

MANAGEMENT STAFF DEVELOPMENT IN CURRENT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS (A CASE STUDY AT THANH DO UNIVERSITY)

Nguyen Thuy Van¹

Nguyen Thi Hao²

Hoang Thi Thai³

^{1,2,3}Thanh Do University

Email: ¹ntvan@thanhdowni.edu.vn; ²nthao@thanhdowni.edu.vn; ³htthai@thanhdowni.edu.vn

Received: 16/5/2023

Reviewed: 18/5/2023

Revised: 30/5/2023

Accepted: 31/5/2023

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v2i2.67>

Abstract:

Developing management staff in higher education institutions is considered to be an important solution to improve the quality of education and training, and affirm the position of the university in the country and in the region. Managers have the role of leading, orienting and deciding all activities to successfully achieve the set goals. Developing management staff to ensure quantity and quality is always the top priority of higher education institutions. The article analyzes the current situation of the management staff at Thanh Do University, and then recommends several solutions to develop the management staff to ensure, structure, meeting the requirements of fundamental and comprehensive innovation in education and training.

Keywords: *Management staffs; Higher education; Education quality; Thanh Do University.*

1. Đặt vấn đề

Các cơ sở giáo dục Đại học là cái nôi sáng tạo ra tri thức và công nghệ mới, là nơi đào tạo ra nguồn nhân lực tinh hoa cho xã hội. Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo của các trường Đại học, đội ngũ cán bộ quản lý đóng vai trò then chốt, dẫn dắt và là một trong những yếu tố quan trọng quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo của mỗi trường. Điều 49 của Luật giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019 đã xác định một trong những điều kiện thành lập nhà trường và điều kiện được phép hoạt động giáo dục là “có đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đạt tiêu chuẩn, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu để đảm bảo thực hiện chương trình giáo dục và tổ chức các hoạt động giáo dục”. Thông tư số 28/2014/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 8 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về bồi dưỡng

và cấp chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục đã nêu rõ tại Điều 4: “Cán bộ quản lý trong các cơ sở giáo dục đại học bao gồm trưởng khoa, phó trưởng khoa, trưởng phòng, phó trưởng phòng”. Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Đề án *Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030* đã xác định mục tiêu “Xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển khoa học, công nghệ cho đất nước, gắn với yêu cầu khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0”.

CHIẾN LƯỢC, CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT

Thế giới đang bước vào “kỷ nguyên số” với đặc điểm, tính chất và sự tác động sâu rộng chưa từng có đến mọi ngõ ngách của đời sống xã hội, làm thay đổi cả lượng và chất của các lĩnh vực trong cuộc sống. Trước sự tác động đó, giáo dục đại học đang có nhiều biến đổi theo chiều hướng “số hóa” và cũng là thách thức đặt ra cho các nhà quản lý. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong các cơ sở giáo dục đại học được coi là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, khẳng định vị thế của các trường đại học trong nước và khu vực. Cán bộ quản lý có vai trò dẫn dắt, định hướng và quyết định mọi hoạt động để thực hiện thành công mục tiêu đề ra. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đảm bảo về số lượng và chất lượng luôn là ưu tiên hàng đầu của các cơ sở giáo dục đại học.

2. Tổng quan nghiên cứu

Nghiên cứu về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam nói riêng và đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường học nói chung đã được một số tác giả quan tâm. Một số công trình tiêu biểu là: Nguyễn Văn Tuấn (2022), *Thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Hải Quân*, Tạp Chí Giáo dục đã đưa ra một số biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý như: Nâng cao nhận thức, trách nhiệm, quy hoạch đội ngũ, đào tạo, bồi dưỡng... Tác giả Trần Văn Hoan (2022), *Nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo ở các trường quân đội hiện nay*, Tạp chí Cộng sản đã phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo ở các trường quân đội từ đó đưa ra một số định hướng và giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo ở các trường quân đội. Nguyễn Minh Hải (2008), *Biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý của Học viện Hành chính thuộc Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh* (luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục) đã đi sâu nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý phòng ban của Học viện Hành chính thuộc Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh và đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý phòng ban của Học viện Hành

chính thuộc Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh. Nguyễn Xuân Tê (2014), *Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục đã có cái nhìn khái quát về đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý từ bậc mầm non, phổ thông đến giáo dục đại học và đặc biệt là các trường sư phạm. Tác giả đã đưa ra những đề xuất bằng những hành động thiết thực để phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý.

Bên cạnh đó còn có công trình nghiên cứu của tác giả Đỗ Văn Phú (2012) với nghiên cứu *Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục trực thuộc sở giáo dục và đào tạo tỉnh Quảng Ngãi* đã đưa ra giải pháp quy hoạch “mở” và quy hoạch “động” cho đội ngũ cán bộ quản lý. Một chức danh cần quy hoạch từ 1,5 đến 2 người và một người có thể quy hoạch cho nhiều chức danh mà họ có thể đảm nhận. Ngô Văn Hà (2021) với công trình *Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay* đăng trên Tạp chí Cộng sản, đã đánh giá: nhìn chung đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý. Theo kết quả nghiên cứu *Các giải pháp hữu hiệu để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục* của Minh Phong (2019) đăng trên Tạp chí Giáo dục và thời đại thì giải pháp đầu tiên để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý toàn diện là tổ chức triển khai thực hiện để lập lại trật tự, kỷ cương nền nếp trong quản lý giáo dục, làm tiền đề triển khai những giải pháp khác.

Từ tổng quan tình hình nghiên cứu cho thấy, các công trình nghiên cứu trên đây đã có những nhận định và giải pháp riêng để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý. Những công trình nghiên cứu trên là cơ sở quan trọng để nhóm tác giả tham khảo và kế thừa trong khi thực hiện nghiên cứu bài viết này.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này, nhóm tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích tài liệu thứ cấp liên quan đến giáo dục, quản lý giáo dục, quản lý đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và các văn kiện của Đảng, Nhà nước,

của Bộ Giáo dục và Đào tạo để hệ thống hóa các tài liệu. Đồng thời sử dụng phương pháp nghiên cứu xã hội học như: quan sát, thống kê, trao đổi kinh nghiệm. Qua đó khái quát đưa các nhận định và giải pháp thiết thực để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở trường Đại học Thành Đô.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý tại trường Đại học Thành Đô

Trường Đại học Thành Đô là một trong những đơn vị tiên phong về đổi mới giáo dục nhằm nâng cao chất lượng người học một cách toàn diện. Để đạt được mục tiêu đó, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên là yếu tố có vai trò quyết định. Những yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại Trường Đại học Thành Đô gồm: Công tác quy hoạch đội ngũ; Công tác đào tạo, bồi dưỡng; Cơ chế, chính sách; Công tác kiểm tra, đánh giá.

4.1.1. Công tác quy hoạch

Giai đoạn 2019-2023, trường Đại học Thành Đô đã ban hành Quyết định số 170/QĐ-ĐHTĐ, ngày 12/12/2019 về Chiến lược phát triển đội ngũ. Trong đó có nêu rõ “Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Coi trọng và phát huy trách nhiệm của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ, giảng viên. Thực hiện tốt công tác điều động, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện, công tâm, dựa trên thực tế hiệu quả công việc, cống hiến và năng lực của cán bộ, nhất là cán bộ nữ, cán bộ trẻ”. Như vậy, công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý của Trường đã được chú trọng cả về trình độ, phẩm chất, giới tính, độ tuổi và đặc biệt chú trọng hiệu quả công việc. Số lượng cán bộ quản lý hiện tại của trường là 28 người, trong đó có 07 PGS, TS (chiếm 25%), 21 ThS, NCS (chiếm 75%). Độ tuổi trung bình là 34, có 14 nam (chiếm 50%) và 14 nữ (chiếm 50%).

Với quy mô của Trường trong giai đoạn hiện nay, số lượng cán bộ quản lý đảm bảo đáp ứng cho hoạt động quản lý giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học, với ưu thế về độ tuổi, sự

năng động, nhiệt tình, nhanh nhạy, có sức khỏe tốt, được đào tạo chính quy, bài bản, có phẩm chất đạo đức tốt và có sự kế thừa từ các thế hệ trước. Trong điều động, luân chuyển cán bộ quản lý, nhà trường luôn chú trọng tới yếu tố phù hợp và đúng người, đúng việc. Các trường hợp được bổ nhiệm đều hoàn thành tốt nhiệm vụ. Bên cạnh những ưu điểm, đội ngũ cán bộ quản lý cũng có những hạn chế nhất định. Do độ tuổi trẻ, nên kinh nghiệm cũng như trình độ đào tạo của đội ngũ này chưa thật cao. Có nhiều cán bộ trẻ còn đang học để nâng cao trình độ.

4.1.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý ảnh hưởng lớn đến hiệu quả của công tác chỉ đạo, thực thi công việc. Do đó muốn nâng cao chất lượng quản lý phải quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ này. Trường Đại học Thành Đô vận dụng nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng như đào tạo dài hạn, ngắn hạn, đào tạo nội bộ, đào tạo chuyên sâu, đào tạo thông qua hội thảo, hội nghị khoa học, tập huấn chuyên môn... Nội dung đào tạo, bồi dưỡng đa dạng như nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, kỹ năng nghiên cứu khoa học, tin học, ngoại ngữ, kiểm định. Giai đoạn 2018-2022, có 04 cán bộ được cử đi học chương trình đào tạo tiến sĩ; 05 cán bộ học bằng đại học thứ hai ngành Ngôn ngữ Anh; 03 cán bộ được cử đi học khóa Quản trị giáo dục đại học dành cho các nhà quản lý; 13 cán bộ được cử đi học lớp kỹ năng nghiên cứu khoa học.

4.1.3. Về chế độ, chính sách

Trong giai đoạn 2018-2022, Nhà trường đã có những điều chỉnh về chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý, đảm bảo minh bạch, công khai, công bằng, đúng người dưới hình thức tăng lương, tăng phụ cấp. Để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và đào tạo cán bộ nguồn, Nhà trường đã ban hành Quy định Chính sách thu hút, khuyến khích, hỗ trợ nguồn nhân lực với mức lương tương đối cao, trong đó thể hiện rõ các chính sách thu hút trong tuyển dụng như: nhân sự có trình độ từ tiến sĩ trở lên, bác sĩ chuyên khoa 2, được sĩ chuyên khoa 2 được Nhà trường nhận về công tác không qua thi tuyển. Bên cạnh đó là chính sách khuyến khích hỗ trợ

trong việc cử cán bộ, giảng viên đi học nghiên cứu sinh. Năm 2020, mặc dù gặp nhiều khó khăn do chịu ảnh hưởng nặng nề của dịch bệnh Covid-19, Nhà trường đã có những nỗ lực to lớn trong việc duy trì ổn định đội ngũ cán bộ, giảng viên đồng thời điều chỉnh tăng lương từ 20% - 30% cho cán bộ, giảng viên, giúp đội ngũ cán bộ, giảng viên vượt qua sự ảnh hưởng của dịch bệnh và nâng cao chất lượng đời sống.

4.1.4. Công tác kiểm tra, đánh giá

Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý là một trong những nội dung quan trọng trong chu trình hoạt động lãnh đạo, quản lý. Mục đích của kiểm tra, đánh giá là để nhìn nhận, phát hiện những yếu kém, lạc hậu, thiết sót để cùng khắc phục và cải thiện. Giai đoạn 2018-2022, Trường Đại học Thành Đô đã tiến hành kiểm tra, đánh giá dân chủ, công bằng dưới nhiều hình thức như: Khảo sát; họp nội bộ các đơn vị; kiểm tra thường xuyên; kiểm tra đột xuất... Qua đó thấy được những ưu điểm và khuyết điểm để mỗi cán bộ tự mình nhìn nhận và khắc phục, tự kiểm điểm, tự học tập và hoàn thiện bản thân.

4.2. Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại trường Đại học Thành Đô

4.2.1. Xây dựng Kế hoạch quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ nguồn

Ngày 02/01/2020 trường Đại học Thành Đô đã lập Kế hoạch số 01/KH-ĐHTĐ về Xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý Trường Đại học Thành Đô nhiệm kỳ 2020-2025. Trong Kế hoạch có nêu rõ đội ngũ cán bộ quản lý các đơn vị bao gồm từ 15-17 trường các phòng, khoa, ban, trung tâm, viện; 12-15 phó trường các phòng, khoa, ban, trung tâm, viện. Như vậy về cơ cấu, Trường đã xác định tăng từ 10- 15% cán bộ quản lý. Bên cạnh quy hoạch về số lượng, Nhà trường đặt ra những yêu cầu cụ thể đối với cán bộ quản lý về mặt năng lực, chuyên môn, trình độ, kinh nghiệm công tác, cơ cấu tuổi và giới tính.

4.2.2. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý

Mỗi cán bộ quản lý phải tự nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng vì đây là yếu tố có tầm

quan trọng vô cùng lớn trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo và sự phát triển bền vững của Nhà trường. Do đó, yêu cầu đối với những cán bộ quản lý đó là phải có sự kiên trì và thái độ đúng đắn, trách nhiệm cao đối với công việc mới có thể thực hiện tốt việc nâng cao trình độ.

Trong thời gian tới, nhằm hoàn thành mục tiêu đặt ra Nhà trường cần thúc đẩy mạnh mẽ hơn nữa quá trình tự học tập, tự rèn luyện của cán bộ quản lý. Quan tâm, chú trọng tạo cho cán bộ quản lý trẻ có động cơ, thái độ học tập, rèn luyện tốt ngay từ khi tuyển dụng, khiến cho việc tự học, tự rèn luyện trở thành nhu cầu của mỗi người. Tiếp tục cử cán bộ đi học các lớp nâng cao trình độ, tập huấn, chuyên đề, kỹ năng, bồi dưỡng về những chuẩn mực, giá trị, đạo đức, phẩm chất, năng lực. Tổ chức các hoạt động, chương trình nhằm phát huy tối đa sức trẻ, tính tích cực, nhiệt tình, chủ động trong công việc của mỗi cán bộ.

4.2.3. Về chế độ, chính sách

Đội ngũ cán bộ quản lý với trách nhiệm cao, chịu trách nhiệm cho các hoạt động của mỗi đơn vị nên cần được hưởng những quyền lợi tương ứng. Ngoài mức lương, thưởng thỏa đáng dựa trên hiệu quả công việc, đội ngũ này nên có những quyền lợi khác như cơ hội thăng tiến, môi trường làm việc... để động viên, khích lệ họ tích cực hoàn thành tốt nhiệm vụ. Cùng với đó là sự khen thưởng, công nhận, khuyến khích những thành tựu mà họ đã đóng góp cho sự phát triển chung của Nhà trường.

4.2.4. Về kiểm tra, đánh giá

Tổ chức kiểm tra, đánh giá định kỳ, đột xuất để có những điều chỉnh kịp thời là việc làm không thể thiếu trong công tác cán bộ. Công tác kiểm tra, đánh giá cần phải chặt chẽ, khách quan và có sự tương tác hai chiều. Không chỉ dừng lại ở việc Ban giám hiệu đánh giá các trường, phó đơn vị mà cần có sự đánh giá ngược lại từ phía thành viên đơn vị đối với trường, phó các đơn vị; đánh giá chéo giữa các đơn vị với nhau, có hội đồng đánh giá hiệu suất công việc. Từ kết quả kiểm tra, đánh giá, Nhà trường sẽ có những rà soát, điều chỉnh để đảm bảo mỗi cán bộ quản lý phát huy tối đa năng lực của bản thân.

5. Bàn luận

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý là một trong những ưu tiên hàng đầu tại các trường đại học. Đây là đội ngũ quản lý mọi lĩnh vực hoạt động của Trường. Đội ngũ này quyết định phần lớn sự thành công và uy tín của Trường. Thực tế cho thấy, trường Đại học Thành Đô đã, đang phát triển đội ngũ cán bộ quản lý dưới nhiều hình thức, phương pháp khác nhau.

Theo nhóm tác giả, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý tại Trường Đại học Thành Đô trong thời gian tới, trước hết cần làm rõ thực trạng đội ngũ quản lý có những ưu điểm, hạn chế, bất cập gì và từ đó tìm ra nguyên nhân của hạn chế, bất cập. Đây là căn cứ thực tiễn để đề xuất phương hướng và giải pháp phù hợp. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý là cần thiết, cấp bách trong giai đoạn hiện nay của Trường Đại học Thành Đô. Nhóm tác giả đã đưa ra 04 giải pháp để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, đây là 04 giải pháp cơ bản, phù hợp và có tính khả thi cao. Trong đó, giải pháp về chế độ, chính sách được nhóm tác giả cho là cần thiết và cho thấy hiệu quả nhanh nhất. Tạo động lực giữ vai trò rất quan trọng trong việc tăng hiệu quả, năng suất lao động của đội ngũ cán bộ, giảng

viên nói chung và đội ngũ cán bộ quản lý nói riêng. Động lực lao động sẽ giúp cán bộ có thể tự hoàn thiện mình. Khi có động lực làm việc, họ sẽ có nỗ lực lớn hơn để làm việc, học hỏi, tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực, trình độ để tự hoàn thiện bản thân. Chính sách đặc thù tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ quản lý để thu hút và duy trì đội ngũ nhân lực chất lượng cao có thể bằng vật chất, bằng các giá trị tinh thần.

Tuy nhiên, để hiện thực hóa những giải pháp này cần có sự quan tâm của Hội đồng trường, Ban Giám hiệu và sự đồng lòng, phối hợp chặt chẽ, đồng bộ của đội ngũ cán bộ quản lý.

6. Kết luận

Chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý không chỉ liên quan đến việc quản lý con người mà còn khẳng định chất lượng đào tạo của Nhà trường. Chất lượng đào tạo quyết định sự “sống còn” của Trường, đặc biệt là các trường Đại học ngoài công lập như trường Đại học Thành Đô. Trong môi trường cạnh tranh giáo dục hiện nay, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý được xem là giải pháp quan trọng hàng đầu đảm bảo cho Nhà trường duy trì ổn định và phát triển bền vững.

Tài liệu tham khảo

- Bo Giao duc va Dao tao. (2014). *Thong tu so 28/2014/TT-BGDĐT Quy dinh ve boi duong va cap chung chi boi duong nghiệp vu quan ly giao duc.*
- Hai, M.N. (2008). *Bien phap phat trien doi ngu can bo quan ly cua Hoc vien Hanh chinh thuoc Hoc vien Chinh tri - Hanh chinh Quoc Gia Ho Chi Minh* (thesis).
- Hoan, V.T. (2022, May). *Nang cao nang luc cua doi ngu can bo quan ly dao tao o cac truong quan doi hien nay. Tap chi Cong san, 1013.*
- National Assembly of Vietnam. (2019). *Luat giao duc so 43/2019/QH14 ngay 14/6/2019.*
- Nguyen, V.T. (2022). *Thuc trang va giai phap phat trien doi ngu can bo quan li o truong Cao dang Ky thuat Hai Quan. Tap Chi Giao duc, 22, 195-199.*
- Te, X.N. (2014). *Phat trien doi ngu nha giao va can bo quan ly dap ung yeu cau doi moi can*

- ban, toan dien giao duc va dao tao, Tap chi Khoa hoc quan ly giao duc, 2.*
- Thai T.H. (2023). *Quan ly hoat dong tuyen dung nhan luc tai Truong Dai hoc Thanh Do* (thesis).
- Thu tuong Chinh phu (2019). *Quyết định số 89/QĐ-TTg Về an nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030.*
- Truong Dai hoc Thanh Do. (2019). *Quyết định số 170/QĐ-ĐHTĐ ban hành Chiến lược phát triển đổi ngu can bo quan ly, can bo nguon, Truong Dai hoc Thanh Do (2022),*
- Truong Dai hoc Thanh Do. (2020). *Bao cao tu danh gia co so giao duc theo tieu chuan danh gia chat luong co so giao duc dai hoc giai doan 2016-2020.*
- Truong Dai hoc Thanh Do. (2020). *Ke hoach so*

01/KH-DHTĐ Xây dựng quy hoạch doi ngu Trường Đại học Thanh Do. (2022). Bao cao ke can bo lanh dao, quan ly Trường Đại học hoach nhan su nam 2022. Thanh Do niem ky 2020-2025.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRONG CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC HIỆN NAY (NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔ)

Nguyễn Thúy Vân¹

Nguyễn Thị Hảo²

Hoàng Thị Thái³

^{1,2,3}Trường Đại học Thành Đô

Email: ¹ntvan@thanhdowni.edu.vn; ²nthao@thanhdowni.edu.vn; ³htthai@thanhdowni.edu.vn

Ngày nhận bài: 16/5/2023

Ngày phản biện: 18/5/2023

Ngày tác giả sửa: 30/5/2023

Ngày duyệt đăng: 31/5/2023

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v2i2.67>

Tóm tắt:

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong các cơ sở giáo dục đại học được coi là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, khẳng định vị thế của các trường đại học trong nước và khu vực. Cán bộ quản lý có vai trò dẫn dắt và quyết định mọi hoạt động để thực hiện thành công mục tiêu đề ra. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đảm bảo về số lượng và chất lượng luôn là ưu tiên hàng đầu của các cơ sở giáo dục đại học. Bài viết phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý ở Trường Đại học Thành Đô, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp cơ bản phát triển đội ngũ cán bộ quản lý bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Từ khóa: Đội ngũ cán bộ quản lý; Giáo dục đại học; Chất lượng đào tạo; Trường Đại học Thành Đô.