

Đội ngũ cán bộ trẻ (CBT) của Trường ĐHKHXH&NV chiếm 45,5% tổng số cán bộ giảng dạy toàn trường. Với tỷ lệ này, Trường ĐHKHXH&NV là một trong những đơn vị đi đầu trong ĐHQGHN trong việc trẻ hóa đội ngũ cán bộ. Đây là một lợi thế nhưng cũng là thách thức cho công tác tổ chức cán bộ của Trường hiện nay. ThS. Ngô Thị Kiều Oanh, Phó Trưởng phòng Tổ chức - Cán bộ, Trường ĐHKHXH&NV đã trao đổi với phóng viên xung quanh vấn đề này.



ĐẦU TƯ TOÀN DIỆN CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRẺ

Bà cho biết đôi nét về tình hình đội ngũ CBT của Trường ĐHKHXH&NV?

ĐHQGHN nói chung và Trường ĐHKHXH&NV nói riêng quy định CBT là những người từ 35 tuổi trở xuống. Xét trên tiêu chí ấy thì Trường ĐHKHXH&NV có 224 CBT trong tổng số 485 CBVC, trong đó có 155 giảng viên. Trong số 155 giảng viên trẻ có 11 tiến sĩ, 96 thạc sĩ, 78 người đang học NCS và 25 người là học viên cao học, không có trường hợp nào chỉ là cử nhân. Khả năng sử dụng ngoại ngữ và tin học của đội ngũ giảng viên trẻ tương đối tốt. Có 50/155 giảng viên trẻ là Đảng viên ĐCSVN. Giảng viên nữ chiếm 67,7%, giảng viên nam chiếm 32,3%. Tỷ lệ giảng viên trẻ giữ chức vụ từ Phó Chủ nhiệm Bộ môn trở lên là 17,4%.

Nhà trường nhìn nhận thế nào về vai trò và lợi thế của đội ngũ CBT?

Đội ngũ CBT của Trường ĐHKHXH&NV chiếm gần 50% số giảng viên toàn trường. Đội ngũ này luôn đóng một vai trò rất quan trọng trong mọi lĩnh vực hoạt động của Nhà trường. Duy trì được tính kế thừa và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học đầu đàn từ đội ngũ CBT là nhiệm vụ chiến lược của Trường ĐHKHXH&NV, đặc biệt trong bối cảnh Nhà trường đang kiên trì đi theo lộ trình phát triển trở thành trường đại học đẳng cấp quốc tế trong thập kỷ tới.

Bức tranh tổng quan về đội ngũ CBT của Trường ĐHKHXH&NV cho thấy tỉ lệ CBT cao và có trình độ khá tốt. Đây là nguồn nhân lực mạnh và tiềm năng đảm bảo tương lai phát triển tốt của Nhà trường. Bên cạnh đó, họ rất năng động, sáng tạo cao, ham học hỏi, là nhân tố thúc đẩy cái mới, tạo không khí và phong cách làm việc hiện đại trong Nhà trường. Do đặc thù là trường khoa học cơ bản, nguồn tuyển CBT hầu hết là sinh viên giỏi của Trường được giữ lại, có quá trình học tập tại trường, Nhà trường biết rõ năng lực, sở trường của từng người nên thuận tiện trong quá trình định hướng phát triển. Thực tế nhiều năm qua cho thấy, đội ngũ CBT thường tham gia rất hiệu quả vào những hoạt động mang tính đổi mới của Trường ở nhiều lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu, hợp tác quốc tế...

Theo số liệu, có 7% CBT có học vị TS, 17,4% giữ chức vụ lãnh đạo quản lý từ Phó chủ nhiệm Bộ môn trở lên, bà đánh giá thế nào về con số này?

Con số 7% CBT có học vị tiến sĩ là chưa nhiều so với yêu cầu, song cũng không phải là nhỏ so với đặc thù các ngành KHXH&NV. Cần phải chú ý thêm rằng có 78 (trên 50,32%) cán bộ đang theo học NCS và sẽ đạt chuẩn tiến sĩ trong một thời gian không xa. Và số còn lại vẫn đang trong quá trình nâng cao trình độ chuyên môn theo lộ trình và yêu cầu mà Nhà trường đề ra. Nhà trường

● HÀ LÊ (thực hiện)

vẫn đang và sẽ tiếp tục tìm những giải pháp khác nhau, vừa động viên khuyến khích kết hợp với việc quy trách nhiệm, nhằm gia tăng tỷ lệ tiến sĩ trong giảng viên trẻ.

Con số 17,4% CBT giữ chức vụ quản lý các cấp, nói lên hai ý nghĩa: Một là, sự tin tưởng, sẵn sàng giao nhiệm vụ của Nhà trường đối với đội ngũ CBT trên cơ sở thấy được những lợi thế và năng lực của họ. Nhà trường đã và đang chủ trương trẻ hoá đội ngũ cán bộ nói chung và nhất là trẻ hoá đội ngũ CBLĐQL. Đặc biệt, công việc này trong nhiệm kỳ 2009 – 2014 được coi là hoạt động mang tính đột phá. Hai là sự nỗ lực, phấn đấu và khẳng định chính mình của đội ngũ CBT. Cần phải nói thêm rằng, để bổ nhiệm vào mỗi vị trí lãnh đạo quản lý, nhất là lãnh đạo quản lý chuyên môn trong môi trường GDDH thì một trong những tiêu chí phải đạt được là học vị. Mỗi vị trí khác nhau sẽ quy định phải đạt được học vị tương ứng. Trong thời gian tới, khi tỉ lệ CBT đạt học vị tiến sĩ tăng lên thì số CBT được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý, lãnh đạo sẽ không chỉ dừng ở con số 17,4%.

Đối với cán bộ trẻ, có 2 yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng tới họ là thu nhập và các điều kiện phát triển năng lực chuyên môn và khả năng sáng tạo, Nhà trường quan tâm những vấn đề trên như thế nào?

Có thể nói rằng từ trước đến nay, mọi chủ trương, chiến lược phát triển tầm vĩ mô cho

đến các quy định ban hành xuống các cấp của Trường ĐHKHXH&NV đều luôn hướng đến trước hết là quyền lợi của đội ngũ CBT trong học tập và công tác, tất nhiên là trong khuôn khổ các quy định của Nhà nước và trong phạm vi điều kiện riêng của Trường. Nhà trường đã ban hành nhiều quy định riêng đối với đối tượng này, đồng thời thường xuyên điều chỉnh kịp thời các chế độ chính sách cho phù hợp. Chẳng hạn, việc điều chỉnh Quy chế chi tiêu nội bộ hàng năm đều hướng vào việc ưu tiên cho cán bộ trẻ. Nhà trường hỗ trợ khen thưởng, giảm học phí cho những học viên cao học và NCS là cán bộ của Trường hoàn thành đúng hạn và có kết quả tốt khóa học; hỗ trợ tiền học và lệ phí dự thi các khóa học IELTS và TOELF để nâng cao trình độ ngoại ngữ cho CBT; khen thưởng CBT có bài báo khoa học đăng trên tạp chí quốc tế hoặc hỗ trợ tham gia các hội thảo khoa học quốc tế, chế độ nâng bậc lương trước thời hạn...

Việc tạo điều kiện phát triển năng lực chuyên môn và kĩ năng nghề nghiệp được Nhà trường ưu tiên số một. Từ 35 tuổi trở xuống, đối với giảng viên trẻ, chính là quãng thời gian tích lũy kiến thức, chạy đà, tạo sức bật cho sự nghiệp. Giảng viên nào càng chuẩn bị kỹ trong giai đoạn này thì sẽ càng tiến xa trong sự nghiệp. Và để hỗ trợ giai đoạn phát triển này, nhà trường phân công cán bộ có kinh nghiệm hướng dẫn các GV trẻ trong thời gian tập sự cũng như hướng nghiên cứu lâu dài, hạn chế tối đa tham gia các công việc ngoài chuyên môn; được tạo điều kiện tham gia, “nhúng” mình vào môi trường học thuật của một cơ sở đào tạo hàng đầu; được trao đổi học hỏi kinh nghiệm từ những GV đi trước, những nhà khoa học hàng đầu; được cử đi học, trao đổi tại nhiều cơ sở đào tạo, nghiên cứu lớn trong và ngoài nước... Cùng với sự trưởng thành về cả chuyên môn, kinh nghiệm và uy tín, CBT sẽ ngày càng có cơ hội nhiều hơn để gia tăng thu nhập cho bản thân bằng chính năng lực đã được bồi đắp, rèn giũa của mình. Và nhìn ở góc độ tích cực, đây là một sự gia tăng có tính bền vững.

Song song với việc tạo điều kiện, về phía cán bộ trẻ, Nhà trường đặt ra cho họ những yêu cầu gì?

Đương nhiên việc tạo điều kiện phải đi kèm với yêu cầu tương xứng. Cán bộ trẻ phải không ngừng rèn luyện về mọi mặt và

hoàn thành tốt những nhiệm vụ được giao. Ngoài các tiêu chuẩn quy định trong Điều lệ trường đại học, ĐHQGHN còn quy định chuẩn trình độ của GV thuộc ĐHQGHN là tiến sĩ. Nên đối với giảng viên trẻ, nhiệm vụ trước tiên là phải hoàn thành lộ trình học tập, nâng cao trình độ để có học vị tiến sĩ trong thời gian quy định.

Chiến lược phát triển Trường ĐHKHXH&NV đến năm 2015 và tầm nhìn 2020 đề ra là phấn đấu xây dựng đội ngũ CBVC đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ; đội ngũ cán bộ khoa học đầu ngành đủ mạnh, đáp ứng yêu cầu đào tạo và nghiên cứu khoa học đạt trình độ quốc tế. Đối với giảng viên



đạt chuẩn cần phải có: 1) Trình độ chuyên môn là tiến sĩ; 2) Sử dụng tốt ít nhất một ngoại ngữ phù hợp; 3) Vận dụng được phương pháp tiên tiến trong giảng dạy và nghiên cứu. Kể từ năm 2015, nhà trường chỉ tổ chức tuyển dụng để bổ nhiệm ngạch giảng viên cho các ứng viên có học vị tiến sĩ. Như vậy, có thể thấy là để trở thành giảng viên của Trường, CBT phải nghiêm túc và nỗ lực để đạt được những chuẩn trên.

Để phát triển đội ngũ cán bộ trẻ đạt chuẩn trong điều kiện của Trường ĐHKHXH&NV hiện nay, theo bà giải pháp nào là quan trọng nhất?

Muốn phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy trẻ một cách toàn diện thì phải kết hợp một cách đồng bộ và hài hòa giữa các giải pháp với nhau, gắn với các công tác quy hoạch; sử dụng; đào tạo bồi dưỡng; đánh giá đội ngũ và tạo điều kiện môi trường cho đội ngũ phát triển. Nhưng trước hết phải thống nhất và đồng thuận quan điểm từ các cấp

lãnh đạo Trường, Khoa, Bộ môn để dành nhiều ưu tiên, đầu tư toàn diện cho đội ngũ CBT. Hai là bên cạnh chế độ chính sách, hỗ trợ về vật chất, thời gian, điều kiện làm việc, ưu tiên CBT học tập nâng cao trình độ thì cũng cần có quy định bắt buộc cán bộ giảng dạy hoàn thành đạt chuẩn về học vị theo đúng tiến độ, được ghi rõ trong hợp đồng lao động, có báo cáo đánh giá kết quả thực hiện hàng năm. CBT nếu không đạt chuẩn học vị theo quy định sẽ xem xét chấm dứt HĐ và hồi hoàn kinh phí Nhà trường đã cấp. Ba là trên cơ sở đối chiếu yêu cầu chuẩn của một CB giảng dạy với nhu cầu đào tạo của từng cá nhân để phân loại nhu cầu đào tạo bồi dưỡng, từ đó xây dựng kế hoạch đào

tạo bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm đối tượng cụ thể, trong từng giai đoạn cụ thể. Bốn là cần tăng cường vai trò kiểm tra, giám sát từ cấp bộ môn, khoa, trường về quá trình học tập và công tác của CBT; thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo tiến độ thực hiện việc đào tạo nâng cao trình độ hàng năm. Năm là thực hiện nghiêm túc việc phân công cán bộ trực tiếp giúp đỡ CBT trong lộ trình thực hiện công việc. Cuối cùng, công tác quy hoạch, tạo nguồn CBT từ sinh viên giỏi cần phải được quan tâm nhiều hơn với sự chủ động hơn từ phía bộ môn. Trên thực tế, với số lượng cán bộ trẻ đồng như vậy thì Nhà trường đã có rất nhiều cố gắng với nhiều giải pháp triển khai mới có thể từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ CBT và đảm bảo điều kiện sống của họ ngày một tốt hơn.

Xin cảm ơn bà!