

Thực trạng quản lý đội ngũ cán bộ, viên chức phân hiệu Đại học Thái Nguyên tại tỉnh Lào Cai

Đinh Thị Thoan; Hoàng Khánh Chi; Đoàn Thị Lợi*

**Phân hiệu Đại học Thái Nguyên tại tỉnh Lào Cai*

Received: 7/01/2023; Accepted: 9/01/2023; Published: 17/01/2022

Abstracts: *The contingent of officials and employees is the core force in the organization and operation of Thai Nguyen University Branch in Lao Cai province. Management and use of cadres, civil servants and public employees is always a decisive factor to the quality and efficiency of construction and operation of the school. The research team of the authors assesses the current situation of the management of staff and public employees, thereby helping the unit leaders to develop plans for development, training and evaluation of cadres and civil servants. effective.*

Keywords: *Managers, officials, personnel, Thai Nguyen University, Lao Cai province*

1. Đặt vấn đề

Hệ thống quản lý giáo dục cả nước, cán bộ, viên chức Phân hiệu Đại học Thái Nguyên (ĐHTN) tại tỉnh Lào Cai trong những năm qua đã đóng góp công sức, trí tuệ và đạt được nhiều thành tựu quan trọng, góp phần vào hoàn thành tốt nhiệm vụ giáo dục đào tạo nguồn nhân lực trình độ đại học cho nền kinh tế đất nước nói chung và của tỉnh Lào Cai nói riêng. Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Lào Cai đã xây dựng được đội ngũ cán bộ giảng dạy có trình độ chuyên môn cao, cập nhật được kiến thức tiên tiến trên thế giới, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của nền kinh tế Việt Nam; Sắp xếp lại bộ máy và nhân sự theo hướng gọn nhẹ, năng động, phát huy được tinh thần làm chủ, tự giác, năng động sáng tạo của đội ngũ cán bộ giảng viên trong Nhà trường.

Trong giai đoạn vừa qua, việc quản lý đội ngũ cán bộ viên chức (CBVC) tại Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Lào Cai vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và yêu cầu phát triển. Hoạt động quản lý CBVC của Phân hiệu vẫn còn rất nhiều bất cập và hạn chế từ việc hoạch định CBVC tới các chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên. Xuất phát từ thực tiễn nhóm tác giả lựa chọn nghiên cứu “*Thực trạng quản lý đội ngũ cán bộ, viên chức Phân hiệu Đại học Thái Nguyên tại tỉnh Lào Cai*” nhằm nâng cao chất lượng

CBVC đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của Phân hiệu.

2. Thực trạng quản lý đội ngũ cán bộ, viên chức phân hiệu đại học thái nguyên tại tỉnh Lào Cai

Trong quá trình nghiên cứu tác giả sử dụng các phương pháp: Phân tích và tổng hợp tài liệu; phương pháp phỏng vấn; phương pháp xử lý thông tin; phương pháp khảo sát...

2.1. Công tác quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ CBVC

Công tác quy hoạch

Phân hiệu đã thực hiện tốt việc rà soát, điều chỉnh bổ sung, xây dựng quy hoạch cán bộ quản lý giai đoạn 2020-2025 và giai đoạn 2025-2030 theo các văn bản hướng dẫn của Đại học Thái Nguyên, qua đó đã giúp Phân hiệu có lộ trình và các giải pháp tốt cho việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý lâu dài. Công tác quy hoạch CBVC của Phân hiệu được tổng hợp tại Bảng 2.1 như sau:

Bảng 2.1: Công tác quy hoạch CBVC

Nhận định	Số người được hỏi	Ý kiến đánh giá					Điểm trung bình
		Hoàn toàn đồng ý (5)	Đồng ý (4)	Không ý kiến (3)	Không đồng ý (2)	Hoàn toàn không đồng ý (1)	
1. Lập kế hoạch về công tác quy hoạch đội ngũ CBVC	127	25	85	15	2	0	4,00
2. Công tác quy hoạch CB đảm bảo tính dân chủ, khách quan, đúng quy định.	127	38	86	2	1	0	4,27
3. CB được đưa vào quy hoạch có đủ tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý	127	39	81	5	2	0	4,23
4. CB được đưa vào quy hoạch đảm bảo về độ tuổi mang tính kế thừa	127	26	88	7	5	1	4,00

5. Đối tượng được quy hoạch đã đáp ứng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực thực tiễn, uy tín, sức khỏe	127	31	84	7	4	1	4,10
6. CB được quy hoạch đảm bảo tiêu chuẩn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	127	40	80	5	2	0	4,22

Công tác quy hoạch cán bộ là khâu đầu tiên trong công tác quản lý cán bộ. Trong công tác này Phân hiệu đã làm tương đối hiệu quả khi CBVC đánh giá đều ở mức trên 4,0 điểm, tức ở mức đồng ý.

2.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBVC

Xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ là khâu quan trọng trong việc thực hiện yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục, Phân hiệu đã thực hiện tốt việc xây dựng kế hoạch và tổ chức bồi dưỡng đối với đội ngũ CBVC đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo. Chú trọng bồi dưỡng phẩm chất và nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp dạy học, tăng cường các kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu. Gắn việc bồi dưỡng để đạt chuẩn về trình độ đào tạo với bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ CBVC gắn với công tác quy hoạch cán bộ.

Bảng 2.2: Thống kê CBVC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn

Năm	ĐVT	Đào tạo, bồi dưỡng trong nước			Đào tạo, bồi dưỡng ngoài nước		
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Bồi dưỡng, tập huấn	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Bồi dưỡng, tập huấn
2019	Người	01	02	5	01	0	01
2020	Người	02	07	12	0	0	0
2021	Người	05	14	17	02	01	02

Bảng số liệu 2.2 cho thấy số lượng CBVC được cử đi đào tạo và bồi dưỡng trong những năm qua của Phân hiệu còn nhiều hạn chế, nhất là đào tạo bồi dưỡng ở nước ngoài. Bên cạnh đó, việc cử CBVC đi đào tạo bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ nhưng lại trái với chuyên ngành đào tạo, dẫn đến công tác đào tạo bồi dưỡng sẽ không mang lại hiệu quả như mong muốn.

2.3. Công tác sử dụng đội ngũ CBVC

Bảng 2.3. Công tác sử dụng CBVC

Nhận định	Số người được hỏi	Ý kiến đánh giá					Điểm trung bình
		Hoàn toàn đồng ý (5)	Đồng ý (4)	Không ý kiến (3)	Không đồng ý (2)	Hoàn toàn không đồng ý (1)	
1. Việc bố trí, sử dụng CBVC là phù hợp với trình độ, chuyên ngành đào tạo, sở trường công tác	127	58	63	4	2	0	4,39
2. Công tác điều động, luân chuyển cán bộ giữa các phòng, khoa, trung tâm thực hiện hợp lý	127	41	53	22	6	5	3,93
4. Phân công công việc dựa trên chức danh nghề nghiệp	127	71	49	4	3	0	4,48
5. Phân công công việc đảm bảo tính công bằng	127	34	41	28	15	9	3,59
6. Trong quá trình điều động, luân chuyển CBVC gắn công tác tổ chức với công tác tư tưởng, vừa động viên vừa yêu cầu nghiêm túc chấp hành	127	45	73	5	3	1	4,24

Thực hiện Nghị quyết BCH Đảng ủy về “Đổi mới phương thức, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, thực hiện tinh giản bộ máy, biên chế” Phân hiệu đã xây dựng và ban hành Quy định tiêu chuẩn từng chức danh và xây dựng vị trí làm việc, phân công nhiệm vụ rõ ràng gắn với trách nhiệm, yêu cầu về chất lượng, hiệu quả và tiến độ hoàn thành đối với từng tập thể, cá nhân, do đó đã tạo tính chủ động của các ban và từng cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng việc sử dụng và phát huy hiệu quả đội ngũ CBVC hiện có. Công tác sử dụng CBVC của Phân hiệu được thể hiện tại Bảng 2.3.

Sau khi tuyển dụng CBVC, Phân hiệu đã sắp xếp, bố trí CBVC vào các nhiệm vụ, chức danh cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng hiện có của CBVC để hoàn thành công việc được giao. Sử dụng CBVC là giúp cho mỗi cá nhân thích ứng với môi trường làm việc.

2.4. Công tác đánh giá, xếp loại đội ngũ CBVC

Thực hiện Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Công văn số 3228/BGDĐT-TCCB ngày 25/8/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc đánh giá Chủ tịch Hội đồng trường, Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng tại cơ sở giáo dục đại học công lập; Công văn số 867/ĐHTN-TCCB ngày 25/5/2021 của Giám đốc Đại học Thái Nguyên về việc đánh giá xếp loại chất lượng viên chức, người lao động năm học 2020-2021; Công văn số 940/ĐHTN-TCCB ngày 31/5/2021 của Giám đốc Đại học Thái Nguyên về việc sửa đổi, bổ sung nội dung hướng dẫn đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức, người lao động năm học 202-2021; Căn cứ các quy định của pháp luật hiện hành về đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức, Phân hiệu Đại học Thái Nguyên tại tỉnh Lào Cai đã kịp thời ban hành văn bản hướng dẫn việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức hàng năm với nguyên tắc đảm bảo khách quan, công bằng, chính xác, không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức, đảm bảo đúng thẩm quyền quản lý CBVC, việc đánh giá, xếp loại phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

Bảng 2.4. Công tác đánh giá, xếp loại CBVC

Nhận định	Số người được hỏi	Ý kiến đánh giá					Điểm trung bình
		Hoàn toàn đồng ý (5)	Đồng ý (4)	Không ý kiến (3)	Không đồng ý (2)	Hoàn toàn không đồng ý (1)	
1. Xây dựng kế hoạch đánh giá, xếp loại cụ thể, rõ ràng	127	94	33	0	0	0	4,74
2. Việc đánh giá, xếp loại được thực hiện công khai, khách quan, minh bạch	127	76	51	0	0	0	4,59
3. Quy trình, tiêu chí, phương pháp đánh giá, xếp loại cụ thể, phù hợp	127	42	64	12	6	3	4,07
4. Công tác đánh giá, xếp loại tạo động lực thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ CBVC	127	48	35	35	7	2	3,94

Kết quả bảng 2.4 cho thấy nhận định về công tác “Xây dựng kế hoạch đánh giá, xếp loại cụ thể, rõ ràng” được CBVC đánh giá ở mức điểm rất cao 4,74 điểm tức “Hoàn toàn đồng ý”, điều này hoàn toàn dễ hiểu vì khi gần kết thúc mỗi năm học Phân hiệu đã ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết, cụ thể việc đánh giá, xếp loại chất lượng CBVC năm học, kèm theo đó là các biểu mẫu đánh giá xếp loại, kế hoạch năm học tiếp theo để các đơn vị thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất, vì vậy nhận định này được CBVC đánh giá rất cao.

3. Kết luận

Qua đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ cán bộ, viên chức tại Phân hiệu Đại học Thái Nguyên cần tiếp tục phát triển về số lượng CBVC, nâng cao trình độ, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, tác động trực tiếp đến hiệu quả và chất lượng việc thực hiện mục tiêu đào tạo của Phân hiệu.

Tài liệu tham khảo

1. Trần Kim Dung (2018), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Tài chính, Hà Nội.
2. Vũ Hoàng Ngân, Phạm Thị Bích Ngọc (2019), *Giáo trình Phát triển nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
3. Phạm Thành Nghị (2007), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa Đất nước*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
4. Phân hiệu ĐHTN tại tỉnh Lào Cai (2021), Đề án số 06/ĐA-PHLC ngày 15 tháng 12 năm 2021,

đề án xây dựng phát triển phân hiệu Đại học Thái Nguyên tại tỉnh Lào Cai thành Trường Đại học giai đoạn 2025-2030, định hướng 2050.

5. Nguyễn Hải Quân (2017), *Nâng cao chất lượng đội ngũ Giảng viên tại trường Đại học Kinh tế & QTKD - Đại học Thái Nguyên*, Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Kinh tế & QTKD - Đại học Thái Nguyên.