã hội không ngừng được gia tăng, nên quy mô và cơ cấu đào tạo, loại hình đào tạo của nhà trường cũng tăng, sự gia tăng này được thể hiện qua số liệu bảng 2.10.

Qua bảng số liệu trên, ta thấy năm học 2013-2014, tổng quy mô đào tạo từ 4960 người lên 6583 người năm học 2015-2016, tăng 34.3% so với năm học 2013-2014. Trong đó, quy mô đào tạo bậc cao học 88 học viên từ năm học 2013-2014 lên đến 389 học viên năm học 2015-2016, tăng 342.05% so với năm học 2013-2014. Bậc Đại học 4428 sinh viên năm học 2013-2014 tăng lên 5676 sinh viên năm 2015-2016 (tăng 28.18%). Có sự thay đổi về quy

mô và cơ cấu này là do nhà trường không ngừng tăng thêm nhiều mã ngành đào tạo sau đại học, đại học.

Bảng 2.10: Quy mô, cơ cấu bậc đào tạo của các năm học từ 2013-2016

Tt	Bậc đào tạo	Năm học			Lượng tăng (giảm) năm học 2015-2016 so với năm học 2013-2014 (%)
		2013-2014	2014-2015	2015-2016	
		Số người			
	Tổng số	4516	5584	6065	34,3
1	Sau đại học	88	208	389	342.05
2	Đại học	4428	5376	5676	28.18

(Nguồn: Phòng Đào tạo - Trường ĐH Kinh tế và QTKD TN)

Sự thay đổi quy mô, cơ cấu bậc đào tạo đòi hỏi có sự thay đổi giữa bộ phận quản lý và giảng viên cho phù hợp với quy mô, cơ cấu đào tạo của Nhà trường. Với xu hướng tăng về quy mô, nhưng tốc độ gia tăng của đội ngũ giảng viên nhanh hơn so với cán bộ quản lý và nhân viên. Cụ thể số liệu Bảng 2.2. Thống kê trình độ chuyên môn của cán bộ viên chức và người lao động Nhà trường ta nhận thấy năm học 2013-2014 tổng quy mô của nguồn nhân lực từ 489 người lên 501 người năm học 2014-2015. Điều đó cho thấy số lượng cán bộ viên chức thay đổi không đáng kể so với quy mô đào tạo.

Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn

Số lượng và tỷ lệ về trình độ học vấn của cán bộ, giảng viên trường ĐH Kinh tế & QTKD, cụ thể như sau: Cán bộ giảng viên có trình độ tiến sĩ còn thấp (chiếm tỷ lệ 7.2%); cán bộ giảng viên đang làm NCS và có trình độ thạc

sỹ chiếm 55.6%; cán bộ giảng viên có đang học cao học và có trình độ cử nhân chiếm 31.3%.

Đối với giảng viên đại học, mức tối thiểu về trình độ học vấn phải đạt trình độ Thạc sĩ và phải đạt tỷ lệ tiến sĩ nhất định. Tuy nhiên, do nhiều cán bộ, giảng viên đã lớn tuổi, tâm lý sắp nghỉ hưu, nên số cán bộ giảng viên này e ngại, không có nhu cầu học tập, tập huấn ngắn hạn để phục vụ cho việc công tác, giảng dạy. Tuy nhiên, số cán bộ, giảng viên này đều là những người có kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng thực hành nghề, có tay nghề cao, đây là lực lượng cần thiết đối với các ngành kinh tế mà nhà trường đang đào tạo.

Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi

Qua nghiên cứu cho thấy tỷ lệ cán bộ giảng viên trẻ dưới 35 tuổi chiếm số lượng lớn (chiếm 40% tổng cán bộ giảng viên trong toàn trường); tỷ lệ cán bộ giảng viên từ 36-44 tuổi chiếm 24.4%; tỷ lệ cán bộ giảng viên từ 45-54 tuổi chiếm 20.5%; Tỷ lệ cán bộ giảng viên từ 55-60 tuổi chiếm 15.1%. Như vậy ta thấy tỷ lệ cán bộ giảng viên giữa các độ tuổi không đồng đều, số lượng cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ khá cao, đây là điều thuận lợi trong tương lai, nhưng điều này cũng bộc lộ khá rõ sự hạn chế trong công tác cán bộ, công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ, phát triển nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ giảng viên của nhà trường trong thời gian dài. Điều này dẫn đến sự hẫng hụt khi các giảng viên chính, các giảng viên đầu ngành đến tuổi nghỉ hưu thì đội ngũ kế cận có thể chưa đủ khả năng đảm nhiệm các nhiệm vụ mà thế hệ trước để lại. Do vậy, công tác cán bộ, công tác phát triển đội ngũ cần phải được quan tâm nhiều hơn để tránh sự hẫng hụt về đội ngũ trong thời gian dài.

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, giảng viên trẻ của trường khá cao (40%), đây sẽ là thế mạnh của trường trong những năm tới, có nhiều lựa chọn để quy hoạch vào các vị trí chủ chốt. Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra cho nhà trường nhiệm vụ trọng tâm trong công tác bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cần phải

được xác định là công tác thường xuyên, liên tục, tránh tình trạng có khi lại quá trẻ, khi lại quá già, không có sự cân đối giữa các độ tuổi. Nhà trường cần bổ sung về lực lượng hợp lý tránh xáo trộn khi các giảng viên, cán bộ lớn tuổi nghỉ hưu.

Cơ cấu giảng viên theo giới tính

Qua nghiên cứu ta thấy được sự mất cần bằng tỷ lệ về giới tính giữa nam và nữ trong nhà trường. Tỷ lệ nữ giới chiếm 60.5%; Tỷ lệ nam giới chiếm 39.5%. Lượng lớn cán bộ, giảng viên ngành này là nữ giới cho nên tỷ lệ nữ tăng cao gây mất cân bằng về giới tính. Đây cũng là một hiện trạng khá phổ biến trong các trường đại học hiện nay. Nhà trường cần phát huy hơn nữa trong công tác tuyển dụng, phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên để đảm bảo phát huy được thế mạnh của trường.

Ta cũng có thế thấy, đa số giảng viên nam thuộc mục cán bộ quản lý khoa, bộ môn trực thuộc là cán bộ lãnh đạo trường, phòng, khoa, bộ môn, số tiết kiêm nhiệm nhiều, nên thực tế giảng viên nữ thực hiện giảng dạy nhiều hơn. Cán bộ lãnh đạo phòng chức năng cũng chủ yếu là nam giới. Tuổi đời cửa nữ cán bộ, giảng viên phần lớn dưới 35 tuổi, việc xây dựng gia đình và nghỉ thai sản, nghỉ nuôi con ốm của các nữ cán bộ giảng viên làm cho nhà trường luôn phải có số lượng cán bộ, giảng viên dự phòng, nguy cơ thiếu giảng viên tăng cao.

Do đặc điểm về giới, phụ nữ thường phải chăm lo quán xuyến việc nhà nhiều hơn nam giới. Do thiên chức làm vợ, làm mẹ đã khiến phụ nữ phải dành nhiều thời gian cho việc chăm sóc và nuôi dạy con,khiến cho sự đầu tư cho công tác chuyên môn, học tập nâng cao trình độ. Trong công tác đứng lớp, cố vấn học tập và công tác chuyên môn, với đức tính chu đáo, cẩn thận, chị em thường làm tốt hơn nam giới, đây là điểm mạnh của cán bộ, giảng viên nữ trong trường. Song một số cán bộ giảng viên nữ còn tư tưởng an

phận, điều kiện và nhu cầu học tập ở trình cao ít. Vì thế trong công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực, nhà trường cần quan tâm chú ý đến những điều kiện khả năng của giới để động viên, khuyến khích giúp họ khắc phục được những khó khăn về giới để ngày càng vươn lên hơn nữa.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

2.3.1. Quy hoạch nguồn nhân lực

Theo Kế hoạch chiến lược phát triển Nhà trường, Trong vòng 5 năm từ 2010 đến 2015 thì quy mô giảng viên của Nhà trường đến năm 2015 sẽ là 350 giảng viên; với 70% có trình độ sau đại học; trong đó có 17% tiến sĩ, giáo sư, phó giáo sư ; 53% thạc sĩ; 80% sử dụng tốt 01 ngoại ngữ cho giảng dạy và nghiên cứu. Quy mô giảng viên của Nhà trường đến năm 2025 sẽ là 450 giảng viên với 80% có trình độ sau đại học , trong đó có 35% là tiến sĩ, giáo sư, phó giáo sư; 45% là thạc sĩ; 100% sử dụng tốt 01 ngoại ngữ cho giảng dạy và nghiên cứu.

2.3.2. Tuyển dụng, sử dụng và đánh giá

Tuyển dụng cán bộ giảng viên của Nhà trường trong những năm gần đây yêu cầu về trình độ và những kỹ năng cũng khắt khe hơn rất nhiều so với những năm trước. Đối với giảng viên yêu cầu điểm trung bình chung học tập là 7,5 trong hệ thống học tín chỉ thì yêu cầu chung là 3.0 trở lên. Tuy nhiên, những yêu cầu khác như chứng chỉ B1 trở lên, hoặc chứng chỉ IELTS là 6.0. Ngoài ra còn cho chứng chỉ tin học IC3 cũng luôn được nhà trường xem xét trong quá trình tuyển dụng. Khi tuyển dụng giảng viên đạt được những tiêu chuẩn chung như vậy, nhà trường được lợi ích rất nhiều. Đó là khi nhìn từ thực tiễn giảng viên hiện nay, luôn phải tự bồi dưỡng thêm cho mình những kỹ năng về tin học và ngoại ngữ. Đây là những yếu tố hết sức quan trọng bởi một giảng viên giỏi phải là những tấm gương cho sinh viên noi theo, phải đi

đầu trong quá trình học tập của chính bản thân mình. Khi có trình độ ngoại ngữ và tin học thì sẽ giúp tăng chất lượng của các bài giảng, các giảng viên sẽ có những kỹ năng trong việc tìm kiếm các tài liệu phục vụ cho giảng dạy, giúp các em sinh viên không chỉ mở mang trong một bài học mới mà còn có cái nhìn đa chiều hơn với những kiến thức mà các em nhận được từ giáo viên. Các bài giảng sẽ sinh động và đa dạng hơn rất nhiều khi có tính thực tế, dựa trên sự minh họa của người giáo viên. “Học phải đi đôi với hành” nhận thức được điều này nên Ban giám hiệu nhà trường luôn khuyến khích các giảng viên phải đưa vào bài giảng của mình tính thực tế và đòi hỏi nâng cao sự thực hành cho các em.

Với nguồn nhân lực có trình độ ngay từ khi được tuyển vào, sẽ giúp cho nhà trường không phải đào tạo lại những giảng viên hoặc nhân viên chưa đủ tiêu chuẩn. Mà ngược lại họ sẽ có khả năng tự bồi dưỡng bản thân mình, mang lại những lợi ích không nhỏ cho các em sinh viên và cho nhà trường.

Đối với nhân viên tuyển vào các phòng ban, tùy vào những nhiệm vụ cụ thể mà có những yêu cầu khác nhau, tiêu chuẩn chung để có thể tuyển nhân viên đối với những phòng ban chính của nhà trường là tốt nghiệp trình độ Đại học trở lên, tiếng anh A2 trở lên và chứng chỉ IC3. Còn đối với những phòng ban hay những bộ phận không cần phải yêu cầu như vậy thì chỉ cần họ đáp ứng những tiêu chí riêng mà nhà trường đề ra.

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 khoẻ, 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.

2.3.4. Đào tạo nguồn nhân lực

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.

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 ngoại ngữ 2020... 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 sau theo chuyên đề do các đơn vị tổ chức.

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 luỹ dự phòng khi cần thiết, tiền lương, tiền công của cán bộ viên chức.

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.

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 25.000.000đ khi bảo vệ đúng hạn. 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 2015, Trường cử hơn 200 lượt cán bộ viên chức đi học các khoá đào tạo, bồi dưỡng.

2.4. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

2.4.1. Ưu điểm

Nguồn nhân lực Nhà trường đã có sự quan tâm, đầu tư nên số lượng cán bộ quản lý, giảng viên, cán bộ viên chức gia tăng qua các năm từ 2013-2015. Việc phát triển nguồn nhân lực trong Nhà trường cũng đã đạt được một số kết quả nhất định:

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ, giảng viên luôn phát huy được truyền thống đào tạo của nhà trường hơn 10 năm phát triển, an tâm và có trách nhiệm cao với nghề nghiệp. Là những người hoạt động đào tạo, các cán bộ giảng viên đều say mê với nghề, có những tâm huyết nhất định. Đội ngũ cán bộ, giảng viên nhà trường có khả năng phát triển trong thời gian tới, phục vụ cho sự nghiệp phát triển chung của Nhà trường.

Thứ hai, đã làm tốt công tác giáo dục, xây dựng động cơ phấn đấu cho đội ngũ cán bộ giảng viên; gắn kiện toàn, phát triển nguồn nhân lực gắn với kiện toàn cấp ủy; gắn việc điều động, bổ nhiệm với điều chỉnh quy hoạch, lựa chọn đi đào tạo và bồi dưỡng nguồn kế cận, kế tiếp; tập trung lựa chọn, bồi dưỡng quy hoạch, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ giảng viên, đảm bảo đủ về số lượng, có chất lượng cao, cơ cấu phù hợp, đáp ứng yêu cầu làm việc, giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Thứ ba, Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đã được cải thiện nhiều, đa số giảng viên đều tốt nghiệp Thạc sĩ, cán bộ viên chức đều tốt nghiệp đại học chính quy, văn bằng tốt nghiệp loại khá, giỏi trở lên, nhiều cán bộ giảng viên

đang học cao học và nghiên cứu sinh.

Thứ tư, Nhà trường đã xây dựng môi trường sư phạm, đảm bảo điều kiện phương tiện giảng dạy, làm việc. Nhằm tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, giảng viên nâng cao chất lượng. Nhà trường đang tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ cho làm việc, giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Thứ năm. Nhà trường tích cực đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, nâng cấp, cải tiến hệ thống thông tin tư liệu, tài liệu; nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, biên soạn, in ấn giáo trình, tài liệu đảm bảo phục vụ tốt nhất cho công tác giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học của cán bộ, giảng viên và sinh viên.

Thứ sáu, Nhà trường luôn quan tâm chăm lo cho đời sống vật chất tinh thần và chính sách đối với cán bộ giảng viên, đảm bảo nguồn lực yên tâm công tác. Sự quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của đội ngũ cán bộ, giảng viên không chỉ dừng lại ở nhu cầu vật chất đơn thuần, mà cao hơn là nhu cầu cho sự phát triển toàn diện cả về đức - thể - mỹ, cùng với việc đảm bảo đầy đủ cơ sở vật chất, Nhà tường luôn chú trọng xây dựng bầu không khí dân chủ, cởi mở, đoàn kết.

Bên cạnh việc tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên có môi trường công tác tốt, có điều kiện để giảng dạy và nghiên cứu khoa hoc, công tác chính sách đối với gia đình, khu gia đình của cán bộ, giảng viên cũng được nhà trường quan tâm thỏa đáng. Việc đầu tư phát triển điện, đường, trường, trạm và các chính sách an ninh xã hội khác để tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, giảng viên yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với Nhà trường.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

Nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chưa kịp thời

Một là, nhận thức về công tác quản trị nguồn nhân lực như là công tác quản trị nhân sự đơn thuần chưa thấy tầm quan trọng của quản trị nguồn nhân lực trong đó có chức năng phát triển nguồn nhân lực, hoặc có giai

đoạn, có thời điểm chức này bị đánh giá thấp hơn các chức năng khác trong tổ chức.

Hai là, nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chưa toàn diện, đơn giản chỉ là gia tăng số lượng, chất lượng nguồn nhân lực chỉ dựa vào tiêu chí trình độ chuyên môn chuyên ngành đào tạo hay trình độ học vấn thạc sỹ, chưa chú trọng đến cơ cấu nguồn nhân lực và các yếu tố khác như động cơ, thái độ.

Ba là, phát triển nguồn nhân lực thông qua học tập nâng cao trình độ thạc sỹ, tiến sỹ xuất phát từ quy hoạch đối với cán bộ chủ chốt, giảng viên có thâm niên công tác chứ thực sự chưa chú trọng yếu tố sức trẻ, giảng viên mới tốt nghiệp loại khá giỏi.

Bốn là, khi đã đặt ra và muốn đạt được mục tiêu phát triển nhà trườngthì vấn đề trình độ học vấn của nhân lực là trở ngại, đòi hỏi phải có thời gian nên đây là nguyên nhân do chưa có sự chuẩn bị chu đáo, đầu tư nhân sự từ xa, còn có lối tư duy nhà trường gần các cơ sở cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao, đa dạng về chuyên ngành...thì việc tuyển dụng giảng viên có trình độ đại học, thạc sỹ, theo các ngành, chuyên ngành sẽ thuận lợi hơn, nhưng thực tế việc tuyển dụng giảng viên nhiều năm qua gặp không ít khó khăn, do đó dẫn đến việc phát triển nguồn nhân lực chưa kịp thời.

Mặt khác công tác tuyển dụng cán bộ, giảng viên của nhà trường trong những năm qua còn mang tính chất tình thế, chủ yếu nhằm đáp ứng nhu cầu tạm thời chưa thể giảng dạy ngay mà còn phải học tập, rèn luyện thêm vì đa số chỉ là tập sự, trợ giảng, mà việc tuyển chọn này cũng chưa phân cấp rõ ràng giữa trường nên có nhiều vướng mắc. Số lượng cán bộ, viên chức còn thiếu quá nhiều nên việc sắp xếp, sử dụng đội ngũ trong từng lĩnh vực chưa được chuyên sâu, kiêm nhiệm nhiều.

Bộ máy tổ chức chưa hợp lý, cơ chế quản lý còn nặng nề chưa thực sự đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển nhà trường

Bộ máy tổ chức nhà trường những năm qua còn nhiều bất cập, việc tách và sát nhập các bộ phận chưa hợp lý, bộ phận tham mưu làm công tác phát triển nguồn nhân lực chưa phát huy được tính sáng tạo hiệu quả, chưa thật sự tham mưu đúng việc; cơ chế quản lý nhà trường xem nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực như là công việc thời vụ, không mang tầm chiến lược dài hạn, khi phát sinh vấn đề con người thì mới bắt tay vào làm, phần lớn thời gian chủ yếu là chỉ làm công việc sự vụ.

Cơ chế quản lý, trong đó có các chế độ liên quan đến phát triển nguồn nhân lực bấtcập, có thời điểm trước năm 2006, cử đi học nâng cao trình độ thạc sỹ rất hạn chế mỗi năm từ 2-3 người, ưu tiên cán bộ quản lý lãnh đạo, cán bộ quy hoạch các chức danh lãnh đạo, giảng viên có thâm niên công tác, nhưng có thời điểm sau 2009 lại gia tăng số lượng đi học nâng cao trình độ sau đại học nhưng lại thiếu tính trọng tâm, trọng điểm đối với vị trí công việc, ngành, chuyên ngành cụ thể.

Công tác quy hoạch cán bộ thiếu tính khoa học, chưa theo quy trình quy hoạch, bổ nhiệm và thực tế nhà trường; chưa có quy định về công tác quy hoạch cán bộ các chức danh trưởng các phòng, khoa trở xuống, sau quy hoạch chưa có sự bồi dưỡng, định hướng, do đó có ảnh hưởng đến sự phấn đấu của cán bộ, giảng viên trong những năm qua, từ đó có ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của nhà trường.

Chưa chủ động dự báo về số lượng nhân lực, chất lượng nhân lực còn hạn chế, cơ cấu chuyên ngành chưa phù hợp với quy mô đào tạo Chưa có một hội đồng đủ mạnh để tham mưu giúp Hiệu trưởng thực hiện công tác dự báo số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực trong tương lai.

Đội ngũ cán bộ quản lý, trong đó có đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự chưa đề xuất được, chưa chủ động trong công tác tham mưu dự báo nguồn nhân lực. Thực tế trong số cán bộ quản lý có thâm niên công tác nhưng hạn chế về tin học, ngoại ngữ; kiến thức thiếu tính hệ thống, tư duy hạn chế, tạo nên cung cách phục vụ và thủ tục hành chính phiền hà, kém hiệu quả, sẽ là trở ngại cho công tác phát triển nguồn nhân lực nhà trường.

Đội ngũ giảng viên có thâm niên công tác, nhưng chưa thích ứng được sự thay đổi công nghệ thông tin, yêu cầu về ngoại ngữ và chuẩn hóa kiến thức chuyên môn (học sau đại học) nên không thể phù hợp khi phát triển các chương trình giáo dục; dẫn đến chậm tăng số lượng về giảng viên có trình độ sau đại học, mất cân đối về cơ cấu nguồn nhân lực giảng dạy giữa các chuyên nghành đào tạo của nhà trường.

Chậm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn

Bộ phận tham mưu về nhân sự chưa đề xuất được sự cần thiết phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực, thực tế chiến lược này cũng xuất phát từ ý chí của nhà quản lý giáo dục cụ thể là Ban Giám hiệu nhà trường, do vậy nhiều năm qua đã có sự bất cập về cơ cấu, số lượng giảng viên có trình độ sau đại học tăng chậm.

Từ năm 2010 nhà trường đã định hướng và xây dựng chiến lược phát triển nhà trường, tuy nhiên đến nay vẫn chưa thể triển khai thực hiện chiến lược một cách đồng bộ, quyết liệt; có thời điểm gần như gặp rất nhiều khó khăn, do vậy dẫn đến việc xây dựng các chiến lược chức năng chậm trễ, kéo dài, mà nguyên nhân sâu xa, đó chính là việc sử dụng, huy động nguồn nhân lực để đem lại hiệu quả cao trong công việc.

Tiểu kết chương 2

Một trong những yếu tố cơ bản quyết định chất lượng của Nhà trường là xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên. Ngay sau khi thành lập Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Đảng ủy, Ban giám hiệu đã đề ra phương hướng cụ thể trong công tác tổ chức bộ máy, cán bộ. Hiện nay, nhà trường đã có 497 người gồm: 01 GS, 07 PGS, 29 TS, 276 thạc sĩ và nhiều cán bộ, giảng viên đang là nghiên cứu sinh và theo học cao học…

Qua phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường, đã phản ánh được mặt mạnh của đội ngũ cán bộ, giảng viên là có trình độ, năng lực chuyên môn, có nghiệp vụ thực tế vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần đoàn kết, có lòng yêu nghề và tinh thần trách nhiệm cao trong công việc. Số lượng cán bộ, giảng viên trẻ về tuổi đời và tuổi nghề chiếm tỷ lệ lớn, có nhiều tiềm năng phát triển bên cạnh đó cũng tạo cho Nhà trường những cơ hội cũng như thách thức để trường có lộ trình phát triển phù hợp.

Từ những đánh giá chung về công tác phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường, dựa trên phân tích những thuận lợi, khó khăn, những nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó, việc tìm ra những giải pháp phát triển cán bộ, giảng viên trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên trong giai đoạn hiện nay là vấn đề hết sức cấp bách, quan trọng đối với sự phát triển của nhà trường.

Chương 3
GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH THÁI NGUYÊN

3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh

3.1.1. Mục tiêu

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh trong những năm từ năm 2013 đến năm 2015 đã luôn phấn đấu nhằm phát triển bền vững trong quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nhà trường.

Ban lãnh đạo nhà trường luôn giữ vững quan điểm mang tới nguồn nhân lực có chất lượng cao nhằm phục vụ cho công tác đào tạo được hoàn thiện nhất. Để làm được điều này nhà trường đã luôn thúc đẩy các giảng viên và nhân viên bằng cách xây dựng các tiêu chí đánh giá chung để các cán bộ biết hiện tại trình độ của mình đang ở đâu.

Các giảng viên và nhân viên phấn đấu đến năm 2015 phải hoàn thành được những mục tiêu mà nhà trường đề ra cho ngoại ngữ và tin học.

Xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng cao làm nòng cốt để nhà trường có thể đạt được những mục tiêu nhất định trong các thời kỳ.

Mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng viên trình độ cao nhằm đáp ứng đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, tăng cường năng lực, nâng cao chất lượng, tạo cơ sở vững chắc thực hiện đổi mới cơ bản toàn diện Nhà trường, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

- Thực hiện việc đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ theo nhiều hình thức với mục tiêu: cử đi đào tạo tại các trường đại học có uy tín của nước ngoài. Đào tạo theo hình thức liên kết giữa các trường kinh tế ở Việt Nam và nước ngoài.

- Thành lập các đơn vị phòng, khoa, viện, trung tâm đáp ứng nhu cầu quản lý, phát triển của nhà trường trong từng giai đoạn.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý đạt chuẩn, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất và trách nhiệm của nhà giáo, hết lòng vì sự nghiệp giáo dục;

3.1.2. Phương hướng

Nhà trường định hướng phát triển cho những năm tiếp theo nhà trường phấn đấu thành một trường Đại học đa ngành, đa nghề đào tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao có kiến thức và năng lực thực hành cao đáp ứng nhu cầu xây dựng và phát triển kinh tế trong khu vực và toàn quốc.

Yêu cầu về nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và nhân viên là phải theo từng giai đoạn dựa trên cơ sở của quy mô và nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng, phát huy năng lực của đội ngũ hiện có và tuyển dụng bổ sung những giảng viên và nhân viên có đủ chuẩn theo quy định. Đào tạo, bồi dưỡng phải theo kế hoạch cụ thể, có quy hoạch nhằm đảm bảo sự cân đối về số lượng, cơ cấu và đồng thời đạt chuẩn về trình độ và năng lực. Công tác tuyển dụng phải tiến hành chặt chẽ theo quy trình nhằm tuyển chọn những giảng viên và nhân viên có đủ năng lực thật sự , đáp ứng yêu cầu đổi mới về nội dung và phương pháp giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đạt được.

Phương hướng nâng ca chất lượng nguồn nhân lực

Để đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi phát triển nguồn nhân lực giáo dục khối ngành kinh tế nói trên, trách nhiệm đối với Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh là rất lớn, yêu cầu đặt ra là phải có sự chuyển biến tích cực, có sự đầu tư lớn để phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của ngành

và xã hội. Đặc biệt là đội ngũ cán bộ, giảng viên Khối trường kinh tế nói chung, trường ĐH KT&QTKD nói riêng phải được nâng cao chất lượng, có đủ số lượng, phù hợp về cơ cấu với trình độ chuyên môn cao, với bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, có niềm say mê và tâm huyết với nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Trên cơ sở nhu cầu về nguồn nhân lực ngành kinh tế trong những năm tới. Yêu cầu đặt ra về số lượng và trình độ học vấn chuyên môn của đội ngũ cán bộ, giảng viên trường ĐH KT&QTKD như sau:

Cụ thể:

Xây dựng quy hoạch và kế hoạch thực hiện mục tiêu cho từng giai đoạn.

Hoàn thiện cơ chế quản lý và sử dụng nguồn nhân lực hiện có. Tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản về quản lý theo hướng phân công, phân cấp rõ ràng trách nhiệm, quyền hạn của tập thể và cá nhân.

Xây dựng và hoàn thiện một số quy định về tiêu chuẩn tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sàng lọc đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên. Thực hiện chính sách thu hút nhân tài, ưu tiên tuyển dụng người có trình độ cao, có học hàm học vị cao từ nhiều nguồn để bổ sung cho đội ngũ giảng dạy và cán bộ quản lý.

Xây dựng chế độ đãi ngộ, thù lao theo năng lực và kết quả công việc nhằm nâng cao thu nhập và động viên đội ngũ cán bộ, giảng viên và nhân viên tận tâm với nhiệm vụ được giao.

Xây dựng kế hoạch và phương pháp đánh giá hợp lý các hoạt động giảng dạy của giảng viên.

Bảng 3.1. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2020-2030

Tt	Chỉ tiêu	2020	2025	2030
I	***Đội ngũ giảng viên***	***370***	***400***	***430***
	Giáo sư	5	7	10

	Phó giáo sư/giảng viên cao cấp	12	17	22
	Tiến sĩ	45	70	110
	Thạc sĩ	250	250	300
II	***Cán bộ phục vụ giảng dạy***	***160***	***180***	***200***
	Tổng cộng (I+II)	530	580	630

(Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức, Trường ĐH Kinh tế và QTKD)

Tóm lại: Xây dựng đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quản lý đạt chuẩn về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu để có đủ năng lực thực hiện các nhiệm vụ chính trị của Nhà trường trong thời kì mới. Phấn đấu đến 2030 đội ngũ giảng viên là 430 trong đó: 100% đạt trình độ sau đại học, có 100 tiến sĩ trở lên.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên

Những yêu cầu mới của sự nghiệp giáo dục - đào tạo, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì vấn đề nâng cao trình độ toàn diện của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên nghiệp vụ là rất cần thiết và quan trọng hơn bao giờ hết.

Nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục và nhân viên nghiệp vụ bao gồm trình độ học vấn, trình độ làm chủ khoa học và kỹ thuật, năng lực hoạt động và cải tạo thực tiễn; có bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ và khả năng và ứng xử giữa con người với con người phù hợp với chuẩn mực và hành vi đạo đức xã hội.

Đội ngũ nhân lực trong các trường cao đẳng là những người trực tiếp tham gia vào quá trình giáo dục, đào tạo. Họ vừa tiến hành các hoạt động sư phạm vừa tiến hành đồng thời các hoạt động nghiên cứu khoa học nhằm đáp ứng và thực hiện các yêu cầu, nhiệm vụ của mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực

chất lượng cao trong tình hình mới hiện nay.

Tuy nhiên, cũng cần phải nhìn nhận một cách nghiêm túc thực trạng của đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên nghiệp vụ trong các trường đại học hiện nay để có những tác động, bồi dưỡng kịp thời nhằm phát huy vai trò của lực lượng nòng cốt này. Bên cạnh những ưu điểm cơ bản,thì một bộ phận nhân lực về trình độ học vấn, năng lực công tác, kiến thứchuyên môn, kỹ năng tin học, ngoại ngữ vẫn còn hạn chế, cơ cấu nguồn nhânlực bất lực, các chế độ chính sách chưa rõ ràng, cụ thể, kịp thời nên đang là những trở lực không nhỏ cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả của quá trình giáo dục, đào tạo. Vấn đề đặt ra là phải tiếp tục nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng, thái độ, nhận thức... cho đội ngũ nhân lực nhà trường, tức là cần quan tâm mạnh mẽ để phát triển nguồn nhân lực của nhà trường trong những năm tới.

3.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch, tuyển dụng nguồn nhân lực

Mục tiêu của giải pháp

Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ cán bộ, giảng viên là công việc tất yếu. Việc tuyển chọn đội ngũ cán bộ giảng viên là công việc thu hút nguồn nhân lực chất xám phục vụ cho yêu cầu đào tạo của nhà trường với kết quả cao nhất. Nguồn lực để tuyển lựa đó có thể là những Giáo sư, Phó Giáo sư, tiến sĩ, Giảng viên hiện đang công tác tại các trường Đại học cùng khối Kinh tế. Đặc biệt uy tín của Nhà trường và uy tín của Hiệu trưởng có sức hút ban đầu đối với các ứng viên dự tuyển là khá lớn.

Muốn phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên trước hết phải định hình được đội ngũ, vì vậy việc lập kế hoạch nhằm tạo ra cơ sở là điều kiện nhằm đảm bảo cho đội ngũ cán bộ giảng viên nhà trường phát triển ổn định đáp ứng được các yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và nhiệm vụ mang tính chiến lược lâu dài.

Việc lập quy hoạch, kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực còn giúp nhà quản lý thực hiện tốt chức năng quản lý nguồn nhân lực trong nhà trường. Mục tiêu của việc lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên còn nhằm đảm bảo cho đội ngũ phát triển cả về số lượng, có cơ cấu hợp lý, chất lượng được củng cố và nâng cao.

Về số lượng: Phải đảm bảo cân đối, đầy đủ số lượng giảng viên ở các bộ môn, khắc phục được tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu, tình trạng một số giảng viên dạy vượt giờ chuẩn quá nhiều.

Về chất lượng: Tiến tới tất cả giảng viên đều đạt và vượt chuẩn; tăng số lượng giảng viên/chuyên viên chính, giảng viên/chuyên viên có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy chuyên môn cũng như trong nghiên cứu khoa học.

Về cơ cấu: Phải cân đối về độ tuổi, giới tính, cơ cấu các môn học, chuyên ngành đào tạo, phòng ban chức năng.

Trong quá trình lập quy hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên cần chú trọng tới vấn đề tuyển chọn và bổ sung. Nếu việc tuyển chọn, bổ sung đội ngũ không đúng tiêu chuẩn, không đúng đối tượng theo yêu cầu mà nhà trường đang cần thì chỉ làm cho đội ngũ tăng lên về số lượng nhưng chất lượng không tăng. Vì vậy mục tiêu của việc tuyển chọn, bổ sung nguồn nhân lực là làm cho đội ngũ đủ số lượng, nâng cao chất lượng cả về chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời, phải tạo ra được sự cân đối về cơ cấu trong từng đơn vị, thành phần dân tộc, độ tuổi, giới tính nhằm đảm bảo cho những yêu cầu trước mắt và lâu dài cho phát triển của nhà trường.

Nội dung và giải pháp thực hiện

Trong những đợt tuyển dụng gần đây, theo đánh giá của chúng tôi, chất lượng đạt tương đối tốt. Tuy nhiên, quá trình chuẩn bị tuyển dụng có một số khâu cần phải rút kinh nghiệm để việc tuyển dụng đạt kết quả cao hơn nữa.

- Khâu quảng cáo chưa rộng, thông tin về việc tuyển dụng cán bộ giảng viên được đăng lên báo Tuổi trẻ, Thanh Niên, Lao động, trên trang Web của trường. Số lần đăng báo chưa nhiều. Khả năng thông tin rộng rãi đến các đối tượng ứng viên còn hạn chế.

- Trong thông báo tuyển dụng chưa nêu thêm về thông tin quyền lợi ứng viên được hưởng (lương bổng, cơ hội được đào tạo thăng tiến, môi trường được làm việc.

- Bộ phận tổ chức khi lên danh sách thống kê chưa đầy đủ thông tin nên đã để xảy ra tình trạng có những ứng viên thi vào chuyên ngành không đúng học vị đào tạo theo bằng Thạc sĩ được ưu tiên xét tuyển.

- Với các ứng viên có bằng Thạc sĩ, Tiến sĩ được ưu tiên xét tuyển, Hội đồng tuyển chọn cần rà soát, tuyển chọn kỹ lưỡng, tránh hiện tượng bằng cấp không phản ánh đúng năng lực chuyên môn.

- Nên có bẳng biểu mẫu chi tiết gửi về các thành viên trong phòng, khoa, tổ bộ môn để nhận xét cán bộ, giảng viên sau thời gian tập sự.

- Trong quá trình ra quyết định tuyển chọn, các yếu tố của ứng viên cần được xem xét và nghiên cứu kỹ lưỡng, cho điểm một cách hệ thống sao cho quyết định cuối cùng về tuyển chọn ứng viên là khách quan và chính xác.

Về các nguồn thu hút cán bộ giảng viên, đa số các ứng viên được tuyển đều có lòng yêu nghề, có trình độ về lý thuyết và thực hành. Tuy nhiên một số cán bộ, giảng viên còn tâm lý: về trường dạy có thời gian rảnh rỗi nhiều hơn để lo cho công việc gia đình. Ngoài giờ lên lớp với số tiết quy định, họ ngại tham gia các công việc khác của cơ quan: như họp hành, trông coi thi, nghiên cứu khoa học…Khoa Kinh tế nhiều lần tuyển dụng, kết quả tuyển chọn toàn nữ. Tình hình trên đòi hỏi lãnh đạo phải quan tâm nhiều hơn đến vấn đề tư tưởng, tâm lý nữ giới cũng như có kế hoạch hỗ trợ công tác khi giải quyết chế

độ thai sản nhằm động viên lực lượng lao động này phát huy thế mạnh, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Tuyển dụng phải luôn song hành với sử dụng. Tuyển dụng có dụng công, đòi hỏi khắt khe, đặt ra nhiều yêu cầu cao, nhưng không sử dụng đúng khả năng của cán bộ, giảng viên, bố trí sai chuyên môn, thiếu quan tâm đến công việc sẽ gây lãng phí tiền bạc, chất xám. Đó cũng là một trong những nguyên nhân khiến số cán bộ, giảng viên có học vị thạc sĩ được tuyển những năm trước đây sau một thời gian nhận nhiệm vụ đã bỏ việc. Vấn đề này cũng đang là khó khăn chung của ngành giáo dục.

Công tác quy hoạch nguồn nhân lực cần được tiến hành như: xác định quy mô, ngành nghề đào tạo, cơ cấu nguồn nhân lực, phân tích hiện trạng đội ngũ. Từ đó, xác định nhu cầu cần bổ sung, chuyển đổi và tiến hành các giải pháp nâng cao chất lượng.

Đội ngũ cán bộ, giảng viên có thể được bổ sung từ nhiều nguồn:

- Chọn những cán bộ, giảng viên đạt chuẩn từ nơi khác có nhu cầu chuyển công tác về trường.

- Tuyển những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở các trường Đại học và trường kinh tế phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ, chuyên ngành giảng dạy để tiếp tục đào tạo bồi dưỡng thành giảng viên theo quy định của Luật Giáo dục.

Trong tuyển chọn cán bộ, giảng viên cần phải tuân theo những quy định về chế độ tuyển dụng, đồng thời cũng cần công khai những tiêu chuẩn tuyển dụng một cách rộng rãi, khi thành lập hội đồng tuyển dụng, phải thử tay nghề và hợp đồng lao động có thời hạn trước khi tuyển dụng chính thức.

Để có thể đáp ứng yêu cầu đổi mới sự nghiệp đào tạo của nhà trường và khắc phục tình trạng vừa thừa lại vừa thiếu như hiện nay, việc tuyển dụng cán bộ, giảng viên cần phải được tiến hành song song với việc sàng lọc và lựa

chọn. Trong quá trình giảng dạy nếu xét thấy có cán bộ, giảng viên không đáp ứng được yêu cầu, làm việc, giảng dạy không hiệu quả thì cho họ đi đào tạo lại hoặc chuyển sang môi trường công tác khác phù hợp hơn. Đối với những cán bộ, giảng viên có biểu hiện sa sút về đạo đức, năng lực chuyên môn yếu, không chịu cố gắng học tập, rèn luyện để vươn lên; Nhà trường đã nhiều lần nhắc nhở mà không chuyển biến thì cần có giải pháp xử lý kiên quyết theo các chế độ quy định hiện hành. Có như vậy mới tạo ra tác dụng tích cực nhằm kích thích, thúc đẩy đội ngũ cán bộ, giảng viên của Nhà trường phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ, chất lượng đội ngũ sư phạm Nhà trường ngày càng được củng cố.

Về cơ cấu: Trong quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường cần phải đảm bảo sự cân đối, hợp lý về cơ cấu giữa các phòng ban, khoa, bộ môn, các chuyên ngành đào tạo.

- Việc cải thiện cơ cấu nguồn nhân lực phải bắt đầu từ từng đơn vị, trong khoa đặc biệt chú ý đến những bộ môn chưa có giảng viên đầu ngành, những bộ môn có nhiều giảng viên mới vào nghề; những bộ môn có nhiều giảng viên tuổi đã cao, nhiều cán bộ quản lý kiêm nhiệm giảng dạy.

- Ở những bộ phận có cơ cấu chưa hợp lý thì việc điều động nội bộ, tiếp nhận thêm cán bộ giảng viên phải luô chú ý đến vấn đề cơ cấu như: tuổi đời, tuổi nghề, thành phần dân tộc, giới tính, trình độ chuyên môn…, ngăn ngừa nguy cơ làm mất cân đối về cơ cấu nhân sự.

Về chất lượng:

Chất lượng cán bộ, giảng viên nhà trường được thể hiện trên các mặt: phẩm chất, trình độ, năng lực. Vì vậy trong công tác quy hoạch phát triển cần quan tâm đầy đủ các mặt nêu trên; đặc biệt tiến trình chuyên môn của đội ngũ phải được quan tâm hàng đầu, để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, giảng viên có thể tiến hành bằng các giải pháp:

- Cử cán bộ, giảng viên đi học nâng cao trình độ trong và ngoài nước, việc cử đi học phải có sự chọn lọc ngay từ đầu theo đúng quy hoạch để đào tạo những cán bộ, những giảng viên giỏi thật sựu, tránh hiện tượng trình độ không tương xứng với năng lực chuyên môn.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng và tuyển chọn bổ sung đội ngũ cần thực hiện theo một quy trình nhất định, căn cứ vào các tiêu chuẩn nhất là tiêu chuẩn chuyên môn và phải tiến hành theo kế hoạch.

- Các kế hoạch tổ chức nhân sự phải được lập từ cơ sở các tổ chuyên môn, các khoa, phòng sau đó đề xuất phương án trình Đảng ủy và BGH thông qua thành văn bản chính thức để làm căn cứ tổ chức thực hiện.

- Trong tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồnnhân lực cần tiến hành nhất quán các quan điểm chỉ đạo, đồng bộ các giải pháp và có sự kiểm tra, đánh giá qua sơ bộ tổng kết định kỳ để kịp thời điều chỉnh, bổ sung trong kế hoạch cho phù hợp với thực tiễn.

Điều kiện để thực hiện giải pháp

Để có thể làm tốt công tác tuyển dụng, quy hoạch đội ngũ cán bộ, giảng viên cần phải:

- Căn cứ vào chủ trương định hướng, chỉ đạo của các cơ quan quản lý, lãnh đạo cấp trên, vào mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường trong hiện tại và sự phát triển trong tương lai;

- Về chế độ chính sách, nhà trường cần cụ thể hóa một số chính sách nhằm thu hút người tài về tham gia giảng dạy để bổ sung cho đội ngũ, mặt khác đưa ra một số lợi ích ưu đãi về vật chất nhằm khuyến khích động viên đội ngũ cán bộ tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ;

- Quá trình lập quy hoạch cũng như trong tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên luôn có sự chỉ đạo sát sao, kịp thời của

Đảng ủy, BGH nhà trường và sự phối hợp giúp đỡ, tạo điều kiện của các ngành, các cấp.

- Nói tóm lại, tăng cường công tác tuyển chọn và sử dụng đội ngũ cán bộ, giảng viên là một trong những giải pháp quan trọng của các giải pháp xây dựng và phát triển nguồn nhân lực. Công tác xây dựng và phát triển nhân lực phải dựa trên cơ sở đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu, trình độ, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu độ tuổi, giới tính, đảm bảo sự phát triển bền vững lâu dài cho hoạt động đào tạo của nhà trường.

3.2.2. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp

Mục tiêu của giải pháp

Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ cán bộ, giảng viên phải thật sự có tác dụng thiết thực, phục vụ tính cực cho việc nâng cao chất lượng công tác chuyên môn và nghiên cứu khoa học trong nhà trường. Mặt khác đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ.

Việc bồi dưỡng phải đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ chung cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, nâng cao năng lực chuyên môn, khả năng sư phạm, khả năng Nghiên cứu khoa học và tham gia các hoạt động khác trong nhà trường. Khắc phục tình trạng đội ngũ cán bộ có phát triển nhưng năng lực không được tăng lên tương ứng.

Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ giảng viên phải được gắn liền với công tác nghiên cứu khoa học, coi đây là hai nhiệm vụ gắn bó chặt chẽ, không thể tách rời nhau để cùng hướng đến mục đích là nâng cao chất lượng hoạt động chuyên môn của nhà trường, đẩy mạnh công tác Nghiên cứu khoa học còn có nghĩa là nhà trường đã biết tạo ra động lực bên trong để nâng cao chất lượng đào tạo. Nội dung đề tài nghiên cứu khoa học cần tập trung vào vấn đề đổi mới nội dung, phương pháp dạy học,

giáo dục và các công tác chuyên môn khác như: khoa học thư viện, khảo thí kiểm định chất lượng, tài chính kế toán, văn thư lưu trữ… Định hướng đề tài nghiên cứu phải thiết thực, giải quyết được các vấn đề thực tiễn đặt ra tại nhà trường và xã hội.

Nội dung và giải pháp thực hiện

Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh Thái Nguyên, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của nhà trường phải đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa về chuyên môn nghiệp vụ một mặt phải nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời quan tâm đến việc nâng cao trình độ trên chuẩn nhằm xây dựng lực lượng có trình độ sau Đại học ở học vị Tiến sĩ theo quy định của trườngĐại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng được xác định bao gồm:

- Bồi dưỡng về chính trị, tư tưởng

Nâng cao trình độ lý luận chính trị; Bồi dưỡng quan điểm lập trường giai cấp theo định hướng chính trị của Đảng trong từng giai đoạn.

- Bồi dưỡng về chuyên môn

+ Nâng cao kiến thức chuyên môn theo yêu cầu chuẩn hóa.

+ Cập nhật những kiến thức liên quan đến chuyên môn như: ngoại ngữ, tin học.

- Bồi dưỡng về nghiệp vụ

+ Bồi dưỡng về nghiệp vụ các cán bộ phòng ban chức năng: kế toán, thư viện, khảo thí, văn thư lưu trữ….

+ Bồi dưỡng về phương pháp dạy học tích cực, phương tiện dạy học hiện đại…

+ Kỹ năng tổ chức quản lý, công tác chủ nhiệm, cố vấn học tập, giáo dục đạo đức cho sinh viên.

- Bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu khoa học

+ Bồi dưỡng về phương pháp luận nghiên cứu khoa học, tổ chức tiến hành các đề tài nghiên cứu khoa học: nâng cao năng lực tổ chức hội thảo, thảo luận các chuyên đề; Nâng cao năng lực tổ chức các hoạt động sinh hoạt tập thể.

Để có thể thực hiện nội dung bồi dưỡng nâng cao trình độ cần tiến hành các hoạt động bồi dưỡng theo kế hoạch, đồng thời với việc tự bồi dưỡng của mỗi cá nhân để cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ và năng lực cho đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Phương pháp thực hiện

Để có thể nhanh chóng nâng cao chất lượng đội ngũ, nhà trường cần phải tiến hành công tác đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch và cả các hình thức động viên sự tự học, tự bồi dưỡng trong đội ngũ cán bộ viên chức như:

- Phân công cán bộ, giảng viên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng tập trung với nội dung phù hợp. Để làm tốt công tác này cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm; kế hoạch cần xác định rõ nội dung bồi dưỡng, hình thức bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng và đối tượng bồi dưỡng;

- Tổ chức các hoạt động tự bồi dưỡng thông qua thực hiện kế hoạch hoạt động chuyên môn của các phòng ban, viện, trung tâm, các tổ bộ môn và các khoa;

- Tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, giảng viên đã công tác, giảng dạy lâu năm có cơ hội cập nhật những kiến thức mới mang tính hiện đại, những cán bộ, giảng viên mới ra trường tích lũy được nhiều kinh nghiệm từ công tác chuyên môn, thực tế giảng dạy và từ các đồng nghiệp;

- Phân công cán bộ, giảng viên có nhiều kinh nghiệm hướng dẫn những bạn mới theo sự phân công của Nhà trường và đơn vị quản lý;

- Tổ chức các buổi đóng góp ý kiến chuyên môn, dự giờ thăm lớp rút kinh nghiệm một cách nghiêm túc, khoa học trong đội ngũ cán bộ, giảng viên nhà trường;

Để có thể tiến hành công tác tự bồi dưỡng của cán bộ, giảng viên đạt hiệu quả cao, các đơn vị cần phải:

- Sắp xếp, bố trí thời gian một cách linh hoạt để mọi thành viên trong đơn vị, trong từng bộ phận có thể tham gia tự bồi dưỡng;

- Có sự phân tích, đánh giá nhằm phát hiện những điểm mạnh, điểm yếu trong từng cán bộ để từ đó đề ra nội dung bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng;

- Nhà trường, đơn vị tạo điều kiện về cơ sở vật chất, thời gian, chế độ chính sách nhằm khuyến khích động viên cán bộ tự học, tự bồi dưỡng để không ngừng nâng cao trình độ, năng lực cả về chuyên môn và nghiệp vụ;

- Mỗi cá nhân cũng phải tự xây dựng cho mình nội dung, kế hoạch học tập, bồi dưỡng hàng năm và tích cực phấn đấu, thực hiện nghiêm túc kế hoạch đã đề ra;

- Bên cạnh đó, nhà trường duy trì thường xuyên phong trào thi đua tự học tự bồi dưỡng trong toàn trường. Các đơn vị quan tâm phát hiện, bồi dưỡng những cá nhân hoạt động tốt, dạy giỏi, có nhiều kinh nghiệm để nhân điển hình và tạo điều kiện để họ tiếp tục học tập nâng cao hơn nữa;

- Bồi dưỡng thông qua các hoạt động nghiên cứu khoa học. Ngoài việc khuyến khích các cá nhân tham gia đăng ký đề tài cũng cần áp dụng các giải pháp mang tính bắt buộc, vì hoạt động này cũng nhằm để nâng chất lượng cho đội ngũ giảng viên cũng như nhân lực trong toàn trường. Cá nhân thông qua hoạt động nghiên cứu khoa học vừa có điều kiện tự bồi dưỡng tư duy khoa

học, vừa rèn luyện kỹ năng nghiên cứu, thực hành để thâm nhập và thực tiễn và tiếp nhận tri thức mới;

- Có thể giao đề tài cho từng cá nhân hoặc từng nhóm tác giả với sự hướng dẫn, giúp đỡ của phòng Khoa học công nghệ, các khoa, các tổ chuyên môn về thời gian, về phương pháp luận…, nhà trường tạo điều kiện về tài chính, về các chính sách động viên, khuyến khích;

- Để nâng cao hiệu quả công tác nghiên cứu khoa học, nhà trường cần mở rộng quan hệ hợp quốc tế với các Bộ, Ngành để có nhiều dự án nghiên cứu, chuyển giao công nghệ gắn với việc nghiên cứu với việc giải quyết các vấn đề thực tiễn đang đặt ra;

- Hội đồng khoa học nhà tường phải hoạt động nghiêm túc và thật sự có hiệu quả từ khâu định hướng, đăng ký quản lý, xét duyệt đề cương, đề tài đến nghiệm thu sản phẩm.

Điều kiện để thực hiện giải pháp:

- Về nhận thức: Hình thành được trong đội ngũ cán bộ giảng viên một nhu cầu cần phải học tập để nâng cao trình độ và năng lực là điều kiện để họ gắn bó lâu dài với sự nghiệp đào tạo của nhà trường.

- Các cấp quản lý cần có sự quan tâm đếm công tác bồi dưỡng nhân lực thể hiện qua những kế hoạch và chính sách cụ thể nhằm khuyến khích, động viên mọi người tham gia học tâp; các chế độ đối với người đi học phải được giải quyết kịp thời, thỏa đáng, phù hợp;

- Ngoài ngân sách Nhà nước cấp theo chế độ, nhà trường cần thêm các nguồn kinh phí hỗ trợ, tận dụng triệt để các dự án để tạp thêm các điều kiện về cơ sở vật chất, kinh phí dành cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ;

- Nhà trường cần phối hợp với các đơn vị thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường Đại học để mở các khóa bồi dưỡng theo từng chuyên đề nhằm tạo môi trường học tập đa dạng cho đội ngũ cán bộ, giảng viên.

3.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá nguồn nhân lực

Mục tiêu của giải pháp

Nhà trường cần đánh giá hiệu quả công tác đào tạo - phát triển để biết mình thu lại được gì qua việc đầu tư thời gian, tài chính để cho cán bộ, giảng viên tham gia các khóa đào tạo. Đồng thời rút ra được những kinh nghiệm, những giải pháp cải tiến chương trình cũng như việc tổ chức thực hiện đào tạo, phát triển.

Nội dung và giải pháp thực hiện giải pháp

Nhà trường thường xuyên xem xét lại các chương trình đã thực hiện xem có đạt được mục tiêu đề ra hay không, có những ưu, nhược điểm gì. Phòng Tổ chức cán bộ phải tiến hành tham khảo ý kiến của những cán bộ, giảng viên đã trực tiếp được đào tạo, qua đó xác định được họ đã tiếp thu được những gì qua chương trình đào tạo, cần thiết phải thay đổi bổ sung những gì.

Một số công cụ đánh giá hiệu quả mà nhà trường có thể sử dụng là:

- Bảng câu hỏi đánh giá;

- Buổi đóng góp chuyên môn, dự giờ, thăm lớp giảng viên sau khi được đào tạo;

- Lập bảng câu hỏi thu thập ý kiến của người học, của cấp trên trực tiếp và của sinh viên.

Để đánh giá được, phòng Tổ chức Cán bộ cần phải đưa ra những tiêu chí cụ thể, thống nhất cho các đơn vị tiến hành đánh giá. Việc đánh giá phải thường xuyên, liên tục. Riêng với đánh giá hiệu quả, cần lưu ý độ trễ thời gian

vì việc đánh giá cần có một khoảng thời gian nhất định thực thiện công việc sau khi đào tạo thì hiệu quả đào tạo mới bộc lộ ra.

3.2.4. Hoàn thiện các chế độ chính sách đãi ngộ

Mục tiêu của giải pháp

Trong thời gian vừa qua, việc thực hiện các chính sách, chế độ đãi ngộ, xét các danh hiệu của Nhà nước cũng như lương thưởng của Nhà nước được thực hiện tốt. Tuy nhiên về vấn đề lương thưởng của cán bộ, giảng viên cần được điều chỉnh cho phù hợp với thực tế. Nhà trường đã cố gắng lớn trong việc nâng cao thu nhập, dù điều kiện sống tại Hà Nội đắt đỏ hơn so với các nơi khác.

Tuy nhiên, đối với số cán bộ, giảng viên trẻ hệ số lương thấp, dưới 3 triệu đồng/tháng là rất khó khăn. Số đó phần lớn đến từ ngoại tỉnh, hàng tháng phải trẻ tiền thuê nhà chiếm khá lớn so với lương. Nhà trường trong tầm nhìn dài hạn cần phải có nhà công vụ tạo chỗ ở cho cán bộ, giảng viên yên tâm công tác, cống hiến. Mặt khác, cần có những giải pháp nâng cao quy mô đào tạo, mở thêm mã ngành mới đáp ứng yêu cầu đào tạo, tăng nguồn thu nhập cho Nhà trường.

Cụ thể:

- Xây dựng, hoàn thiện chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên nhằm quan tâm đúng mức đến các quyền lợi, sự đãi ngộ để thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao;

- Tạo sự an tâm công tác, ổn định lâu dài cho đội ngũ cán bộ, giảng viên để họ gắn bó trách nhiệm với sự nghiệp đào tạo của Nhà trường, tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được phân công;

- Khuyến khích họ không ngừng phấn đấu, thi đua để thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và không ngừng học tập để nâng cao trình độ.

Nội dung và giải pháp thực hiện

- Cần tạo điều kiện tốt về cơ sở vật chất, thiết bị làm việc, giảng dạy, nghiên cứu khoa học cho cán bộ, giảng viên;

- Thực hiện quy chế dân chủ trong nhà trường;

- Nhà trường cần cụ thể hóa các chính sách hiện hành đối với cán bộ giảng viên bằng cách vận dụng phù hợp vào điều kiện, hoàn cảnh của nhà trường; Chính sách về tiền lương, tiền công, phụ cấp, tiền thưởng…Bởi vì hiện nay nhà trường có nhiều đối tượng nhà giáo khác nhau do nhà trường đào tạo đa ngành, đa cấp, đa hệ với nhiều trình độ khác nhau, dẫn đến các chính sách đãi ngộ cũng phải có sự khác nhau;

- Nhà trường cũng phải xây dựng bổ sung các chính sách đãi ngộ riêng để từng bước hoàn thiện hệ thống các chính sách đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên. Hiện nhà trường đang thực hiện nghị định 10/NĐ-CP, được tự chủ về tài chính trong một đơn vị sự nghiệp có thu. Vì vậy nhà trường cần xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ để sử dụng hợp lý nguồn thu, theo đó cần ban hành một số chính sách nhằm khuyến khích, động viên nguồn nhân lực để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo của nhà trường, không ngừng mở rộng quy mô đào tạo để đáp ứng yêu cầu của xã hội;

- Một số chính sách cơ bản cần phải hoàn thiện như:

+ Chính sách đãi ngộ nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần;

+ Các chính sách khuyến khích đội ngũ cán bộ, giảng viên tích cực tham gia các hoạt động chuyên môn như: khen thưởng cho tập thể và cá nhân có thành tích trong các phong trào thi đua, phát huy sáng kiến, hội thi giảng viên dạy hỏi…;

+ Chính sách khuyến khích tham gia học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ;

+ Chính sách thu hút những cán bộ khoa học kỹ thuật giỏi, những người có trình độ chuyên môn phù hợp để tăng cường cho đội ngũ sư phạm nhà trường;

Phương hướng thực hiện

- Tiến hành sắp xếp lại tổ chức bộ máy, bộ trí hợp lý biên chế đội ngũ cán bộ, giảng viên nhà trường đảm bảo phân công cho mỗi người mỗi việc với nội dung và khối lượng công tác phù hợp;

- Xây dựng hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, giảng viên nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực hiện có;

- Xây dựng phát triển nguồn nhân lực nhằm đảm bảo cho việc thực hiện nhiệm vụ của nhà trường trong từng giai đoạn nhất định;

- Đẩy mạnh các hoạt động chuyên môn, đa dạng hóa hình thức đào tạo nhằm mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo; huy động tốt nguồn thu để tạo điều kiện bền vững cho việc chăm lo đời sống của đội ngũ cán bộ giảng viên và phát triển cơ sở vật chất của nhà trường;

Điều kiện để thực hiện giải pháp

- Tổ chức bộ máy, biên chế nhà trường phải được củng cố có nền nếp và hoạt động ổn định; trong công tác có sự phân công, phân nhiệm rõ ràng tạo được sự phối hợp đồng bộ giữa các bộ phận trong nhà trường;

- Nhà trường cần xây dựng và bổ sung hoàn thiện quy chế quản lý nhà trường quản lý chuyên môn…, nhất là quy chế chi tiêu nội bộ để duy trì thực hiện thống nhất trong các hoạt động của nhà trường;

- Mọi chế độ, chính sách phải được công khai hóa, quán triệt đến mọi thành viên nhà trường, đảm bảo thực thi đầy đủ và kịp thời;

- Thông qua các hoạt động sự nghiệp, nhà trường huy động tốt các nguồn lực, ổn định các nguồn thu;

- Trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chế độ, chính sách phải phát huy được vai trò làm chủ tập thể trong đội ngũ cán bộ, viên chức trong nhà trường, đảm bảo có sự lãnh đạo thống nhất từ Đảng ủy đến Ban giám hiệu nhà trường.

3.2.5. Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm

Mục tiêu, ý nghĩa của giải pháp

- Hoạt động Nghiên cứu khoa học có tác dụng hỗ trợ đắc lực trong việc nâng cao trình độ nghiệp vụ, chuyên môn của cán bộ, giảng viên.

- Hoạt động nghiên cứu khoa học là dịp để cho mỗi cán bộ, giảng viên có thể phát huy khả năng sáng tạo, tư duy nhạy bén, trí thông minh trong việc nghiên cứu những hiện tượng, quy luật giáo dục và việc áp dụng chúng vào thực tiễn. Thông qua hoạt động này, những trí thức chuyên môn của mỗi cá nhân được mở rộng, kỹ xảo nghề nghiệp được củng cố.

- Sáng kiến kinh nghiệm về khoa học giáo dục là bài học quý báu mà mỗi cá nhân cần lĩnh hội để không ngừng tự hoàn thiện trình độ chuyên môn của mình. Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, khuyến khích sáng kiến kinh nghiệm là một trong những giải pháp để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho mỗi cán bộ, giảng viên.

Các bước quản lý công tác nghiên cứu khoa học

- Lập kế hoạch hoạt động nghiên cứu khoa học, đúc rút sáng kiến kinh nghiệm.

- Tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động nghiên cứu khoa học và đúc rút sáng kiến kinh nghiệm.

- Chỉ đạo thực hiện kế hoạch.

- Kiểm tra và đánh giá.

3.2.6. Đẩy mạnh công tác chính trị - tư tưởng, nâng cao phẩm chất, đạo đức của cán bộ, giảng viên

- Bồi dưỡng phẩm chất công dân, có lập trường tư tưởng vững vàng, tin tưởng vào đường lối lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, có phẩm chất đạo đức tốt, có ý chí phấn đấu vươn lên, có lý tưởng. Cụ thể hóa cho nội dung này chính là công tác phát triển cán bộ của nhà trường thành những Đảng viên.

- Đảng bộ nhà trường cần tăng cường công tác phát triển Đảng trong đội ngũ cán bộ, giảng viên. Thường xuyên giúp đỡ, mở các lớp Bồi dưỡng nhận thức về Đảng để đội ngũ Cán bộ, giảng viên – Đoàn viên có được nhận thức đúng đắn về lý tưởng của Đảng, có động cơ đúng đắn và có sự phấn đấu liên tục để trở thành Đảng viên.

- Đảng bộ nhà trường cần chú trọng đến việc bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, giảng viên – Đảng viên, liên hệ và tổ chức thường xuyên các buổi sinh hoạt chính trị như nói chuyện thời sự, hội thảo khoa học, tọa đàm về các vấn đề liên quan đến công tác giáo dục chính trị tư tưởng.

- Bồi dưỡng cán bộ, giảng viên yêu nghề, có trách nhiệm với nghề, quý trọng đồng nghiệp, đoàn kết, thương yêu giúp đỡ sinh viên, có lối sống trong sáng, lành mạnh, nêu cao tấm gương nhà giáo, noi gương "đạo đức Hồ Chí Minh" ở mọi lúc, mọi nơi.

3.2.7. Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường, văn minh giảng đường

Môi trường giáo dục phải xây dựng thật trong lành, văn hóa. Văn hóa thể hiện ở giảng viên, học sinh, sinh viên qua hành động, cử chỉ, ngôn ngữ giao tiếp hàng ngày. Môi trường xung quanh học đường là ý thức của giảng viên và học sinh, sinh viên khi bỏ rác đúng nơi quy định, không bẻ cây, khạc nhổ, vẽ bậy lên tường, bàn học; không hút thuốc lá trong trường học, không

nói tục, chửi thề... Những việc làm tưởng chừng rất nhỏ đó chính là nền tảng hình thành chuẩn mực đạo đức ban đầu của mỗi một con người.

Văn hóa học đường chính là văn hóa giao tiếp, văn hóa ứng xử của giảng viên và học sinh, sinh viên. Giảng viên phải là tấm gương tốt cho học sinh, sinh viên noi theo, phải xây dựng mối quan hệ tốt giữa thày và trò một cách đúng mực, nghiêm túc, thân mật, giản dị và chân thành. Giảng viên phải xác định đúng vai trò, nghĩa vụ và trách nhiệm đối với việc dạy chữ và dạy người, có ý thức trau dồi chuyên môn, làm cho học sinh, sinh viên thấy được cái hay, cái đẹp trong kiến thức được lĩnh hội, truyền cho các em niềm say mê về nghề nghiệp, phát huy tính tích cực, tự giác làm cho các em trân trọng, yêu quý nghề của mình lựa chọn.

Xây dựng môi trường văn hóa của nhà trường, văn minh giảng đường vừa mang tính trí tuệ, vừa mang tính công nghiệp để toàn thể cán bộ, công nhân viên, sinh viên của nhà trường có tác phong công nghiệp, văn minh và luôn đổi mới, tiếp cận với những tiến bộ của khoa học công nghệ. Nó tác động vào nhận thức, thái độ hành vi, ứng xử của đội ngũ cán bộ giảng viên để họ thấy được bản thân có nhu cầu động lực được học tập nâng cao trình độ đáp ứng nhiệm vụ theo xu thế phát triển của nhà trường.

Cụ thể:

- Căn cứ vào tình hình đặc điểm của nhà trường, định hướng của cấp ủy, của công đoàn nhà trường để xây dựng các phòng trào, các hoạt động, tiêu chí khuyến khích đội ngũ cán bộ, giảng viên của nhà trường biết học hỏi.

- Xây dựng các điều khoản trong quy chế nội bộ của phòng ban, khoa, trường phản ánh được yêu cầu đối với cán bộ, giảng viên và toàn bộ nhân viên nhà trường về tác phong, trang phục, ứng xử của người làm việc trong một cơ sở đào tạo nghề.

- Xây dựng không gian công cộng, phòng học, xưởng nghề, các nơi công cộng nề nếp, gọn gàng, quy củ, an toàn và sạch sẽ mang được sắc thái đặc trưng.

- Xây dựng các tiêu chí thi đua cho cá nhân, tập thể về tinh thần tự giác và kinh nghiệm trong xây dựng văn hóa của trường, của đơn vị.

- Xây dựng các hoạt động, phong trào nhằm xây dựng bản sắc của nhà trường, nề nếp, tác phong, ứng xử, văn hóa và lối sống văn minh, lịch sự và giản dị.

- Dành kinh phí hàng năm cho việc tu sửa cơ sở vật chất phục vụ các hoạt động đã được quy định.

- Đánh giá cán bộ, giảng viên sau mỗi kỳ và năm học, kịp thời tuyên dương, khen thưởng và rút ra bài học kinh nghiệm đối với mỗi cán bộ, giảng viên.

Tiểu kết chương 3

Từ những cơ sở nghiên cứu lý luận ở chương 1 và thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực của Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh ở chương 2 chúng ta thấy công tác phát triển nguồn nhân lực của nhà trường cần phải được tăng cường quản lý nhằm đạt hiệu quả cao, đáp ứng được nội dung nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Từ đó tác giả luận văn đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh bao gồm:

- Hoàn thiện công tác tuyển dụng, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực.
- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp.
- Cải tiến công tác đánh giá nguồn nhân lực.
- Cải tiến các chế độ chính sách.
- Đẩy mạnh các hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm.
- Đẩy mạnh công tác chính trị - tư tưởng, nâng cao phẩm chất, đạo đức của cán bộ, giảng viên.
- Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường, văn minh giảng đường.
- Hoàn thiện công tác quản lý cán bộ, giảng viên.

Các giải pháp có quan hệ biện chứng với nhau, hỗ trợ nhau thúc đẩy tối ưu hóa phát triển nguồn nhân lực của nhà trường. Tuy nhiên để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bên cạnh các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, Bộ giáp dục Đào tạo, cần phải có cơ chế phù hợp tạo điều kiện cho cán bộ giảng viên được cạnh tranh lành mạnh. Giải pháp được thực hiện một cách đồng bộ, được sự phối hợp chặt chẽ từ các cơ quan, ban ngành, từ phía nhà trường cũng như đội ngũ cán bộ, giảng viên thì công tác phát triển nguồn nhân lực sẽ có bước tiến phát triển mới đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển của đất nước.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Giáo dục đại học có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ, giảng viên ở bậc đại học có vai trò rất lớn, trực tiếp đào tạo ra một lực lượng lao động có trí thức, trình độ cao cho xã hội. Phát triển nguồn nhân lực tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh chính là phát triển nguồn nhân lực sư phạm cho nhà trường, là nhân tố quyết định đến chất lượng đào tạo, là một trong những chức năng cơ bản của công tác quản lý nhà trường. Phát triển nguồn nhân lực trong nhà trường là một nhiệm vụ cấp bách, là một trong những vấn đề chủ yếu để thể hiện thành công chiến lược phát triển đào tạo nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Phát triển nguồn nhân lực ở các trường Đại học nói chung và Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh nói riêng nhằm đạt đến mục tiêu; cán bộ, giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, điều đó có tác động trực tiếp đến hiệu quả và chất lượng việc thực hiện mục tiêu đào tạo của nhà trường.

- Hoàn thiện công tác tuyển dụng, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực.
- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp.
- Cải tiến công tác đánh giá nguồn nhân lực.
- Cải tiến các chế độ chính sách.
- Đẩy mạnh các hoạt động nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm.
- Đẩy mạnh công tác chính trị - tư tưởng, nâng cao phẩm chất, đạo đức của cán bộ, giảng viên.
- Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường, văn minh giảng đường.
- Hoàn thiện công tác quản lý cán bộ, giảng viên.

Các giải pháp này nhằm vào những mục đích cụ thể và giữa chúng có ảnh hưởng lẫn nhau. Điều đó đòi hỏi cần phải thực hiện đồng bộ tất cả các giải pháp. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp sẽ có tác dụng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực hoạt động của đội ngũ cán bộ giảng viên góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhà trường.

2. Khuyến nghị với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Thực hiện quy hoạch nhân lực ngành Giáo dục, tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, tập huấn hoạt động xây dựng, thực hiện quy hoạch nhân lực ngành Giáo dục của các trường Đại học. Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu, thông tin dự báo nhu cầu nhân lực ngành Giáo dục.

Hoàn thiện, cải tiến chế độ, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Xây dựng, bổ sung các văn bản về chế độ, chính sách, quy định đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, đặc biệt là giảng viên khối ngành kinh tế. Kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với giảng viên.

Xây dựng, ban hành và thực hiện các chính sách ưu đãi, nhất là chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ nhằm khuyến khích nhà giáo, đồng thời thu hút những người có năng lực và trình độ cao, có tài năng vào đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục.

Quan tâm hơn nữa tới việc thực hiện đề án đào tạo trình độ tiến sĩ cho giảng viên các trường đại học, cao đẳng với phương thức kết hợp đào tạo trong và ngoài nước. Tập trung giao nhiệm vụ cho một số đại học, trường đại học và viện nghiên cứu lớn trong nước đảm nhiệm việc đào tạo tiến sĩ trong nước với sự tham gia của các giáo sư được mời từ những đại học có uy tín trên thế giới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đinh Quang Bá (2005), *Giải pháp đổi mới phương thức đào tạo nhằm nâng cao chất lượng Đội ngũ giảng viên*, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.

2. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), *Chỉ thị 40/CT-TW ngày 28/6/2004 của Ban Bí thư TW Đảng về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

3. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Đắc Hưng (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai – Vấn đề và giải pháp,* Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

4. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc Dân, Hà Nội.

5. Lại Quỳnh Chi, *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trường Đại học Bách Khoa Hà Nội*, Hà Nội.

6. Chính Phủ (2005), *Nghị quyết của Chính phủ số 14/2005/NQ-CP về đổi mới cơ bản toàn và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020, Hà Nội*

7. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Chính trị, Hà Nội.

8. Trần Kim Dung (2003), *Giáo trình Quản trị Nhân sự*, Nxb Tổng hợp TP Hồ Chí Minh.

9. Nguyễn Vân Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

10. Nguyễn Minh Đường – Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế,* Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.

10. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa hiện đại hóa*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

11. Nguyễn Thanh Hội (1998), *Giáo trình quản trị nhân sự*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

12. Harold Koontz, Cyril odonnell, Heinz weihrich (1994), *Những vấn đề cốt yếu của Quản lý*, Nxb Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.

13. GS.TS Đặng Bá Lãm (2002), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học công nghệ trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Giáo dục.

14. Trịnh Duy Luân (2002), *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực trong thời kì đẩy mạnh CNH – HĐH*, (Số 4), Tạp chí Xã hội học.

15. TS Trần Minh Ngọc – TS. Lê Anh Vũ – TS. Trần Minh Yến (Tháng 2 năm 2004), *Phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Phòng nghiên cứu những vấn đề giới và phát triển, Viện khoa học xã hội Việt Nam.

16. Phạm Thành Nghị (Chủ biên) (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa Đất nước*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.

17. Bùi Văn Nhơn (2008), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.

18. GS.TS Nguyễn Đức Thành (1995), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

19. Nguyễn Hữu Thân (1996), *Giáo trình quản trị nhân sự*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

20. Nguyễn Hữu Thân (2000), *Quản trị nhân lực theo quan điểm tổng thể*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

21. Nguyễn Tấn Thịnh (2005), *Quản lý nhân lực trong Doanh nghiệp*, Nxb Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.

22. Nguyễn Tiệp (2008), *Giáo trình Tổ chức định mức*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Phiếu khảo sát

Kính chào quý thầy cô, cán bộ, viên chức trong nhà trường. Chúng tôi là học viên cao học Khóa 4 (2014-2016), đang thực hiện luận văn cao học, chuyên ngành Quản trị Nhân lực tại trường Đại học Lao động Xã hội, nhằm để ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, rất mong quý thầy cô, cán bộ viên chức nhà trường dành chút thời gian để cho ý kiến về các nội dung dưới đây, quan điểm của chúng tôi là không có ý kiến đúng sai, mọi ý kiến đều có giá trị cho công trình nghiên cứu của chúng tôi.

Để thuận lợi cho việc hỏi và trả lời, xin phép được gọi quý thầy cô, cán bộ viên chức là Ông/bà. Xin chân thành cảm ơn

I. Thông tin cá nhân

1. Giảng viên cơ hữu ☐

2. Giảng viên cơ hữu giữ chức vụ lãnh đạo từ cấp bộ môn trực thuộc khoa trở lên ☐

3. Cán bộ quản lý (BGH, Trưởng phó các đơn vị chức năng) ☐

4. Chuyên viên nghiệp vụ (Phòng, trung tâm, VP khoa) ☐

5. Nhân viên khác ☐

II. Phương pháp thực hiện

Mẫu điều tra chiếm tỷ trọng lớn, chiếm trên 50% tổng số cán bộ viên chức trong nhà trường.

Số phiếu phát ra, số phiếu thu về.

Rà soát thông tin, chỉ những phiếu ghi đầy đủ thông tin mới có giá trị và được xem là kết quả khảo sát.

Sử dụng phương pháp thống kê số lượng, tỷ trọng để mô tả bản chất của vấn đề.

III. Nội dung khảo sát

1. Nhóm câu hỏi về nhận thức, thái độ

Tiêu chí	Số người được hỏi (ng)	Mức độ							
		Hoàn toàn đồng ý (4)		Đồng ý (3)		Ít đồng ý (2)		Không đồng ý (1)	
		SL (ng)	TL (%)	SL (ng)	TL (%)	SL (ng)	TL (%)	SL (ng)	TL (%)
Các chủ trương, chính sách của Nhà nước có liên quan được triển khai kịp thời đến các đơn vị, các nhân trong trường.									
Cán bộ công nhân viên chức nhà trường luôn chấp hành đúng chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo.									

Các quy định nội bộ của Nhà trường đa phần đều phát huy tác dụng tốt.									
Ông/bà luôn nhận được sự quan tâm, giúp đỡ của đồng nghiệp trong bộ môn/ khoa/ phòng/ trung tâm									
Nhà trường đều tiếp thu, phản hồi kịp thời các ý kiến đóng góp của cán bộ, công nhân viên chức									
Ông/bà cho rằng mọi người trong đơn vị đều có sự phối hợp nhau để triển khai nhiệm vụ									
Ông/bà cho rằng mọi người luôn có ý thức trách nhiệm cao đối với công việc được giao									
Các ý kiến của cán									

bộ viên chức đều trên tinh thần xây dựng.									
Ông/bà hay than phiền về những khó khăn trong công việc của mình									
Ông/bà luôn hy vọng về sự phát triển của Nhà trường trong thời gian tới									
Cán bộ viên chức nhà trường đã quan tâm đến văn hóa nhà trường.									

2. Nhóm câu hỏi về động cơ làm việc (thang điểm 5)

Tiêu chí	Số người được hỏi (ng)	Mức độ quan trọng từ thấp nhất (1) đến cao nhất (4)							
		Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4	
		SL (ng)	TL (%)	SL (ng)	TL (%)	SL (ng)	TL (%)	SL (ng)	TL (%)
Thu nhập ổn định và có xu hướng tăng									
Sự thăng tiến (đề bạt, bổ nhiệm)									
Được khẳng định cá nhân về nghề nghiệp									
Được mọi người tôn trọng									
Ổn định công việc									
Có môi trường làm việc thuận lợi									
Có cơ hội nâng cao học vấn (ThS, TS)									
Có cơ hội phát triển nghề									

nghiệp giảng dạy, quản lý giáo dục									
Mong muốn được phong tặng, khen thưởng kịp thời									
Mọi người luôn nhận được sự quan tâm, động viên, chia sẻ kịp thời									

3. Nhóm câu hỏi về kỹ năng

Tiêu chí	**Số người hỏi (ng)**	**Từ mức thành thạo trở lên**		**Chưa thành thạo**		**Yếu**	
		SL (ng)	**Tỷ lệ (%)**	**SL (ng)**	**Tỷ lệ (%)**	**SL (ng)**	**Tỷ lệ (%)**
Làm việc nhóm							
Lập kế hoạch công tác							
Giao tiếp							
Tổ chức thực hiện công việc							
Quản lý công việc							

Sử dụng tin học văn phòng (MS word, excel, powerpoint)							
Tư vấn (Học viên, sinh viên và phụ huynh)							
Sử dụng tiếng anh (đọc hiểu, dịch)							
Sư phạm, giảng dạy (Lựa chọn phương pháp giảng dạy, sử dụng phương tiện và thiết bị…)							
Tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ							
Nghiên cứu khoa học (Xác định đề tài, xây dựng đề cương, sử dụng các phương pháp NCKH, viết và bảo vệ công trình NCKH)							

Xin cảm ơn sự giúp đỡ của Quý Ông/bà!

Phụ lục 2: Danh sách các tiến sĩ của trường Đại học Kinh tế & QTKD

Stt	Họ và tên	Chức danh
1	GS.TS. Đặng Văn Minh	Hiệu Trưởng
2	PGS.TS Trần Chí Thiện	Bí thư Đảng ủy
3	PGS.TS Nguyễn Khánh Doanh	Phó Hiệu trưởng
4	TS. Nguyễn Thanh Minh	Phó Hiệu trưởng
5	TS. Trần Quang Huy	Phó Hiệu trưởng
6	PGS.TS. Đỗ Quang Quý	Giảng viên chính
7	PGS.TS. Đỗ Thị Thúy Phương	Phó Trưởng Khoa Khoa Kế toán
8	PGS.TS. Đỗ Thị Bắc	Giảng viên chính
9	PGS.TS. Hoàng Thị Thu	Trưởng Khoa Khoa NH-TC
10	PGS.TS. Nguyễn Thị Gâm	Trưởng Khoa Khoa Marketing,TM&DL
11	TS. Nguyễn Quang Hợp	Giảng viên
12	TS. Trần Nhuận Kiên	Trưởng phòng Phòng Đào tạo
13	TS. Đinh Hồng Linh	Phó Trưởng phòng Phòng Đào tạo
14	TS. Tạ Thị Thanh Huyền	
15	TS. Bùi Thị Minh Hằng	Trưởng phòng Phòng KHCN&HTQT
16	TS. Trần Văn Quyết	Phó Trưởng phòng Phòng KHCN&HTQT
17	TS. Dương Thị Tình	Phó Giám đốc

		trung tâm TT-TV
18	TS. Phạm Hồng Trường	Trưởng Khoa Khoa Khoa học CB
19	TS. Nguyễn Văn Minh	Giảng viên chính
20	TS. Ngô Thị Tân Hương	Phó Trưởng Khoa Khoa Khoa học CB
21	TS. Nguyễn Tiến Long	Giảng viên chính
22	TS. Nguyễn T. Phương Hảo	Giảng viên
23	TS. Bùi Nữ Hoàng Anh	Trưởng khoa Khoa Kinh tế
24	TS. Nguyễn Thị Thu Thương	Giảng viên
25	TS. Phạm Hồng Hải	Giảng viên
26	TS. Ma Thị Hường	Phó Trưởng khoa Khoa Kế toán
27	TS. Trần Đình Tuấn	Trưởng khoa Khoa Kế toán
28	TS. Đỗ Thị Hồng Hạnh	Giảng viên
29	TS. Vũ Thị Hậu	Phó Trưởng khoa Khoa NH-TC
30	TS. Ngô T. Hương Giang	Giảng viên
31	TS. Phạm Văn hạnh	Trưởng Khoa Khoa QTKD
32	TS. Phạm Công Toàn	Phó Trưởng Khoa Khoa Marketing, TM&DL
33	TS. Nguyễn Văn Quý	Giảng viên

34	TS. Đàm Thanh Thủy	Giảng viên
35	TS. Đỗ Thùy Ninh	Giảng viên
36	TS. Phạm T. Ngọc Vân	Giảng viên
37	TS. Đỗ Đình Long	Trưởng Khoa Khoa QL-KT

(Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức, Trường ĐH Kinh tế & QTKD)

Phụ lục 3

Đội ngũ giảng viên cơ hữu đã bảo vệ luận án tiến sĩ, đang chờ cấp bằng và có kế hoạch bảo vệ luận án tiến sĩ trong năm 2016

TT	Họ và tên	Năm sinh	Chuyên ngành đào tạo Nghiên cứu sinh	Thời gian, kế hoạch bảo vệ luận án Tiến sĩ
1	ThS. Nguyễn Thị Hồng Yến	1982	Kinh tế	Đã BV 26/01/2016
2	ThS. Ngô Thị Tân Hương	1974	Triết học	Đã BV 21/3/2016
3	TS. Nguyễn Phương Thảo	1982	Quản trị kinh doanh	Đã BV 2014
4	Phạm Thị Thanh Mai	1979	Kinh tế nông nghiệp	Kế hoạch 2016
5	Trần Nguyên Bình	1984	Toán giải tích	Kế hoạch 2016
6	Dương Thanh Hà	1976	Marketing	Kế hoạch 2016
7	Nguyễn Thành Vũ	1984	KT Nông nghiệp và MT	Kế hoạch 2016
8	Võ Thy Trang	1978	Kinh tế nông nghiệp	Kế hoạch 2016
9	Đỗ Thị Hòa Nhã	1979	Kinh tế nông nghiệp	Kế hoạch 2016
10	Ngô Thị Mỹ	1982	Kinh tế nông nghiệp	Kế hoạch 2016
11	Trần Huy Ngọc	1987	Công tác tư tưởng	Kế hoạch 2016
12	Đồng Văn Đạt	1963	Kinh tế nông nghiệp	Kế hoạch 2016
13	Nguyễn Tiến Lâm	1969	Giáo dục thể chất	Kế hoạch 2016
14	Đặng Tất Thắng	1980	Quản trị kinh doanh	Kế hoạch 2016
15	Nguyễn Hồng Hải	1980	Quản trị kinh doanh	Kế hoạch 2016
16	Nguyễn Thị Lan Hương	1983	Quản trị kinh doanh	Kế hoạch 2016
17	Nguyễn Thị Thu Hà	1984	Quản trị công	Kế hoạch 2016
18	Nguyễn Thị Thúy Vân	1978	Kinh tế phát triển	Kế hoạch 2016
19	Nguyễn Thị Nhung	1976	Kinh tế phát triển	Kế hoạch 2016
20	Trần Công Nghiệp	1962	Quản trị kinh doanh	Kế hoạch 2016
21	Nguyễn Văn Thông	1976	Quản trị kinh doanh	Kế hoạch 2016
22	Vũ Thị Oanh	1983	Địa lý nhân văn	Kế hoạch 2016
23	Nông Ngọc Hưng	1978	Kinh tế	Kế hoạch 2016

TT	Họ và tên	Năm sinh	Chuyên ngành đào tạo Nghiên cứu sinh	Thời gian, kế hoạch bảo vệ luận án Tiến sĩ
24	Vũ Văn Huy	1982	Khoa học máy tính	Kế hoạch 2016
25	Hoàng Thị Huệ	1978	Kinh tế học	Kế hoạch 2016
26	Phạm Minh Hoàng	1984	Quản trị kinh doanh	Kế hoạch 2016
27	Lê Thu Hà	1982	Quản trị kinh doanh	Kế hoạch 2016
28	Mai Việt Anh	1983	Quản trị kinh doanh	Kế hoạch 2016
29	Đoàn Mạnh Hồng	1978	Quản trị công	Kế hoạch 2016
30	Phạm Thị Nga	1983	Kinh tế học	Kế hoạch 2016
31	Nguyễn Việt Dũng	1981	Tài chính – Ngân hàng	Kế hoạch 2016
32	Trần Tuấn Anh	1986	Kế toán	Kế hoạch 2016
33	Dương Thu Minh	1983	Kế toán	Kế hoạch 2016
34	Đỗ Thị Thu Hằng	1987	Kế toán	Kế hoạch 2016
35	Nguyễn Thị Lan Anh	1982	Kế toán	Kế hoạch 2016
36	Trần Thị Nhung	1985	Kế toán	Kế hoạch 2016
37	Trần Thị Ngọc Linh	1983	Kế toán	Kế hoạch 2016
38	Nguyễn Văn Công	1973	Kinh tế phát triển	Kế hoạch 2016
39	Bùi Như Hiển	1985	Quản lý doanh nghiệp	Kế hoạch 2016

(Nguồn: Phòng Hành chính - Tổ chức, Trường ĐH Kinh tế & QTKD)

Phụ lục 4

Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập

STT	Giảng đường, thư viện	Số lượng phòng	Diện tích (m^2)	Ghi chú
1	Giảng đường	42	9845m^2	Tất cả các học phần
2	Phòng học máy tính	04	303 m^2	Kinh tế lượng nâng cao/Thống kê kinh tế
3	Phòng học ngoại ngữ	02	162 m^2	
4	Thư viện	03	343 m^2	
5	Trung tâm Học liệu thuộc ĐHTN		7200 m^2	
6	Hội trường, nhà thi đấu đa năng		356 m^2	
7	Ký túc xá	180	9308 m^2	
8	Sân vận động, sân thể thao		1250 m^2	
	Tổng cộng		**28.197 m^2**	

(Nguồn: Phòng Quản trị - Phục vụ, Trường ĐH Kinh tế & QTKD)

Phụ lục 5

Trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập

STT	Tên gọi của máy, thiết bị, kí hiệu, mục đích sử dụng	Nước sản xuất	Số lượng	Ghi chú
1	Máy tính phục vụ đào tạo	Việt Nam	200	Học tập
2	Máy chủ	Nhật + Mỹ	06	Học tập
3	Máy tính xách tay	Nhật + Mỹ	07	Học tập và bảo vệ luận văn tốt nghiệp
4	Máy ảnh	Nhật	03	Học tập và bảo vệ luận văn tốt nghiệp
5	Máy in	Trung Quốc	82	Học tập
6	Máy photocopy	Nhật	07	Học tập và bảo vệ luận văn tốt nghiệp
7	Máy chiếu	Liên doanh	75	Học tập và bảo vệ luận văn tốt nghiệp
8	Máy Scan	Liên doanh	03	Học tập
9	Hệ Thống âm thanh	Liên doanh	16	Học tập và bảo vệ luận văn tốt nghiệp

(Nguồn: Phòng Quản trị - Phục vụ, Trường ĐH Kinh tế & QTKD)