

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÁC ĐIỀU KIỆN ĐẢM BẢO TRONG ĐÀO TẠO TRUNG CẤP ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH HÀ NAM

Nguyễn Thị Thanh Thủy

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
Email: thuynguyenthanh89@gmail.com

Article History

Received: 15/7/2020

Accepted: 17/8/2020

Published: 20/9/2020

Keywords

human resource, industrial area, management, intermediate training, human resource, guaranteed conditions.

ABSTRACT

Qualified human resource is an important factor and plays a decisive role in the comprehensive development of each province and country. Knowing that, managers at vocational training institutions in Ha Nam province have always focused on improving the quality of human resources training, especially human resources with intermediate level to meet the increasing demand of enterprises in the industrial zone of the province. In order to manage the training of intermediate level human resources well, the management of the assurance conditions must be good from the beginning. This study highlights the current situation of managing assurance factors in intermediate level human resource training to make some recommendations for managers in improving the quality of vocational education in Ha Nam province.

1. Mở đầu

Nâng cao chất lượng nhân lực có trình độ trong thời kì toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế là một trong những mục tiêu của phát triển nguồn nhân lực ở mỗi địa phương và mỗi quốc gia. Vì vậy, từ góc độ của nhà quản lí, để nâng cao chất lượng nhân lực, trước hết phải xem xét việc quản lí các điều kiện đảm bảo trong đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN). Các điều kiện đảm bảo là bước đi đầu tiên trong quá trình đào tạo nhân lực. Do vậy, để đào tạo nhân lực có chất lượng, đáp ứng nhu cầu thực tế của xã hội, thì quản lí các điều kiện đảm bảo có chất lượng và hiệu quả thực sự rất quan trọng. Năm bắt được tình hình đó, những nhà quản lí tại các cơ sở GDNN tỉnh Hà Nam những năm qua đã cố gắng vượt bậc trong việc quản lí vấn đề này để quá trình đào tạo luôn đạt hiệu quả cao nhất. Thực trạng quản lí các điều kiện đảm bảo được đánh giá từ quản lí chương trình đào tạo (CTĐT), quản lí đội ngũ giáo viên (GV), quản lí tuyển sinh, quản lí cơ sở vật chất (CSVC) đến quản lí tài chính.

Để hiểu sâu vấn đề này, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu, khảo sát thực trạng quản lí các yếu tố đảm bảo trong đào tạo trung cấp nhằm đưa ra một số kiến nghị cho các nhà quản lí trong việc nâng cao chất lượng GDNN tỉnh Hà Nam.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Quản lí

Quản lí là quá trình đạt đến mục tiêu của tổ chức bằng cách vận dụng các hoạt động (chức năng) là kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo (lãnh đạo) và kiểm tra (Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 1996, tr 1). Còn W. Taylor cho rằng: "*Quản lí là biết chính xác điều bạn muốn người khác làm và sau đó thấy rằng họ đã hoàn thành công việc một cách tốt nhất và rẻ nhất*" (dẫn theo Đặng Bá Lâm, 2005, tr 12).

Trong bài báo này, chúng tôi nghiên cứu theo khái niệm: "*Quản lí là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích đã định*" (Phan Văn Kha, 2007, tr 5).

2.1.2. Các điều kiện đảm bảo trong đào tạo

Theo Trần Khánh Đức (2002), các điều kiện đảm bảo chất lượng trong đào tạo là tiền đề để đảm bảo kết quả đào tạo. Các điều kiện đảm bảo trong đào tạo được thể hiện qua 06 tiêu chí: (1) Quản lí nhà trường; (2) CTĐT và giảng dạy; (3) Nghiên cứu và dịch vụ; (4) Giảng viên và sinh viên; (5) Trang thiết bị, CSVC; (6) Các nguồn tài chính. Tại một số nước phương Tây lại có quan điểm cho rằng: Chất lượng một trường phụ thuộc vào chất lượng hay số lượng đầu vào của trường đó. Quan điểm này được gọi là "quan điểm nguồn lực", nghĩa là: Nguồn lực = chất lượng. Theo quan điểm này, một trường tuyển sinh được học viên, có đội ngũ cán bộ giảng dạy uy tín, có nguồn tài chính cần thiết để trang bị cho phòng thí nghiệm, giảng đường, các thiết bị tốt nhất được xem là trường có chất lượng cao. Quan

điểm này đã bỏ qua sự tác động của quá trình đào tạo, diễn ra đa dạng và liên tục trong một thời gian dài. Thực tế, theo cách đánh giá này, quá trình đào tạo được xem là một “hộp đen”, chỉ dựa vào sự đánh giá “đầu vào” và phỏng đoán chất lượng “đầu ra”.

Trong bài báo này, chúng tôi thống nhất cách hiểu về các điều kiện đảm bảo trong đào tạo nhân lực tại các cơ sở GDNN là: “các yếu tố đầu vào” hay “các nguồn lực ban đầu” của cơ sở GDNN: (1) CTĐT; (2) Đội ngũ GV; (3) Tuyển sinh; (4) CSVC, trang thiết bị đào tạo; (5) Tài chính phục vụ đào tạo. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực tại các cơ sở GDNN tỉnh Hà Nam thì cần ưu tiên nâng cao chất lượng của 05 yếu tố “đầu vào” đó.

2.1.3. Nhân lực

Nhân lực có thể hiểu là bao gồm tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay xã hội, tức là tất cả các thành viên trong tổ chức hay xã hội đó sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển tổ chức hay xã hội. Một cách hiểu khác, *nhân lực* có thể được định nghĩa ở 2 cấp độ: - Ở cấp độ cá nhân, nhân lực là tập hợp tất cả các tiềm năng của con người biểu hiện dưới dạng thể lực, trí lực và tâm lực được tích lũy theo thời gian thành một loại “vốn”; loại vốn đó có thể được huy động vào quy trình lao động tạo ra giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội nói chung và bản thân chủ thể nói riêng; - Ở cấp độ tổ chức (hay vĩ mô nói chung), nhân lực được xem là tất cả các thành viên trong tổ chức hay xã hội đó sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển tổ chức hay xã hội đó (Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực, 2012).

Như vậy, *nhân lực có thể được hiểu là sức người được cung cấp trong quá trình sản xuất. Khái quát hơn, nhân lực là toàn bộ khả năng về thể lực, trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, có tiềm năng đem lại thu nhập khi được sử dụng trong sản xuất.*

2.1.4. Khu công nghiệp

Có nhiều cách hiểu về khu công nghiệp, tuy nhiên trong bài viết này, chúng tôi thống nhất cách hiểu *khu công nghiệp là khu có ranh giới địa lý xác định, được Chính phủ thành lập; tập trung các doanh nghiệp (DN) công nghiệp, chuyên sản xuất hàng công nghiệp trong nước và xuất khẩu, là nơi cần một lực lượng nhân lực có tác phong công nghiệp và tay nghề đáp ứng nhu cầu phát triển của các DN trong tiến trình hội nhập kinh tế khu vực và thế giới.*

2.2. Thực trạng quản lý các điều kiện đảm bảo trong đào tạo trung cấp đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Tại nghiên cứu này, chúng tôi lựa chọn vấn đề và các tiêu chí cần khảo sát, lập kế hoạch khảo sát bằng hình thức phiếu hỏi (trên 500 phiếu), phỏng vấn sâu (10 phỏng vấn sâu); sau đó tiến hành điều tra khảo sát, thu thập số liệu, xử lý số liệu về các vấn đề cần quan tâm. Khảo sát được tiến hành năm 2019 trên 4 đối tượng: cán bộ quản lý nhà trường (CBQLNT) và GV tại các cơ sở GDNN của tỉnh Hà Nam; cán bộ quản lý doanh nghiệp (CBQLDN) và người lao động tại một số DN thuộc khu công nghiệp tỉnh Hà Nam.

Để tìm hiểu sâu về thực trạng quản lý các điều kiện đảm bảo trong đào tạo trung cấp đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp tại tỉnh Hà Nam, chúng tôi đã tập trung vào 6 nội dung: - Quản lý CTĐT; - Quản lý đội ngũ GV; - Quản lý xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN; - Quản lý công tác tư vấn hướng nghiệp và tuyển sinh chọn nghề cho học sinh phổ thông (HSPT); Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo; - Quản lý tài chính. Kết quả cụ thể như sau:

2.2.1. Thực trạng về quản lý chương trình đào tạo

Theo kết quả khảo sát, các cơ sở GDNN của tỉnh bước đầu đã phối hợp với DN (đơn vị sử dụng lao động) trong xây dựng mục tiêu, nội dung CTĐT nhằm đáp ứng nhu cầu của DN trước khi tổ chức triển khai đào tạo; sau quá trình đào tạo có phối hợp cùng DN trong kiểm tra, đánh giá việc xây dựng mục tiêu, nội dung CTĐT để điều chỉnh đáp ứng nhu cầu hơn so với điều kiện thực tế.

Công tác quản lý CTĐT được trung bình các đối tượng đánh giá ở mức mean = 3,1; hầu hết CBQLNT và GV đánh giá cao ở mức độ tốt và khá cao hơn so với CBQLDN ở tất cả các nội dung. Bên cạnh đó, nội dung *Nhà trường phối hợp với DN kiểm tra, đánh giá việc xây dựng mục tiêu, nội dung CTĐT* được trung bình các đối tượng đánh giá yếu và kém thấp nhất với trung bình khoảng 26% phiếu đánh giá; sau đó đến nội dung *Nhà trường phối hợp với DN lập kế hoạch xây dựng mục tiêu, nội dung CTĐT* và *Nhà trường phối hợp với DN chỉ đạo xây dựng mục tiêu, nội dung CTĐT* với 23,5% phiếu đánh giá; *Nhà trường phối hợp với DN tổ chức thực hiện việc xây dựng mục tiêu, nội dung, cấu trúc CTĐT* được đánh giá yếu và kém ít hơn cả so với các nội dung còn lại, với khoảng 21,9% phiếu đánh giá.

Thực trạng trên cho thấy, đã có sự phối hợp giữa nhà trường và DN trong phát triển CTĐT, tuy nhiên công tác này cần phải sát sao hơn nữa để đạt hiệu quả quản lý tốt hơn.

2.2.2. Thực trạng về quản lý đội ngũ giáo viên

GV là người đóng vai trò quan trọng trong quá trình đào tạo, là người trực tiếp triển khai các CTĐT; truyền thụ kiến thức; hướng dẫn và hỗ trợ học viên; tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học viên. Khi GV thực hiện tốt vai trò và hoàn thành nhiệm vụ của mình sẽ góp công lớn vào sự thành công của quá trình đào tạo.

Kết quả khảo sát cho thấy, trung bình các đối tượng đánh giá việc thực trạng quản lý đội ngũ GV của nhà trường đạt mức khá với đánh giá trung bình đạt khoảng 3,6. Trong 8 nội dung đánh giá, nội dung *Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ GV* được các nhà trường chú trọng hơn cả, với mean được đánh giá cao nhất, đạt 3,8/5 điểm đánh giá. 2 nội dung *Bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin và truyền thông cho đội ngũ GV* và *Tổ chức mời chuyên gia trong và ngoài nước về GDNN tập huấn, trao đổi kinh nghiệm tại nhà trường* được đánh giá ở mức khá và tốt thấp hơn cả với 59,3% và 56,3% phiếu đánh giá.

Theo kết quả phỏng vấn sâu một số lãnh đạo nhà trường về đội ngũ GV cũng cho thấy: *Hiện nay, đội ngũ GV tương đối đủ về số lượng, cơ cấu và trình độ. Về chất lượng, để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các nhà tuyển dụng thì trong thời gian tới nhà trường sẽ nâng cao chất lượng bằng cách gửi GV tham gia vào các chương trình, tập huấn thực tế để nâng cao trình độ chuyên môn. Trước đây, nhà trường thiên về công tác hàn lâm nhiều hơn, còn hiện nay thiên về GDNN là chủ yếu, nên đội ngũ GV nhà trường phải tập huấn, đào tạo thêm về kỹ năng tay nghề. Trong thời gian tới, nhà trường phải tuyển dụng bổ sung thêm đội ngũ GV, đặc biệt là GV đã qua GDNN, GV có tay nghề chuyên môn cao. Đây là chiến lược dài hơi hàng năm của nhà trường để nâng cao chất lượng giảng dạy.*

Kết quả khảo sát và phỏng vấn sâu đối tượng CBQLNT cho thấy, việc quản lý đội ngũ GV của nhà trường trong những năm qua khá tốt và sát sao, đây là một kết quả tốt trong quản lý để nâng cao chất lượng dạy học của các nhà trường.

2.2.3. Thực trạng quản lý xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của doanh nghiệp

Bảng 1. Mức độ đánh giá của các đối tượng về việc xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN

Nội dung	Đối tượng	Mức độ đánh giá										Mean
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		Kém		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Nhà trường lập kế hoạch khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN	CBQLNT	1	5,6	4	22,2	6	33,3	6	33,3	1	5,6	2,9
	GV	2	1,3	31	20,7	62	41,3	55	36,7			2,9
	CBQLDN			5	16,7	7	23,3	15	50	3	10	2,5
	Trung bình		2,31		19,9		32,7		40		5,2	2,7
Nhà trường tổ chức khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN	CBQLNT			5	27,8	6	33,3	6	33,3	1	5,6	2,8
	GV			39	26	52	34,7	59	39,3			2,9
	CBQLDN			9	30	8	26,7	13	43,3			2,9
	Trung bình				27,9		31,6		38,7		1,9	2,9
Nhà trường phối hợp với DN tổ chức xác định nhu cầu	CBQLNT	1	5,6	4	22,2	6	33,3	6	33,3	1	5,6	2,9
	GV	6	4	44	29,3	68	45,3	32	21,3			3,2
	CBQLDN			6	20	11	36,7	10	33,3	3	10	2,7
	Trung bình		3,2		23,9		38,4		29,3		5,2	2,9
Nhà trường phối hợp với DN chỉ đạo khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN	CBQLNT	1	5,6	4	22,2	6	33,3	6	33,3	1	5,6	2,9
	GV			41	27,3	60	40	49	32,7			2,9
	CBQLDN			7	23,3	12	40	8	26,7	3	10	2,8
	Trung bình		1,9		24,3		37,8		30,9		5,2	2,9
Nhà trường phối hợp với DN đánh giá công tác xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN	CBQLNT			4	22,2	7	38,9	6	33,3	1	5,6	2,8
	GV	2	1,3	34	22,7	60	40	52	34,7	2	1,3	2,9
	CBQLDN			6	20	11	36,7	11	36,7	2	6,7	2,7
	Trung bình		0,4		21,6		38,5		34,9		4,5	2,8
Đánh giá trung bình các đối tượng		1,6		23,5		35,8		34,8		4,4	2,8	

Kết quả điều tra khảo sát tại *bảng 1* cho thấy, việc quản lý xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN được các đối tượng đánh giá ở mức độ trung bình với mean = 2,8. Đánh giá này là do trung bình các đối tượng đánh giá về thực trạng quản lý xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của các DN mức độ khá và tốt chỉ chiếm khoảng 25,1%; còn mức độ trung bình khoảng 35,8%, thậm chí mức độ yếu và kém khoảng 39,2%. Trong các nội dung được đánh giá thì nội dung *Nhà trường lập kế hoạch khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN* được các đối tượng đánh giá ở mức độ thấp nhất, với trung bình mean = 2,7; trong đó đối tượng CBQLDN đánh giá việc quản lý nội dung này thấp nhất với mean chỉ khoảng 2,5.

Đối với từng nhóm đối tượng khảo sát thì mức độ thực hiện yếu và kém dao động từ 21,3%-60%, đây là khoảng dao động khá lớn về mức độ đánh giá. Hầu hết, CBQLDN là đối tượng đánh giá yếu và kém cao hơn cả so với các đối tượng đánh giá còn lại về các nội dung trong quản lý xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN; tuy nhiên, chỉ có nội dung *Nhà trường phối hợp với DN chỉ đạo khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN* thì CBQLNT lại đánh giá yếu và kém nhiều hơn so với CBQLDN. Như vậy, trong việc phối hợp giữa nhà trường và DN trong việc chỉ đạo khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN cần tăng cường sát sao hơn nữa.

Nguyên nhân nội dung quản lý này của nhà trường được đánh giá yếu và kém khá cao; nhưng theo nhận định của 60% CBQLDN thì chủ yếu xuất phát từ sự lúng túng của nhà trường ngay trong khâu đầu tiên về lập kế hoạch khảo sát xác định nhu cầu của DN. Thực tế, các nhà trường đã nắm bắt được tầm quan trọng của công tác này, nhưng chưa có kế hoạch cụ thể, dài hạn để đạt hiệu quả mong muốn. Ngoài ra, nguyên nhân tiếp theo là do: *công tác phối hợp với DN tổ chức xác định nhu cầu; công tác tổ chức khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN* và *công tác phối hợp với DN trong đánh giá công tác xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN* còn yếu đều với khoảng 43,3% phiếu đánh giá. Điều này là do nhà trường phối hợp với DN chỉ đạo khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN được CBQLDN đánh giá yếu và kém ít nhất trong các nguyên nhân, với khoảng 36,7% phiếu đánh giá.

Hầu hết CBQLNT và GV lại cho rằng, công tác tổ chức khảo sát xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN là yếu và kém nhất; sau đó đến khâu tổ chức; lập kế hoạch khảo sát và nhà trường phối hợp với DN đánh giá công tác xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN. Nguyên nhân là do nhà trường phối hợp với DN trong tổ chức xác định nhu cầu lại được CBQLNT và GV đánh giá kém ít nhất trong các nguyên nhân. Như vậy, có sự chênh lệch trong đánh giá các nguyên nhân trong các đối tượng khảo sát, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả hoạt động quản lý.

2.2.4. Thực trạng quản lý công tác tư vấn hướng nghiệp và tuyển sinh chọn nghề cho học sinh phổ thông

Kết quả khảo sát cho thấy, thực trạng quản lý công tác tư vấn hướng nghiệp và tuyển sinh chọn nghề cho HSPT được các đối tượng đánh giá mức trung bình đạt khá, mean xấp xỉ bằng 3,7. Trong đó, đối tượng CBQLNT và GV đánh giá mức độ khá và tốt, dao động trong khoảng 62,7%-94,4%, cao hơn hẳn so với đối tượng người lao động, dao động trong khoảng 14,4%-23,8%. Đây là một đánh giá chênh lệch lớn trong thực trạng quản lý tư vấn và tuyển sinh chọn nghề cho HSPT. Hầu hết, người lao động chỉ đánh giá công tác này của nhà trường ở mức độ trung bình, dao động trong khoảng 71,2%-81,3% ở tất cả các nội dung đánh giá. Kết quả các nội dung được đánh giá: - *Nhà trường lập kế hoạch tư vấn hướng nghiệp và tuyển sinh chọn nghề cho HSPT* được cả CBQLNT và người lao động đánh giá ở mức khá và tốt cao nhất, với lần lượt là 94,4% và 23,8% phiếu đánh giá; - *Nhà trường chỉ đạo thực hiện tư vấn hướng nghiệp và chọn nghề cho HSPT* được GV đánh giá khá và tốt cao nhất với 70% phiếu đánh giá; - *Nhà trường tổ chức tư vấn hướng nghiệp và chọn nghề cho HSPT* được cả CBQLNT và người lao động đánh giá mức độ khá và tốt ở vị trí thứ 3 so với 4 nội dung đánh giá, với lần lượt 88,9% và 18,7% phiếu đánh giá; - *Nhà trường kiểm tra công tác tư vấn hướng nghiệp và chọn nghề cho HSPT* cũng được CBQLNT và người lao động đánh giá mức độ khá và tốt thấp nhất trong 4 nội dung đánh giá, với lần lượt là 83,4% và 14,4%.

2.2.5. Thực trạng quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo

Kết quả khảo sát cho thấy, cơ bản việc quản lý CSVC, trang thiết bị của nhà trường được các đối tượng đánh giá ở mức trung bình, với mean = 3,4, cụ thể: trung bình ở mức độ tốt có 1,5%; mức khá có 51,8%; mức trung bình có 35,2% phiếu đánh giá; mức yếu và kém với 11,5% phiếu đánh giá. Trong 05 nội dung đánh giá, trung bình các đối tượng đánh giá mức độ khá, tốt dao động từ 45,2%-63% phiếu đánh giá và mức độ tốt chỉ đạt từ 1,4%-1,7% phiếu đánh giá.

Đối với từng đối tượng, mức độ đánh giá khá và tốt ở các nội dung đánh giá dao động trải dài từ 30%-66,7%; đặc biệt, hầu hết đối tượng người lao động đánh giá thấp hơn cả so với CBQLNT, GV, CBQLDN ở mức độ khá và tốt. Duy nhất chỉ có nội dung *Nhà trường phối hợp với DN tổ chức sử dụng CSVC, trang thiết bị phù hợp* thì người lao động lại đánh giá cao hơn CBQLDN ở mức độ khá và tốt, với lần lượt 56,3% và 53,3% phiếu đánh giá. Trong

từng nội dung đánh giá, nội dung *Nhà trường chủ động tìm kiếm các nguồn tài trợ (CSVC, trang thiết bị...)* từ DN để phục vụ cho công tác đào tạo được trung bình các đối tượng đánh giá cao nhất ở mức độ khá và tốt; trong đó đối tượng GV và CBQLNT đánh giá cao nhất trong các đối tượng với lần lượt là 66,7% và 66% phiếu đánh giá. Nội dung *Nhà trường phối hợp với DN lập kế hoạch và kiểm tra, đánh giá việc sử dụng CSVC, trang thiết bị phù hợp* là 2 nội dung được trung bình các đối tượng đánh giá mức độ khá và tốt thấp nhất trong các nội dung, với lần lượt 45,2% và 46,3% phiếu đánh giá.

Như vậy, để nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý CSVC, trang thiết bị đào tạo, cần có những thay đổi, đột phá từ những khâu đầu tiên giữa các bên tham gia đào tạo.

2.2.6. Thực trạng quản lý tài chính

Kết quả khảo sát cho thấy, việc quản lý tài chính của nhà trường được các đối tượng đánh giá ở mức trung bình, với mean = 3,0. Cụ thể, trung bình các đối tượng đánh giá ở mức độ tốt khoảng 2,8%; mức độ khá khoảng 37,1%; mức trung bình với 35,5%; mức yếu khoảng 22,7% và mức kém khoảng 1,7% phiếu đánh giá. Cụ thể: *Sử dụng tài chính phục vụ đào tạo hợp lý* là nội dung được trung bình các đối tượng đánh giá cao nhất với mean = 3,3. Tiếp theo là *Công khai thu chi tài chính* với mean khoảng 3,2; *Tự chủ và tự chịu trách nhiệm trong quản lý nguồn tài chính* với mean khoảng 3,1. Nội dung *Ưu tiên nguồn lực dành cho đầu tư CSVC, trang thiết bị phục vụ đào tạo* và *Phân bổ tài chính phục vụ cho đào tạo* được đánh giá thấp nhất với mean lần lượt là 2,5 và 2,7.

Như vậy, để quản lý tài chính tốt trong bối cảnh tự chủ, tự chịu trách nhiệm như hiện nay, đòi hỏi nhà quản lý của các cơ sở GDNN phải có giải pháp tổ chức, huy động được các nguồn lực từ xã hội, có thể kêu gọi nguồn từ các nhà đầu tư, từ các DN, từ việc sản xuất, liên kết đào tạo hay dịch vụ... Ngoài ra, nhà trường phải xây dựng được quy chế chi tiêu nội bộ hợp lý và lập được kế hoạch tài chính phù hợp phục vụ cho công tác GDNN có hiệu quả trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

3. Kết luận

Trong những năm vừa qua, công tác quản lý các điều kiện đảm bảo tại các cơ sở GDNN của tỉnh Hà Nam đã có nhiều bước phát triển vượt bậc. Đặc biệt, các cơ sở GDNN của tỉnh bước đầu đã thực hiện khá tốt việc quản lý đội ngũ GV, đó là biểu hiện tốt trong quản lý để nâng cao chất lượng dạy học của các cơ sở GDNN cho giai đoạn tiếp theo. Tuy nhiên, đối với công tác quản lý CTĐT, việc quản lý xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của DN, quản lý công tác tư vấn hướng nghiệp và tuyển sinh chọn nghề cho HSPT, quản lý tài chính tuy đã có bước phát triển nhưng chưa thực sự thực hiện tốt trong giai đoạn vừa qua.

Do vậy, ngoài công tác quản lý đội ngũ GV, cần tiếp tục được duy trì và phát triển thì các nhà quản lý và hoạch định chính sách giáo dục cần có biện pháp để nâng cao hiệu quả quản lý các điều kiện đảm bảo còn lại trong giai đoạn tiếp theo để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trung cấp đáp ứng tốt nhu cầu của các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam.

Tài liệu tham khảo

- Christian Batal (Phạm Quỳnh Hoa dịch, 2002). *Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Đặng Bá Lãm (2005). *Quản lý nhà nước về giáo dục: Lý luận và thực tiễn nước ta*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- 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.
- Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1996). *Bài giảng Lý luận đại cương về quản lý*. Trường Đại học Giáo dục.
- Phan Văn Kha (2007). *Giáo trình Quản lý nhà nước về giáo dục*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam (2017). *Báo cáo số 21/BC-LĐTĐ ngày 15/02/2017 về Tổng hợp đội ngũ giáo viên dạy nghề năm học 2015-2016*.
- Trần Khánh Đức (1997). *Phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa ở nước ta*. Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục, số 62, tr 12-15.
- Trần Khánh Đức (2002). *Giáo dục kỹ thuật - nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*. NXB Giáo dục.
- Trần Khánh Đức (2012). *Năng lực và năng lực nghề nghiệp*. Tạp chí Giáo dục, số 283, tr 23-26.
- Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực (2012). *Hệ thống khái niệm nhân lực - lao động*. Hội thảo khoa học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam (2017). *Báo cáo số 08/BC-LĐTĐ ngày 18/01/2017 về Công tác tuyển sinh học nghề, kết quả tốt nghiệp năm 2016 và kế hoạch tuyển sinh học nghề năm 2017*.