

## NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ ĐÔ HÀ NỘI - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Vũ Đình Hiếu, Đinh Thị Kiều Oanh

Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

**Tóm tắt:** Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một nhiệm vụ gắn liền với quá trình xây dựng và phát triển của bất kỳ một cơ sở giáo dục Đại học nào trong cả nước, trong đó có trường Đại học Thủ đô Hà Nội. Tùy theo từng thời kỳ phát triển mà nhiệm vụ này có những yêu cầu khác nhau. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Thủ đô Hà Nội được tiến hành trong điều kiện phải tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ và tổ chức bộ máy và yêu cầu của cơ chế tự chủ tại Nhà trường. Đây là một khó khăn chưa từng có mà chúng ta phải tìm cách khắc phục để bảo đảm cho sự phát triển của Thành phố Hà Nội.

**Từ khóa:** nguồn nhân lực; phát triển giáo dục Thủ đô Hà Nội.

Nhận bài ngày 2.6.2023; gửi phản biện, chỉnh sửa và duyệt đăng ngày 22.6.2023.

Liên hệ tác giả: Vũ Đình Hiếu; Email: vdhiu@daihocthudo.edu.vn

### 1. MỞ ĐẦU

Trong xu thế toàn cầu hóa và dưới tác động của những thành tựu khoa học công nghệ hiện nay, nguồn nhân lực thế giới nói chung và nguồn nhân lực Việt Nam nói riêng có rất nhiều cơ hội, song bên cạnh đó cũng đang phải đối mặt với rất nhiều thách thức. Nhận thức được vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội, Đảng ta luôn luôn quan tâm đến công tác giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Điều này được thể hiện trong Báo cáo Chính trị tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định 12 nhiệm vụ phát triển đất nước trong 5 năm 2016 – 2020; trong đó có nhiệm vụ “*Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đẩy mạnh nghiên cứu, phát triển, ứng dụng khoa học, công nghệ; phát huy vai trò quốc sách hàng đầu của giáo dục, đào tạo và khoa học, công nghệ đối với sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước.*” [1].

Vấn đề đổi mới toàn diện hoạt động giáo dục và đào tạo được thể hiện thông qua việc phát triển chất lượng nguồn nhân lực, trong đó đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục và đào tạo, trong đó nòng cốt là các cơ sở giáo dục đại học. Trong đó chất lượng nguồn nhân lực cần được đánh giá dựa trên chất lượng và thực trạng phát triển nguồn nhân lực cũng như chiến lược và định hướng phát triển nguồn nhân lực tại các cơ sở giáo dục và đào tạo. Đây là những định hướng đánh giá nhằm mục tiêu phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với định hướng phát triển cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng như xu hướng hội nhập và phát triển trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Điều này đòi hỏi cần xác định được mối tương quan giữa thực trạng nguồn nhân lực đang có và các giải pháp phát triển

tập trung vào chất lượng của nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục và đào tạo trình độ đại học.

## **2. NỘI DUNG**

### **2.1. Thực trạng nguồn nhân lực ở các cơ sở giáo dục đại học trên địa bàn Thành phố Hà Nội**

#### **2.1.1. Các trường Đại học với nhiệm vụ cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thủ đô Hà Nội**

Có thể nhận thấy, với vị trí và vai trò là trung tâm hành chính, kinh tế, văn hóa xã hội của cả nước, vai trò của hoạt động giáo dục và đào tạo trên địa bàn Thành phố Hà Nội đóng vai trò quan trọng, điều này được thể hiện thông qua số liệu, trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay có khoảng 97 cơ sở giáo dục và đào tạo trình độ đại học, bao gồm 79 trường Đại học công lập và Học viện; khoảng 18 trường Đại học tư thục và dân lập.

Trong quá trình phát triển của hoạt động giáo dục và đào tạo cũng như các bối cảnh của sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của Thủ đô và đất nước, trong giai đoạn từ năm 2020 – 2025 là tiền đề quan trọng cho sự phát triển của các Nhà trường trong quá trình đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thủ đô và cả nước. Điều đó đòi hỏi các Nhà trường cần có một chiến lược phát triển toàn diện để thay đổi về chất nhằm tương xứng với vị thế của các cơ sở giáo dục đại học đa ngành, đa lĩnh vực.

Giải pháp phát triển chất lượng nguồn nhân lực cho sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước, cần dựa trên trình tự phát triển của hoạt động, trong đó nhấn mạnh đến sứ mệnh và vai trò của nhà trường, trong đó nòng cốt là chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm người dạy và đội ngũ hỗ trợ phục vụ công tác triển khai các hoạt động của trường đại học. Với vị trí và vai trò là đơn vị sự nghiệp công lập đầu tiên và duy nhất đào tạo trình độ đại học trực thuộc thẩm quyền quản lý về mặt hành chính của Ủy ban Nhân dân Thành phố Hà Nội và thẩm quyền quản lý về mặt chuyên môn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, điều này đòi hỏi cần có những nghiên cứu, định hướng đánh giá tập trung vào đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Thủ đô Hà Nội, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội phù hợp và đáp ứng với yêu cầu phát triển của Thủ đô và đất nước.

#### **2.1.2. Thực trạng việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở trường Đại học Thủ đô Hà Nội**

Giảng viên có thể định nghĩa theo nhiều cách khác nhau, nhưng đều thống nhất về bản chất của nhà giáo và phải có đủ tiêu chuẩn theo quy định tại Luật Giáo dục Đại học năm 2018. Đó là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục Đại học nhằm thực hiện mục tiêu của giáo dục đáp ứng yêu cầu của sự phát triển xã hội.

Đội ngũ giảng viên là một tập hợp các nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học ở các trường Cao đẳng, Đại học; gắn kết với nhau để thực hiện nhiệm vụ; theo hệ thống, mục tiêu giáo dục; cùng trực tiếp giảng dạy và giáo dục sinh viên theo sự ràng buộc những nguyên tắc có tính chất của ngành Giáo dục và của Nhà nước.

Theo chức danh nghề nghiệp, giảng viên được xếp thành 3 hạng:

- Giảng viên cao cấp (hạng I), mã số V.07.01.01;

- Giảng viên chính (hạng II), mã số V.07.01.02;
- Giảng viên (hạng III), mã số V.07.01.03.

Phát triển là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng để đáp ứng ngày càng tốt hơn nữa nhu cầu phát triển của đất nước. Phát triển nguồn nhân lực chính là nâng cao vai trò của nguồn lực con người trong sự phát triển kinh tế - xã hội, qua đó làm tăng giá trị của con người.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giảng viên nhằm mục đích thực hiện tốt mục tiêu đào tạo. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chỉ được thực hiện tốt khi gắn kết việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng hợp lý với các yếu tố chính sách đãi ngộ vật chất, tinh thần cho từng cán bộ, giảng viên; tạo động lực, điều kiện môi trường sư phạm để người giảng viên đóng góp, gắn bó lâu dài với ngành giáo dục.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giảng dạy trong trường Đại học, Cao đẳng người ta thường sử dụng các phương pháp sau:

- Kế hoạch hóa việc phát triển nguồn nhân lực;
- Tuyển dụng nguồn nhân lực.

Việc **phát triển nguồn nhân lực** sẽ gồm 3 mặt:

Phát triển thể lực;

Phát triển trí lực;

Phát triển tâm lực.

Sự **hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực** thể hiện ở:

Cơ cấu về chuyên môn;

Cơ cấu về trình độ đào tạo;

Cơ cấu thâm niên nghề nghiệp;

Cơ cấu theo giới tính.

Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gồm có:

Trong các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố Hà Nội hiện nay, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội là trường Đại học duy nhất trực thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố Hà Nội. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Trường hiện nay gồm: Ban Giám hiệu (Hiệu trưởng và 02 Phó Hiệu trưởng); 06 phòng chức năng, 07 đơn vị phục vụ đào tạo và 08 khoa trực thuộc Ban Giám hiệu. Tổng số cán bộ, giảng viên, chuyên viên và nhân viên phục vụ là 391 người; trong đó:

- Cán bộ giảng dạy: 242 người (61,9%)
- Cán bộ quản lý, chuyên viên và nhân viên phục vụ: 149 người (38,1%)

**Bảng 1.** Thống kê trình độ chuyên môn của cán bộ, viên chức và người lao động của trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Đơn vị: Người

| <div>Năm học</div> <div>Trình độ</div> | 2019 - 2020 | 2020 - 2021 | 2021 - 2022 |
|----------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Giáo sư                                | 1           | 1           | 0           |

|               |            |            |            |
|---------------|------------|------------|------------|
| Phó Giáo sư   | 9          | 7          | 9          |
| Tiến sĩ       | 59         | 70         | 76         |
| Thạc sĩ       | 229        | 223        | 226        |
| Đại học       | 77         | 63         | 45         |
| Trình độ khác | 16         | 14         | 16         |
| <b>Cộng</b>   | <b>391</b> | <b>378</b> | <b>372</b> |

(Nguồn: Phòng Nhân sự và Kế hoạch – Tài chính, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội) [9]

Từ bảng trên có thể nhận thấy, đội ngũ nguồn nhân lực của Nhà trường có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng, trong đó số lượng chung của đội ngũ cán bộ viên chức, người lao động tăng lên về mặt trình độ trong đó nòng cốt là đội ngũ nguồn nhân lực có trình độ từ Tiến sĩ trở lên có sự phát triển. Điều này được thể hiện rõ nét hơn ở việc đánh giá chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực của Nhà trường dựa trên một số chuyên ngành đào tạo.

Bên cạnh đó, đối với công tác tuyển dụng, hàng năm Nhà trường căn cứ vào yêu cầu quy hoạch và định hướng phát triển ngành nghề chuyên môn để đề nghị chỉ tiêu biên chế và xác định nhu cầu tuyển dụng.

Đối tượng tuyển dụng đội ngũ cán bộ, giảng viên, chuyên viên được lựa chọn từ nhiều nguồn:

Thứ nhất, đội ngũ công chức, viên chức đang công tác tại các trường Đại học, cơ quan, đơn vị khác; có nhiều kinh nghiệm thực tế liên quan đến các chuyên ngành đào tạo của Trường.

Thứ hai, sinh viên tốt nghiệp từ các trường Đại học trong và ngoài nước có thành tích học tập và rèn luyện tốt, có chuyên môn phù hợp với yêu cầu của Trường.

Nhà trường đã thực hiện nghiêm túc và đầy đủ các chế độ, chính sách đối với người lao động trên cơ sở nghiên cứu các văn bản, quy định của Nhà nước; đảm bảo kịp thời, công bằng, đúng đối tượng như chế độ tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp các loại, nâng bậc lương thường xuyên và trước thời hạn... Chế độ ốm đau, thai sản, nghỉ dưỡng phục hồi sức khỏe, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... được đảm bảo. Việc duy trì thu nhập tăng thêm, chế độ hè, lễ, tết... cũng được lãnh đạo Nhà trường cố gắng ở mức cao nhất.

Nhà trường luôn khuyến khích và tạo điều kiện cho các cán bộ, giảng viên đăng ký tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học. Đây là một nhiệm vụ bắt buộc đối với giảng viên; nhưng cũng chính là cơ hội để các giảng viên tự rèn luyện, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng nghề nghiệp nhằm phục vụ tốt cho công tác giảng dạy.

Trong nhiều năm qua, lãnh đạo Nhà trường rất quan tâm đến công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng, xem đây là điều kiện bảo đảm cho việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Nhà trường. Từ đó, đội ngũ giảng viên của Nhà trường không ngừng được củng cố và phát triển.

Nhận thức về yêu cầu học tập, nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên đã được nâng lên một bước đáng kể trước yêu cầu nhiệm vụ mới của Nhà trường. Chất lượng đào tạo của Nhà trường luôn luôn được dư luận xã hội đánh giá cao; sinh viên, học sinh đều tự hào khi có những năm tháng được học tập dưới mái Trường Đại học Thủ đô Hà Nội.

## 2.2. Đánh giá hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Bên cạnh những kết quả đã đạt được trong công tác phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở trường Đại học Thủ đô Hà Nội còn có một số hạn chế sau:

*Thứ nhất:* Công tác xây dựng và phát triển đội ngũ của Nhà trường tuy có sự quan tâm của Đảng ủy, Hội đồng Trường và cán bộ lãnh đạo các cấp; song vẫn còn lúng túng trong khi thực hiện, hiệu quả đạt được chưa cao.

*Thứ hai:* Quy mô, chất lượng của giảng viên chưa được đồng đều giữa các Khoa, các chuyên ngành của Nhà trường trong đó vẫn còn có tình trạng có môn thiếu giảng viên, có môn thừa.

*Thứ ba:* Các nguồn thông tin đánh giá đội ngũ cán bộ, giảng viên chưa đủ tính thuyết phục. Kết quả đánh giá chưa được sử dụng làm căn cứ cho việc sắp xếp, sử dụng, luân chuyển, đào tạo cán bộ, giảng viên; mà mới chỉ dùng vào việc bình xét thi đua, khen thưởng cuối năm là chủ yếu.

*Nguyên nhân của những tồn tại trên là do:*

- Quy trình tuyển dụng nguồn nhân lực mặc dù được tính toán rất kỹ và tuyệt đối tuân thủ các quy định của pháp luật, nhưng kết quả tuyển dụng lại không phụ thuộc vào ý muốn chủ quan của Nhà trường. Do đó, rất khó đáp ứng được nhu cầu bổ sung đội ngũ cán bộ, giảng viên có chất lượng cao cho Nhà trường.

- Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, giảng viên rất khó khăn do phải tính giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ và tổ chức bộ máy; các chế độ, chính sách chưa đủ để động viên, khuyến khích giảng viên học tập nâng cao trình độ, năng lực và làm việc lâu dài cho Nhà trường; nguồn tuyển sinh không ổn định làm cho có lúc thừa hoặc thiếu giảng viên; hiện tượng giảng viên xin chuyển đi nơi khác, làm cho Nhà trường phải tuyển giảng viên thay thế, tốn thời gian đào tạo lại diễn ra thường xuyên.

- Do thiếu giảng viên ở một số mã ngành mới; cho nên toàn bộ đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy các mã ngành đó đều phải làm việc vượt định mức, làm cho thời gian làm công tác nghiên cứu khoa học, thực tế chuyên môn... bị hạn chế.

Mục tiêu phát triển của trường Đại học Thủ đô Hà Nội hiện nay là trở thành trường đa ngành, đa lĩnh vực có uy tín trong nước và tiếp cận với các trường Đại học trong khu vực. Nhà trường sẽ là các trung tâm đào tạo và nghiên cứu khoa học của Thủ đô và đất nước; là nơi tập trung các chuyên gia, giảng viên có trình độ cao; các chương trình đào tạo liên kết có uy tín; cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại với các loại hình dịch vụ hoàn hảo cung cấp nhân lực cho đất nước.

Từ đó có thể nhận thấy, nhà trường đang tập trung sức mạnh tổng hợp mọi nguồn lực, lấy nội lực là chính và ngoại lực là yếu tố quan trọng để xây dựng quan hệ gắn kết mật thiết với môi trường trong nước và quốc tế.

Yêu cầu Nhà trường phải xây dựng kế hoạch; từng bước phát triển toàn diện, bền vững và ưu tiên đầu tư phát triển các hướng trọng điểm.

Nhà trường cần phải có chuyển biến mới về quy mô, chất lượng đào tạo, tăng cường cơ sở vật chất và thực hiện tốt công tác phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động trong Nhà trường.

Nhà trường cần xác định rõ sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi; tư tưởng, quan điểm của việc phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động là công tác vô cùng

quan trọng không chỉ thuộc về trách nhiệm của Đảng ủy, Hội đồng Trường, Ban Giám hiệu; mà còn là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị ở Nhà trường.

Nhà trường cần có kế hoạch xây dựng nguồn nhân lực lâu dài cho các Khoa, Phòng, đơn vị trực thuộc; đảm bảo đủ số lượng, đúng chuyên ngành theo yêu cầu nhiệm vụ của Nhà trường.

### **2.3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở trường Đại học Thủ đô Hà Nội**

Qua những phân tích trên, nhóm tác giả xin đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong trường Đại học Thủ đô Hà Nội như sau:

Thứ nhất tiếp tục xây dựng và hoàn thiện chiến lược, kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy, Hội đồng Trường, Ban Giám hiệu. Tiếp tục đánh giá, lựa chọn, bố trí lại đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động; đi đôi với việc đào tạo, bồi dưỡng để có một đội ngũ đủ tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới.

Thứ hai, xây dựng phương pháp tuyển dụng viên chức và lao động hợp đồng đáp ứng đủ tiêu chuẩn của vị trí việc làm; nhưng phải phù hợp với cơ chế tự chủ sẽ được áp dụng, động viên được giảng viên yên tâm làm việc lâu dài cho Nhà trường, bảo đảm sự kế thừa giữa các thế hệ, tránh hiện tượng hụt hẫng nhân sự.

Thứ ba, tập trung các nguồn lực nhằm mục tiêu tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ, giảng viên và chuyên viên; xứng đáng là trung tâm giáo dục, khoa học công nghệ của cả nước; đáp ứng với yêu cầu phát triển và hội nhập của Nhà trường.

Thứ tư xác định phương pháp bồi dưỡng đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua việc gắn kết việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên với việc xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo các cấp. Thông qua các hoạt động của Nhà trường để các viên chức trong quy hoạch rèn luyện, phấn đấu; để có đầy đủ các tiêu chí cần thiết khi được xem xét bổ nhiệm.

Thứ năm, từng bước thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng và các chế độ phúc lợi khác căn cứ vào hiệu quả công việc của từng cá nhân khi thực hiện các nhiệm vụ do lãnh đạo phân công thường xuyên hoặc đột xuất. Tránh hiện tượng “cào bằng” giữa các cá nhân cùng vị trí việc làm, nhưng mức độ đóng góp khác nhau cho tổ chức, đơn vị. Kiên quyết loại bỏ hiện tượng nhân lực càng lớn tuổi thì mức độ đóng góp cho công việc càng giảm, nhưng thu nhập lại càng cao.

Việc triển khai thực hiện các giải pháp trên đòi hỏi người cán bộ, giảng viên phải hiểu rõ bản chất của từng giải pháp và mối quan hệ giữa các giải pháp. Trên cơ sở thực tế của Nhà trường, phải phát huy tư duy sáng tạo, linh hoạt sao cho phù hợp để mỗi giải pháp đều có tác dụng cao nhất trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đó là những việc làm thiết thực để nâng cao chất lượng đội ngũ, góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong thời kỳ hội nhập và phát triển.

### **3. KẾT LUẬN**

Trong nhiều năm qua, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội đã rất quan tâm đến công tác xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên cả về số lượng và chất lượng, xem đây là điều kiện bảo đảm cho việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Nhà trường. Từ đó, đội ngũ giảng viên của Nhà trường không ngừng được củng cố và phát triển góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Nhà trường. Bên cạnh những thành tựu về phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường vẫn còn bộc lộ một số hạn chế trong phát triển chất lượng nguồn nhân lực cả về số lượng và

chất lượng.

Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đã đề xuất được một số giải pháp liên quan đến kế hoạch chiến lược, công tác giáo dục và đào tạo, công tác tuyển dụng nhân sự, chế độ chính sách với người cán bộ viên chức, người lao động của trường Đại học Thủ đô Hà Nội. Nếu thực hiện đồng bộ các giải pháp này sẽ là cơ sở để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Nhà trường.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (khóa XI); *Báo cáo Chính trị tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng Cộng sản Việt Nam*.
2. Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (khóa IX); *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
3. Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (khóa XII); *Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 về tình hình biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*.
4. Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (khóa XII); *Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19 tháng 12 năm 2017 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử*.
5. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ trưởng Bộ Nội vụ; *Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2014 quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*.
6. Đảng ủy Trường Đại học Thủ đô Hà Nội (khóa XVI); *Báo cáo Chính trị tại Đại hội Đảng bộ Trường Đại học Thủ đô Hà Nội lần thứ XVII (nhiệm kỳ 2020 – 2025)*.
7. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (khóa XI); *Luật Giáo dục số 38/2005/QH11 được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 14 tháng 6 năm 2005*.
8. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (khóa XIII); *Luật Giáo dục Đại học số 08/2012/QH13 được Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012*.
9. Trường Đại học Thủ đô Hà Nội (2020), Báo cáo tổng kết năm học 2019 - 2020.

### IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AT HANOI METROPOLITAN UNIVERSITY- SITUATION AND SOLUTIONS

**Abstract:** Improving the quality of human resources is a task associated with the construction and development process of any higher education institution in the country, including Hanoi Metropolitan University. Depending on the development stage, this task has different requirements. The improvement of the quality of human resources at Hanoi Metropolitan University is carried out in the condition of streamlining the staff, restructuring the team and organizational apparatus and the requirements of the autonomy mechanism at the University. This is an unprecedented difficulty that we must find a way to overcome to ensure the development of Hanoi City.

**Keywords:** Human resources; educational development in Hanoi capital.