

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH MỚI

Phan Thanh Vũ

Học viên cao học, Trường Đại học An Giang,

Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh

Email: ptvu@vnkgu.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết nêu một số khái niệm về phát triển đội ngũ CBQL các trường đại học. Tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL trong thời kì mới là: đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu. Bên cạnh đó, các trường cần chú trọng đến đào tạo, bồi dưỡng năng lực thực hiện cho đội ngũ CBQL cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ CBQL phát huy được hết sở trường của mình.

Từ khóa: phát triển, đội ngũ cán bộ quản lý, trường đại học, bối cảnh mới

Nhận bài: 13/05/2022; Phản biện: 17/05/2022; Duyệt đăng: 21/05/2022.

1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) trong các trường đại học nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo trong bối cảnh mới hiện nay là cấp thiết, để làm tốt công tác này, các trường đại học cần phải có chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho sự phát triển của từng trường đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao trong thời kì mới, đó là vấn đề chúng tôi sẽ đề cập dưới đây.

2. Một số khái niệm

2.1. Phát triển

Theo *Từ điển Tiếng Việt*, 2009, “*Phát triển là làm cho biến đổi theo chiều hướng tăng, từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp*” (*Từ điển Tiếng Việt*, 2009, tr.989).

Theo David C.Kotan: Phát triển là một tiến trình, qua đó, các thành viên của xã hội tăng được những khả năng của cá nhân và định chế của mình để huy động và quản lí các nguồn lực, tạo ra những thành quả bền vững nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống phù hợp với nguyện vọng của họ (Trích theo Vũ Đình Chuẩn, 2007).

Tóm lại, mọi sự vật, hiện tượng, con người, xã hội hoặc là biến đổi để tăng về số lượng, thay đổi chất lượng hoặc dưới tác động của bên ngoài làm cho biến đổi tăng tiến đều được coi là sự phát triển.

2.2. Đội ngũ

Có nhiều quan niệm và cách hiểu khác nhau về đội ngũ như: đội ngũ cán bộ công chức, đội ngũ viên chức, đội ngũ trí thức, đội ngũ những người tình nguyện... đều xuất phát theo cách hiểu thuật ngữ quân sự về đội ngũ “Đó là một tổ chức gồm nhiều người, tập hợp lại thành một lực lượng đội ngũ chỉnh tề”.

Theo *Từ điển Tiếng Việt* xuất bản 2009, từ “Đội ngũ” được hiểu như sau:

“*Đội ngũ là tập hợp một số đồng người cùng chức năng*

hoặc nghề nghiệp” (*Từ điển Tiếng Việt* 2009, tr.446). Ví dụ như: đội ngũ cán bộ, đội ngũ những người làm nghề y, đội ngũ nhà giáo, đội ngũ những cây viết trẻ.

Các khái niệm về đội ngũ tuy có khác nhau, nhưng đều thống nhất một điều: đó là một nhóm người được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng có quy củ để thực hiện một hay nhiều chức năng, có thể cùng nghề nghiệp hoặc khác nghề, nhưng có chung một mục đích xác định.

Tổng hợp những ý kiến trên chúng ta có thể hiểu:

Đội ngũ là một tập thể người gắn bó với nhau theo cùng lý tưởng, có cùng một mục đích chung, làm việc theo kế hoạch và gắn bó với nhau về mặt lợi ích tinh thần và vật chất cụ thể (Nguyễn Bách Thắng, 2015, tr.21).

2.3. Phát triển đội ngũ CBQL

Phát triển đội ngũ CBQL là quá trình xây dựng và phát triển về: Số lượng, cơ cấu, chất lượng, tạo sự đồng thuận cao trong đội ngũ CBQL, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chung. Số lượng đội ngũ CBQL được thể hiện ở việc bố trí, sắp xếp đầy đủ theo tổ chức, biên chế. Cơ cấu thể hiện ở sự đồng bộ, hợp lý trong đội ngũ. Sự đồng thuận trong đội ngũ thể hiện ở sự thống nhất về ý chí, hành động, đồng tâm hiệp lực, hỗ trợ nhau trong thực hiện nhiệm vụ vì mục tiêu chung. Chất lượng đội ngũ CBQL thể hiện ở phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ; năng lực, kỹ năng quản lý;... Phát triển về chất lượng đội ngũ CBQL có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

Phát triển đội ngũ CBQL trong các trường đại học chính là quá trình phát triển nguồn nhân lực giáo dục trong nhà trường đại học. Nghị quyết Trung ương 8 (khóa XI) đã xác định: “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc

phòng và hội nhập quốc tế... Cán bộ quản lý giáo dục các cấp phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lý..." (Đảng CSVN 2013, tr.136-137).

3. Nội dung phát triển đội ngũ CBQL

Để phát triển đội ngũ CBQL cần tập trung vào các nội dung như: Quy hoạch, kế hoạch, số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ, bố trí, sử dụng hợp lý, có hiệu quả đội ngũ CBQL, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý đòi hỏi ngày càng cao trong bối cảnh mới. Bên cạnh đó, từng trường cần có kế hoạch tuyển chọn, luân chuyển đội ngũ CBQL trong quá trình công tác. Phát triển đội ngũ CBQL phải trên cơ sở kế thừa những ưu điểm, phát huy nhân tố tích cực, khắc phục những hạn chế. Đồng thời, đây là trách nhiệm của mỗi trường đại học nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao trong thời kì hội nhập ngày nay.

3.1. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường đại học

Phát triển đội ngũ CBQL là một phần của phát triển nguồn nhân lực. Bản chất của công tác này là tạo ra những tác động khiến đội ngũ CBQL biến đổi theo chiều hướng đi lên, tức là xây dựng đội ngũ CBQL phát triển cả về số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực có khả năng đáp ứng yêu cầu quản lý của cơ sở giáo dục, thực hiện có kết quả mục đích quản lý trong bối cảnh mới.

Phát triển đội ngũ CBQL trường đại học là phát triển đội ngũ này đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng:

a) *Số lượng*: Đây là nội dung rất quan trọng trong quá trình phát triển đội ngũ CBQL trong các trường đại học. Theo đó, các trường cần thường xuyên bố trí, kiện toàn đủ số lượng CBQL theo biên chế và có lượng dự trữ 10%. Như vậy, khi quy mô đào tạo có sự thay đổi, các nhà trường cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng số lượng CBQL cho phù hợp, đảm bảo nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL.

b) *Cơ cấu*: Cơ cấu đội ngũ được xem xét ở nhiều mặt, chúng tôi chỉ tập trung vào các mặt chủ yếu sau:

- *Độ tuổi và thâm niên*: Hòa hòa về độ tuổi và thâm niên nhằm vừa phát huy được sức trẻ vừa tận dụng được kinh nghiệm của những người lãnh đạo trong quá trình công tác.

- *Chuyên môn được đào tạo*: Có cơ cấu hợp lý về các chuyên ngành chuyên môn cơ bản được đào tạo; đồng thời đảm bảo chuẩn hóa và vượt chuẩn về chuyên môn được đào tạo. Việc bố trí, sử dụng đội ngũ CBQL cần có trình độ chuyên môn nghiệp vụ; trình độ lý luận chính trị. Bên cạnh đó, từng trường cần có kế hoạch tuyển chọn, luân chuyển đội ngũ CBQL trong quá trình công tác.

c) *Chất lượng của đội ngũ*: Có nhiều quan điểm nhận diện chất lượng trong đó có 6 quan điểm về đánh giá chất lượng có thể vận dụng vào nhận diện chất lượng

như: chất lượng được đánh giá bằng đầu vào, chất lượng được đánh giá bằng đầu ra, chất lượng được đánh giá bằng giá trị gia tăng, chất lượng được đánh giá bằng giá trị học thuật, chất lượng được đánh giá bằng văn hoá tổ chức riêng và chất lượng được đánh giá bằng kiểm toán (Bộ GD&ĐT 2009).

Như vậy, các trường cần có quy hoạch, kế hoạch tổng thể về xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL. Xây dựng quy hoạch có tính dự báo, căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ giáo dục và đào tạo và nhu cầu thực tiễn đang đặt ra đối với CBQL theo từng giai đoạn; kế hoạch xây dựng, kiện toàn đội ngũ CBQL hàng năm, dài hạn, đảm bảo cho đội ngũ này luôn có sự phát triển.

3.2. Phát triển về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, chú trọng phát triển năng lực quản lý

Đây là nội dung quan trọng nhất trong phát triển đội ngũ CBQL trong các trường đại học. Năng lực quản lý của CBQL có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo của nhà trường, cũng như sự phát triển đội ngũ cán bộ này. Phát triển chất lượng đội ngũ CBQL cần tập trung vào các nội dung, như: Phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống; trình độ học vấn, kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; năng lực, kinh nghiệm quản lý,... Trong đó, các chủ thể cần chú trọng phát triển năng lực quản lý của đội ngũ này.

Phát triển năng lực quản lý của đội ngũ CBQL, trên cơ sở việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ và kết quả hoạt động quản lý đơn vị. Như vậy, phát triển năng lực quản lý của CBQL, bao gồm: Năng lực xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch và chỉ đạo, điều hành đơn vị; năng lực chỉ huy, quản lý đơn vị; năng lực kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của các tổ chức và từng cá nhân trong đơn vị; năng lực xử trí tình huống quản lý; năng lực tự học tập, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý của từng CBQL; năng lực sử dụng ngoại ngữ, tin học; khả năng đáp ứng những yêu cầu mới trong công tác quản lý, đáp ứng mục tiêu đào tạo và yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

3.3. Bảo đảm các điều kiện cho phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

Bên cạnh việc được đào tạo về trình độ học vấn, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, CBQL trong các trường đại học cần có quá trình rèn luyện ở các cấp quản lý để đúc kết kinh nghiệm. Đồng thời, các trường cần có sự luân chuyển CBQL qua các cương vị giảng viên, cán bộ quản lý cấp bộ môn, cấp Khoa, phòng để CBQL nâng cao trình độ mọi mặt, tích lũy kinh nghiệm phục vụ cho quản lý đơn vị ngày càng tốt hơn.

CBQL trong các trường phải được học tập, bồi dưỡng về trình độ, kiến thức, năng lực ngoại ngữ, tin học phục vụ cho kế hoạch hóa, quản lý, điều hành trước yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Đồng thời, CBQL phải đạt các

tiêu chí theo chức danh chuyên môn kỹ thuật trong lĩnh vực mình công tác; có sức khoẻ tốt, đủ điều kiện nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ, chức trách được giao.

Sự phát triển của đội ngũ CBQL trong các trường được đánh giá thông qua kết quả hoàn thành nhiệm vụ của CBQL thường xuyên, từng năm học, từng giai đoạn phát triển của nhà trường; năng lực và khả năng đáp ứng yêu cầu mới của nhiệm vụ giáo dục và đào tạo trong đại học. Đó là tiêu chí, thước đo để đánh giá sự phát triển của từng người và đội ngũ CBQL hiện nay.

4. Kết luận

Phát triển đội ngũ CBQL là một phần của phát triển nguồn nhân lực. Vì vậy, việc phát triển đội ngũ này phải dựa trên lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực nói chung. Bản chất của công tác này là tạo ra những tác động khiến đội ngũ CBQL biến đổi theo chiều hướng đi lên, tức là xây dựng đội ngũ CBQL phát triển cả về số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển nhà trường trong bối cảnh mới. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Chương trình bồi dưỡng hiệu trưởng trường phổ thông theo hình thức liên kết Việt Nam - Singapore*, số 3502/QĐ-BGDĐT ngày 14/5/2009.
- [3]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khoá XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, tr.119-120,136-138.
- [4]. Nguyễn Bách Thắng (2015), *Phát triển đội ngũ giảng viên trường Đại học An Giang theo tiếp cận quản lý nhân lực*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, ĐHSP Hà Nội.
- [5]. Trung tâm Từ điển học Vietlex, *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng (2009).
- [6]. Vũ Đình Chuẩn (2007), *Phát triển đội ngũ giáo viên tin học trường trung học phổ thông theo quan điểm chuẩn hóa và xã hội hóa*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, ĐHQG HN.

Developing a contingent of university administrators in a new context

Phan Thanh Vu

Postgraduate, An Giang University

Email: ptvu@vnkgu.edu.vn

Abstract: The article outlines some definitions of developing the administration staff of the University. The important mission of this task in the new context includes: sufficient in quantity, strong in quality, synchronous in structure. In addition, the Universities need to focus on training and fostering capacity for the administration staff as well as creating favorable conditions for them to promote their full strength.

Keywords: Development, administration staff, University, new context.