

# Việc xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn

Ngô Thị Kiều Oanh\*

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội  
336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội*

Nhận ngày 10 tháng 12 năm 2007

**Tóm tắt.** Bài báo xác định tầm quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đạt chuẩn về trình độ, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đáp ứng yêu cầu tăng về quy mô, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực theo yêu cầu đổi mới và hội nhập.

Trên cơ sở khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN), bên cạnh những việc đã làm được vẫn còn có sự bất cập về số lượng và chất lượng, về năng lực chuyên môn và khả năng thích ứng với bối cảnh hội nhập và phát triển; vận dụng lý luận phát triển nguồn nhân lực vào thực tiễn để ra các giải pháp cụ thể trong công tác tổ chức cán bộ, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, phương pháp nghiên cứu khoa học, quản lý hành chính.

## 1. Bối cảnh mới của phát triển giáo dục nói chung và giáo dục đại học đại học

Đất nước ta đang chuyển một giai đoạn phát triển mới, trong bối cảnh Việt Nam đã trở thành thành viên của WTO với nhiều thời cơ thuận lợi nhưng cũng phải đối mặt với không ít khó khăn và thách thức. Đại hội X của Đảng tiếp tục khẳng định quan điểm nhất quán của Đảng và Nhà nước coi “con người là vốn quý nhất”. Giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ được coi là “quốc sách hàng đầu” [1].

Trước những yêu cầu tăng về quy mô, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực theo yêu cầu đổi mới và hội nhập, việc xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đạt chuẩn về trình độ, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đang là vấn đề bức bách cần sự quan tâm đầu tư của Đảng và Nhà nước, xã hội và của ngành giáo dục, đặc biệt là việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu đào tạo đạt trình độ quốc tế.

Theo lý luận quản lý nguồn nhân lực [2] việc xây dựng và phát triển đội ngũ gắn chặt với 3 nội dung cơ bản: Quy hoạch đội ngũ - sử dụng, đánh giá đội ngũ và tạo điều kiện môi trường cho đội ngũ phát triển.

\*ĐT. 84-4-5652350

E-mail: oanhntk71@yahoo.com

Trong những năm qua, Đảng uỷ, Ban Giám hiệu Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn đã triển khai việc quy hoạch, sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đào tạo và nghiên cứu, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhưng đứng trước những yêu cầu mới thì đội ngũ cán bộ của nhà trường vẫn còn có sự bất cập về số lượng và chất lượng, về năng lực chuyên môn và khả năng thích ứng với bối cảnh hội nhập và phát triển.

## 2. Thực trạng đội ngũ cán bộ, viên chức của nhà trường

Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN là một trường đại học có truyền thống, đã xây dựng được thương hiệu có uy tín cao không chỉ ở trong nước mà còn trong giới khoa học quốc tế. Trường có 14 khoa và 3 bộ môn trực thuộc. Vào thời điểm giữa năm 2007, tổng số cán bộ viên chức (CBVC) cơ hữu của nhà trường gồm 480 người (354 giảng viên và 126 cán bộ hành chính), trong đó có 49 giáo sư (GS) và phó giáo sư (PGS) (chiếm 13%); 276 tiến sĩ khoa học (TSKH), tiến sĩ và thạc sĩ (chiếm 78%).

Số cán bộ tham gia công tác quản lý kể từ phó chủ nhiệm bộ môn và phó phòng ban trở lên gồm 134 người (chiếm 27,1% tổng số CBVC) chưa kể số cán bộ tham gia công tác đoàn thể.

Nhìn vào đội ngũ cán bộ của nhà trường hiện nay nổi lên một số vấn đề, đó là: Số lượng giảng viên còn thiếu so với công việc phải đảm nhận. Với số lượng 354 giảng viên, trung bình mỗi giảng viên phải đảm nhận khoảng 300 tiết trực tiếp đứng lớp mỗi năm học. Việc bổ sung cán bộ hàng năm chỉ kịp bù vào số giảng viên nghỉ hưu.

Tỷ lệ nữ trong cán bộ giảng dạy trẻ quá cao và tiếp tục có xu hướng tăng lên. Tổng số giảng viên từ 35 tuổi trở xuống gồm 174 người (chiếm gần 50% số giảng viên toàn trường), trong đó giảng viên nữ có 111 người (chiếm 63,5%).

Số lượng thạc sĩ tăng nhanh nhưng số lượng tiến sĩ tăng không đủ vượt số tiến sĩ nghỉ hưu. Số lượng PGS tăng đều hàng năm nhưng số GS giảm đột ngột. Trình độ nghiệp vụ, kiến thức quản lý hành chính nhà nước của cán bộ hành chính còn hạn chế, năng lực về tin học chưa thật tốt.

## 3. Phương hướng và những giải pháp chủ yếu

Căn cứ vào những quy định của Đại học Quốc gia Hà Nội và hướng tới mục tiêu xây dựng nhà trường xứng tầm một trường đại học trọng điểm, đầu ngành, tiên tiến đạt trình độ khu vực và quốc tế, Hiệu trưởng Nhà trường đã ban hành "Quy định về công tác đào tạo, bồi dưỡng và quản lý cán bộ, viên chức trong Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn" làm căn cứ để mỗi cán bộ viên chức của trường chủ động xây dựng và thực hiện kế hoạch học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo hướng chuẩn hoá các chức danh và thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ của mỗi cán bộ viên chức.

Theo định hướng phát triển của Nhà trường, vào năm 2010, tổng số CBVC sẽ là 580 - 600 cán bộ, trong đó có 470 - 480 giảng viên. Để có tỷ lệ giảng viên là TS, TSKH đạt 40% cần có 170 - 180 TS và TSKH và tỷ lệ GS, PGS đạt 16% cần 76 GS, PGS.

Để đạt được tỷ lệ này, trong 3 năm tới, trung bình mỗi năm phải có trên 20 giảng viên bảo vệ thành công luận án tiến sĩ, 12-15 giảng viên được công nhận chức danh GS hoặc PGS. Muốn vậy, mỗi CBVC trong

trường phải có những cố gắng vượt bậc mang tính đột phá.

Theo định hướng này, kể từ năm 2010, nhà trường chỉ tuyển vào ngạch giảng viên những người đã có học vị thạc sĩ. Năm 2015 chỉ tuyển chọn trong số các ứng viên có trình độ tiến sĩ.

Nhà trường sẽ tạo những điều kiện và môi trường làm việc tốt nhất để cán bộ đạt được trình độ quy định. Hiện tại, nhà trường quy định: nếu là cử nhân, sau 7 năm phải có bằng tiến sĩ, thạc sĩ thì sau 5 năm. Tất cả giảng viên có học vị thạc sĩ dưới 45 tuổi (nữ), dưới 50 tuổi (nam) phải đăng ký dự thi NCS. Đối với cán bộ là học viên cao học, NCS được giảm 50% số giờ định mức; được thủ trưởng các đơn vị sắp xếp thời gian từ 6 tháng đến 01 năm không phải giảng dạy để tập trung thời gian viết luận văn, luận án.

Những giảng viên đã có học vị tiến sĩ phải phấn đấu để có chức danh PGS trong vòng 3 đến 6 năm.

Đối với những cán bộ mới được bổ nhiệm vào ngạch, thủ trưởng đơn vị cử người có kinh nghiệm hướng dẫn từ 1 đến 5 năm.

Đối với giảng viên thuộc diện biên chế và hợp đồng làm việc không xác định thời hạn, cứ 3 năm làm việc liên tục được miễn giảng dạy 01 học kỳ để nâng cao trình độ chuyên môn ở trong nước hoặc nước ngoài.

Để đạt được những mục tiêu nói trên, trong năm học tới, Nhà trường tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa công tác tổ chức cán bộ, sắp xếp lại một số nhân sự phòng ban, điều chuyển một số cán bộ hành chính ở các đơn vị về trường để phục vụ yêu cầu đào tạo theo tín chỉ.

Về công tác tuyển dụng, rà soát một cách cụ thể những vị trí còn thiếu theo lý thuyết "ô nhân sự" [4] để có lộ trình định biên nhân lực, tránh hiện tượng tuyển dụng tràn lan,

việc tuyển dụng và bố trí công việc phải phù hợp với năng lực và sở trường của cán bộ.

Ngoài số ứng viên đáp ứng được tiêu chí tuyển dụng của Đại học Quốc gia Hà Nội, Nhà trường sẽ đồng thời ký hợp đồng lao động tạo nguồn giảng viên đôi với những trường hợp có điểm trung bình trung ngành và chuyên ngành đạt 8,5 đến cận 9,0.

Nhà trường cũng đã vạch kế hoạch, lộ trình cụ thể việc quy hoạch đội ngũ, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ quản lý kế cận, trong đó việc nâng cao trình độ ngoại ngữ phải được coi là khâu đột phá cho việc nâng cao trình độ toàn diện nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập, hợp tác quốc tế, khai thác thông tin, đào tạo nâng cao trình độ ở nước ngoài.

Những người được tuyển vào ngạch giảng viên kể từ năm 2007 phải có kế hoạch học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ ngay sau khi ký hợp đồng nhằm đạt chuẩn toefl 500 điểm chậm nhất vào cuối thời gian hợp đồng làm việc 3 năm lần thứ 1. Sau khi có giấy chứng nhận đạt chuẩn, nhà trường sẽ hỗ trợ một phần kinh phí.

Ngoài ra, nhà trường tiếp tục tổ chức một số lớp học ngoại ngữ theo yêu cầu của cán bộ hoặc cử một số cán bộ tham gia các khoá học ngoại ngữ ở ngoài trường, ngoài Hà Nội hoặc ở nước ngoài.

Nhà trường tăng cường tổ chức các lớp, các buổi học bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu cho cán bộ trẻ và những người có yêu cầu. Tập trung bồi dưỡng toàn diện cho số cán bộ có năng lực để trở thành cán bộ đầu đàn, đầu ngành trong tương lai.

Để chuẩn bị cho các TS, PGS có điều kiện phấn đấu đạt chức danh PGS, GS, thủ trưởng các đơn vị cần ưu tiên phân công hướng dẫn học viên cao học, NCS cho cán bộ trong trường.

Để đảm bảo hoàn thành đúng hạn chương trình NCS, thủ trưởng các đơn vị không phân công giảng dạy cho NCS ít nhất là 6 tháng trước khi hoàn thành luận án.

Ngay từ năm học 2007-2008, các bộ môn và thủ trưởng đơn vị đã sắp xếp để giảng viên thuộc diện biên chế, hợp đồng làm việc không xác định thời hạn được nghỉ 01 học kỳ giảng dạy để nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ. Những giảng viên được bố trí nghỉ phải ghi rõ nội dung công việc trong thời gian nghỉ và địa điểm làm việc.

Về việc phát triển đội ngũ và nâng cao năng lực quản lý, ngoài việc phấn đấu học tập, nghiên cứu, giảng dạy để trở thành những nhà chuyên môn giỏi, đội ngũ giảng viên còn là nguồn bổ sung vào các vị trí cán bộ quản lý (bộ môn, khoa, phòng, ban, trường). Vì vậy, thủ trưởng các đơn vị phải chú ý đẩy mạnh việc quan tâm, bố trí giao nhiệm vụ để cán bộ trẻ có điều kiện tham gia vào các hoạt động quản lý nhằm nâng cao tố chất và năng lực toàn diện.

Nhà trường, các đơn vị sớm phát hiện và mạnh dạn đề xuất bổ nhiệm cán bộ trẻ (trên dưới 30 tuổi) có năng lực tham gia công tác quản lý từ cấp bộ môn trở lên.

Đối với đội ngũ cán bộ hành chính cần đặc biệt nâng cao trình độ tin học. Nhà trường sẽ tiến hành kiểm tra và tổ chức lớp học nâng cao trình độ tin học cho đội ngũ này.

Phấn đấu 100% cán bộ quản lý được đào tạo bồi dưỡng kiến thức về quản lý hành chính nhà nước, quản lý giáo dục

Để tạo môi trường, điều kiện để phát triển

đội ngũ, các đơn vị phối hợp với nhà trường cùng tìm ra những biện pháp tốt nhất để nâng cao đời sống cho cán bộ viên chức thông qua các hoạt động chuyên môn: đào tạo tại chức, ngắn hạn, đào tạo liên kết quốc tế, thực hiện các đề tài, dự án điều tra, nghiên cứu.

Công tác cán bộ luôn là khâu then chốt, quyết định đến sự phát triển bền vững của nhà trường. Việc xây dựng một đội ngũ cán bộ giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm số một và thường xuyên của mỗi đơn vị và nhà trường. Tuy nhiên để thực hiện được công tác quan trọng này cần phải vận dụng lý luận phát triển nguồn nhân lực vào thực tiễn và tổng kết kinh nghiệm để đề ra các giải pháp phù hợp với điều kiện hoàn cảnh của từng đơn vị ở từng giai đoạn phát triển. Chỉ như vậy, việc xây dựng và phát triển đội ngũ mới có cơ sở để triển khai thực hiện một cách bền vững.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Văn kiện đại hội Đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ X, NXB Chính trị Quốc gia, 2006, tr. 95.
- [2] Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Nguyễn Quốc Chí, *Quản lý đội ngũ*, sách dự án ĐTGVTHCS, 2003.
- [3] Phạm Văn Thuần, Vai trò của văn hoá đánh giá cán bộ trong quản lý nhân lực ở các trường đại học, cao đẳng, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 4, 11/2006.
- [4] Trường Đại học Harvard, *Các kỹ năng quản lý hiệu quả*, NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh, 2006, tr. 12.
- [5] Quy định về công tác đào tạo, bồi dưỡng và quản lý cán bộ, viên chức trong trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, 2007.

# Towards the building of the staff to meet the requirements and tasks in the new period of the College of Social Sciences and Humanities

Ngô Thi Kieu Oanh

*College of Social Sciences and Humanities, VNU,  
336 Nguyen Trai, Thanh Xuan, Hanoi, Vietnam*

The article is about the importance of building the staff of lecturers and education managers in such a way that their qualifications are standardized, quantity is adequate, and organization is integrated so as to meet the requirements of increasing the scale, improving the quality of education and training the manpower resources in the way of innovation and integration.

By doing surveys and estimations about the staff at the College of Social Sciences and Humanities, Hanoi National University, we can see that there are still some drawbacks in both quantity and quality, in their professional competence, in their adaptability to the situation of innovation and development. The theory of developing manpower resources is put into practice in order to point out specific solutions in the work of personnel organization, employment, planning, training, improvement of professional skills, foreign language levels, scientific research methods and administrative management.