

Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp

Nguyễn Thị Thu Hương*

Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 30 tháng 3 năm 2012

Tóm tắt. Từ việc đánh giá thực trạng đội ngũ và công tác quản lý đội ngũ giảng viên trong trường đại học hiện nay, tác giả bài viết đã đề xuất những giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học hiện nay ở nước ta.

1. Thực trạng đội ngũ và công tác quản lý đội ngũ giảng viên trong trường đại học hiện nay

1.1. Thực trạng đội ngũ giảng viên trong trường đại học

Sau hai mươi năm đổi mới và 5 năm thực hiện “Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010”, giáo dục đại học nước ta đã phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng hóa về loại hình và các hình thức đào tạo, bước đầu điều chỉnh cơ cấu hệ thống, cải tiến chương trình, quy trình đào tạo và huy động được nhiều nguồn lực xã hội. Chất lượng giáo dục đại học ở một số ngành, lĩnh vực, cơ sở giáo dục đại học có những chuyên biến tích cực, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đội ngũ giảng viên có trình độ đại học và trên đại học mà tuyệt đại đa số được đào tạo tại các cơ sở giáo dục trong nước đã góp phần quan trọng vào công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước.

Tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được những đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, nhu cầu học tập của nhân dân và yêu cầu hội

nhập quốc tế trong giai đoạn mới. Đội ngũ cán bộ, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục còn nhiều hạn chế [1]. Chính vì vậy mà việc xây dựng đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ cấp thiết cần được tập trung giải quyết.

* Về số lượng giảng viên [2]:

Tính đến năm học 2009-2010, theo báo cáo của Vụ Giáo dục đại học, tổng số giảng viên (GV) cơ hữu của tất cả các trường đại học, cao đẳng trong cả nước là 61.190 người. Nếu chỉ xét về số lượng thuần túy thì con số này đã tăng hơn 5.000 người so với năm học 2007-2008. Nhưng nếu xét về chất lượng, đội ngũ GV đại học, cao đẳng giảm đáng kể. Số GV có trình độ tiến sỹ trong các trường đại học, cao đẳng hiện chiếm 13,86%, giảm so với tỷ lệ 14,33% của năm học 2007-2008. Hiện cả nước chỉ có 6.217 GV đại học, cao đẳng có trình độ tiến sỹ. Cả nước có 376 trường đại học, cao đẳng nhưng số giảng viên có chức danh Giáo sư (GS) chỉ là 320 người, lực lượng kế cận là các Phó Giáo sư cũng chưa đầy 2.000 giảng viên. Trong khi đó, số lượng sinh viên (SV) cả nước hiện nay là 1,7 triệu SV, như vậy, số SV trên một GV (SV/GV) trung bình là 28.

* ĐT: 84-976126688.

E-mail: huongthaibinh76@gmail.com

Sau hơn 20 năm đổi mới, đội ngũ CBVC nói chung và đội ngũ GV trong trường Đại học đã có sự phát triển lớn mạnh cả về số lượng, chất lượng. Tuy nhiên bên cạnh đó cũng còn nhiều hạn chế nhất định đang làm cho những kết quả đạt được chưa đúng với mục tiêu, nhiệm vụ đề ra. Nhìn lại kết quả xây dựng đội ngũ GV mà đặc biệt là đội ngũ GV trong trường đại học được thể hiện qua những mặt sau:

** Ưu điểm:*

- Những đóng góp của nền giáo dục đại học: đã cung cấp hàng triệu nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học, hàng vạn lao động có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ cho đất nước. Đây là lực lượng chủ lực, nòng cốt của quá trình CNH, HĐH đất nước, của phát triển đất nước trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế. Hệ thống cơ sở đào tạo đại học đã phủ gần kín cả nước (62/63 tỉnh, thành phố đã có đại học hoặc cao đẳng). Đầu tư của nhà nước cho giáo dục đại học tăng nhanh, cơ chế tài chính cho giáo dục đại học đã bắt đầu được đổi mới. Cơ chế giám sát chất lượng giáo dục được thực hiện. Quan hệ quốc tế phát triển tương đối nhanh cả cấp quốc gia và cấp trường.

- Đội ngũ GV trong trường Đại học ngày một nâng cao cả về số lượng và năng lực chuyên môn. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn từng bước được nâng cao về mọi mặt, góp phần tích cực vào thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước trong giai đoạn vừa qua.

- Bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức của người GV ngày càng vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng, bên cạnh đó là lực lượng GV trẻ, là những người có hoài bão, ước mơ, nhiệt huyết.

- Trình độ ngoại ngữ, tin học lý luận chính trị không ngừng được bồi dưỡng nâng cao.

- Các quan điểm chính sách: công tác xây dựng đội ngũ GV trong 20 năm đổi mới đã có những chuyển biến quan trọng về nhận thức, quan điểm tư tưởng, được thể hiện trong cơ chế, chính sách, pháp luật từ khâu tuyển dụng, đào tạo và quản lý, từng bước đã đáp

ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

** Hạn chế:*

- Số lượng, cơ cấu đội ngũ GV chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài; tình trạng hẫng hụt giữa các thế hệ GV trong mỗi cơ quan, đơn vị còn phổ biến; thiếu đội ngũ cán bộ, nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao. Theo các số liệu thống kê đến năm học 2009-2010 cho thấy cả nước ta chỉ có khoảng 61.000 giảng viên/1,7 triệu SV. Như vậy, số sinh viên trên một giảng viên trung bình là 28. Đối chiếu với tỉ lệ SV/GV với một số trường và trung bình của thế giới thấy rằng: ngoại trừ những trường đại học hàng đầu thế giới như Đại học Harvard có tỉ số SV/GS là 3,5 và tỉ số SV/GV là 23/2, các nước có nền giáo dục đại học tiên tiến nói chung có tỷ lệ SV/GV nằm trong khoảng 15 - 20. Với con số trung bình 28 SV/1GV thì hiện nay ngành giáo dục đại học nước ta thiếu khoảng 40.000 đến 50.000 giảng viên.

- Chất lượng đội ngũ CBGV trong trường đại học nước ta hiện nay còn yếu, chưa thực sự tương xứng với đòi hỏi phát triển của đất nước, xã hội và xu thế hội nhập. Một thước đo đơn giản chất lượng giảng viên một trường đại học là cơ cấu thành phần giảng viên, cụ thể là số lượng tiến sĩ (TS), hay ở tỉ lệ TS/GV. Tỉ lệ này các trường Đại học nước ta chỉ mới đạt con số 12,43 %, trong khi đó ở các trường đại học trung bình ở phương Tây là khoảng 70%. Với sự so sánh này, chất lượng lực lượng giảng viên đại học Việt Nam rõ ràng còn rất thấp. Mặt khác thành tích nghiên cứu khoa học của CBVC còn ít. Ví dụ số lượng bài báo công bố trên tạp chí chuyên ngành quốc tế chưa nhiều.

- Đầu tư nhà nước và xã hội cho giáo dục nhiều nhưng dàn trải thiếu trọng tâm, mục dù Việt Nam là nước có tỷ lệ chi cho giáo dục cao nhất thế giới, Trong vòng 12 năm qua (từ 1998 - 2010), Nhà nước tăng dần đầu tư giáo dục và đào tạo từ mức hơn 13% lên 20% tổng chi ngân sách nhà nước. Nhưng nhìn vào cơ sở vật chất phục vụ cho giáo dục còn rất thiếu và lạc hậu, đặc biệt là đầu tư trang thiết bị, xây dựng

đầu tư cơ sở thực hành, thí nghiệm cho SV còn rất hạn chế nên sinh viên tốt nghiệp ra trường rất khó để thực hiện ngay những công việc thuộc chuyên môn đã được đào tạo vì họ còn thiếu kỹ năng thực hành.

- Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của một bộ phận GV còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới; tinh thần phục vụ, nhiệt huyết chưa cao.

- Cơ chế quản lý giáo dục còn nhiều hạn chế. Việc quản lý nhà nước về giáo dục đại học còn bất cập, cơ chế quản lý, sử dụng, chế độ chính sách đối với GV trong trường đại học còn bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ GV đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác.

1.2. Về công tác quản lý giảng viên

Theo dự báo, đến năm 2020 dân số nước ta khoảng 100 triệu người với khoảng 23,5 triệu HS và 4,5 triệu SV. Việc tăng tự nhiên quy mô HSSV hàng năm; việc giảm tỷ lệ HSSV/lớp, tỷ lệ sinh viên/giảng viên đòi hỏi quy mô đội ngũ phải tăng trung bình 5%/năm, đến năm 2020 cần có 1,25 triệu nhà giáo; trong đó số GV phải tăng gấp 4 lần hiện nay với ít nhất 25% có trình độ TS (riêng các trường đại học, cao đẳng sư phạm yêu cầu 100% giảng viên có trình độ TS) [3]. Trong thời gian qua, công tác quản lý GV trong trường đại học đã đạt được những thành công nhất định, bước đầu đã mang lại hiệu quả nhất định cho sự phát triển của nền giáo dục đại học, cụ thể:

- Dưới góc độ quản lý Nhà nước:

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật khá đầy đủ về lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Các văn bản quy phạm pháp luật bước đầu đã đáp ứng và tạo nền tảng pháp lý đẩy mạnh hoạt động quản lý nhà nước trong giáo dục đại học mang lại hiệu quả, tạo tiền đề cho sự phát triển của nền giáo dục đại học.

Công tác chỉ đạo của Bộ GD & ĐT, công tác quản lý của các đơn vị trực thuộc đã có

những bước đổi mới quan trọng. Cơ quan Bộ thực hiện tốt nguyên tắc tập trung, dân chủ, tạo sự đoàn kết, nhất trí, phát huy cao độ sức mạnh trí tuệ tập thể.

- Dưới góc độ các trường đại học:

Đã nghiêm túc tổ chức thực hiện đúng và đầy đủ theo các văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước, tuân thủ chặt chẽ và bám sát sự chỉ đạo của các cơ quan nhà nước cấp trên trong việc đẩy mạnh công tác quản lý GV.

Tập trung đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo; tích cực đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu KHCN trong nhà trường. Kết quả các đề tài nghiên cứu hướng tới những sản phẩm KHCN có tầm ảnh hưởng, có giá trị khoa học cao. Các trường đại học đã từng bước nâng cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả của công tác quản lý, hành chính và tài chính trong nhà trường, xây dựng được một môi trường đào tạo và nghiên cứu công nghệ giàu tính nhân văn. Đồng thời tăng cường các quan hệ hợp tác trường - viện - doanh nghiệp cả ở trong nước và ở ngoài nước.

Tuy nhiên, trong công tác quản lý GV trong trường đại học vẫn còn những hạn chế, chưa ngang tầm với đòi hỏi cần phải đóng góp cho sự phát triển của nền giáo dục, của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Cụ thể:

- Hiệu quả hoạt động thực hiện các nhiệm vụ cũng như chất lượng và kết quả giảng dạy còn hạn chế.

- Trách nhiệm công tác, lề lối làm việc của đội ngũ GV về cơ bản vẫn còn chậm đổi mới.

- Đạo đức nghề nghiệp, văn hóa giao tiếp khi thực hiện nhiệm vụ, thái độ ứng xử của một bộ phận GV còn chưa đạt yêu cầu. Một bộ phận GV bị sa sút về đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm kém.

- Công tác quy hoạch, kế hoạch xây dựng đội ngũ GV chưa được quan tâm đúng mức nên việc bố trí, sử dụng viên chức vẫn theo tình huống, bị động, tình trạng hụt hẫng giữa các thế hệ GV trong mỗi đơn vị sự nghiệp đang và sẽ diễn ra trong thời gian tới.

- Hình thức và nội dung thi tuyển, thi nâng ngạch GV, cách thức đánh giá GV, các quy định về quyền và nghĩa vụ của GV... giống như đối với cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước là chưa phù hợp với tính chất và đặc điểm của đội ngũ GV và điều này sẽ dẫn đến tình trạng “hành chính hóa” tổ chức và hoạt động của các trường Đại học.

Từ thực trạng trên đòi hỏi nền giáo dục cần có những giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa việc xây dựng đội ngũ GV trong trường đại học cả về số lượng, chất lượng, phẩm chất đạo đức và bản lĩnh chính trị cũng như về cơ chế pháp lý điều chỉnh.

2. Những giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học hiện nay

2.1. Giải pháp về pháp lý

Để bảo đảm thắng lợi cho sự nghiệp chấn hưng nền giáo dục, góp phần đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng, việc xây dựng, phát triển đội ngũ CBVC trong trường đại học cần được thực hiện trên nền tảng pháp lý vững chắc, đó là các văn bản pháp luật có giá trị pháp lý cao:

- Thực hiện việc “*luật hóa*” các quan điểm, chủ trương của Đảng về việc xây dựng và phát triển đội ngũ CBVC trong trường đại học - nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Cụ thể là:

+ Tôn vinh nhà giáo và nghề dạy học, nâng cao vị trí xã hội của nhà giáo.

+ Đào tạo đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, xây dựng các trường sư phạm để bảo đảm đủ số lượng nhà giáo ở mọi cấp học, trình độ đào tạo, các đối tượng đặc biệt trong xã hội.

+ Bồi dưỡng phẩm chất, năng lực, chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

+ Chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

+ Quản lý, sử dụng đãi ngộ đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

- “*Luật hóa*” một số quy định đang được điều chỉnh bởi các văn bản quy phạm pháp luật:

+ Về đối tượng điều chỉnh:

- Cần xác định rõ các khái niệm cơ bản: “*nhà giáo*”, “*giáo viên*”, “*giảng viên*”; “*giáo viên dạy nghề*”, “*cán bộ quản lý giáo dục*”;... Khi có quy định thống nhất sẽ xác định đúng đối tượng điều chỉnh trong quá trình thực hiện các chế độ, chính sách có liên quan.

Hạng chức danh nghề nghiệp thể hiện trình độ và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức trong từng lĩnh vực nghề nghiệp, do vậy cần có cơ chế xác định thích hợp để bảo đảm mặt bằng chung đối với những người hoạt động trong lĩnh vực đó (kể cả trong các đơn vị sự nghiệp công lập lẫn khu vực tư nhân).

Khác với cán bộ, công chức, đối với viên chức có lẽ không cần phân loại quá rõ là ở Trung ương hay địa phương, mà chủ yếu chỉ nên phân loại về trình độ chuyên môn, chất lượng phục vụ.

- Các chế độ chính sách đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục cần được luật hoá để bảo đảm giá trị pháp lý và hiệu lực thi hành cao, bảo đảm điều chỉnh công bằng đối với tất cả đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở trường công lập và trường ngoài công lập; v.v...

2.2. Giải pháp hoàn thiện chế định quyền và nghĩa vụ của giảng viên trong trường đại học

- Cần giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp; hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ của viên chức theo hướng mở, liên thông với khu vực ngoài công lập; mở rộng quyền hợp tác quốc tế và giao lưu trao đổi kinh nghiệm trong hoạt động nghề nghiệp.

- Thiết lập hệ thống các quyền và nghĩa vụ của viên chức với tư cách là những người được Nhà nước giao quyền phục vụ, cung cấp các sản phẩm, nhu cầu cơ bản thiết yếu cho người dân.

- Cần quy định các quyền của viên chức theo hướng mở hơn so với cán bộ, công chức,

tạo điều kiện để viên chức có thể phát huy tài năng, sức sáng tạo, khả năng cống hiến trong điều kiện cơ chế thị trường hiện nay. Đó là quyền góp vốn, tham gia thành lập (nhưng không được trực tiếp tham gia điều hành) các loại hình doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp tư; quyền làm việc ngoài thời gian quy định; quyền được ký hợp đồng vụ, việc với các cơ quan, tổ chức khác mà pháp luật không cấm.

- Cần xây dựng theo hướng đề cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý. Tăng cơ chế kiểm tra, giám sát hữu hiệu việc thực hiện nhằm bảo đảm dân chủ, khách quan, đồng thời thể hiện sự công khai, minh bạch của quá trình ra quyết định.

- Về quyền và nghĩa vụ, đạo đức, văn hoá giao tiếp, những việc không được làm thì đối với viên chức nói chung không khác nhiều so với những quy định đối với cán bộ, công chức.

2.3. Giải pháp thu hút, tạo nguồn giảng viên trong trường đại học

Cần kết hợp việc tạo nguồn GV trong trường đại học và việc thu hút GV có trình độ cao trong trường đại học:

- Cần chú ý các quy luật của nền kinh tế thị trường, bảo đảm được tính cạnh tranh để nâng cao chất lượng phục vụ người dân trong các lĩnh vực sự nghiệp.

- Bổ sung và thu hút những công dân ưu tú ngoài xã hội vào đội ngũ viên chức thông qua các biện pháp thu hút, tạo nguồn nhân lực viên chức. Chú trọng bồi dưỡng và đào tạo nâng cao năng lực, trình độ và kỹ năng cho đội ngũ GV.

2.4. Giải pháp tuyển chọn giảng viên trong trường đại học

- Đổi mới phương thức quản lý viên chức theo chỉ tiêu biên chế sang xác định số lượng các vị trí việc làm trong từng đơn vị sự nghiệp. Xây dựng các vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp với số lượng cụ thể thay thế cho việc

giao và phân bổ chỉ tiêu biên chế như hiện nay. Hợp đồng làm việc phải trở thành một chế định của pháp luật về viên chức, thể hiện một trong những nguyên tắc quan trọng nhất là bình đẳng, tự do ý chí giữa các bên trong giao kết và thực hiện hợp đồng.

- Tuyển chọn phải khách quan, công bằng và khoa học dùng các vị trí việc làm cần tuyển người; đa dạng hóa chế độ tuyển dụng GV trong trường đại học theo hướng mở trên cơ sở hợp đồng làm việc, hợp đồng vụ việc, xác định luật điều chỉnh, cơ quan tài phán và những cơ chế giải quyết tranh chấp đối với loại hợp đồng này.

- Tiếp tục quy định việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, từ chức viên chức lãnh đạo, quản lý trên cơ sở quan điểm và chủ trương của Đảng và Nhà nước.

2.5. Giải pháp về chính sách đãi ngộ giảng viên trong trường đại học

Xây dựng chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nhân tài về công tác tại các trường đại học trên cơ sở:

- Xây dựng và thực hiện: các chính sách, chế độ trong tuyển dụng; môi trường công tác và các điều kiện bảo đảm chất lượng, hiệu quả làm việc của đội ngũ GV và cán bộ quản lý giáo dục (nhất là đối với các chức danh giáo sư, phó giáo sư, chuyên gia, giáo viên/giảng viên cao cấp/có học vị TS...); chế độ tiền lương và thang, bảng lương của giảng viên,...

- Bên cạnh đó GV được bảo đảm quyền học tập, nghiên cứu khoa học, tham gia các hoạt động kinh tế, xã hội; được hưởng chính sách ưu đãi về nhà ở, phương tiện đi lại, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật và các chế độ đãi ngộ khác. Đồng thời xây dựng các quy định về khen thưởng, xử lý vi phạm, khiếu tố và giải quyết khiếu tố liên quan đến đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục cần phải đảm bảo sự công bằng, minh bạch.

2.6. Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trong trường đại học

Đào tạo, bồi dưỡng GV trong trường đại học là quá trình tổ chức những cơ hội học tập cho GV nhằm trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc để họ thực hiện công việc được giao tốt hơn, hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu của người học, cụ thể là:

- Chuyển từ đào tạo theo “*cung*” (đào tạo những gì cơ sở đào tạo có, giảng viên có) sang đào tạo theo “*cầu*” (đào tạo theo nhu cầu của khách hàng).

- Củng cố hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo chuyển sang chế độ hoạt động cung cấp dịch vụ, xây dựng quan hệ cung cầu giữa cơ sở đào tạo với đơn vị quản lý, sử dụng cán bộ, viên chức, tạo cơ chế mở, cạnh tranh trong việc cung cấp dịch vụ đào tạo.

- Thống nhất quản lý nhà nước về CBVC và về đào tạo, bồi dưỡng.

- Xã hội hóa việc đào tạo, bồi dưỡng CBVC.

- Đối với cán bộ lãnh đạo các trường đại học, cần có một kênh riêng để đào tạo, bồi dưỡng.

- Phát triển đội ngũ GV đủ về số lượng, có bề dày kinh nghiệm quản lý và công tác thực tiễn và có nghiệp vụ sư phạm.

2.7. Giải pháp về công tác kiểm tra, nhận xét, đánh giá đối với giảng viên trong trường đại học

Cần phân biệt hai loại đánh giá viên chức sau:

- *Một là*, đánh giá thực hiện công việc của viên chức trong một thời gian nhất định. Việc đánh giá này chỉ tập trung vào đánh giá theo các tiêu chí thực hiện công việc như kết quả thực hiện, thời gian thực hiện, chi phí hiệu quả, khả năng phối hợp trong triển khai công việc, thái độ chuyên cần. Lãnh đạo đánh giá hàng năm về kết quả thực hiện công việc của viên chức.

- *Hai là*, đánh giá viên chức theo yêu cầu của luân chuyển, đề bạt, thuyên chuyển... Việc đánh giá này ngoài phần đánh giá kết quả thực

hiện công việc, còn tập trung vào các tiêu chí đánh giá khác như: đạo đức nghề nghiệp, tinh thần phục vụ...

Đổi mới công tác đánh giá viên chức gắn với kết quả, thời gian, tiến độ hoàn thành công việc để phân biệt người làm việc tốt với người làm việc chưa tốt. Giống như công chức, viên chức nếu có 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì giải quyết cho chấm dứt hợp đồng làm việc và thực hiện chế độ thôi việc.

Yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân và đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động sự nghiệp đòi hỏi phải xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức nói chung, xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức trong trường đại học nước ta hiện nay nói riêng. Cần xây dựng, phát triển đội ngũ CBVC trong trường đại học vừa có đạo đức nghề nghiệp, vừa có trình độ, năng lực phục vụ nhân dân. Mục tiêu cần đạt được là: nâng cao chất lượng phục vụ người dân và cộng đồng của các trường đại học, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, tăng trưởng kinh tế đi đôi với phát triển xã hội, bảo đảm các phúc lợi cơ bản cho người dân, đặc biệt là góp phần thực hiện xã hội hóa các hoạt động thiết yếu và hiện nay nhà nước đang nắm giữ để chuyển sang cho khu vực dịch vụ công; đồng thời, tạo cơ sở pháp lý có giá trị cao nhằm xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ, viên chức trong trường đại học có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người dân và cộng đồng [4]; phát huy tính năng động, sáng tạo và tài năng của viên chức; đổi mới và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về CBVC trong trường đại học, thúc đẩy phát triển khu vực sự nghiệp; xây dựng cơ chế quản lý viên chức theo vị trí việc làm; xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu các trường đại học trong quản lý đội ngũ CBVC trực thuộc đơn vị sự nghiệp này. Điều này góp phần thực hiện cải cách khu vực dịch vụ công phù hợp và đồng bộ với xu hướng chuyển đổi sang nền hành chính phục vụ, với cơ chế thị trường, với tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban soạn thảo Luật viên chức - Bộ Nội vụ (2010), *Báo cáo về thể chế quản lý viên chức và đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập từ năm 1998 đến nay*, Hà Nội.
- [2] Vụ Giáo dục Đại học - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), "Báo cáo tổng kết giai đoạn", *Hội nghị tổng kết năm học và triển khai nhiệm vụ năm học mới* khối các trường đại học, cao đẳng, do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức ngày 25/8, Hà Nội.
- [3] Nguyễn Hải Thập, *Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng Luật Viên chức*, Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục - Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội, 2009.
- [4] Phạm Hồng Thái, *Công vụ, công chức nhà nước*, NXB Tư pháp, Hà Nội, 2004.

Develop teaching staff in universities - Situations and solutions

Nguyen Thi Thu Huong

Hanoi University of Industry, TuLiem' district, Hanoi, Vietnam

From the evaluation of teaching staff as well as the management of teaching staff in Vietnames universities, the author has proposed some solutions to develop the teaching staff in Vietnames universities.