

Những biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng, ban của trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định trong giai đoạn hiện nay : Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05 / Vũ Thị Lân ; Nghd. : PGS.TS. Hà Nhật Thăng

1. Lý do chọn đề tài

Theo chỉ thị số 40- CT/TW ngày 15-6-2004 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã đề ra mục tiêu cụ thể là: “ Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo; thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”.

Trường Đại học Lương Thế Vinh đã trải qua gần 4 năm hoạt động- Thực hiện sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực cung cấp cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, trước hết là Nam Định và các tỉnh Bắc Bộ. Trường Đại học Lương Thế Vinh đã nghiêm túc thực hiện các quy chế quản lý đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo giáo dục Đại học và Cao đẳng.

Trường Đại học Lương Thế Vinh có sứ mạng: “Mở rộng cơ hội học tập cho nhiều người bằng cách đa dạng hoá chương trình đào tạo, đa dạng hoá loại hình đào tạo, đa dạng ngành nghề” (*Mục tiêu – Kế hoạch* của Trường ĐH Lương Thế Vinh).

Để hoàn thành được sứ mạng trên của mình trước hết nhà trường phải có trong tay một đội quân tinh nhuệ hay nói cách khác phải có được một nguồn nhân lực đủ mạnh để đáp ứng nhu cầu đào tạo của xã hội- đó là đội ngũ cán bộ giảng dạy (giảng viên), cán bộ nghiên cứu và đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý có năng lực, nhiệt tình, những người cùng nghĩ, cùng làm và cam kết gắn bó lâu dài với nhà trường. Đối với các trường Đại học đội ngũ giảng viên, đội ngũ cán bộ quản lý đóng vai trò quyết định sự tồn tại và phát triển của trường. Điều 16 Luật Giáo dục và Nghị định qui định chi tiết hướng dẫn thi hành- (Nhà xuất bản Lao động- xã hội) đã chỉ rõ: “*Cán bộ quản lý giáo dục giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục. Cán bộ quản lý giáo dục phải không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và trách nhiệm cá nhân*”. Như vậy, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý là hết sức cần thiết và không thể thiếu đối với sự phát triển nhà trường.

Với những lý do nêu trên, chúng tôi chọn đề tài: “**Những biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định trong giai đoạn hiện nay**” để làm luận văn tốt nghiệp, đồng thời mong

được góp một phần tâm huyết nhỏ bé của mình trong công tác tổ chức và xây dựng đội ngũ cán bộ của trường.

2. Mục đích nghiên cứu.

Qua nghiên cứu, đề xuất một số biện pháp xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các phòng, ban của Trường phù hợp với sự phát triển của Trường nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục đích đề ra, luận văn tập trung triển khai các nhiệm vụ nghiên cứu dưới đây:

3.1. Nghiên cứu khái quát một số vấn đề lý luận về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý trường Đại học, lý luận về xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý.

3.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý các phòng ban, và những biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý các phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh.

3.3. Đề xuất những biện pháp cơ bản nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý các phòng ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh trong giai đoạn hiện nay.

4. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.

4.1 Khách thể nghiên cứu.

Chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý các phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định trong giai đoạn hiện nay.

4.2. Đối tượng nghiên cứu

Những biện pháp cơ bản xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý các phòng ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

5. Giả thuyết khoa học.

Nếu có cơ sở để đề xuất những biện pháp quản lý hợp lý, phù hợp với yêu cầu phát triển của nhà trường thì sẽ xây dựng được đội ngũ cán bộ phòng ban có đủ năng lực, có cơ cấu đồng bộ góp phần không nhỏ vào quá trình phát triển nhà trường trong những năm tới.

6. Phạm vi và giới hạn nghiên cứu.

Nghiên cứu và khảo sát đội ngũ cán bộ tại các phòng, ban và những biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ phòng ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

7. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài.

7.1. Ý nghĩa khoa học:

Luận văn sẽ làm sáng tỏ cơ sở xây dựng đội ngũ cán bộ phòng ban và các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ phòng ban của một trường Đại học.

7.2. Ý nghĩa thực tiễn:

Phát hiện ra những hạn chế cần khắc phục trong quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban hiện nay của nhà trường từ đó đề xuất các biện pháp và quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý cho hợp lý và có tính khả thi.

8. Phương pháp nghiên cứu.

Để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ nghiên cứu đề ra, chúng tôi sử dụng một số phương pháp dưới đây:

8.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận:

8.2 Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn:

8.3 Nhóm phương pháp xử lý thông tin:

9. Cấu trúc luận văn:

Mở đầu:

Chương 1: Cơ sở lý luận của đề tài.

Chương 2: Thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng, ban của trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

Chương 3: Những biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng ban của trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định trong giai đoạn hiện nay.

Kết luận và khuyến nghị.

Tài liệu tham khảo

Phụ lục

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐỀ TÀI

1.1 Tổng quan nghiên cứu vấn đề.

Xây dựng đội ngũ cán bộ là một vấn đề được rất nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu. Nhiều luận văn tốt nghiệp cũng đã nghiên cứu về vấn đề này tuy nhiên thông qua các đề tài nghiên cứu chỉ tập chung chủ yếu là xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và xây dựng phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên từ các cấp từ mầm non, tiểu học, trung học phổ thông, đại học chuyên nghiệp.... còn đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ làm các công việc trực tiếp tại các phòng ban thì còn rất ít. Nhìn chung, phạm trù chất lượng cán bộ quản lý và nâng cao chất lượng cán bộ quản lý đã được nhiều tác giả đề cập tới tại các công trình nghiên cứu của nước ngoài và trong nước, nhưng các công trình nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý các phòng ban, đặc biệt là xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban tại trường Đại học Lương Thế Vinh trong giai đoạn hiện nay thì chưa có đề tài nào nghiên cứu.

1.2 Một số khái niệm công cụ nghiên cứu đề tài.

1.2.1 Khái niệm về quản lí.

Theo W. Taylor cho rằng: “Quản lý là biết chính xác điều bạn muốn người khác làm và sau đó hiểu rằng họ đã hoàn thành công việc một cách tốt nhất và rẻ nhất”.

Ts. Nguyễn Quốc Chí và PGS.Ts Nguyễn Thị Mỹ Lộc đã viết: “Quản lý là hành động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể quản lý (người bị quản lý) trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức”

Quản lý là hoạt động được tiến hành trong một tổ chức; với các tác động có tính hướng đích của chủ thể quản lý, nhằm phối hợp nỗ lực của các cá nhân để thực hiện mục tiêu của tổ chức.

1.2.2 Khái niệm về quản lý giáo dục.

Theo M.I Kônzacôvi: “Quản lý giáo dục là tác động có hệ thống, có kế hoạch, có ý thức và hướng đích của chủ thể quản lý ở các cấp khác nhau đến tất cả các mắt xích của hệ thống nhằm mục đích đảm bảo việc hình thành nhân cách cho thế hệ trẻ trên cơ sở nhận thức và vận dụng những quy luật chung của xã hội

như những quy luật của quá trình giáo dục, của sự phát triển thể lực và tâm lý trẻ em”.

Theo PGS. Ts Đặng Quốc Bảo: “Quản lý giáo dục theo nghĩa tổng quan là điều hành, phối hợp các lực lượng nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo thế hệ trẻ theo yêu cầu phát triển xã hội. Ngày nay, với sứ mệnh phát triển giáo dục thường xuyên, công tác giáo dục không chỉ giới hạn ở thế hệ trẻ mà cho mọi người. Cho nên quản lý giáo dục được hiểu là sự điều hành hệ thống giáo dục quốc dân”

Quản lý giáo dục là quản lý hệ thống giáo dục, là sự tác động có mục đích, có kế hoạch, có ý thức của chủ thể quản lý giáo dục lên các đối tượng quản lý theo những quy luật khách quan nhằm đưa hoạt động sư phạm của hệ thống giáo dục đạt tới kết quả mong muốn.

1.2.3 Khái niệm về quản lý nhà trường, nhà trường đại học.

Nhà trường là một thể chế xã hội- Nhà nước, là một đơn vị tổ chức hoàn chỉnh, một cơ quan giáo dục chuyên biệt thực hiện chức năng giáo dục- đào tạo của Nhà nước và của cộng đồng xã hội chuẩn bị cho thế hệ trẻ bước vào cuộc sống.

Theo GS.VS. Phạm Minh Hạc đã đưa ra định nghĩa: “quản lý nhà trường là thực hiện đường lối giáo dục của Đảng trong phạm vi, trách nhiệm của mình, tức là đưa trường vận hành theo nguyên lý giáo dục, để tiến tới mục tiêu giáo dục, mục tiêu đào tạo đối với ngành giáo dục, với thế hệ trẻ và với từng học sinh” [19, tr34].

Quản lý nhà trường là những tác động hợp quy luật của chủ thể quản lý nhà trường (hiệu trưởng) đến khách thể quản lý nhà trường (giáo viên, nhân viên, học sinh...) nhằm đưa các hoạt động giáo dục và dạy học của nhà trường đạt tới mục tiêu giáo dục của nhà trường.

1.2.4 Khái niệm về phòng, ban:

Theo quyết định số 153/2003/ QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về việc ban hành “Điều lệ trường đại học” đã ghi:

Điều 14 quy định nhiệm vụ của các phòng, ban như sau:

Các phòng có nhiệm vụ tham mưu và giúp việc cho Hiệu trưởng trong quản lý, tổng hợp, đề xuất ý kiến, tổ chức thực hiện mảng công việc chủ yếu của trường: hành chính- tổng hợp, tổ chức- cán bộ, đào tạo đại học và sau đại học, khoa học và công nghệ, công tác chính trị và quản lý người học, kế hoạch- tài chính, quan hệ quốc tế, thanh tra.

1.2.5 Khái niệm về biện pháp.

Theo từ điển và ngữ Tiếng Việt của tác giả Nguyễn Lâm thì biện pháp là: “Cách thức giải quyết một vấn đề hoặc thực hiện một chủ trương”.

1.2.6 Khái niệm về đội ngũ.

“Đội ngũ có nghĩa là: tập hợp một số lượng người được sắp xếp theo thứ tự” (NXB Văn hoá Thông tin, 1999).

Theo từ điển Tiếng Việt: “Đội ngũ là một khối đông người cùng chức năng nghề nghiệp, được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng”.

1.3. Những yêu cầu về xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban ở trường Đại học trong giai đoạn hiện nay.

1.3.1 Những yêu cầu phát triển giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay.

Tại Hội nghị Đào tạo Đại học, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã xác định rõ mục tiêu đổi mới giáo dục đại học nước ta đó là: "...Làm cho hệ thống đại học nước ta thích ứng và đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa; đáp ứng nhu cầu tăng nhanh số lượng, đảm bảo chất lượng đào tạo nhằm thoả mãn thị trường sức lao động, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước trong điều kiện nguồn nhân lực còn hạn hẹp, thực hiện từng bước yêu cầu về công bằng xã hội; tạo thêm cơ hội học đại học cho người nghèo, các đối tượng chính sách và ở vùng khó khăn....".

1.3.2 Những yêu cầu về phẩm chất và năng lực của cán bộ quản lý Trường Đại học trong giai đoạn hiện nay.

Trong văn kiện Hội nghị lần thứ 3, Ban chấp hành Trung ương khoá VIII đã nêu: "Tiếp tục đổi mới cán bộ, rà soát, sắp xếp, sử dụng tốt đội ngũ cán bộ hiện có; khẩn trương đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, sớm hình thành đội ngũ kế cận có phẩm chất và năng lực..."

Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX đã đề ra nhiệm vụ cụ thể đối với công tác cán bộ là: "Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp, vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức...."

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X lại với mục tiêu: "Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, có lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí..... có tư duy đổi mới, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá; có tinh thần đoàn kết hợp tác, ý thức tổ chức, kỉ luật cao và phong cách làm việc khoa học, tôn trọng tập thể, gần bó với nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đội ngũ cán bộ phải đồng bộ, có tính kế thừa và phát triển, có số lượng và cơ cấu hợp lý".

• **Về năng lực:**

- Am hiểu kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn và văn hoá xã hội.
- Có nghiệp vụ quản lý hành chính nhà nước như: xây dựng các văn bản, các thể thức văn bản...
- Biết lập kế hoạch, chỉ đạo- tổ chức thực hiện và đánh giá kế hoạch. Sử dụng thành thạo máy vi tính và Tiếng Anh, biết khai thác Internet có hiệu quả trong công việc.
- Am hiểu về pháp luật, nhất là những ngành luật có liên quan đến chuyên môn của mình.
- Có sử dụng phong cách làm việc khoa học, năng động, sáng tạo.

• **Về phẩm chất:**

- Vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống.
- Trung thực, thật thà, có lương tâm, tình cảm nghề nghiệp
- Có ý thức làm chủ tập thể, đoàn kết với đồng nghiệp.
- Phải có ước mơ, hoài bão để vươn tới Chân, Thiện, Mỹ, hoàn thiện.
- Có đam mê học tập, nghiên cứu khoa học.
- Có trách nhiệm cao, có chí tiến thủ,

1.3.3 Cơ sở xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng, ban của Trường Đại học.

Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý là việc dựa trên các quan điểm, mục tiêu, tiêu chuẩn, những nhiệm vụ và giải pháp lớn về công tác cán bộ trong từng thời kỳ, dựa trên hệ thống tổ chức hiện có, dựa trên chức năng và nhiệm vụ của tổ chức, dựa trên tiêu chuẩn cán bộ.....; để dự báo được nhu cầu số lượng, chất lượng, cơ cấu tuổi, cơ cấu giới, trình độ cho tổ chức hiện tại và trong các giai đoạn tiếp theo.

Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhằm đảm bảo cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, có thể chủ động đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của tổ chức. Mặt khác, xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giúp cho tổ chức có đủ về số lượng, chất lượng, tiêu chuẩn hoá về trình độ, đồng thời tạo thế chủ động nhằm đáp ứng kịp thời những yêu cầu của phát triển tổ chức trong từng giai đoạn phát triển kinh tế- xã hội của đất nước, của địa phương.

Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý:

Lựa chọn và sử dụng cán bộ quản lý:

Thực hiện chính sách ưu đãi đối với cán bộ quản lý.

Kiểm tra và đánh giá các hoạt động của cán bộ quản lý.

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC PHÒNG, BAN CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LƯƠNG THẾ VINH, NAM ĐỊNH

2.1. Khái quát chung về Trường Đại học Lương Thế Vinh

2.1.1 Quá trình phát triển của Trường.

Trường đại học Lương thế Vinh được thành lập năm 2003, theo quyết định số: 259/2003/QĐ-TTg ngày 05/12/2003 của Thủ tướng chính phủ. Trường đúng trồn địa bàn thành phố Nam Định, tỉnh Nam định, là tỉnh nằm ở trung tâm phía nam đồng bằng sông Hồng. Trường tọa lạc trồn gần 20 héc ta đất thuộc phủ Thiệu Trường xưa, là mảnh đất địa linh phởn tởch một triều Vương lũng lầy trong lịch sử chống ngoại xâm của dân tộc ta. Trường đại học Lương Thế Vinh mang tồn trạng nguyên người Nam Định, vinh danh vào thế kỷ 15. Một trạng nguyên “cú tài kinh bang tế thế và tài hoa danh vọng vượt bậc”. Nam Định là mảnh đất hiếu học. Ngành giáo dục Nam Định lượn đứng trong tốp đầu của cả nước về tỷ lệ tốt nghiệp trung học phổ thông, tỷ lệ thi đỗ vào đại học, cao đẳng hàng năm.

2.1.2 Chức năng, nhiệm vụ và hoạt động của Trường.

Nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo tại chỗ nguồn nhân lực CMKT cho yêu cầu phát triển địa phương trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Tỉnh Nam Định lần thứ 16 (02/2002) đã xác định: “Tỉnh sẽ cùng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế, Bộ văn hoá thông tin tiếp tục đề nghị Chính phủ cho thành lập Trường Đại học dân lập và Trường Đại học y khoa, nâng cấp một số trường lên cao đẳng”. Và ngày 29/11/2002 Thủ Tướng Chính phủ đã có văn bản số 1543/CP- KG đồng ý về nguyên tắc thành lập Trường Đại học Lương Thế Vinh tại Nam Định đến năm 2010 là trên 10.000 sinh viên.

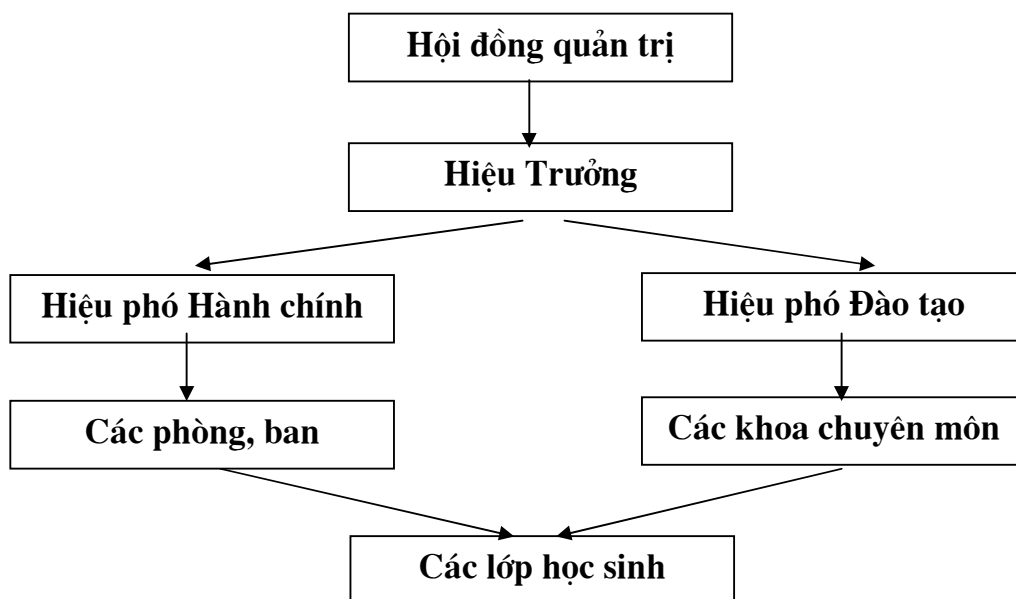
Việc thành lập Trường Đại học Lương Thế Vinh như vậy là một chủ trương đã được khẳng định. Cùng với chức năng và nhiệm vụ cao cả, sự ra đời và hoạt động của Trường đã đáp ứng kịp thời yêu cầu thực tế bức bách của tỉnh Nam Định về đào tạo tại chỗ nhân lực CMKT trình độ cao đẳng, đại học là yếu tố đảm bảo quan trọng để có thể khai thác hết tiềm năng sẵn có của địa phương, thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế- xã hội đã xác định cho các giai đoạn tới.

2.1.3 Cơ cấu, bộ máy quản lý của trường.

2.1.3.1 Hệ thống tổ chức Trường Đại học Lương Thế Vinh.

Ngay từ những ngày mới thành lập (năm 2003), Trường đã xác định xây dựng hệ thống tổ chức nhà trường ngoài công lập gồm có: Hội đồng quản trị, Ban giám hiệu, Các phòng, ban, Các khoa chuyên môn. Để thuận lợi cho việc quản lý hệ thống tổ chức hoạt động trong trường, nhằm phục vụ tốt cho số lượng sinh viên từ những năm đầu tiên nhà trường đã tạo một hệ thống mạng lưới gắn bó khăng khít.

Sơ đồ số 1: Sơ đồ bộ máy tổ chức Nhà trường



2.1.3.2 Các phòng, ban của Trường.

Nhà trường tổ chức phân công chức năng và nhiệm vụ cho từng phòng, ban riêng. Trong trường có 4 phòng và 1 ban quản lý dự án trang thiết bị.

- Phòng Tổ chức cán bộ- Công tác sinh viên (TCCB - CTSV):
- Phòng đào tạo:
- Phòng Hành chính tổng hợp
- Phòng tài chính kế toán:
- Ban quản lý dự án xây dựng và trang thiết bị trường học.

2.1.3.3 Các khoa chuyên ngành:

Hiện nay nhà trường có 7 chuyên khoa và bộ môn trực thuộc Trường:

- + Khoa Kinh tế.
- + Khoa Ngoại ngữ.
- + Khoa công nghệ thông tin.
- + Khoa Khoa học cơ bản.
- + Khoa Mác Lênin – Tư tưởng Hồ Chí Minh.
- + Khoa Kỹ thuật Nông nghiệp.
- + Khoa Kỹ thuật Công nghiệp.

2.1.4 Giáo dục Đại học của Trường Lương Thế Vinh.

2.1.4.1 Quy mô đào tạo Đại học, Cao đẳng của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

Bảng 1: Thống kê số lượng sinh viên tuyển sinh từ năm 2004 – 2007

Năm học	Số lượng sinh viên tuyển vào các Khoa					Tổng cộng	So với kế hoạch và chỉ tiêu
	Kinh tế	Công nghệ TT	Kỹ thuật nông nghiệp	Ngoại ngữ	Kỹ thuật công nghiệp		
2004 - 2005	403	49	18	29	155	654	700
2005 - 2006	678	20	59	33	306	1.096	1.000
2006 -2007	1.087	41	13	390	217	1.748	1.500

2007 - 2008	1.113	18	63	211	133	1.538	1.500
Tổng cộng	3.281	128	153	663	811	5.036	4.700

(Báo cáo kết quả tuyển sinh năm 2004, 2005, 2006, 2007)

Nguồn từ bộ phận tuyển sinh – Phòng Đào tạo)

Theo bảng thống kê và biểu đồ biểu diễn kết quả tuyển sinh của 4 năm học (2004- 2008) thì số lượng tuyển sinh vào học tại trường so với kế hoạch và chỉ tiêu Bộ Giáo dục và Đào tạo giao đảm bảo, có năm vượt chỉ tiêu không đáng kể. Đây là dấu hiệu tốt đẹp, đang dần khẳng định vị trí và thương hiệu của nhà trường đối với địa bàn tỉnh Nam Định, các tỉnh lân cận cũng như của cả nước. Số học sinh tham gia dự tuyển là người của các tỉnh trong toàn quốc. Và để đảm bảo và quyết định sự phát triển khả quan đó yếu tố chính là chất lượng đào tạo của Nhà trường mà vai trò của những cán bộ quản lý và giảng viên đóng vai trò rất quan trọng.

2.1.4.2 Chất lượng đào tạo bậc Đại học, Cao đẳng của Trường.

Ngay từ những năm đầu, mục tiêu đề ra của Trường là đào tạo ra đội ngũ sinh viên có chất lượng giáo dục cao đáp ứng được mục tiêu đào tạo của từng ngành và nhu cầu phát triển chung của xã hội.

Bảng 2: Chất lượng đào tạo từ năm 2004- 2008

Năm học	Tổng số sinh viên	Phân loại học tập theo tỉ lệ %			
		Giỏi Khá	TB Khá	Trung Bình	Yếu
2004 - 2005	654	22.4	50.7	22.7	4.2
2005 – 2006	1.750	17.1	48.6	29.1	5.2
2006 – 2007	3.498	15.2	48.4	30.7	5.7
2007 - 2008	5.036	20.4	40.7	32.7	6.2

(Báo cáo tổng kết chất lượng đào tạo từ năm 2004 – 2008)

Nguồn từ các Khoa và Phòng Đào tạo)

Bảng 3: Trình độ đào tạo của đội ngũ cán bộ phòng, ban

STT	Tên đơn vị	Tổng số	PGS.TS	Trình độ cán bộ			
				Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Trình độ khác
1.	Phòng Đào tạo	14	2	2	2	7	1
2.	Phòng TH hành chính	12	0	0	1	6	5
3.	Phòng TCCB- CTSV	13	0	1	1	6	5
4.	Phòng tài chính kế toán	5	0	0	1	4	0
5.	Ban quản lý dự án	4	0	0	0	3	1
	Tổng cộng:	48	2 (4%)	3 (6%)	5 (10%)	26 (55%)	12 (25%)

(Nguồn do Phòng TCCB – CTSV cung cấp)

Về số lượng cán bộ các phòng, ban của trường hiện không tăng về số lượng xong xét về thực trạng số cán bộ còn yếu về chất lượng thì đang còn là câu hỏi mà toàn thể lãnh đạo nhà trường đang trăn trở. Đối với một trường đại học ngoài công lập, đặc thù là phải tự chủ về tài chính nên nhà trường đã gặp phải những khó khăn trong việc tuyển dụng số cán bộ theo quy định, tự cân đối để chi trả lương cho cán bộ, giảng viên. Nhưng với quyết tâm thực hiện chiến lược

tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng được đội ngũ cán bộ, giảng viên cơ hữu nhà trường đã cố gắng khắc phục những khó khăn trước mắt để đảm bảo, ổn định hoạt động lâu dài của Trường.

2.2.1.1 Cơ cấu giới tính:

Bảng 4: Cơ cấu về giới tính của đội ngũ cán bộ các phòng, ban tại các phòng, ban.

STT	Tên đơn vị	Nam	Nữ
1	Phòng Đào tạo	10	4
2	Phòng tổng hợp hành chính	7	5
3	Phòng TCCB- CTSV	9	4
4	Phòng tài chính kế toán	2	3
5	Ban quản lý dự án	3	1
	Tổng cộng:	31	17
	Tỉ lệ:	64,6%	35,4%

(Nguồn do Phòng TCCB – CTSV cung cấp)

Cơ cấu về giới tính của đội ngũ cán bộ ở các phòng, ban tại Trường Đại học Lương Thế Vinh hiện nay chưa có sự đồng đều về tỉ lệ (Tỉ lệ nam chiếm 64,6 % và nữ là 35,4 %)

2.2.1.2 Cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ:

Bảng 10: Cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ cán bộ phòng, ban

STT	Tên đơn vị	Số lượng	Chia theo độ tuổi				
			= 30	31-40	41-50	51-60	=60
1.	Phòng Đào tạo	14	7	3	2	1	2
2.	Phòng tổng hợp hành chính	12	5	3	2	1	1
3.	Phòng TCCB- CTSV	13	4	3	2	2	2
4.	Phòng Tài chính- Kế toán	5	2	1	0	1	1
5.	Ban quản lý dự án	4	0	1	1	1	1
	Tổng cộng:	48	18	11	6	6	7

(Nguồn do Phòng TCCB – CTSV cung cấp)

Như vậy nhà trường đã cơ cấu trẻ hoá đội ngũ cán bộ của trường, tỉ lệ giữa các độ tuổi từ trên 30 đến trên 60 là tương đối đồng đều. Đây cũng là kế hoạch mà nhà trường đã định: số cán bộ có tuổi đời và tuổi nghề cao sẽ từng bước truyền đạt kinh nghiệm cho lớp cán bộ trẻ, bên cạnh đó số cán bộ có thâm niên công tác và trình độ cao sẽ là đội ngũ hướng dẫn, kèm cặp bồi dưỡng số cán bộ trẻ trong thời gian thực tập, thử việc.

2.2.1.3 Thâm niên công tác quản lý:

Thực trạng về thâm niên công tác của đội ngũ cán bộ các phòng ban của nhà trường có sự chênh lệch khá lớn. Theo thống kê của Phòng Tổ chức cán bộ tính đến hết ngày 31 tháng 6 năm 2008 thâm niên công tác của đội ngũ cán bộ phòng, ban được tổng hợp như sau:

Bảng 5: Bảng thống kê về thâm niên công tác của đội ngũ cán bộ phòng, ban năm 2008.

Thâm niên	Trên 25 năm	Từ 15- 25 năm	Từ 5-14 năm	Dưới 5 năm
Số lượng	15	5	7	21
Tỉ lệ %	31,2%	10,4%	14,6%	43,8%

(Nguồn do Phòng TCCB – CTSV cung cấp)

2.2.2 Chất lượng của đội ngũ cán bộ

Với tổng số cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn tại các phòng, ban của Nhà trường là 48 người, trong đó:

- PGS.TS : 02
- TS : 03
- Ths : 05
- CN : 26
- Các trình độ khác : 12

Cho đến nay số cán bộ hành chính trong toàn trường có 15/48 (31%) số cán bộ đã hoàn thành khoá học bồi dưỡng lớp nghiệp vụ quản lý hành chính nhà nước và đã được cấp chứng chỉ. Số cán bộ còn lại sẽ dần dần phấn đấu để tiếp tục tham gia những khoá học bồi dưỡng tiếp theo. (Số liệu do Phòng Tổ chức cán bộ cung cấp).

Về phương tiện kỹ thuật phục vụ cho công tác quản lý: Tất cả các phòng, ban trong Nhà trường đều được trang bị đầy đủ các trang thiết bị hỗ trợ cho công việc, đảm bảo 100% các phòng, ban, khoa có đủ máy vi tính để sử dụng. Tuy nhiên số lượng cán bộ các phòng, ban, khoa hiện nay sử dụng máy vi tính còn ở nhiều cấp độ khác nhau với hiệu quả chưa cao, khả năng khai thác Internet phục vụ công tác quản lý còn thấp.

Bảng6: Khả năng sử dụng máy vi tính và khai thác Internet của cán bộ phòng, ban tại Trường.

STT	Phòng/Ban	Tổng số Cán bộ	Khả năng sử dụng máy vi tính		Khả năng khai thác Internet	
			Thành thạo	Chưa thành thạo	Hiệu quả	Chưa hiệu quả
1.	Phòng Đào tạo	14	12	2	8	6
2.	Phòng tổng hợp hành chính	12	7	5	5	7
3.	Phòng TCCB- CTSV	13	9	4	7	6
4.	Phòng Tài chính- Kế toán	5	5	0	3	2
5.	Ban quản lý dự án	4	3	1	2	2
	Tổng số	48	36	12	25	23
			75%	25%	52%	48%

Bảng 7: Khả năng sử dụng ngoại ngữ của các
cán bộ phòng, ban của Trường

STT	Phòng/Ban	Tổng số Cán bộ	Khả năng sử dụng ngoại ngữ		
			Thành thạo	Tương đối thành thạo	Không thành thạo
1.	Phòng Đào tạo	14	6	3	5
2.	Phòng tổng hợp hành chính	12	2	2	8
3.	Phòng TCCB- CTSV	13	3	3	7
4.	Phòng Tài chính- Kế toán	5	1	1	3
5.	Ban quản lý dự án	4	1	1	2
	Tổng số	48	13	10	25
			27%	21%	52%

(Nguồn do Phòng TCCB – CTSV cung cấp)

Về năng lực của CBQL:

“Năng lực là đặc điểm của cá nhân thể hiện mức độ thông thạo- tức là có thể thực hiện được một cách thành thực và chắc chắn- một hay một số dạng nào đó”. Năng lực gắn liền với phẩm chất tâm lý, phẩm chất trí tuệ, phẩm chất ý chí và phẩm chất sức khoẻ thể chất và tinh thần của cá nhân.

2.3 Thực trạng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

2.3.1 Xác định cơ sở, những nguyên tắc để xây dựng đội ngũ cán bộ phòng ban:

Quán triệt chỉ thị số 40/ CT- TW ngày 15-6-2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng và Quyết định số 09/2005/QĐ- TTg ngày 11-01-2005 của Thủ tướng Chính phủ về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và Nghị quyết số 14/2005/NQ- CP ngày 02-11-2005 của Chính phủ về đổi mới giáo dục toàn diện giai đoạn 2006-2010.

Trường Đại học Lương Thế Vinh xác định những nguyên tắc về xây dựng đội ngũ cán bộ, xây dựng tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trẻ và cán bộ quản lý giáo dục, giai đoạn 2004-2010 như sau:

1. Khi cán bộ được tuyển dụng Hiệu trưởng có Quyết định tiếp nhận và phân công công tác.

2. Người được tuyển dụng ký kết Hợp đồng lao động có thời hạn 6 tháng, hưởng 85% bậc lương theo quy định của Trường.

3. Sau 6 tháng, người lao động phải viết bản tự nhận xét đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, được tập thể và thủ trưởng đơn vị trực tiếp quản lý xác nhận. Sau đó gửi về Phòng Tổ chức CB - CTSV tổng hợp.

4. Sau 18 tháng, đơn vị tổ chức nhận xét, đánh giá theo trình tự trên.

5. Việc đánh giá, nhận xét cán bộ phải căn cứ vào tiêu chuẩn sau:

- Nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương đường, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước, thực hiện đầy đủ các Quy chế, quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo và của trường.

- Có phẩm chất đạo đức, tư tưởng tốt, có khả năng chuyên môn và sức khoẻ để hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Khi đánh giá, nhận xét cần đi sâu vào trình độ chuyên môn và khả năng vươn lên của cán bộ (Có Bản tiêu chuẩn cán bộ tập sự giảng dạy kèm theo).

Về cơ cấu bộ máy của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định:

Hiện tại trường có 8 khoa, đào tạo 14 chuyên ngành đại học và 6 ngành cao đẳng, dự kiến đến năm 2009 sẽ có thêm khoa Giáo dục quốc phòng.

Có 5 phòng, ban dự kiến trong thời gian tới sẽ có thêm Ban đào tạo liên thông, và Trung tâm ngoại ngữ, tin học.

Số lượng đội ngũ cán bộ trong Nhà trường:

Bảng 8: *Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ của Trường Đại học Lương Thế Vinh năm 2008- 2015*

Năm	Số lượng sinh viên	Số cán bộ giảng viên		
		Tổng số biên chế và hợp đồng	Cán bộ giảng dạy	CB quản lí và phục vụ đào tạo
2008	9.778	210	153	57
2010	10.200	240	175	65
2012	11.500	290	210	80
2015	15.000	310	225	85

Theo định mức hiện hành cứ 20 sinh viên cần 1 cán bộ giảng dạy. Số lượng cán bộ giảng dạy dự tính tới năm 2015 là:

$$15000 : 20 = 750 \text{ người}$$

Trong đó: cán bộ giảng dạy cơ hữu là 225 người,

Cán bộ giảng dạy thỉnh giảng là 525 người,

Về cán bộ quản lí và phục vụ đào tạo dự tính đến năm 2015 cần: 85 người.

Chất lượng đội ngũ cán bộ của Trường:

- **Đội ngũ cán bộ giảng dạy:**

Bảng 9: *Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy có trình độ sau đại học của Trường ĐH Lương Thế Vinh từ năm 2008 đến năm 2015.*

Năm	Tổng số CB giảng dạy (cả biên chế và hợp đồng)	CB giảng dạy có trình độ sau đại học	Tỉ lệ
2008	153	75	49%
2010	175	95	54%
2012	210	125	59%
2015	225	140	62%

(Nguồn từ Phòng tổ chức cán bộ- Công tác sinh viên)

- **Đội ngũ cán bộ quản lý:**

Bảng 10: Kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL và CB phục vụ có trình độ sau đại học của Trường ĐH Lương Thế Vinh từ 2008- 2015

Năm	Tổng số CB quản lý và CB phục vụ đào tạo	CB quản lý có trình độ sau đại học	Tỉ lệ
2008	57	15	26%
2010	65	22	33%
2012	80	30	37%
2015	85	35	41%

Qua bảng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ phục vụ đào tạo tại Trường từ nay đến năm 2015 ta thấy rằng: Số cán bộ quản lý giáo dục của Nhà trường có trình độ sau đại học là còn hơi ít. Con số này thể hiện công việc quản lý hiện nay của nhà trường còn dựa dẫm vào kinh nghiệm và thói quen hàng ngày. Vì là trường mới thành lập nên số cán bộ lãnh đạo đã về hưu được mời về công tác nên phần nào có nhiều kinh nghiệm truyền đạt lại, còn số cán bộ trẻ mới vào làm việc kinh nghiệm còn ít, trình độ ở nhiều cấp bậc khác nhau lại chưa có điều kiện đi học tiếp. Với trình độ số cán bộ như hiện nay, công tác quản lý giáo dục của nhà trường chỉ có thể dừng lại ở hoàn thành công việc còn tính sáng tạo và khoa học thì còn chưa hết khả năng vì thiếu đào tạo một cách bài bản.

2.3.2 Những giải pháp đã sử dụng để tuyển chọn theo quy trình bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên tại trường Đại học Lương thế Vinh.

Trường Đại học Lương Thế Vinh được thành lập theo quyết định số 259/QĐ/TTg ngày 05-12-2003 của Thủ tướng Chính phủ. Qua gần 5 năm hoạt động, trường đã tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng được một đội ngũ cán bộ giảng dạy, đội ngũ cán bộ các phòng ban từng bước đáp ứng yêu cầu cả về số lượng, chất lượng, đồng thời đã xây dựng một số các chính sách chế độ và những quy định cụ thể về công tác quản lý, sử dụng cán bộ, tham gia xây dựng, phát triển nhà trường. Chất lượng đội ngũ từng bước được nâng lên, các mặt hoạt động có những chuyển biến tích cực, phát huy được ý thức, trách nhiệm, hiệu quả làm việc, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của trường.

2.4 Nhận định, đánh giá chung về các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

2.4.1 Những mặt mạnh và những mặt còn hạn chế của việc quản lý, xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban.

a. Những mặt mạnh:

- Đa số các cán bộ phòng, ban đều đã được đào tạo, rèn luyện, thử thách, trưởng thành từ các cơ quan giáo dục, nay họ đã nghỉ hưu và rất tâm huyết với nghề nghiệp lên vẫn tiếp tục về công tác tại trường.

- Qua 5 năm củng cố và xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng, ban cũng như xây dựng đội ngũ giảng viên, nhất là trong 2 năm trở lại đây đội ngũ cán bộ các phòng ban dần được bổ sung cả về số lượng và cơ cấu.

- Tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục một cách toàn diện là nhiệm vụ vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt vừa mang tính chiến lược lâu dài.

- Thực hiện nhiệm vụ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ các phòng, ban theo kế hoạch phát triển của Trường giai đoạn 2004-2010 nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng, ban đạt về số lượng và chất lượng.

b. Những mặt còn hạn chế:

- Chưa xác định được nhu cầu bồi dưỡng cán bộ các phòng, ban như thế nào? Chưa xác định rõ được những nhiệm vụ mà mỗi người cán bộ phòng, ban cần thực hiện để đạt được tiêu chuẩn của mỗi công việc được giao; chưa xác định được vai trò, kiến thức, kỹ năng và thái độ mà mỗi cán bộ đã có cho công việc, vai trò cụ thể của mình,...

- Việc xây dựng và quy hoạch đội ngũ cán bộ phòng, ban được thực hiện chấp vá, chưa đồng bộ.

- Cán bộ quản lý, cán bộ lãnh đạo, cán bộ chuyên môn có trình độ Tiến sỹ trở lên không nhiều, có những đơn vị không có cán bộ quản lý có trình độ Tiến sỹ.

- Số lượng cán bộ chưa đảm bảo về mặt số lượng, chất lượng. Cơ cấu có phần thiếu cân đối ở một số đơn vị trong trường.

Nguyên nhân của những mặt mạnh và những mặt hạn chế của đội ngũ các cán bộ phòng, ban của Trường.

• *Nguyên nhân của những mặt mạnh:*

- Được sự quan tâm lãnh đạo của cấp uỷ Đảng cấp trên, trực tiếp là sự lãnh đạo, chỉ đạo đúng đắn của Hội đồng quản trị, Ban giám hiệu của Trường.

Có chủ trương, định hướng đúng đắn của Đảng và Nhà nước về vấn đề cán bộ các phòng, ban. Các cán bộ được tuyển dụng theo đúng nhu cầu công việc, theo đúng chỉ tiêu biên chế được duyệt và nguồn tài chính của Trường.

- Bản thân mỗi cán bộ luôn có ý thức phấn đấu, rèn luyện, tu dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và công tác quản lý.

- Phương thức đào tạo mở ngày càng được đánh giá cao trong xã hội, số lượng sinh viên ngày càng đông, uy tín của Trường đang ngày càng được khẳng định.

Nhà trường đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ các phòng, ban đạt theo yêu cầu phát triển của nhà trường vì mọi khâu tuyển dụng đã thực hiện đúng theo các văn bản, cơ cấu tổ chức của một trường Đại học.

• *Nguyên nhân của những mặt còn hạn chế.*

- Do mới thành lập, nên công tác tuyển dụng cán bộ ban đầu chưa được chặt chẽ, chưa đúng quy trình.

- Việc xây dựng, tạo nguồn cán bộ kế cận tiến hành còn chậm, kế hoạch chưa cụ thể, chưa cân đối giữa các phòng, ban trong Trường.

- Một số cán bộ trong các phòng, ban của Trường chưa nhận thức đầy đủ, đúng mức về ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác xây dựng cán bộ.

- Công tác quy hoạch cán bộ thực hiện còn thiếu vững chắc, thiếu đồng bộ, không liên tục theo quy trình, xây dựng kế hoạch chưa cụ thể.

2.4.2 Đánh giá chung về năng lực của đội ngũ cán bộ phòng, ban so với yêu cầu phát triển của Trường trong những năm tới.

Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý các phòng, ban tại Trường Đại học Lương Thế Vinh trong những năm qua đã có sự chuyển biến và tiến bộ trong

quản lý, quy hoạch, đào tạo, đề bạt, bố trí và sử dụng cán bộ. Tuy nhiên, cũng có những giai đoạn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chưa nhận được sự quan tâm đúng mức. Trong nhận thức, đánh giá năng lực cán bộ còn có biểu hiện chủ quan, có nơi chưa thật công tâm, thiếu dân chủ, hiệu quả của công việc chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao trong sự phát triển chung của nhà trường.

CHƯƠNG III: NHỮNG BIỆN PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC PHÒNG, BAN CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LƯƠNG THẾ VINH NAM ĐỊNH TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY.

3.1 Những nguyên tắc xác định hệ thống biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ phòng ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh.

3.1.1 Trước hết các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban phải xuất phát từ phục vụ mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ, nội dung hoạt động của một Trường Đại học.

Đây là nguyên tắc rất cơ bản để có những biện pháp xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ các phòng, ban của một Trường Đại học vì mỗi trường Đại học có mục tiêu đào tạo khác nhau và vì vậy xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ phòng, ban cũng đòi hỏi phải có những đặc trưng riêng.

Có thể nói cơ cấu phòng, ban số lượng, trình độ cán bộ, cơ cấu mỗi phòng, tuyển dụng, bố trí sử dụng... đội ngũ cán bộ phòng, ban cần căn cứ vào đặc điểm quy mô đào tạo của trường. Đặc điểm, nội dung bồi dưỡng cần căn cứ vào yêu cầu trình độ chuyên môn cán bộ của các phòng, ban để có thể làm tư vấn cho lãnh đạo trường về Đào tạo.

3.1.2 Những biện pháp phải đảm bảo tính đồng bộ, tác động vào các khâu, các yếu tố của công tác quản lý để có một đội ngũ cán bộ phòng, ban có năng lực hoàn thành nhiệm vụ tư vấn cho lãnh đạo trường.

Trên thực tế không ít trường không quan tâm tới tính đồng bộ về cơ cấu của các phòng, ban hoặc chú ý tới số lượng theo quy định mà không chú ý tới chất lượng, năng lực thực sự của cán bộ các phòng, ban.

Đối với các trường Đại học ngoài công lập do không có ngân sách nhà nước bao cấp nên chất lượng đội ngũ cán bộ phòng ban nói riêng và toàn bộ cán bộ giảng dạy phải được coi trọng đặc biệt.

3.1.3 Cần phải có những biện pháp phát huy được ý thức tự giác học tập rèn luyện, phát huy được ý thức trách nhiệm cao của mọi người, tạo ra nội lực của sự phát triển đội ngũ các phòng, ban.

Quản lý nhà trường cần đặc biệt quan tâm tới những biện pháp xây dựng đội ngũ mà trước hết là tạo ra sức mạnh tổng hợp của đội ngũ trợ lý. Để phát huy tính tích cực, tạo ra động cơ phát triển của từng cán bộ và tập thể các phòng, ban. Hiệu trưởng cần thực hiện đồng bộ các biện pháp giáo dục, hành chính và đặc biệt các biện pháp về kinh tế, cơ chế hoạt động của các phòng, ban.

3.1.4 Kiện toàn tổ chức, tinh giảm, kiểm nhiệm.

Đối với Trường Đại học Lương Thế Vinh cũng như các trường Đại học ngoài công lập đang trên đà phát triển còn nhiều khó khăn thì không thể không

chú ý tới các biện pháp phát huy tiềm năng trong và ngoài nhà trường, cần tinh giảm, kiện toàn đội ngũ.

Các phòng, ban nên chăng chỉ cần một bộ khung, đôi khi sát nhập, kiêm nhiệm hoặc ký hợp đồng với các chuyên gia, với giảng viên có kinh nghiệm, có trình độ của các khoa.... Đó là một nguyên tắc xây dựng đội ngũ các phòng ban. Tổ chức các phòng ban cần phải tuân thủ phương châm: “ít mà tinh”, “quý hồ tinh bất quý hồ đa” (coi trọng chất lượng hơn số lượng).

3.1.5 Những biện pháp xây dựng đội ngũ phòng, ban phải xuất phát từ thực tiễn của Trường Đại học Lương Thế Vinh.

Trường Đại học Lương Thế Vinh mới thành lập với quy mô và tốc độ phát triển còn đang ở phía trước lại là một trường đa ngành, đa nghề... vì vậy tuyển dụng đội ngũ cán bộ phòng, ban phải căn cứ vào mức độ phát triển của nhà trường, đặc biệt căn cứ vào nội dung đào tạo của các khoa, các ngành đào tạo để tránh lãng phí về ngân sách chi cho khu vực hành chính, hạn chế kinh phí cho gián tiếp đào tạo là một đòi hỏi thực tế các trường ngoài Quốc lập.

3.2 Những biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

3.2.1 Trước hết cần xây dựng được một cơ chế hoạt động quản lý chỉ đạo thống nhất từ Ban giám Hiệu tới các phòng, ban, các Khoa làm cơ sở cho việc điều hành quản lý.

a. Mục tiêu và yêu cầu:

Xây dựng cơ chế điều hành thống nhất chặt chẽ sẽ góp phần tạo ra sự thống nhất trong nhận thức và hành động của toàn Trường, tạo ra nề nếp của guồng máy quản lý được thông suốt, nhanh chóng và kịp thời vì vậy công tác quản lý có hiệu quả.

Cụ thể hoá chính sách tổ chức nhân sự theo quy định của Đảng, Nhà nước và của ngành sẽ góp phần xác định chức năng, nhiệm vụ và nội dung hoạt động và trách nhiệm của các thành viên trong bộ máy quản lý của nhà trường.

Một trường mới thành lập, xây dựng được một cơ chế điều hành, quản lý và dần đưa vào nề nếp là một đòi hỏi, là một cơ hội phát huy tiềm năng của đội ngũ các phòng ban.

- Xây dựng và phát triển bền vững đội ngũ cán bộ, giảng viên.
- Tăng cường sự hợp tác liên kết đào tạo với các trường đại học có uy tín trong và ngoài nước để tiếp cận được với nền khoa học công nghệ tiên tiến của khu vực và trên thế giới, liên hệ cộng tác làm việc cùng với những người có kinh nghiệm và trình độ cao.
- Cải tiến nội dung, chương trình đào tạo, xây dựng hoàn thiện các chương trình đào tạo gắn với thực tế và nhu cầu sử dụng lao động, tiếp tục nghiên cứu các ngành nghề đào tạo mới mà thị trường đang có nhu cầu.
- Tham gia bồi dưỡng, chuẩn hoá đội ngũ cán bộ giảng viên về chuyên môn, năng lực công tác.

Kiến toàn tổ chức bộ máy nhà trường, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và đội ngũ cán bộ quản lý, nâng cao tinh thần chấp hành kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động giảng dạy, tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo.

- Xây dựng thương hiệu Trường Đại học Lương Thế Vinh, cơ sở vật chất trang thiết bị, đội ngũ cán bộ giảng viên phát triển mạnh trong giai đoạn hiện nay và trong những giai đoạn tới.

Xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng, ban trên cơ sở quy hoạch và kế hoạch phát triển của Trường và phát triển giáo dục đại học.

- Đội ngũ cán bộ các phòng, ban phải được đào tạo, bồi dưỡng về khoa học quản lý, về quản lý hành chính nhà nước, về chuyên môn nghiệp vụ của lĩnh vực quản lý.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ phải dựa trên mặt tuyển dụng.

- Xây dựng đội ngũ phải đi liền với việc thực hiện các chính sách về cán bộ, các chính sách này cần được kiểm tra, giám sát trong quá trình thực hiện.

b. Nội dung của biện pháp:

Xác định được chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận, đặc biệt các phòng, ban trực thuộc Ban giám hiệu.

- Quy định trách nhiệm, quyền hạn, nghĩa vụ, nội dung công việc, quyền lợi cho mọi người phải đảm nhận và hoàn thành.

- Xác định trách nhiệm học tập, rèn luyện cho tất cả các thành viên, thông qua một kế hoạch học tập hàng năm.

- Điều quan trọng nhất của cơ chế là xác định quan hệ trong hành động quản lý, điều hành cụ thể vừa nhằm đảm bảo dân chủ, đồng thời đảm bảo quyền lực của công tác quản lý và hành động.

- Và cuối cùng cơ chế được cụ thể hoá bằng một kế hoạch hoạt động thống nhất trong công việc nhằm phát huy tiềm năng của các phòng, ban và của các thành viên của mỗi phòng, ban tạo ra hiệp đồng trong công việc chung.

c. Cách thức thực hiện:

Bước 1:

- Hiệu trưởng triệu tập các trưởng, phó phòng, các tổ chức trong nhà trường, xác định mục tiêu, yêu cầu, nội dung xây dựng một bầu cơ chế quản lý, điều hành, phối hợp giữa Ban giám hiệu (Hiệu trưởng) với các bộ phận trong toàn trường.

- Thành lập một ban soạn thảo các quy định.

- Giao cho các bộ phận (phòng, ban) xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển đội ngũ các phòng, ban, xây dựng nội quy, quy ước hoạt động rèn luyện kế hoạch hoạt động của các cá nhân.

- Ban soạn thảo cơ chế hoạt động của trường, thống nhất, chỉnh sửa thành dự thảo văn bản.

Bước 2:

- Tổ chức cho các Phòng chức năng, các Khoa thảo luận đóng góp ý kiến vào dự thảo, (đặc biệt thảo luận cơ chế điều hành, hoạt động giữa các bộ phận trong trường và của từng bộ phận).

- Hoàn thiện văn bản.

- Thông qua Hội nghị liên tịch giữa chính quyền, Đảng bộ, công đoàn, đoàn thanh niên.

- Ký kết giữa các bộ phận trong toàn trường.

- Cho các tập thể quán triệt để thực hiện.

Bước 3:

Dùng cơ chế đã thống nhất, điều hành hoạt động thống nhất trong toàn trường và điều hành xây dựng phát triển các phòng ban.

3.2.2 Quy hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ phòng ban phù hợp với yêu cầu phát triển giáo dục đại học trong những năm tới.

a. Mục đích và yêu cầu:

- Cần xây dựng được quy hoạch phát triển về đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng quy mô phát triển của trường trước mắt tới năm 2015 và các năm tiếp theo sẽ làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cho từng thời điểm, cho từng bộ phận và từng lĩnh vực quản lý.

- Quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ phòng ban phải căn cứ vào việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, các hệ đào tạo của trường, việc sắp xếp, bố trí, bổ nhiệm cán bộ các phòng ban phải chủ động để đạt hiệu quả cao.

- Xác định được nội dung và đối tượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý. Trong vấn đề này cần chú ý đến bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có những trình độ đào tạo gần nhau, từ đó giao nhiệm vụ cho họ tự nghiên cứu, tự học hỏi trên cơ sở theo dõi của đơn vị. Đây chính là yếu tố cần thiết để tạo ra đội ngũ cán bộ linh hoạt, giỏi chuyên môn và có thể trợ giúp cho lãnh đạo nhà trường.

- Những công tác này phải được làm đều đặn hàng năm, cuối năm phải có báo cáo về những điều đã làm được và chưa làm được để từ đó xây dựng kế hoạch trong năm tiếp theo.

b. Nội dung:

Căn cứ vào chiến lược phát triển Giáo dục- Đào tạo, chiến lược phát triển giáo dục đại học, chiến lược phát triển của Trường Đại học Lương Thế Vinh, ... dự báo về số lượng, chất lượng của đội ngũ cán bộ các phòng, ban của Trường.

Đổi mới cách thức, quy trình thực hiện quy hoạch cán bộ quản lý, cán bộ lãnh đạo.

- Đưa công tác quy hoạch cán bộ trở thành nhiệm vụ thường xuyên của các cấp uỷ Đảng, chính quyền của trường và các phòng ban.

- Căn cứ yêu cầu, trách nhiệm của từng đơn vị, của từng chức danh mà lựa chọn cán bộ nguồn sao cho phù hợp, đủ tiêu chuẩn.

Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý chủ chốt mạnh, có uy tín, phối hợp cùng nhau làm việc có hiệu quả.

- Trên cơ sở thực hiện tốt quy chế hoạt động, quy chế phối hợp, thực hiện nguyên tắc lãnh đạo của Đảng, phát huy được quyền chủ động, sáng tạo, dân chủ, tương trợ bổ sung cho nhau tạo điều kiện cho cả tập thể cùng vững bước đi lên.

- Có chủ trương, giải pháp kịp thời, chủ động ngăn chặn, giải quyết triệt để những nguyên nhân phát sinh tiêu cực trong đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và công tác cán bộ.

c. Phương thức thực hiện:

Trước mắt từ nay đến năm 2015 xây dựng kế hoạch đồng bộ đảm bảo cả về số lượng, cũng như chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và phục vụ đào tạo, đảm bảo ít nhất phải có từ 3 đến 4 cán bộ trẻ trong diện quy hoạch được bổ nhiệm cho từng chức danh lãnh đạo từ cấp Trưởng, Phó phòng, ban trở lên.

Phấn đấu đạt chỉ tiêu 41% cán bộ quản lý giáo dục có trình độ sau đại học và chuyên môn hoá về nghiệp vụ công tác, có lập trường tư tưởng vững vàng.

Đẩy mạnh quy trình lập kế hoạch trung hạn, dài hạn để chuẩn bị tốt nguồn nhân lực kế cận kịp thời cho các đơn vị phòng, ban.

Có kế hoạch rà soát, quy hoạch định biên, định kỳ trình cấp trên xem xét và phê duyệt kinh phí, qua việc rà soát nhằm nắm bắt nhu cầu thực tế của từng đơn vị để kịp thời bổ sung nhân lực đảm bảo tiến độ và chất lượng quản lý.

Chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận vững vàng, đủ bản lĩnh về các mặt trên quy chế tuyển chọn cán bộ, thu hút nhân tài.

Khi đã lựa chọn được cán bộ đưa vào diện quy hoạch thì vấn đề đào tạo bồi dưỡng, rèn luyện, kiểm tra, quản lý cán bộ là khâu quyết định.

3.2.3 Kế hoạch hoá công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và năng lực đội ngũ cán bộ tại các phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

a. Mục đích và yêu cầu:

Đối với Trường Đại học Lương Thế Vinh thì việc quản lý, xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng càng cần thiết vì cần có một đội ngũ cán bộ phòng, ban đa chức năng vì vậy cần xây dựng một kế hoạch bồi dưỡng toàn diện về mọi mặt để mỗi cán bộ có thể đảm công tác tư vấn về nhiều lĩnh vực.

Đây là việc làm thường xuyên và liên tục, để mỗi người cán bộ có thể bắt kịp được với tiến độ phát triển tri thức của thế giới và cập nhật với những yêu cầu của trường. Đào tạo, bồi dưỡng có thể chia ra: bồi dưỡng ngắn hạn, bồi dưỡng dài hạn và bồi dưỡng theo chuyên đề do nhiệm vụ yêu cầu đặt ra đòi hỏi người cán bộ phải tự bồi dưỡng mới đáp ứng được.

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các phòng, ban trên nhiều lĩnh vực như tri thức Khoa học- Công nghệ, văn hoá, năng lực tổ chức quản lý, chiến lược phát triển Giáo dục Đại học về ngoại ngữ, tin học để đội ngũ cán bộ có đủ năng lực và trình độ đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển giáo dục đại học.

- Tạo điều kiện được cho nhiều người cùng học tập và bồi dưỡng nâng cao trình độ quản lý phục vụ cho công tác.

- Các chương trình học phù hợp với cán bộ ở các độ tuổi và cương vị khác nhau.

- Linh hoạt trong việc lựa chọn chương trình học đối với từng công việc mà cán bộ có thể lựa chọn được khoá học thích hợp với mình.

b. Nội dung.

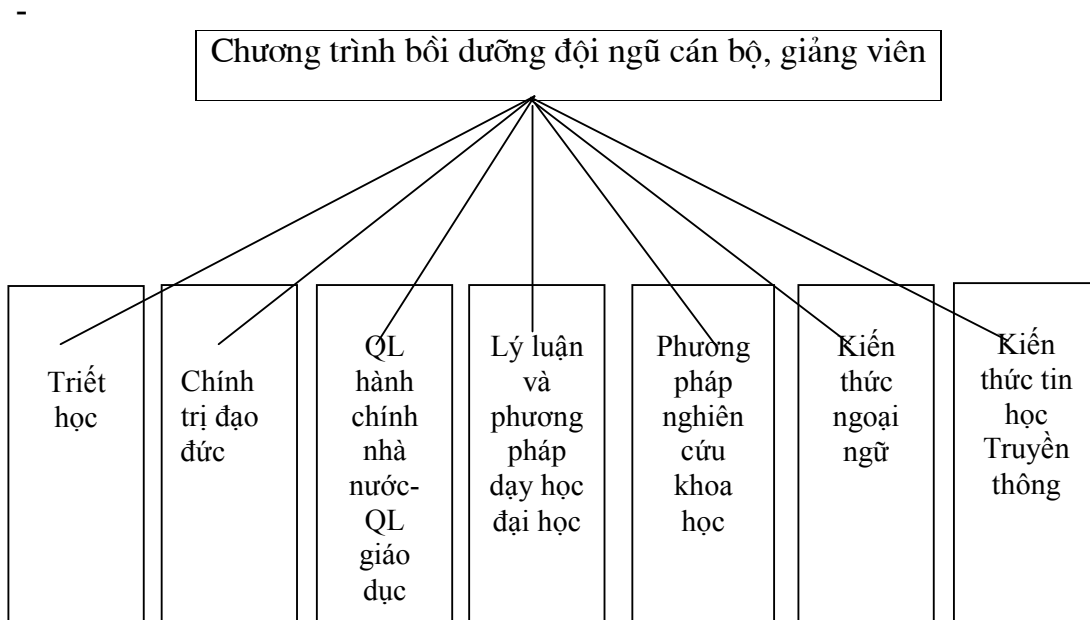
Nội dung bồi dưỡng được xác định:

- Theo yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước (theo Nghị quyết Trung ương 3 Khoá VIII, Nghị quyết Đại hội IX, X....)

- Theo yêu cầu xây dựng đội ngũ nhà giáo, đội ngũ cán bộ quản lý (Chỉ thị 40/CT- TƯ, Quyết định 09/QĐ- Ttg....)

- Lấy tiêu chuẩn cán bộ làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

- Trong giai đoạn từ nay đến năm 2015, trường phải tập trung cho công tác đào tạo vào chiều sâu, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ các phòng, ban theo các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cụ thể:



c. Phương hướng thực hiện:

- Đa dạng hoá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ các phòng, ban:
 - Kết hợp đào tạo chính quy với các loại hình đào tạo khác; bồi dưỡng ngắn hạn, bồi dưỡng dài hạn; bồi dưỡng tại trường; bồi dưỡng thông qua hội thảo, hội nghị;
 - Việc học tập của các cán bộ phải được quy định thành chế độ và kiểm tra thực hiện nghiêm túc.
 - Phòng Tổ chức CB – CTSV biết kết hợp với các phòng, ban để có danh sách cán bộ có nguyện vọng hay cần phải tham gia bồi dưỡng để đáp ứng đòi hỏi của công tác nghiệp vụ.
 - Đánh giá đội ngũ cán bộ phòng ban và xây dựng chương trình bồi dưỡng căn cứ vào yêu cầu của các phòng ban và đặc điểm của cán bộ phòng ban phải đảm nhận.
 - Căn cứ vào mặt mạnh, mặt yếu của cán bộ; căn cứ vào yêu cầu của công việc để từ đó tiến hành đào tạo bằng nhiều hình thức cho phù hợp với hoàn cảnh của từng người.
 - Linh hoạt trong việc lựa chọn các loại hình đào tạo cho từng loại chức danh cán bộ cụ thể. Kết hợp đào tạo tại các trường lớp với việc rèn luyện qua thực tiễn công tác.
 - Đổi mới, đa dạng hoá chương trình và nội dung đào tạo.
 - Mở rộng diện đào tạo, cần chú trọng phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài. Chú trọng trang bị kiến thức đa dạng và toàn diện, có chiều sâu.

3.2.4 Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng và đề bạt đối với các cán bộ phòng ban.

a. Mục đích và yêu cầu:

Cần nắm chắc nhu cầu cán bộ thiếu ở từng phòng, ban, từng bộ phận. Công khai hoá tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng cho tất cả các thành viên trong nhà trường đều biết và những cá nhân khác ngoài trường muốn công tác tại trường.

- Thực hiện nhiệm vụ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ các cán bộ theo kế hoạch phát triển của trường giai đoạn từ nay tới năm 2015 nhằm đảm bảo được số lượng, có chất lượng cao và đồng bộ về cơ cấu; phát huy được năng lực của mỗi cán bộ và cả đội ngũ.

- Việc tuyển dụng, sử dụng và đề bạt cán bộ phải đảm bảo thực sự dân chủ, phát huy hết trí tuệ tập thể.

- Trong đề bạt, bổ nhiệm cán bộ cần giảm bớt chế độ uỷ nhiệm, tăng cường bổ nhiệm trực tiếp.

- Thực hiện quy chế tuyển chọn cán bộ phải bảo đảm được sự trong sáng về chính trị, làm cho quần chúng được biết, được lựa chọn, được kiểm tra, giám sát cán bộ, thực hiện công tác dân chủ trong công tác cán bộ. Mặt khác, tránh tình trạng cán bộ chỉ lo chạy chọt vào các chức vụ mà ỷ lại không chịu học tập và rèn luyện, nâng cao trình độ của mình.

b. Nội dung:

- Thực hiện đầy đủ các quy định của Nghị định 116/ NĐ- CP ngày 10/10/2003 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ trong đơn vị mình.

- Cần đổi mới và hoàn thiện quy chế nội bộ về chế độ tuyển chọn, sử dụng và đề bạt sao cho đảm bảo về số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ.

- Đối với công tác bổ nhiệm phải tuân thủ đúng các quy trình, cán bộ phải được lấy phiếu tín nhiệm và kết quả công việc theo định kỳ và tiêu chí cụ thể.

- Việc đề bạt cán bộ phải đảm bảo yêu cầu quy trình để có người tài giỏi giữ các cương vị chủ chốt và có người kế cận, đủ am hiểu về công việc và đã thực sự trưởng thành, có khả năng đảm đương công việc.

- Thực hiện đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn đảm bảo môi trường làm việc đạt hiệu quả cao nhất.

c. Phương hướng thực hiện:

- Tuyển dụng, sử dụng và đề bạt cán bộ cần gắn chặt với công tác đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ.

- Xây dựng quy chế nội bộ cần quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức thực sự.

- Việc sắp xếp và bố trí cán bộ phải nhằm mục đích cuối cùng là hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý.

- Cần phải kết hợp triển khai thực hiện Nghị quyết Trung Ương 6 lần II khoá VIII, khẩn trương rà soát, đánh giá lại chất lượng cán bộ.

- Kiên quyết đưa khỏi bộ máy những phần tử thoái hoá biến chất, những cán bộ có quan điểm chính trị lệch lạc, thiếu đạo đức, tham nhũng....

3.2.5 Thường xuyên kiểm tra, đánh giá và thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ tại các phòng nói riêng, cán bộ nói chung.

a. Mục đích và yêu cầu:

Kiểm tra, đánh giá là kết thúc thực hiện việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, lãnh đạo chỉ đạo để rút ra kinh nghiệm quản lý, chỉnh sửa bổ sung cho phù hợp và từ kiểm tra đánh giá tiến hành lập kế hoạch thực hiện kế hoạch mới.

- Kiểm tra đánh giá, giám sát và quản lý cán bộ hoạt động nhằm nắm trắ thông tin, diễn biến về tư tưởng, hoạt động của cán bộ, giúp cho cấp uỷ và trường các đơn vị phát hiện những vấn đề nảy sinh, kịp thời điều chỉnh và tác động, làm cho đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ luôn hoạt động đúng hướng, đúng nguyên tắc, quy định.

- Giữ gìn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ bằng cách tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ theo phương châm:
- + Mọi công việc của cán bộ đều phải được quản lý, kiểm tra và giám sát chặt chẽ.
- + Cấp uỷ, trưởng các đơn vị và bí thư các chi bộ phải trực tiếp tiến hành làm công tác này.
- + Tăng cường kiểm tra, đánh giá, giám sát của quần chúng đối với cán bộ, của cán bộ cấp dưới đối với cán bộ cấp trên và ngược lại.
- + Kiểm tra phải có kết luận, đánh giá cụ thể, rõ ràng, phải đạt được mục đích là nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ.
- + Yêu cầu quy trình đánh giá cán bộ là phải thực hiện đúng nguyên tắc tập chung dân chủ, khách quan và công tâm.

b. Nội dung

- Việc quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ phải chú trọng tính toàn diện, tính kịp thời cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức và kết quả hoạt động chuyên môn, về sinh hoạt và tư tưởng; quản lý và kiểm tra chế độ tự học, tự rèn luyện của cán bộ.
- Kết hợp chế độ kiểm tra thường xuyên, đều đặn theo định kỳ với việc kiểm tra đột xuất.
- Thăm dò ý kiến đóng góp về cán bộ ở cộng đồng dân cư nơi gia đình ở và ý kiến của các khoa trong trường, ... làm cơ sở đánh giá phẩm chất và năng lực của mỗi cán bộ phòng ban.

c. Phương hướng thực hiện:

- Xây dựng các tiêu chuẩn cụ thể cho các loại cán bộ phòng ban.
- Kết hợp tự đánh giá của cá nhân với các cán bộ trong các phòng, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng cho việc xây dựng quy hoạch, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch đã xây dựng, phải có phương pháp khoa học, khách quan, toàn diện và tuân theo quy trình dân chủ.
- Đây là một vấn đề hệ trọng và rất tế nhị, nhạy cảm. Nó chẳng là khâu quyết định quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ mà còn là yếu tố dễ gây thắc mắc, mất đoàn kết nội bộ cần phải thực hiện thận trọng và chính xác.
- Đánh giá cán bộ rất khó, do vậy phải gắn vào công việc cụ thể, hoàn cảnh cụ thể và gắn với chính sách, phân tích cụ thể điều kiện và hoàn cảnh cán bộ. Phải căn cứ vào mối quan hệ, thái độ đối với quần chúng và việc chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị, càng cụ thể càng mang lại hiệu quả cao.
- Tiêu chí quan trọng nhất là uy tín và hiệu quả công việc thực tế.
- Cần hiện đại hoá các phương tiện quản lý, giám sát và bảo vệ cán bộ, kể cả cơ sở vật chất của công tác quản lý như hệ thống vi tính, kho dữ liệu thông tin...
- Lựa chọn cán bộ kiểm tra, thanh tra phải chặt chẽ, họ phải là người có nghiệp vụ chuyên môn giỏi, sắc sảo, có đạo đức trong sáng, liêm khiết, dám đấu tranh vút cái sai, cái tiêu cực. Biết lùi cuốn và phát động quần chúng tham gia đấu tranh, nhạy bén và tinh tường trong phát hiện các vấn đề.

3.3. Khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp đề xuất:

Để khẳng định mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp, chúng tôi đã tiến hành trưng cầu ý kiến đánh giá và nhận định của đội ngũ cán bộ các phòng, ban, khoa và một số cán bộ giảng dạy có kinh nghiệm lâu năm trong ngành Giáo dục và Đào tạo tại Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định.

Bảng 11: *Đánh giá về tầm quan trọng và tính khả thi của các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng ban của Trường ĐH Lương Thế Vinh.*

STT	Những biện pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ	Tính khả thi		Quan trọng		
		Khả thi	ít khả thi	Số1	Số 2	Số3
1.	Công khai hoá tiêu chuẩn tuyển dụng cán bộ và quy hoạch các phòng, ban.	52/68 (76%)	16/68 (24%)	47/68 (69%)	12/68 (17%)	9/68 (14%)
2.	Sắp xếp lại, lựa chọn các biện pháp thực hiện quy hoạch cho phù hợp.	50/68 (74%)	18/68 (26%)	43/68 (63%)	22/68 (32%)	3/68 (5%)
3.	Bồi dưỡng chuyên môn tại trường, dự kiến được các nguồn lực thực hiện.	61/68 (89%)	7/68 (11%)	39/68 (57%)	29/68 (43%)	0/68
4.	Giáo dục nâng cao trách nhiệm.	46/68 (68%)	22/68 (32%)	34/68 (50%)	32/68 (47%)	2/68 (3%)
5.	Bổ nhiệm lãnh đạo phòng, ban là những người có năng lực.	41/68 (60%)	27/68 (40%)	55/68 (80%)	13/68 (20%)	0/68
6.	Bố trí cán bộ cho đi học các lớp chuyên môn, chuyên đề.	47/68 (69%)	21/68 (31%)	45/68 (66%)	19/68 (28%)	4/68 (6%)
7.	Xây dựng, quy định trách nhiệm, quyền hạn cho các tập thể, cá nhân.	40/68 (62%)	26/68 (38%)	50/68 (73%)	9/68 (13%)	7/68 (10%)
8.	Tạo điều kiện để mọi người tự học, tự rèn luyện.	49/68 (72%)	17/68 (28%)	58/68 (85%)	7/68 (10%)	3/68 (5%)
9.	Tổ chức kết hợp công tác với NCKH, đi thực tế trong và ngoài nước.	59/68 (87%)	9/68 (13%)	41/68 (60%)	21/68 (31%)	6/68 (9%)
10.	Tổ chức thi đua, xây dựng phong trào tiên tiến, thi tay nghề....	55/68 (81%)	13/68 (19%)	60/68 (88%)	8/68 (12%)	0/68
11.	Tổ chức kiểm tra, đánh giá thường xuyên.	68/68 (100%)	0/68	68/68 (100%)	0/68	0/68
12.	Thực hiện luân chuyển địa điểm công tác phù hợp với nguyện vọng và khả năng của mỗi cán bộ.	55/68 (80%)	13/68 (20%)	32/68 (47%)	29/68 (43%)	7/68 (10%)
13.	Xác định đúng mục tiêu xây dựng và phát triển đội ngũ CB	44/68 (64%)	24/68 (36%)	50/68 (73%)	18/68 (27%)	0/68

	phòng, ban đến năm 2015.					
14.	Xây dựng được tiêu chí về chất lượng đội ngũ CB phòng, ban của Trường.	39/68 (57%)	27/68 (43%)	38/68 (55%)	28/68 (41%)	2/68 (4%)

Qua bảng trên ta thấy tất cả các biện pháp đều rất khả thi đều chiếm tỉ lệ cao chứng tỏ tất cả các cán bộ đều muốn: công khai xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ trong trường, để mọi người cùng biết, cùng tham gia thực hiện; thể hiện sự mong muốn, có chế độ bồi dưỡng đối với từng cán bộ, nêu rõ tầm quan trọng của công tác kiểm tra, đánh giá, không chỉ có tác dụng đánh giá được năng lực cán bộ mà còn thúc đẩy tinh thần học tập không ngừng trong cán bộ; công tác tuyển dụng, bổ nhiệm và bồi dưỡng được đánh giá là những điểm quan trọng nhất vì nó là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo, quyết định sự tồn tại, phát triển của nhà trường. Tuy nhiên bên cạnh đó còn có sự chênh lệch không đáng kể của các biện pháp trên cần có sự điều chỉnh dần dần trong những năm tới. Như vậy, các biện pháp khi được áp dụng thực hiện đồng bộ trong nhà trường hy vọng sẽ góp phần tích cực vào việc phát triển và xây dựng đội ngũ cán bộ nhà trường.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận:

Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các phòng, ban trong ngành Giáo dục Đại học nói chung và Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định nói riêng là một vấn đề được Đảng và Nhà nước quan tâm. Trường Đại học Lương Thế Vinh với sứ mạng là một trường đào tạo đại học, cao đẳng nhưng có đặc thù riêng là một trường đại học dân lập, tập trung phát triển và đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho đất nước. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ phòng, ban của Trường vừa đáp ứng được yêu cầu phát triển của Trường, đồng thời đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay là một nhiệm vụ có tính cấp thiết.

Để có được đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển toàn diện cần có những biện pháp đồng bộ, hiệu quả mang tính chiến lược của mỗi đơn vị phòng, ban cũng như của toàn trường.

Từ những cơ sở lý luận về khoa học quản lý giáo dục, về xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ; từ những quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ, về phát triển giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng; từ khảo sát thực tiễn đội ngũ cán bộ các phòng, ban của Trường, chúng tôi đề xuất hệ thống các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ các phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Các giải pháp đó là:

- Lập kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ phòng, ban phù hợp với yêu cầu phát triển giáo dục đại học trong những năm tới.

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực đội ngũ cán bộ tại các phòng, ban của Trường Đại học Lương thế Vinh Nam Định.

- Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng và đề bạt đối với các cán bộ phòng, ban.

- Kiểm tra, đánh giá và thực hiện chính sách đối với cán bộ tại các phòng, ban.

Chúng tôi cũng đã khảo sát, thăm dò mức độ cần và quan trọng của các biện pháp.

Công tác cán bộ nói chung và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tại các phòng, ban của Trường Đại học Lương Thế Vinh Nam Định là một việc khó khăn, phức tạp đòi hỏi nhiều thời gian, công sức, còn nhiều nội dung, nhiều khâu, quy trình cần được nghiên cứu, áp dụng sao cho phù hợp với tình hình mới và sao cho ngày càng trở nên chuyên nghiệp hoá. Đây là công việc quan trọng vừa có ý nghĩa trước mắt vừa có ý nghĩa lâu dài. Các biện pháp đề xuất trong luận văn cũng nhằm góp phần để phát triển đội ngũ cán bộ các phòng, ban của Trường.

Sau thời gian nghiên cứu, khảo sát thăm dò và thực hiện, đề tài đã được hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu đã đạt được mục tiêu đề ra.

2. Khuyến nghị:

- **Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo.**

Cần tiếp tục có những đầu tư cho ngành giáo dục đào tạo bậc cao đẳng, đại học vì đây là nơi đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước và địa phương.

Xây dựng chương trình kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giảng viên theo chuyên ngành trong cả nước đối với cả hệ thống giáo dục ngoài công lập, tạo điều kiện thống nhất kiến thức bộ môn và nâng dần trình độ chuyên môn.

- Đối với Trường Đại học Lương Thế Vinh:

Đảng uỷ và Ban giám hiệu nắm chắc mục tiêu kế hoạch đào tạo của nhà trường hiện nay và phát triển tương lai, lập kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên cụ thể hàng năm dựa trên cơ sở đội ngũ cán bộ, giảng viên hiện có.

Nâng cao nhận thức trong lãnh đạo cũng như đội ngũ cán bộ, giảng viên về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên của trường. Đánh giá đúng mức tầm quan trọng của việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên: đưa ra kế hoạch, vận động, chỉ đạo thường xuyên, có hình thức động viên khen thưởng từng cán bộ, giảng viên chấp hành tham gia học tập tốt đồng thời cũng phải có biện pháp với những cán bộ, giảng viên không chấp hành hoặc cố tình kéo dài thời gian tham dự lớp học theo đúng kế hoạch đã thống nhất.

Bồi dưỡng cán bộ, giảng viên.

Tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ: Nhà trường phải có kế hoạch cụ thể, phối hợp chặt chẽ với các phòng ban khác để cân đối, biết được số lượng cán bộ cần được bổ sung hàng năm. Quy trình tuyển dụng phải được tiến hành một cách chặt chẽ, đúng quy định và đặc biệt là sử dụng đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn.

Có chế độ chính sách cụ thể thu hút cán bộ có kinh nghiệm, trình độ cao về trường công tác.

Đối với cán bộ có chuyên môn giảng dạy nhà trường nên tạo điều kiện cho cán bộ đứng lớp, tham gia giờ dạy làm công tác kiêm nhiệm.

Kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên.

- Đối với cán bộ và đội ngũ cán bộ các phòng, ban:

Nhận thức đúng đắn và đầy đủ vai trò người cán bộ trong trách nhiệm không ngừng học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, bồi dưỡng nghiệp vụ, phẩm chất chính trị đạo đức.... đảm bảo điều kiện công tác tốt, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Đây vừa là trách nhiệm, uy tín lý tưởng, tâm huyết của một người cán bộ góp phần trong sự nghiệp giáo dục.