

ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT - THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Ths. Nguyễn Văn Hùng
Trường ĐHSPKT Nam Định

TÓM TẮT

Đội ngũ CBQL ở các trường ĐHSPKT có vị trí và vai trò quan trọng trong sự phát triển của nhà trường. Thực trạng đội ngũ CBQL ở các trường là những người có kinh nghiệm, uy tín, phẩm chất chính trị vững vàng. Tuy nhiên một số mặt còn hạn chế như trình độ ngoại ngữ, tin học và sử dụng các phần mềm tin học chưa đạt hiệu quả cao. Do vậy, cần có giải pháp đào tạo và bồi dưỡng.

ABSTRACT

The administrative body of the Universities of Technical Education has an important place and role to play in their good running and development. Actually the administration is composed for the most part of knowledgeable, well-experienced, trustworthy as well as politically sound personalities. These are however still rather limited as their capabilities in foreign language, informatics and their use of computer software are not highly efficient. A solution needs therefore to be found as regard their training and improvement

1. Đặt vấn đề

Có thể coi đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) ở các nhà trường nói chung là một trong những nhân tố cơ bản quyết định sự đi lên của nhà trường. Họ là khâu trung tâm để liên kết các yếu tố, sức mạnh, việc làm của các cá nhân, tập thể các phòng, khoa thành một khối để thực hiện các nhiệm vụ chiến lược của nhà trường. Người CBQL, một mặt phải là người đại diện cho lợi ích chung mặt khác lại phải luôn thực hiện những hoạt động và quan hệ quản lý nhằm bảo vệ lợi ích cho mọi cán bộ giảng dạy, của các phòng khoa trong nhà trường. Họ đóng một vai trò quan trọng cho sự thành công của trường, quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục - đào tạo. Để đạt hiệu quả quản lý cao, người CBQL phải có phẩm chất, năng lực, uy tín, phong cách xác định, biết thuyết phục và cảm hoá mọi người, có được sự tin nhiệm cao của đồng nghiệp, luôn biết suy nghĩ phải làm sao cho nhà trường trở thành trung tâm văn hóa, giáo dục của địa phương. Mọi quyết định quản lý mà CBQL đưa ra trong tiến trình quản lý phải có tác dụng kích thích được nhu cầu và động cơ hành động của tất cả mọi người trong toàn trường.

Các trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật (SPKT) thực hiện nhiệm vụ đào tạo ra các giáo viên dạy nghề, nghề dạy nghề cho người khác. Do đó, việc tổ chức dạy nghề cho người học lại càng cần đòi hỏi ở đội ngũ CBQL phải là những người có hiểu biết sâu sắc về khoa học quản lý, có trình độ nghiệp vụ sư phạm dạy nghề vững vàng, giỏi về công tác tổ chức, biết quản lý một cách khoa học mọi hoạt động giáo dục - đào tạo của nhà trường. Hiện tại, ở các trường SPKT, người CBQL ngoài việc quản lý quá trình đào tạo còn có những nhiệm vụ mới như quản lý các dự án liên doanh với nước ngoài, tiến hành trao đổi khoa học, hợp tác và giao lưu quốc tế. Do vậy, thực tế chỉ đạo hoạt động SPKT càng đòi hỏi người CBQL phải có được những phẩm chất tâm lý cần thiết của năng lực, kỹ năng và kinh nghiệm quản lý.

2. Thực trạng đội ngũ CBQL ở các trường Đại học SPKT

Qua điều tra thực trạng và phân tích ý kiến đánh giá của đội ngũ CBQL từ trường, phó bộ môn đến trưởng, phó các phòng, khoa, trung tâm, cán bộ giảng dạy (150 phiếu) ở các trường ĐHSPKT qua 150 phiếu, chúng tôi nhận thấy rằng phần lớn đội ngũ CBQL đều là người kiêm nhiệm. Nhiệm vụ chính của họ là giảng dạy. Phần lớn họ chưa được qua đào tạo một cách có bài bản về lý luận quản lý ở các trường – học viện quản lý dưới hình thức tập trung dài hạn. Sau đây, chúng ta tìm hiểu thực trạng đội ngũ CBQL về một số mặt như sau.

a. Về trình độ đào tạo, ngoại ngữ, lý luận chính trị

Có 18,3% đạt trình độ đại học, 73,3% Thạc sĩ, 8,4% Tiến sĩ. Như vậy, ở các trường, đội ngũ CBQL có trình độ Thạc sĩ chiếm tỷ lệ cao. Mọi người đã chú ý đến việc học tập để nâng cao trình độ chuyên môn. Lãnh đạo nhà trường SPKT đã biết quan tâm đến việc chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ xây dựng đội ngũ CBQL, tạo điều kiện về vật chất và tinh thần cho họ học tập để nâng cao trình độ vì coi họ là lực lượng nòng cốt trong nhà trường. Tuy nhiên, trong đội ngũ CBQL, người có trình độ Tiến sĩ còn rất ít. Còn tồn tại này có thể do mọi người cho rằng cần phải có nhiều thời gian, kinh phí và thậm chí cả kinh nghiệm thì mới có thể theo học nghiên cứu sinh được.

Về ngoại ngữ thì có tới 86% số CBQL có trình độ ngoại ngữ là A&B. Điều đó cho thấy rằng thể hiện trình độ ngoại ngữ của CBQL còn yếu. Họ chưa thể sử dụng tri thức ngoại ngữ để tiến hành giao tiếp và nghiên cứu được. Nguyên nhân làm cho trình độ ngoại ngữ của CBQL bị hạn chế là do việc tự học để nâng cao trình độ sử dụng vốn hiểu biết ngoại ngữ vào giải quyết nhiệm vụ quản lý chưa tốt, do quá bận về công tác chuyên môn, có nhiều khó khăn do tuổi tác, vấn đề sử dụng thường xuyên ngoại ngữ trong hoạt động chuyên môn chưa thực sự cần thiết, các buổi hội thảo về chuyên môn và nghiệp vụ quản lý với người nước ngoài ít được tổ chức. Mặt khác, hiện có rất nhiều loại sách tham khảo bằng Tiếng Việt có khả năng giúp cho họ dễ dàng tìm kiếm thông tin mới về chuyên ngành và nghiệp vụ quản lý làm cho họ đỡ mất nhiều thời gian cho việc biên dịch tài liệu nước ngoài.

Về lý luận chính trị, trong đội ngũ CBQL có 57,4% đạt trình độ sơ cấp, 38,3% trung cấp, 2,1% cao cấp, 2,1% độ cử nhân. Về lý luận quản lý hành chính Nhà nước, trong đội ngũ CBQL có 73,3% đạt trình độ sơ cấp, 26,7% trung cấp. Như vậy, chúng ta thấy rằng đa số CBQL có trình độ sơ cấp, phần còn lại là trung cấp và rất ít người có trình độ cao cấp. Còn tồn tại hiện tượng này có thể do đội ngũ CBQL vì quá bận về công tác chuyên môn hoặc không muốn phải đi học tập trung lâu dài cho khoá đào tạo lý luận cao cấp. Mặt khác, địa điểm đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý hành chính Nhà nước về GD - ĐT chủ yếu được thực hiện ở trong nước và ngay tại địa phương để họ có thời gian làm việc ở cơ quan.

b. Về thực trạng thực hiện chức năng quản lý

– Lập kế hoạch

Thông qua điều tra, chúng tôi thấy rằng khi tiến hành xây dựng kế hoạch họ chỉ gặp lúng túng dao động từ 1.7% đến 3.4%, số còn lại là thuận lợi và bình thường. Điều này chứng tỏ rằng việc tiến hành thực hiện nhiệm vụ lập kế hoạch cho hoạt động quản lý của họ rất thành thạo. Kế hoạch hoá được coi là một nội dung quan trọng của công việc quản lý hằng ngày. Thường xuyên chủ thể quản lý phải tiến hành thực hiện nên hoạt động lập kế hoạch của họ được diễn ra thuận lợi.

- Tổ chức đội ngũ

Khi thực hiện chức năng này, đội ngũ CBQL gặp lúng túng chỉ dao động từ 1.7% đến 15.3%, bình thường dao động từ 71.2% đến 78.0%. Như vậy, qua điều tra, chúng tôi thấy rằng các nhà quản lý thực hiện chức năng này khá tốt, không gặp khó khăn gì lớn trong khi tiến hành giải quyết nhiệm vụ tổ chức.

- Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện

Các ý kiến đánh giá cho rằng khả năng lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện của các nhà quản lý ở mức bình thường từ 72.4% đến 77.6%, thuận lợi từ 13.8% đến 25.4%, lúng túng từ 1.7% đến 8.6%. Như vậy, nhìn chung hoạt động lãnh đạo chỉ đạo thực hiện của người CBQL đã diễn ra thuận lợi, chỉ gặp khó khăn khi thực hiện uốn nắn sai lệch.

- Kiểm tra, đánh giá

Không có kiểm tra thì không có quản lý. Hoạt động kiểm tra, đánh giá được các ý kiến cho là diễn ra bình thường dao động từ 67.8% đến 80.0%, chỉ có khi xử lý các sai phạm là các CBQL gặp lúng túng chiếm 23.7%.

Nhìn chung, đội ngũ CBQL ở các trường Đại học SPKT đã biết thực hiện tốt các chức năng quản lý. Điều đó cho chúng ta thấy rằng năng lực, kỹ năng, kinh nghiệm và trình độ thực hiện nhiệm vụ quản lý của đội ngũ CBQL đã phát triển.

c. Vận dụng các phương pháp quản lý và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý

Qua phân tích ý kiến đánh giá, chúng tôi thấy rằng phương pháp quản lý được sử dụng thường xuyên là phương pháp tổ chức - hành chính là 70.0%, còn phương pháp kinh tế có 39.0% không thường xuyên sử dụng. Như vậy, trong các trường Đại học SPKT, việc giải quyết nhiệm vụ quản lý đã được thực hiện bằng tổng hợp các phương pháp quản lý. Khi giải quyết các nhiệm vụ quản lý muốn được kết quả nhanh chóng, các chủ thể thường dùng phương pháp hành chính - tổ chức. Ở các trường, điều kiện kinh tế không như các doanh nghiệp nên các nhà lãnh đạo ít dùng lợi ích kinh tế để khuyến khích mọi người. Nếu có sử dụng phương pháp này thì các chủ thể thường dùng kết hợp với phương pháp khác chiếm 68.8%.

Về vận dụng thành tựu của công nghệ thông tin trong quản lý được đánh giá là CBQL có khả năng ứng dụng phần mềm Microsoft Word và phần mềm Microsoft Excel dao động từ 75.0% đến 78.3%. Đa số CBQL không biết lập trình, không biết thiết kế phần mềm và các ứng dụng các phần mềm khác vào giải quyết hệ thống các nhiệm vụ quản lý. Tỷ số này dao động từ 78.3% đến 96.7%. Điều đó chứng tỏ rằng năng lực sử dụng tin học vào giải quyết nhiệm vụ quản lý của CBQL không cao. Tồn tại hiện tượng này có thể do các nguyên nhân như việc tự học để nâng cao trình độ về tin học không được chú ý, do quá bận với công việc chuyên môn hoặc do không có lớp bồi dưỡng về sử dụng phần mềm tin học vào thực tiễn nhiệm vụ quản lý cho đội ngũ CBQL.

d. Nhu cầu bồi dưỡng

Ý kiến đánh giá tập trung vào ba nội dung cần bồi dưỡng với mức độ ưu tiên cao nhất là tầm nhìn chiến lược của người quản lý 65.0 %, sự năng động, sáng tạo trong tư duy của người quản lý 68.3%, ý thức tự chủ, ý chí quyết đoán và tự chịu trách nhiệm là 62.7%. Qua phân tích số liệu này, chúng ta thấy rằng tính năng động, sáng tạo của CBQL cần được phát huy cao nhất. Thực tiễn hoạt động quản lý luôn đòi hỏi người CBQL phải biết thực hiện thao tác quản lý một cách năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm và tự chịu trách nhiệm trong hoạt

động của mình. Do vậy, thực tế quản lý luôn đòi hỏi chủ thể phải có tính năng động, sáng tạo. Để có tầm nhìn chiến lược đòi hỏi chủ thể quản lý phải biết đánh giá đúng xu thế phát triển, biết dự báo đúng tình hình vận động của đối tượng đòi hỏi trong nhân cách của CBQL phải có đầy đủ những phẩm chất và năng lực cần thiết.

e. Tham gia thực hiện các chức năng chỉ đạo cụ thể các hoạt động quản lý trong trường

Đội ngũ CBQL tham gia công tác đảng là 53.3%, công đoàn 26.7%, đoàn thanh niên là 5%. Như vậy, chúng ta thấy rằng phần lớn các CBQL đều trực tiếp tham gia chỉ đạo hoạt động của tất cả các tổ chức chính trị trong nhà trường. Điều đó thể uy tín, tinh thần trách nhiệm, sự nhiệt tình vì sự phát triển của nhà trường của đội ngũ cán bộ quản lý.

Qua ý điều tra kiến chung của CBQL ở các trường, chúng tôi thấy có 11.7 % lãnh đạo các hoạt động của nhà trường, 6.7% lãnh đạo công tác tổ chức, cán bộ 6,7% lãnh đạo công tác kế hoạch tài chính, 45% lãnh đạo công tác đào tạo và 23.3% lãnh đạo công tác nghiên cứu khoa học, 18.3% lãnh đạo công tác học sinh, sinh viên. Số còn lại là đều trực tiếp tham gia tư vấn cho việc quản lý các hoạt động trên. Trước khi giữ chức vụ chính quyền có tới 56,9% CBQL là những cán bộ giảng dạy lý thuyết, 43,1% dạy lý thuyết và thực hành. Điều này khẳng định rằng đội ngũ CBQL là những người có nhiều kinh nghiệm trong quản lý, có trình độ chuyên môn, có năng lực và phẩm chất, được mọi người tín nhiệm. Như vậy, hầu hết các công việc của CBQL đều liên quan trực tiếp đến chức năng chỉ đạo các mặt hoạt động cụ thể trong nhà trường. Điều đó biểu thị rõ tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tụy với công việc phải tiến hành, vai trò lãnh đạo của CBQL trong các trường Đại học SPKT.

Nhìn chung, đội ngũ CBQL ở các trường Đại học SPKT đều nêu cao tinh thần trách nhiệm, có động cơ phấn đấu vươn lên, biết chủ động xây dựng kế hoạch để phối hợp công tác nhằm hoàn thành tốt các nhiệm vụ của mình. Đội ngũ CBQL đều có trình độ nhất định về ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị, có hiểu biết về nghiệp vụ quản lý, có năng lực quản lý, có phong cách làm việc phù hợp với điều kiện thực tiễn. Tuy nhiên, thời gian đảm nhận chức vụ của một số CBQL còn ngắn. Phần lớn các CBQL hầu như chưa được đào tạo qua các lớp nghiệp vụ quản lý chính qui, dài hạn nên khi điều hành họ giải quyết các nhiệm vụ quản lý nhiều khi còn rập khuôn, cứng nhắc, chưa linh hoạt, có phần nào còn dựa vào kinh nghiệm. Một số CBQL vì cao tuổi nên việc tích cực học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ còn bị hạn chế. Nhìn chung, họ tỏ ra không hào hứng đối với việc tham gia những lớp tập huấn dài ngày dưới hình thức tập trung tại các học viện quản lý hành chính Nhà nước hoặc các trường, các học viện quản lý giáo dục.

3. Một số giải pháp

a. Tăng cường bồi dưỡng CBQL

Chất lượng cán bộ được xem là yếu tố quyết định sự thành công trong khi giải quyết nhiệm vụ đào tạo của nhà trường. Đội ngũ CBQL hiện nay phần lớn được bổ nhiệm từ giáo viên lý thuyết và giáo viên thực hành. Nhìn chung, đội ngũ này đã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn cao và có kinh nghiệm nghề nghiệp cũng như quản lý. Đội ngũ này đã thực sự là lực lượng nòng cốt, đi đầu trong công tác quản lý. Tuy nhiên, có nhiều yếu tố khách quan và chủ quan làm ảnh hưởng tới chất lượng của đội ngũ CBQL. Do vậy, lãnh đạo các trường cần tăng cường tổ chức bồi dưỡng về chuyên môn và nghiệp vụ quản lý cho CBQL, biết hoạch định kế hoạch chiến lược cho việc xây dựng đội ngũ CBQL.

Hiện tại, trong các nhà trường, nhìn chung vẫn còn tồn tại hiện tượng phổ biến là CBQL thiếu phương pháp quản lý hiện đại, cơ sở vật chất phần nào chưa đủ, nội dung của các tài liệu quản lý chưa phong phú, hấp dẫn. Do sự phát triển của khoa học quản lý mà có nhiều thông tin mới trong quản lý giáo dục. Trong thực tế, nhiều CBQL không biết áp dụng được các kiến thức đã học vào thực hiện nhiệm vụ quản lý thường ngày. Không những thế, các chương trình bồi dưỡng cần phải được xây dựng, tổ chức thực hiện nhiều hơn và tiến hành đưa phương thức quản lý bằng công nghệ tiên tiến để mọi người vận dụng. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn và nghiệp vụ quản lý cho CBQL cần phải được tổ chức sao cho phong phú, đa dạng. Không nên chỉ dùng hình thức tập trung đông người một lần dài hạn mà thiếu vắng những khoá bồi dưỡng ngắn ngày. Thời gian và địa điểm tổ chức những lớp bồi dưỡng CBQL cần được diễn ra sao cho hợp lý hơn. Không nên tổ chức bồi dưỡng ở những nơi quá xa đơn vị vì nếu làm như vậy, các trường đại học không đủ kinh phí để chi trả cho cán bộ tham gia tập huấn. Các Bộ - ngành- cơ quan chức năng cần có những quy định bắt buộc để CBQL được tham gia các khoá bồi dưỡng nhằm cập nhật kiến thức, kỹ năng và có chính sách động viên, khuyến khích họ tự học tập để nâng cao trình độ. Khi xây dựng chỉ tiêu bồi dưỡng đối với các đơn vị cần phải có sự phù hợp, không nên dàn trải. Đối với các cơ sở, cần có sự phối hợp, tạo ra những mối liên hệ tốt giữa nhà trường và nơi đào tạo, bồi dưỡng để tuyển chọn những cán bộ có năng lực, phẩm chất phù hợp tham gia các lớp bồi dưỡng cho đúng đối tượng. Cần tuyệt đối không để tồn tại hiện tượng như người nhàn rỗi không làm được việc thì cho đi học, người làm được việc thì khó có cơ hội được học. Đặc biệt, lãnh đạo các nhà trường cần chú ý cử CBQL đi học tập ở nước ngoài sao cho đúng người, đúng nội dung của từng khoá bồi dưỡng.

b. Tổ chức tuyển chọn, đề bạt cán bộ

Khi tiến hành đề bạt CBQL, người làm công tác tổ chức cần phải biết coi trọng phẩm chất và năng lực của đối tượng, không nên bị chi phối bởi vào các yếu tố khác. Có như vậy, chúng ta mới chọn được những cán bộ có đầy đủ phẩm chất và năng lực để bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo. Đội ngũ CBQL được tuyển chọn, bổ nhiệm phải là người có phẩm chất đạo đức, uy tín, hiểu biết sâu sắc về lĩnh vực chuyên môn do mình phụ trách, có kỹ năng, kinh nghiệm và năng lực quản lý. Cần chú ý bổ nhiệm những người có đủ tiêu chuẩn và đã được đào tạo về nghiệp vụ quản lý. Tránh tình trạng bổ nhiệm những cá nhân vào đội ngũ CBQL khi họ có đủ bằng cấp nhưng không có năng lực. Khi tiến hành đề bạt CBQL, chúng ta không nên quá thiên về bằng cấp chính trị hoặc về cơ cấu mà phải biết quan tâm đầy đủ đến tiêu chí đánh giá năng lực của cán bộ. Lãnh đạo các trường Đại học SPKT cần biết chỉ đạo một cách khoa học tiến trình xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, chú ý đầy đủ đến trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tầm nhìn chiến lược, năng lực lãnh đạo và tính chuyên nghiệp của CBQL. Xác định nội dung của việc tổ chức định kỳ đánh giá để bổ nhiệm hoặc miễn nhiệm CBQL, phải tiến hành cải cách thủ tục hành chính, xem xét lại phương thức bổ nhiệm CBQL sao cho khoa học.

c. Xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL trong giai đoạn hiện nay

Ở các trường Đại học SPKT trong giai đoạn hiện nay, việc xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL cần phải đảm bảo ba yêu cầu sau: 1) Cần chú ý đảm bảo đủ số lượng CBQL. Vấn đề này phải đảm bảo được tính cân đối của sự phát triển của nhà trường, và số lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy. 2) Đảm bảo về cơ cấu mà trong đó, cần chú ý đến sự cân đối về giới tính, lứa tuổi, trình độ của các loại hình chuyên môn ở các phòng khoa, bộ môn, trung tâm. 3) Đảm bảo được chất lượng CBQL. CBQL phải có được kiến thức vững vàng về chuyên môn và có nghiệp vụ sư phạm giỏi. Họ phải là những người quản lý giỏi, biết gương mẫu, hiểu được

quyền hạn, nhiệm vụ của mình trong tổ chức nhà trường, có tầm nhìn chiến lược, biết thực hiện hành động và quan hệ quản lý đúng đắn. Nhìn chung, ở đội ngũ CBQL phải có sự năng động đổi mới, đúng luật pháp khi điều hành, biết tiến hành tổ chức hoạt động sư phạm trong trường nhưng còn thiếu sự năng động, sáng tạo khi giải quyết các vấn đề kinh tế của giáo dục trước đòi hỏi của cuộc sống của nền kinh tế tri thức cũng như của sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Các chủ thể quản lý của nhà trường Đại học SPKT cần phải xây dựng định hướng chiến lược cho công tác tổ chức cán bộ, tiến hành quy hoạch CBQL cho mọi đơn vị đồng thời, cần tích cực triển khai đào tạo, bồi dưỡng về phẩm chất và năng lực cho đội ngũ CBQL theo quy hoạch. Tiến hành xây dựng hệ thống tiêu chuẩn dùng để kiểm định chất lượng đội ngũ CBQL. Hệ thống tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực quản lý này làm cơ sở cho việc tiến hành giám định chất lượng quản lý trong nhà trường và có chính sách hỗ trợ về vật chất, tinh thần cho CBQL một cách thoả đáng.

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Hữu Châu (Chủ biên) (2008), *Chất lượng giáo dục. Những vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Giáo dục.
2. Trần Khánh Đức (2002), *Sư phạm kỹ thuật*. Nhà xuất bản Giáo dục.
3. Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo (2006), *Quản lý giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
4. Trần Bá Hoàn (2006), *Vấn đề giáo viên, những nghiên cứu lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Sư phạm.
5. Chử Hồng Khởi (2006), *Con đường hiện đại hoá giáo dục*. NXB Giáo dục.