

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC HÀNH CHÍNH THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM: NGHIÊN CỨU TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP

Nguyễn Thị Hồng Uyên¹,
Trương Tấn Đạt^{2,+}

¹Học viên cao học K11, Trường Đại học Đồng Tháp;

²Trường Đại học Đồng Tháp

+Tác giả liên hệ • Email: truongtandat@dthu.edu.vn

Article history

Received: 11/6/2024

Accepted: 06/8/2024

Published: 05/10/2024

Keywords

Dong Thap University, staff development, administrative staff, job positions

ABSTRACT

To contribute to the implementation of the school development strategy, in addition to the comprehensive development of the teaching staff and management personnel, the development of administrative staff within the school also needs attention. This article evaluates the current situation of the development of administrative staff at Đồng Tháp University according to job positions, based on a survey of 107 subjects, including 40 management officials and 67 administrative staff, along with interviews with 4 management officials and 4 administrative staff. The survey results were processed using a four-level scale to calculate the average score and percentage, which were then analyzed and assessed. The research results indicate that the development of administrative staff according to job positions has been prioritized by the university and has achieved relatively good results. However, there are still some limitations in the areas of planning, training, fostering, evaluating, assigning, mobilizing, and utilizing administrative staff that the university needs to continue to improve and refine. This current situation provides an important foundation for management entities to propose appropriate measures to enhance the quality of administrative staff, thereby contributing to the school's development goals.

1. Mở đầu

Theo Tooranloo và cộng sự (2017), nguồn nhân lực được coi là trụ cột trung tâm của lợi thế cạnh tranh của một tổ chức. Hơn nữa, do tầm quan trọng của nó ảnh hưởng đến việc tối ưu hóa chi phí và nâng cao năng suất, chất lượng nên nguồn nhân lực được công nhận là một nguồn lực thiết yếu cho các tổ chức (Cho et al., 2006). Khi nghiên cứu về ý nghĩa của phát triển nguồn nhân lực trong trường đại học, Darling - Hammond (2000) đã nhấn mạnh việc phát triển nguồn nhân lực là công việc đặc biệt quan trọng đối với trường đại học. Raja Roy Singh (1994) đã có lời bàn sâu sắc: Giảng viên giữ vai trò quyết định trong quá trình “Nhận biết - học - dạy” và đặc biệt trong việc định hướng lại giáo dục. Người ta luôn luôn nhận thấy rằng thành công của các cuộc cải cách giáo dục phụ thuộc dứt khoát vào “ý chí muốn thay đổi” cũng như chất lượng giảng viên. Không một hệ thống giáo dục nào có thể vươn cao quá tầm những giảng viên làm việc cho nó - điều đó khẳng định rằng nguồn nhân lực là ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng GD-ĐT của trường đại học.

Ở trường đại học, bên cạnh đội ngũ giảng viên, đội ngũ viên chức hành chính (ĐNVCHC) giữ một vai trò rất quan trọng. Họ tham gia vào mọi lĩnh vực hoạt động của nhà trường; thực hiện nhiệm vụ hành chính, hỗ trợ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học... góp phần rất lớn trong việc nâng cao chất lượng, tạo dựng uy tín và xây dựng thương hiệu cho nhà trường. Nguyễn Thị Thanh Hương (2018) cho rằng trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, vấn đề phát triển ĐNVCHC tại các trường đại học cần được quan tâm đặc biệt vì đội ngũ này đóng vai trò quan trọng trong mọi mặt hoạt động của nhà trường, thực hiện nhiệm vụ hành chính, hỗ trợ hoạt động quản lý giáo dục; ĐNVCHC đủ về số lượng, mạnh về chất lượng sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển của trường đại học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay. Trong nghiên cứu của mình, Nguyễn Thị Xuân Lộc và Nguyễn Như An (2021), Phạm Đình Mạnh (2021) đều khẳng định công tác phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức trong trường đại học nói chung và ĐNVCHC nói riêng trong giai đoạn hiện nay là vấn đề cấp thiết, vừa có ý nghĩa lý luận, vừa có ý nghĩa thực tiễn.

Trong thời gian qua, để thực hiện mục tiêu phát triển, Trường Đại học Đồng Tháp đã quan tâm thực hiện công tác phát triển ĐNVCHC thông qua việc quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá đội ngũ, xây

dựng môi trường và điều kiện làm việc cho đội ngũ này. Tuy nhiên, ĐNVCHC của nhà trường vẫn còn chưa đồng bộ về số lượng và chất lượng, kế hoạch phát triển đội ngũ theo vị trí việc làm (VTVL) chưa được triển khai cụ thể, năng lực ĐNVCHC cũng còn những hạn chế trong thực hiện nghiệp vụ công vụ... Vì thế, xem xét, đánh giá thực trạng công tác phát triển ĐNVCHC theo VTVL tại Trường Đại học Đồng Tháp là rất cần thiết để tìm ra các biện pháp phù hợp nhằm xây dựng ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

- *ĐNVCHC trường đại học*: Theo Hoàng Phê và cộng sự (2019), đội ngũ là một nhóm người được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng để thực hiện một hay nhiều chức năng có thể cùng nghề nghiệp hay không, nhưng cùng mục đích nhất định. Điều 2, Luật Viên chức (2010) quy định: “Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo VTVL, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật” (Quốc hội, 2010).

- *Phát triển ĐNVCHC trường đại học*: Theo Đặng Bá Lãm (1998), phát triển là một quá trình nội tại: bước chuyển từ thấp lên cao xảy ra bởi vì trong cái thấp đã chứa đựng dưới dạng tiềm tàng những khuynh hướng dẫn đến cái cao. Còn cái cao là cái thấp đã phát triển. Theo Nguyễn Phúc Châu (2010), phát triển đội ngũ trong một tổ chức được hiểu là hoạt động nhằm có một lực lượng lao động người đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ đào tạo và đảm bảo chất lượng (năng lực, phẩm chất) đáp ứng được nhiệm vụ và chức năng của tổ chức đó; đồng thời đáp ứng được yêu cầu phát triển KT-XH cộng đồng và xã hội.

- *VTVL của viên chức hành chính (VCHC)*: Điều 7, Luật Viên chức (2010) quy định rõ: “VTVL của VCHC là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập” (Quốc hội, 2010).

2.2. Khái quát về quá trình khảo sát

- *Mục đích khảo sát*: Đánh giá thực trạng công tác phát triển ĐNVCHC của Trường Đại học Đồng Tháp.

- *Khách thể khảo sát*: 107 viên chức quản lý (VCQL) và VCHC của Trường Đại học Đồng Tháp, được chọn ngẫu nhiên, trong đó có 40 VCQL và 67 VCHC.

- *Phương pháp khảo sát*: Sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi (107 khách thể) và phương pháp phỏng vấn sâu 8 khách thể gồm 4 VCQL, 4 VCHC được mã hóa VCQL1 đến VCQL4, VCHC1 đến VCHC4 để thu thập những thông tin định tính về công tác phát triển ĐNVCHC.

Đề đo lường kết quả khảo sát, chúng tôi sử dụng thang đo 4 mức độ, điểm số được quy đổi theo thang bậc 4 ứng với các mức độ đánh giá: - Yếu/Không quan trọng/Không ảnh hưởng = 1 điểm; - Trung bình/Ít quan trọng/Ít ảnh hưởng = 2 điểm; - Khá/quan trọng/Ảnh hưởng = 3 điểm; - Tốt/Rất quan trọng/Rất ảnh hưởng = 4 điểm. Điểm trung bình (ĐTB) được chia thành các mức độ như sau: [1,00 - 1,75]; [1,76 - 2,5]; [2,51 - 3,25]; [3,26 - 4,00].

2.3. Kết quả khảo sát

2.3.1. Thực trạng công tác xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức hành chính theo vị trí việc làm

Kết quả khảo sát ở bảng 1 cho thấy, Trường Đại học Đồng Tháp đã thực hiện tương đối tốt công tác xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển ĐNVCHC theo VTVL, được thể hiện ở ĐTB các nội dung dao động từ 3,30 đến 3,36, ĐTB chung là 3,32, đạt mức tốt. Tuy nhiên, cũng có một số nội dung có ý kiến đánh giá ở mức trung bình, yếu, trong đó đáng lưu ý là nội dung “Xây dựng các kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) về phát triển ĐNVCHC theo VTVL”; nội dung “Kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện quy hoạch phát triển ĐNVCHC theo VTVL”. Qua phỏng vấn, VCQL4 cho rằng: Việc xây dựng kế hoạch phát triển ĐNVCHC theo VTVL của nhà trường hiện nay chưa đảm bảo thực hiện tốt mức độ thường xuyên và kết quả cũng chưa cao. Do vậy, kế hoạch hiện tại của nhà trường chưa đảm bảo được nội dung cơ bản của quy hoạch phát triển ĐNVCHC phù hợp với VTVL, với sứ mệnh, tầm nhìn và hướng tới là ĐNVCHC đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu viên chức, đảm bảo về trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo VTVL.

Bảng 1. Kết quả khảo sát về công tác xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển ĐNVCHC theo VTVL

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá								ĐTB	XH
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%		
1	Việc phân tích môi trường ảnh hưởng, đánh giá thực	1	0,93	10	9,35	50	46,73	46	42,99	3,32	2

	trạng ĐNVCHC trong nhà trường										
2	Việc dự báo nhu cầu, yêu cầu đội ngũ và xác định mục tiêu: về số lượng, cơ cấu, trình độ, phẩm chất, năng lực	0	0,00	15	14,02	44	41,12	48	44,86	3,31	3
3	Việc xây dựng các kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) về phát triển ĐNVCHC theo VTVL	1	0,93	15	14,02	40	37,38	51	47,66	3,32	2
4	Việc kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện quy hoạch phát triển ĐNVCHC theo VTVL	0	0,00	17	15,89	41	38,32	49	45,79	3,30	4
5	Có các quyết định quản lý kịp thời để điều chỉnh quy hoạch phát triển ĐNVCHC theo VTVL cho phù hợp với các kết quả dự báo	1	0,93	11	10,28	43	40,19	52	48,60	3,36	1
ĐTB chung										3,32	

2.3.2. Thực trạng công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ viên chức hành chính theo vị trí việc làm

Số liệu khảo sát ở bảng 2 cho thấy, Trường Đại học Đồng Tháp đã thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng ĐNVCHC, được thể hiện ở ĐTB dao động từ 3,46 đến 3,64, ĐTB chung là 3,55. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cũng cho thấy, hầu hết các nội dung khảo sát đều có ý kiến đánh giá ở mức trung bình (với tỉ lệ từ 5,61% đến 6,54%), trong đó có một số ý kiến đánh giá ở mức yếu (với tỉ lệ từ 0,93% đến 1,87%) đối với các nội dung như “Thực hiện công tác điều động, chuyển đổi VTVL, tinh giản biên chế, nghỉ hưu, cho thôi việc hợp lý, đúng quy định” và “Phân công, bố trí công việc phù hợp với phẩm chất, năng lực của VCHC”. Qua phỏng vấn, VCQL4 cho rằng: Hiện tại, do nhà trường chưa xây dựng được quy hoạch phát triển ĐNVCHC theo VTVL một cách đầy đủ, nên công tác tuyển dụng viên chức của nhà trường chỉ mới đạt được kết quả trong việc giải quyết sự thiếu hụt cục bộ tại một số đơn vị (đáp ứng được về số lượng, trình độ) mà chưa thật sự phục vụ việc thực hiện chiến lược phát triển và đáp ứng các tiêu chuẩn của VTVL về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của chức danh viên chức.

Bảng 2. Kết quả khảo sát về việc thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng ĐNVCHC theo VTVL

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá								ĐTB	XH
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%		
1	Xác định tiêu chí, tiêu chuẩn tuyển dụng VCHC theo VTVL	0	0,00	7	6,54	36	33,64	64	59,81	3,53	3
2	Thực hiện quy trình tuyển dụng công khai, khách quan	0	0,00	6	5,61	26	24,30	75	70,09	3,64	1
3	Giám sát công tác tuyển dụng	0	0,00	6	5,61	28	26,17	73	68,22	3,63	2
4	Phân công, bố trí công việc phù hợp với phẩm chất, năng lực của VCHC	1	0,93	7	6,54	40	37,38	59	55,14	3,47	4
5	Thực hiện công tác điều động, chuyển đổi VTVL, tinh giản biên chế, nghỉ hưu, cho thôi việc hợp lý, đúng quy định	2	1,87	6	5,61	40	37,38	59	55,14	3,46	5
ĐTB chung										3,55	

2.3.3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức hành chính theo vị trí việc làm

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNVCHC theo VTVL của Trường Đại học Đồng Tháp được đánh giá ở mức tốt, với ĐTB chung là 3,38; ĐTB các nội dung khảo sát về công tác đào tạo, bồi dưỡng dao động từ 3,32 đến 3,43. Tuy nhiên, các nội dung khảo sát về công tác đào tạo, bồi dưỡng đều có ý kiến đánh giá ở mức trung bình và có một số ý kiến đánh giá ở mức yếu, điển hình như nội dung “Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng và lựa chọn phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp” có 12,15% ý kiến đánh giá trung bình; nội dung “Sử dụng hợp lý ĐNVCHC sau khi đào tạo, bồi dưỡng” có 9,35% ý kiến đánh giá trung bình, 1,87% ý kiến đánh giá yếu. Qua phỏng vấn VCQL1, VCQL4 và VCHC1 đều cho rằng: Nhà trường cần chú trọng hơn đến việc đào tạo, bồi dưỡng VCHC gắn với VTVL của viên chức.

Bảng 3. Kết quả khảo sát về việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNVCHC theo VTVL

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá								ĐTB	XH
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%		
1	Xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cụ thể	0	0,00	10	9,35	41	38,32	56	52,34	3,43	1
2	Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng mang tính khả thi	0	0,00	11	10,28	41	38,32	55	51,40	3,41	2
3	Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng và lựa chọn phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp	0	0,00	13	12,15	45	42,06	49	45,79	3,34	3
4	Cử đổi tương ứng theo nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng	1	0,93	6	5,61	48	44,86	52	48,60	3,41	2
5	Sử dụng hợp lý ĐNVCHC sau khi đào tạo, bồi dưỡng	2	1,87	10	9,35	47	43,93	48	44,86	3,32	4
ĐTB chung										3,38	

2.3.4. Thực trạng công tác đánh giá đội ngũ viên chức hành chính theo vị trí việc làm

Bảng 4. Kết quả khảo sát về việc thực hiện công tác đánh giá ĐNVCHC theo VTVL

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá								ĐTB	XH
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%		
1	Xây dựng quy định cụ thể về công tác thi đua, khen thưởng; đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức, nhân viên	0	0,00	9	8,41	42	39,25	56	52,34	3,44	3
2	Chuẩn hoá quy trình đánh giá đối với VCHC	0	0,00	9	8,41	40	37,38	58	54,21	3,46	2
3	Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cho VCHC đầy đủ và phù hợp	0	0,00	11	10,28	42	39,25	54	50,47	3,40	4
4	Công tác đánh giá, xếp loại được thực hiện công bằng, công khai, khách quan	0	0,00	7	6,54	43	40,19	57	53,27	3,47	1
5	Việc thông báo và lắng nghe ý kiến phản hồi từ VCHC	1	0,93	9	8,41	47	43,93	50	46,73	3,36	5
ĐTB chung										3,43	

Kết quả khảo sát ở bảng 4 cho thấy, công tác đánh giá ĐNVCHC theo VTVL đã được Trường Đại học Đồng Tháp thực hiện khá tốt, với ĐTB chung đạt 3,43. Trong đó nội dung được đánh giá tốt nhất là “Công tác đánh giá, xếp loại được thực hiện công bằng, công khai, khách quan” với ĐTB là 3,47. Tuy nhiên, trong từng nội dung khảo sát đều có ý kiến đánh giá ở mức trung bình và có ý kiến đánh giá mức yếu. Cụ thể: đối với nội dung “Thông báo và lắng nghe ý kiến phản hồi từ VCHC” có 8,41% ý kiến đánh giá trung bình và 0,93% ý kiến đánh giá yếu; nội dung “Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cho VCHC đầy đủ và phù hợp” có 10,28% ý kiến đánh giá trung bình. Qua phỏng vấn, VCQL4 và VCHC2 cho rằng: Công tác đánh giá ĐNVCHC như hiện nay chưa thật sự gắn với các nhiệm vụ, yêu cầu của VTVL mà người VCHC phải thực hiện; chưa thể giúp viên chức nhận ra được vị trí hiện tại của mình

về mức độ đáp ứng các yêu cầu của VTVL và những hạn chế, yếu kém có phát sinh. VCQL1 và VCHC1 cho rằng: Nhà trường nên tăng cường chế độ khen thưởng, chính sách khuyến khích, động viên và thúc đẩy tinh thần phục vụ, cống hiến của VCHC.

2.3.5. Thực trạng công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho đội ngũ viên chức hành chính theo vị trí việc làm

Kết quả khảo sát ở bảng 5 cho thấy, công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho ĐNVCHC theo VTVL của Trường Đại học Đồng Tháp được đánh giá chung đạt mức tốt, với ĐTB chung là 3,55; các nội dung khảo sát đều được đánh giá ở mức tốt, với ĐTB dao động từ 3,50 đến 3,61. Các nội dung về “Tạo điều kiện về thời gian, kinh phí học tập nâng cao trình độ cho ĐNVCHC” và “Thực hiện các chế độ chính sách cho VCHC” có mức độ đánh giá tốt khá cao, ĐTB lần lượt là 3,61 và 3,56. Tuy nhiên, trong các nội dung đánh giá cũng có một số ý kiến đánh giá ở mức trung bình, yếu như nội dung “Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNVCHC”; nội dung “Thực hiện chế độ tuyên dương, khen thưởng, kỉ luật” và nội dung “Trang bị cơ sở vật chất, phương tiện kĩ thuật cho ĐNVCHC”. Qua phỏng vấn, các VCQL và VCHC đều cho rằng trong thời gian qua nhà trường đã thực hiện tương đối tốt công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho ĐNVCHC theo VTVL, trong đó VCQL1 có đề xuất: Trong điều kiện mới, nhà trường cần tiếp tục tập trung xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường; đồng thời tiếp tục quan tâm đầu tư, trang bị thiết bị phục vụ công tác của VCHC, nhất là các thiết bị phù hợp để đáp ứng kịp thời, hiệu quả cho yêu cầu chuyên đổi số.

Bảng 5. Kết quả khảo sát về việc thực hiện công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho ĐNVCHC theo VTVL

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá								ĐTB	XH
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%	SL	TL%		
1	Trang bị cơ sở vật chất, phương tiện kĩ thuật cho ĐNVCHC	1	0,93	2	1,87	41	38,32	63	58,88	3,55	3
2	Tạo điều kiện về thời gian, kinh phí học tập nâng cao trình độ cho ĐNVCHC	0	0,00	3	2,80	36	33,64	68	63,55	3,61	1
3	Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNVCHC	0	0,00	4	3,74	45	42,06	58	54,21	3,50	5
4	Thực hiện các chế độ chính sách cho VCHC	0	0,00	3	2,80	41	38,32	63	58,88	3,56	2
5	Thực hiện chế độ tuyên dương, khen thưởng, kỉ luật	0	0,00	4	3,74	44	41,12	59	55,14	3,51	4
ĐTB chung										3,55	

2.4. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ viên chức hành chính của Trường Đại học Đồng Tháp theo vị trí việc làm

2.4.1. Mặt mạnh

Kết quả nghiên cứu cho thấy, công tác phát triển ĐNVCHC theo VTVL được Trường quan tâm thực hiện từ khâu xây dựng quy hoạch đến khâu tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng để đảm bảo số lượng và nâng cao chất lượng ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển của nhà trường. Công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ viên chức được thực hiện đúng quy trình, công khai, khách quan. Nhà trường quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi để viên chức được học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ; thường xuyên quan tâm, xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi để thu hút, giữ chân viên chức và tạo động lực để viên chức cống hiến, gắn bó lâu dài với trường. Đặc biệt, nhà trường rất chú trọng thực hiện các chế độ chính sách và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNVCHC.

2.4.2. Mặt yếu

Bên cạnh những mặt mạnh, công tác phát triển ĐNVCHC theo VTVL của Trường vẫn có những mặt yếu nhất định đó là: Việc xây dựng kế hoạch phát triển ĐNVCHC theo VTVL chưa được thực hiện thường xuyên; công tác đào tạo, bồi dưỡng VCHC để đáp ứng yêu cầu VTVL có lúc chưa kịp thời; công tác đánh giá VCHC chưa thật sự hiệu quả, còn nặng về định tính, chưa tạo được động lực để viên chức phấn đấu trong thực hiện nhiệm vụ; việc phân công, điều động, bố trí, sử dụng viên chức ở một số VTVL chưa phù hợp.

2.4.3. Nguyên nhân

- *Nguyên nhân của mặt mạnh*: + Tiến trình đổi mới giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng đã và đang có những kết quả tích cực đối với giáo dục Việt Nam. Từ đó, tạo điều kiện thuận lợi cho các trường đại học phát triển đội ngũ VCQL, viên chức giảng dạy và VCHC trong nhà trường; + Trường Đại học Đồng Tháp đã quan tâm hơn đến công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và mục tiêu phát triển của nhà trường; + ĐNVCHC của Trường Đại học Đồng Tháp có ý thức cao trong việc tự rèn luyện, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trong việc hỗ trợ, phục vụ nhân dân.

- *Nguyên nhân của mặt yếu*: + Việc xác định nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng cho ĐNVCHC theo yêu cầu của VTVL chưa được quan tâm đúng mức. Một số VCHC chưa có ý thức vươn lên trong học tập, công tác; chưa chủ động tự bồi dưỡng, nâng cao năng lực công tác cho bản thân; + Các tiêu chí đánh giá VCHC còn chung chung, chưa đánh giá được chính xác kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức; + Chất lượng ĐNVCHC chưa được đánh giá một cách đầy đủ, sát thực đã gây ra những khó khăn trong công tác phân công, bố trí, sử dụng viên chức.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong thời gian qua, Trường Đại học Đồng Tháp đã quan tâm thực hiện công tác phát triển ĐNVCHC theo VTVL từ khâu xây dựng quy hoạch đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ VCHC; đồng thời, chú trọng công tác đánh giá, xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi để tạo động lực cho viên chức cống hiến, gắn bó lâu dài với trường. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện công tác phát triển ĐNVCHC theo VTVL cũng tồn tại những hạn chế nhất định trong công tác xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí, sử dụng VCHC mà nhà trường cần phải tiếp tục hoàn thiện và cải tiến. Kết quả thực trạng công tác phát triển ĐNVCHC trong nghiên cứu này sẽ là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các biện pháp phát triển ĐNVCHC theo VTVL cho Trường Đại học Đồng Tháp, nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng ĐNVCHC, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển của nhà trường.

Tài liệu tham khảo

- Cho, S., Woods, R. H., Jang, S., & Erdem, M. (2006). Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms' performances. *International Journal of Hospitality Management*, 25(2), 262-277. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2005.04.001>
- Đặng Bá Lãm (1998). *Các quan điểm phát triển giáo dục trong thời kì công nghiệp hoá - hiện đại hoá ở nước ta*. NXB Giáo dục.
- Darling-Hammond, L. (2000). How Teacher Education Matters. *Journal of Teacher Education*, 51(3), 166-173.
- Hoàng Phê (chủ biên, 2019). *Từ điển tiếng Việt*. NXB Hồng Đức.
- Nguyễn Phúc Châu (2010). *Quản lí nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm.
- Nguyễn Thị Thanh Hương (2018). Thực trạng công tác phát triển đội ngũ viên chức hành chính đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại Trường Đại học Sài Gòn. *Tạp chí Giáo dục*, 439, 7-11.
- Nguyễn Thị Xuân Lộc, Nguyễn Như An (2021). Một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Đại học Vinh trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Vinh*, 50(1B), 56-62.
- Phạm Đình Mạnh (2021). Giải pháp phát triển đội ngũ chuyên viên trường đại học theo tiếp cận vị trí việc làm. *Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam*, 38, 13-17.
- Quốc hội (2010). *Luật Viên chức*. Luật số 58/2010/QH12, ban hành ngày 15/11/2010.
- Raja Roy Singh (1994). *Nền giáo dục cho thế kỉ XXI: Những triển vọng của Châu Á - Thái Bình Dương*. Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
- Tooranloo, H. S., Azadi, M. H., & Sayyahpoor, A. (2017). Analyzing factors affecting implementation success of sustainable human resource management (SHRM) using a hybrid approach of FAHP and Type-2 fuzzy DEMATEL. *Journal of Cleaner Production*, 162, 1252-1265. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.06.109>