

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

NGÔ VĂN NAM

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II
THỜI GIAN ĐẾN**

**Chuyên ngành : Quản trị kinh doanh
Mã số : 60.34.05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH

Đà Nẵng – Năm 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học : **PGS. TS. VÕ XUÂN TIẾN**

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp
Thạc sỹ Quản trị kinh doanh hợp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày
.....tháng.....năm 2011

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm thông tin – Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công nghiệp hoá, hiện đại hoá là con đường tất yếu của mọi quốc gia nhằm phát triển kinh tế - xã hội, nhưng để thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá cần phải huy động mọi nguồn lực cần thiết (nguồn lực trong nước và nguồn lực nước ngoài), bao gồm: nguồn nhân lực, nguồn tài lực, nguồn vật lực (khoa học và công nghệ, tài nguyên...), các ưu thế và lợi thế (về điều kiện địa lý, thể chế chính trị, ...). Trong các nguồn này thì nguồn nhân lực (NNL) là quan trọng nhất, quyết định các nguồn lực khác.

Như vậy, việc PTNNL của nhà trường phải đặt trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, phải đặt ở vị trí trung tâm chiến lược của mọi chiến lược phát triển của nhà trường. Chiến lược phát triển NNL của nhà trường phải đặt trên cơ sở phân tích những thuận lợi, khó khăn để từ đó có chính sách khuyến khích, phát huy thuận lợi, đồng thời cần có những giải pháp tích cực, hạn chế những mặt yếu kém, khó khăn trong việc PTNNL. Có như vậy nhà trường mới có được nguồn nhân lực có chất lượng, đảm bảo về số lượng đáp ứng yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, mà trước mắt là yêu cầu phát triển của nhà trường trong những năm tới.

Trên cơ sở đó, cần thiết phải thực hiện đề tài: **“Phát triển nguồn nhân lực Trường Cao đẳng giao thông vận tải II thời gian đến”**. Tác giả luận văn nhằm luận giải những vấn đề lý luận và thực tiễn về nguồn nhân lực của nhà trường đang đặt ra trong giai đoạn hiện nay và những năm tới.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức, đơn vị.
- Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Trường Cao đẳng giao thông Vận tải II thời gian qua.

- Đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Trường Cao đẳng giao thông Vận tải II thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực Trường Cao đẳng giao thông Vận tải II.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về nội dung: Nghiên cứu những nội dung liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực.

+ Về mặt không gian: Luận văn chỉ tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực tại Trường Cao đẳng giao thông Vận tải II.

+ Về mặt thời gian: Các giải pháp đề xuất trong đề tài có ý nghĩa trong thời gian trước mắt.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện được mục tiêu nêu trên thì đề tài sử dụng các phương pháp sau:

- Phương pháp phân tích chuẩn tắc.
- Phương pháp phân tích thực chứng.
- Các phương pháp thống kê.
- Các phương pháp khác.

5. Bố cục của đề tài

Ngoài phần mở đầu, mục lục, danh mục tài liệu tham khảo, phần phụ lục thì đề tài được bố cục thành 3 chương, như sau:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức, doanh nghiệp

Chương 2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Trường Cao đẳng giao thông Vận tải II thời gian qua

Chương 3. Phát triển nguồn nhân lực Trường Cao đẳng giao thông Vận tải II thời gian tới.

Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. KHÁI NIỆM VÀ Ý NGHĨA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC

1.1.1. Một số khái niệm cơ bản

Nhân lực

- Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động. Nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm thể lực, trí lực và nhân cách.

Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là *tiềm năng* lao động của con người trên các mặt *số lượng, cơ cấu*(ngành nghề, trình độ đào tạo, cơ cấu vùng miền, cơ cấu ngành kinh tế) và *chất lượng*, bao gồm phẩm chất và năng lực (trí lực, tâm lực, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp) đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội trong phạm vi quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương hay ngành, và năng lực cạnh tranh trong phạm vi quốc gia và thị trường lao động quốc tế.

Phát triển nguồn nhân lực

Dưới góc độ vĩ mô, *phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực(trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội), nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển KT- XH trong từng giai đoạn phát triển*

Hay có thể hiểu theo góc độ vi mô, *phát triển NNL thực chất là tạo ra sự thay đổi về chất lượng của nguồn nhân lực theo hướng tiến bộ. Nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực là làm gia tăng đáng kể chất lượng của nguồn nhân lực, chất lượng này cần được hiểu gồm năng lực và động cơ người lao động để đáp ứng yêu cầu*

ngày càng cao của tổ chức. Nội dung của phát triển NNL là nâng cao năng lực (kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ), thúc đẩy động cơ nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức.

1.1.2. Đặc điểm của nguồn nhân lực trong các cơ sở đào tạo Cao đẳng hiện nay

Thứ nhất, nhìn chung đa số các Trường Cao đẳng hiện nay được thành lập trên cơ sở từ việc nâng cấp các Trường Trung cấp chuyên nghiệp nên thiếu hụt về số lượng NNL, đặc biệt chất lượng NNL chưa cao. Do đó, cần phải phát triển NNL để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Thứ hai, các Trường Cao đẳng chiếm một số lượng lớn và có sự tranh giành, cạnh tranh nhau về nguồn nhân lực, do đó các trường cần phải có chính sách giữ chân, thu hút để tạo điều kiện phát triển nguồn nhân lực.

Thứ ba, các trường trên đang có xu hướng nâng cấp thành Trường Đại học, nên cần phải có chính sách, chế độ...coi đó là động cơ thu hút NNL, do vậy càng cần thiết phải phát triển NNL.

1.1.3. Ý nghĩa của việc phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức

- Giúp cho các tổ chức nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.
- Nâng cao chất lượng về trí lực (kiến thức, trình độ chuyên môn) và phẩm chất đạo đức (thái độ, hành vi).
- Nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; phát triển kỹ năng; nâng cao nhận thức đáp ứng được nhiệm vụ hiện tại và tương lai.
- Giúp cho lãnh đạo các tổ chức, có cách nhìn mới, đầy đủ hơn về xây dựng đội ngũ có đủ năng lực về quản lý và trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức mình.

1.2. NỘI DUNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC

1.2.1. Xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu của tổ chức

Cơ cấu NNL của một tổ chức là đề cập đến thành phần, tỷ trọng và vai trò của các bộ phận NNL trong tổ chức đó.

Cơ cấu NNL phải phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, mục tiêu của tổ chức có nghĩa là thành phần, tỷ trọng, vai trò của các bộ phận NNL đó phải xuất từ nhiệm vụ, mục tiêu của tổ chức. Để xác lập cơ cấu hợp lý thì cơ cấu này phải thường xuyên bám sát nhiệm vụ, mục tiêu để phục vụ cho mục tiêu của tổ chức.

1.2.2. Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nguồn nhân lực

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của một cá nhân là toàn bộ những năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ - hành vi) về một lĩnh vực cụ thể nắm vững được bởi một cá nhân, sự phối hợp những năng lực đó hợp thành tổng thể thống nhất cho phép thực hiện một số công việc hoặc hoạt động cụ thể cho một phạm vi nghề nghiệp nhất định.

1.2.3. Nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực

Kỹ năng là sự nắm vững, sự thuần thục các công cụ, các kỹ thuật hay các phương pháp cần thiết để thực hiện một hoạt động cụ thể nào đó. Kỹ năng chỉ có thể lĩnh hội được thông qua tình huống thực tế hoặc mô phỏng thực tế. Nói cách khác, kỹ năng chỉ có thể được hình thành thông qua thực làm, cùng với việc chủ động áp dụng các phương pháp cụ thể. Xét về phạm trù năng lực thì kỹ năng là làm chủ khả năng áp dụng các kỹ thuật, phương pháp và công cụ để giải quyết công việc.

1.2.4. Nâng cao nhận thức của nguồn nhân lực

Trình độ nhận thức của người lao động là trình độ phản ánh mức độ sự hiểu biết về chính trị, xã hội và tính tự giác trong hoạt động lao động tạo ra sản phẩm.

1.2.5. Nâng cao động lực thúc đẩy của nguồn nhân lực

Động cơ là động lực tâm lý nội sinh gây ra và duy trì hoạt động của cá nhân và khiến cho hoạt động ấy diễn ra theo mục tiêu và phương hướng nhất định. *Động cơ* là những gì thôi thúc con người có những ứng xử nhất định một cách vô thức hay hữu ý và thường gắn với nhu cầu. Động lực là cái thúc đẩy làm cho biến đổi, phát triển.

1.3. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Nhân tố thuộc về xã hội

Nhân tố thuộc về tính năng xã hội, bao gồm : pháp luật, thể chế, cơ chế, chính sách,...

1.3.2. Chính sách sử dụng nguồn nhân lực

Chính sách sử dụng nguồn nhân lực một cách hợp lý, tạo động lực cho nguồn nhân lực phát huy được tính năng động sáng tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, quản lý...

Để phát huy hiệu quả nguồn nhân lực GD - ĐT nhà nước, ngành GD -ĐT cần ban hành những chính sách như :

- + Chính sách tiền lương phù hợp
- + Chính sách phụ cấp ưu đãi hợp lý đối với các chức danh, học hàm, giảng viên chính...

- + Chính sách sử dụng nhân tài, nhân lực có trình độ cao (thạc sỹ, tiến sỹ, PGS, GS) là những yếu tố góp phần phát triển nguồn nhân lực của nhà trường.

- + Chính sách phong tặng danh hiệu cao quý như: Nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân, phong tặng học hàm: Phó Giáo Sư, Giáo sư... phải được duy trì thường xuyên, công khai nhằm tôn vinh sự đóng góp của nhà giáo.

1.3.3. Quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực của tổ chức

** Quy mô nguồn nhân lực.*

+ Quy mô nguồn nhân lực tức là nói đến tổng số nguồn nhân lực hiện có của một tổ chức tại thời điểm xác định, là toàn bộ người lao động cụ thể tham gia vào quá trình lao động.

+ Về mặt chất của quy mô nguồn nhân lực là nói đến yếu tố tinh thần (thái độ, động cơ, hành vi, phẩm chất đạo đức), trình độ chuyên môn,... được đúc kết trong mỗi cá nhân người lao động.

+ Quy mô của nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố bên trong và bên ngoài tổ chức, đơn vị và cùng với các yếu tố khác do đó quy mô thường xuyên biến động theo thời gian.

** Cơ cấu nguồn nhân lực:*

Cơ cấu nguồn nhân lực trong tổng thể nguồn nhân lực là xét đến mức độ ảnh hưởng các mối quan hệ giữa các thành phần (trình độ chuyên môn, độ tuổi, thâm niên công tác) của các bộ phận, lĩnh vực trong tổ chức, đơn vị với mục tiêu, nhiệm vụ. Cơ cấu NNL của tổ chức không hợp lý sẽ ảnh hưởng xấu đến phát triển nguồn nhân lực của một tổ chức, đơn vị.

1.3.4. Các nhân tố thuộc về nguồn nhân lực

Học tập nâng cao trình độ chuyên môn: đây là yếu tố thuộc về cá nhân bao gồm người lao động, xuất phát từ nhận thức về tầm quan trọng của học tập nâng cao trình độ nhằm theo kịp với sự phát triển của khoa học, công nghệ.

Năng lực quản lý, điều hành của cán bộ quản lý có tầm nhìn về con người từ khâu tuyển dụng, đào tạo, sử dụng... để góp phần phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

1.4. MỘT SỐ BÀI HỌC KINH NGHIỆM

* Kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực của Đại học Đà Nẵng và Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng.

* Kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực của Trường đại học giao thông vận tải Hà Nội.

Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II THỜI GIAN QUA

2.1. TÌNH HÌNH CƠ BẢN CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.1.1. Đặc điểm về công tác tổ chức

a. Lịch sử hình thành

b. Chức năng, nhiệm vụ

2.1.2. Đặc điểm các nguồn nhân lực của trường

a. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực được hiểu là những người tham gia vào quá trình đào tạo và phục vụ đào tạo bao gồm: Đội ngũ giảng viên, đội ngũ cán bộ quản lý các cấp và đội ngũ những người phục vụ cho quá trình đào tạo cùng tất cả những kiến thức chuyên môn, những kỹ năng, năng lực phẩm chất đạo đức và sức khỏe của họ. Điều này được thể hiện số liệu cụ thể ở Bảng 2.1 dưới đây.

Bảng 2.1: Nguồn nhân lực của nhà trường

TT	Nội dung	Tổng số	Trình độ					
			Thạc sỹ		Đại học		CĐ	Khác
			Ng	%	Ng	%	Ng	Ng
	Tổng số	221	32	14,5	137	62	4	48
1	Cán bộ quản lý	42	9	21,4	33	78,6	0	0
2	Giảng viên cơ hữu	131	23	17,6	104	80	4	0
3	Nhân viên	48	0	0,0	0	0,0	0	48

(Nguồn: Phòng Tổng hợp)

Về trình độ đào tạo : 32 người có trình độ thạc sỹ, chiếm tỷ trọng 14,5 % (32/221); 137 người trình độ đại học, chiếm tỷ trọng 62 % (137/221); có 04 người trình độ Cao đẳng; như vậy cán bộ quản lý 100% có trình độ đại học trở lên, giảng viên 97% trình độ đại học trở lên.

Đội ngũ cán bộ quản lý có 42 người, chiếm tỷ trọng 16% so với tổng số lao động của nhà trường. Về trình độ đào tạo : 9 người có trình độ thạc sỹ, chiếm tỷ trọng 21,4 % và 33 người có trình độ đại học, chiếm tỷ trọng 78,6% so với tổng số cán bộ quản lý.

Đội ngũ giảng viên cơ hữu nhà trường có 131 người, chiếm tỷ trọng 59,2 % so với tổng số lao động của nhà trường. Về trình độ đào tạo : 23 người có trình độ thạc sỹ, chiếm tỷ trọng 17,6 % và 104 người có trình độ đại học, chiếm tỷ trọng 80% so với tổng số giảng viên cơ hữu.

b. Nguồn lực Tài chính

Những năm qua, nhà trường không ngừng mở rộng chuyên ngành đào tạo, đa dạng hình thức đào tạo, nên quy mô đào tạo tăng lên, nguồn thu nhiều hơn, tổng thu tăng lên. Tuy nhiên, mức chi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên do ngân sách nhà nước cấp chưa tương xứng với nguồn thu và quy mô nguồn nhân lực nhà trường.

c. Cơ sở vật chất

Những năm qua, nhà trường đã có chiến lược phát triển cơ sở vật chất, đầu tư xây mới, tăng diện tích khu giảng đường, và khu làm việc dành cho cán bộ quản lý và giảng viên; quan tâm đầu tư trang thiết bị phục vụ học tập, giảng dạy, tạo điều kiện thuận lợi cho HSSV và giảng viên, CBQL nhà trường học tập và làm việc.

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG TRONG THỜI GIAN QUA

2.2.1. Cơ cấu nguồn nhân lực

Trong những năm qua, nhu cầu học tập của xã hội không ngừng được gia tăng, nên quy mô và cơ cấu đào tạo, loại hình đào

tạo của nhà trường cũng tăng, quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực những năm qua đã có sự thay đổi giữa bộ phận quản lý và giảng viên cho phù hợp với quy mô, cơ cấu đào tạo của nhà trường theo hướng tăng về quy mô, nhưng tốc độ gia tăng của đội ngũ giảng viên nhanh hơn so với cán bộ quản lý và nhân viên. Quy mô giảng viên hai ngành chủ lực của nhà trường tăng không kịp quy mô đào tạo các chuyên ngành. Do đó, tạo ra áp lực công việc lớn, khối lượng giảng dạy nhiều, điều này sẽ ảnh hưởng đến hoạt động khác của nhà giáo là thời gian đầu tư vào học tập nâng cao trình độ, chất lượng học tập và công tác nghiên cứu khoa học...

Bên cạnh đó, qua xem xét các ngành khác trong bảng số liệu, nổi rõ lên quy mô đào tạo các ngành Công nghệ kỹ thuật xây dựng, Cơ khí sửa chữa ô tô-máy xây dựng... giảm mạnh qua các năm là do nhà trường đang có nhu cầu phát triển lên đại học nên tập trung phát triển quy mô đào tạo bậc học cao đẳng, có xu hướng giảm dần bậc trung cấp.

2.2.2. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực

Để đáp ứng được mục tiêu đào tạo của nhà trường, những năm qua, nguồn nhân lực nhà trường không ngừng phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà trước hết thể hiện qua trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và cử cán bộ quản lý, giảng viên đi học nâng cao trình độ (NCS, cao học). Đối với nhà trường, giảng viên và CBQL giáo dục được tuyển vào trường, yêu cầu về trình độ học vấn từ đại học chính quy trở lên, với quy định đó và cùng với nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ tạo điều kiện chất lượng giảng dạy và quản lý ngày càng được nâng cao, góp phần hoàn thành nhiệm vụ của nhà trường trong những năm qua.

Thực trạng về phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với nhà trường năm 2010 so với năm 2008 tăng và chủ yếu là tăng ở đội ngũ giảng viên; nhưng xét về nâng cao trình độ thạc sỹ thì tăng chậm về quy mô và số giảng viên đi nghiên cứu sinh cũng có tăng nhưng chậm. Số cán bộ quản lý, giảng viên tham gia học cao học

tăng. Điều này cho thấy những năm gần đây nhà trường đã quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực để phù hợp với sự phát triển của trường mở rộng quy mô đào tạo và chuẩn bị nâng cấp lên đại học nhưng số lượng giảng viên học sau đại học bổ sung chưa theo kịp quy mô đào tạo nên có ảnh hưởng nhất định đến tiến độ phát triển chung của nhà trường.

2.2.3. Kỹ năng của nguồn nhân lực

Nếu chỉ xét về trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo thì chưa thể đánh giá đầy đủ về phát triển nguồn nhân lực nhà trường theo hướng toàn diện, do đó, cần xem xét nguồn nhân lực theo độ tuổi, thâm niên công tác và khảo sát thực tế để có đánh giá thực trạng về kỹ năng của người lao động.

Qua điều tra khảo sát, nhận thấy, các kỹ năng tổ chức thực hiện công việc, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý công việc, kỹ năng sử dụng tin học văn phòng, kỹ năng tư vấn cho HSSV và phụ huynh chiếm tỷ trọng khác cao từ 63% trở lên ở mức thành thạo trở lên. Kết quả này cho thấy CBQL giảng viên có đủ năng lực về kỹ năng để hoàn thành nhiệm vụ của cá nhân, góp phần hoàn thành nhiệm vụ chung của đơn vị, nhà trường, các kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng sử dụng tiếng Anh, kỹ năng sư phạm và kỹ năng nghiên cứu khoa học còn nhiều hạn chế, chiếm tỷ trọng lớn 69,2% ở mức độ chưa thành thạo; riêng kỹ năng sử dụng tiếng Anh ở mức độ chưa thành thạo và yếu chiếm tỉ trọng cao 66%, tình trạng danh và thực không tương xứng đối với những giảng viên, CBQL có học vị thạc sỹ, không có khả năng sử dụng ngoại ngữ trong đọc, dịch tài liệu phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

2.2.4. Nhận thức của nguồn nhân lực

Nhà trường luôn quan tâm đến việc tổ chức tuyên truyền về chủ trương đường lối và chính sách pháp luật của nhà nước liên quan đến nghề nghiệp nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ giảng viên như cử cán bộ, viên chức, nhân viên nhà trường tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn, chính trị... tạo nhận thức đúng đắn về

nghề nghiệp, nhờ đó có sự chuyển biến tích cực về nhận thức, hành vi ứng xử phù hợp góp phần nâng cao chất lượng NNL của nhà trường.

Qua điều tra, trên 90% cán bộ viên chức nhà trường cho rằng được các cấp triển khai và bản thân chấp hành chủ trương chính sách của nhà nước liên quan đến giáo dục và đào tạo. Hơn 80% Cán bộ viên chức cho rằng nhận được sự quan tâm chia sẻ từ đồng nghiệp, có ý thức trách nhiệm cao trong công việc. Trên 80% cho rằng luôn quan tâm đến các đến các hoạt động quản lý, giảng dạy và phục vụ của nhà trường và trên 80% cho rằng Các ý kiến của cán bộ viên chức đều trên tinh thần xây dựng. Tất cả cán bộ viên chức gần 100% đều hi vọng về sự phát triển của nhà trường trong thời gian đến.

2.2.5. Động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

Động lực thúc đẩy nguồn nhân lực là vấn đề nhà trường luôn quan tâm, xem đó như là yếu tố để nguồn nhân lực phát huy được hiệu quả trong công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Từ kết quả khảo sát về động lực thúc đẩy ta thấy cán bộ viên chức, nhân viên nhà trường gắn bó với nhà trường với nhiều lý do: Được khẳng định cá nhân về nghề nghiệp chiếm tỷ trọng mức 3 là 56%, được mọi người tôn trọng, tiêu chí này chiếm tỷ trọng ở mức 3 là 59,9% số người được hỏi ý kiến, đây là yếu tố tinh thần quan trọng giúp cho cán bộ viên chức nhà trường yên tâm công tác, cảm giác tự hào về nghề nghiệp và tạo đam mê sáng tạo trong công việc.

Tiêu chí mọi người luôn nhận được sự quan tâm, động viên, chia sẻ kịp thời chiếm tỷ trọng mức 3 là 45,8 %, thể hiện Chính quyền các tổ chức đoàn thể và người lao động luôn quan tâm kịp thời động viên chia sẻ với cán bộ viên chức và người lao động trong việc “hiếu” “hỷ” bằng tinh thần vật chất trở thành truyền thống tốt đẹp của cán bộ viên chức nhân viên nhà trường.

2.3. NGUYÊN NHÂN CỦA CÁC HẠN CHẾ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.3.1. Nhận thức về phát triển nguồn nhân lực chưa kịp thời

Nguồn nhân lực của nhà trường đã có sự quan tâm, đầu tư nên số lượng giảng viên, CBQL gia tăng qua các năm từ 2007 đến năm 2009. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đã được cải thiện nhiều, đa số giảng viên đều tốt nghiệp đại học chính quy công lập, văn bằng tốt nghiệp loại khá, giỏi trở lên, nhiều giảng viên, CBQL tốt nghiệp thạc sỹ, đang học cao học và nghiên cứu sinh. Công tác tuyển dụng GV của nhà trường trong những năm qua còn mang tính chất tình thế, chủ yếu nhằm đáp ứng nhu cầu tạm thời chưa thể giảng dạy ngay mà còn phải học tập, rèn luyện thêm vì đa số chỉ là tập sự, trợ giảng, mà việc tuyển chọn này cũng chưa phân cấp rõ ràng giữa trường nên có nhiều vướng mắc. Số lượng Cán bộ, viên chức còn thiếu quá nhiều nên việc sắp xếp, sử dụng đội ngũ trong từng lĩnh vực chưa được chuyên sâu, kiêm nhiệm nhiều.

2.3.2. Bộ máy tổ chức chưa hợp lý, cơ chế quản lý còn nặng nề chưa thực sự đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển nhà trường

Bộ máy tổ chức nhà trường những năm qua còn nhiều bất cập, việc tách và sát nhập các bộ phận chưa hợp lý, bộ phận tham mưu làm công tác phát triển NNL chưa phát huy được tính sáng tạo hiệu quả, chưa thật sự tham mưu đúng việc ; cơ chế quản lý nhà trường xem nhiệm vụ phát triển NNL như là công việc thời vụ, không mang tầm chiến lược dài hạn, khi phát sinh vấn đề con người thì mới bắt tay vào làm, phần lớn thời gian chủ yếu là chỉ làm công việc sự vụ.

2.3.3. Chưa chủ động dự báo về số lượng nhân lực, chất lượng nhân lực còn hạn chế, cơ cấu chuyên ngành chưa phù hợp với quy mô đào tạo.

Chưa có một hội đồng đủ mạnh để tham mưu giúp Hiệu trưởng thực hiện công tác dự báo số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực trong tương lai.

Đội ngũ cán bộ quản lý, trong đó có đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự chưa đề xuất được, chưa chủ động trong công tác tham mưu dự báo nguồn nhân lực. Thực tế trong số cán bộ quản lý có thâm niên công tác nhưng hạn chế về tin học, ngoại ngữ; kiến thức thiếu tính hệ thống, tư duy hạn chế, tạo nên cung cách phục vụ và thủ tục hành chính phiền hà, kém hiệu quả, sẽ là trở ngại cho công tác phát triển nguồn nhân lực nhà trường.

2.3.4. Chậm xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn

Bộ phận tham mưu về nhân sự chưa đề xuất được sự cần thiết phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực, thực tế chiến lược này cũng xuất phát từ ý chí của nhà quản lý giáo dục cụ thể là Ban Giám hiệu nhà trường, do vậy nhiều năm qua đã có sự bất cập về cơ cấu, số lượng giảng viên có trình độ sau đại học tăng chậm.

Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II THỜI GIAN ĐẾN

3.1 CĂN CỨ ĐỂ ĐƯA RA GIẢI PHÁP

3.1.1. Các yếu tố tác động bên ngoài

a. Yếu tố kinh tế

Giáo dục Việt Nam hiện đang đứng trước khúc ngoặt của sự phát triển. Việc hiện thực hoá thách thức thành cơ hội đòi hỏi có sự nhận dạng đầy đủ ngay từ bây giờ những tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới và nguy cơ sụt giảm kinh tế Việt Nam đối với giáo dục. Các tác động này đang hiện hữu và sẽ trở thành bức xúc trên toàn bộ hệ thống giáo dục, ở mọi cấp học và trình độ đào tạo, trong thời gian tới. Việc giải quyết một cách căn cơ các tác động này chắc chắn đòi hỏi phải giải quyết đồng bộ và toàn diện các yếu kém trong tổ chức và hoạt động giáo dục trong mối quan hệ với kinh tế.

b. Chính trị - Pháp luật.

Đó là quan điểm, ý chí, sự điều hành của chính phủ thể hiện thành cơ chế, chính sách có liên quan, tác động trực tiếp nhất đến chất lượng NNL nhà trường

c. Khoa học công nghệ

Nhà nước ta coi giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Với cuộc cách mạng về khoa học công nghệ đang diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn thế giới hiện nay, khoa học và công nghệ đã trở thành "lực lượng sản xuất trực tiếp", trong đó tri thức và thông tin trở thành yếu tố quan trọng và nguồn tài nguyên đặc biệt, có giá trị cao.

d. Các yếu tố văn hóa, xã hội

Văn hóa ngày càng có tầm quan trọng đặc biệt không những đối với sự phát triển kinh tế – xã hội trước mắt, mà còn bảo đảm cho sự phát triển lâu dài và bền vững của xã hội, cho nên cần hết sức đề cao yêu cầu văn hóa trong mục tiêu giáo dục và đánh giá chất lượng giáo dục.

3.1.2. Các yếu tố tác động bên trong

a. Chiến lược phát triển của nhà trường

b. Các nội quy, quy định, quy chế quản lý nội bộ

c. Chính sách thu hút nguồn nhân lực

3.1.3. Xu hướng phát triển của bậc đào tạo Cao đẳng

Căn cứ xu hướng phát triển số lượng Trường Cao đẳng - Đại học và sinh viên

Căn cứ vào Quy hoạch mạng lưới các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2006 – 2020 (Ban hành kèm theo Quyết định 121/2007/QĐ-TTg ngày 27/7/2007 của Thủ tướng chính phủ)

3.1.4. Chiến lược phát triển của Trường Cao đẳng Giao thông vận tải II

Căn cứ vào chiến lược phát triển trường, trong đó quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực gắn với quy mô đào tạo các bậc, ngành đào tạo của nhà trường.

Tầm nhìn

Phấn đấu trở thành cơ sở đào tạo định hướng thị trường, được thừa nhận đạt chuẩn quốc gia.

Sứ mạng :

Đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý có trình độ cao đẳng, có chất lượng cao cho ngành Giao thông Vận tải và các ngành khác. Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Sản phẩm đào tạo có uy tín trong khu vực và cả nước, xứng đáng là địa chỉ đào tạo tin cậy của ngành Giao thông Vận tải.

Phấn đấu đến năm 2015, Trường sẽ trở thành trường đại học Giao thông Vận tải trên địa bàn Miền Trung – Tây Nguyên.

Theo chiến lược này thì dự báo chiến lược đào tạo của Trường Cao Đẳng GTVT II trong thời gian tới như sau:

Trên cơ sở các nguồn lực hiện có, chiến lược phát triển trường dự báo quy mô đào tạo theo hướng giảm dần bậc đào tạo TCCN mỗi năm giảm từ 20% - 25%, chú trọng đến tăng quy mô đào tạo bậc cao đẳng, bình quân tăng hàng năm 10%, quy mô đào tạo của nhà trường các bậc đào tạo tăng bình quân hàng năm từ 8% đến 10%.

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRƯỜNG CAO ĐẲNG GIAO THÔNG VẬN TẢI II THỜI GIAN ĐẾN

- Thực tiễn quá trình giáo dục, đào tạo tại các bậc Cao đẳng hiện nay cho thấy trình độ của đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục có vai trò rất lớn đối với chất lượng, hiệu quả quá trình giáo dục, đào tạo. Do vậy, việc bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ nhân lực hiện nay trong các Trường Cao đẳng nói chung và Trường

Cao đẳng Giao thông vận tải II nói riêng là vấn đề cực kỳ quan trọng cả về phương diện lý luận và thực tiễn.

- Những yêu cầu mới của sự nghiệp giáo dục - đào tạo, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước thì vấn đề nâng cao trình độ toàn diện của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên nghiệp vụ là rất cần thiết và quan trọng hơn bao giờ hết.

3.2.1. Hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành đào tạo

Mục tiêu thực hiện: Phải tạo ra cơ cấu phù hợp, phải đáp ứng được mục tiêu, nhiệm vụ của nhà trường. Cụ thể dự báo cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành đào tạo đến năm 2015 thể hiện qua bảng 3.6 như sau:

Bảng 3.6: Dự báo cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành đào tạo đến năm 2015 của Trường Cao đẳng giao thông vận tải II

Ngành đào tạo	Số sinh viên		Tổng cộng SV/ ngành	Số giảng viên giảng dạy các ngành	Số giảng viên dạy các môn cơ bản, chính trị	Tổng số giảng viên theo đơn vị/ngành
	Đại học	Cao đẳng				
Ngành Xây dựng Cầu đường, dân dụng	1400	1240	2640	50	30	80
Kinh tế xây dựng	1141	990	2131	30	24	54
Công nghệ thông tin	200	100	300	14	14	28
Cơ khí	260	260	520	20	16	36
Tổng cộng	3001	2590	5591	114	84	198

Với dự báo quy mô đào tạo đến năm 2015 theo ngành đào tạo nhà trường tăng đào tạo bậc đại học và giảm dần đào tạo bậc cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, quy mô đào tạo tăng nên nguồn nhân

lực nhà trường sẽ gia tăng, cụ thể tập trung biên chế giảng viên đào tạo các ngành: Xây dựng cầu đường và dân dụng 80 người chiếm tỷ trọng 40%; Kinh tế là 54 người, chiếm tỷ trọng 27,3%; Công nghệ thông tin 28 người, chiếm tỷ trọng 14,2% và Cơ khí là 36 người chiếm tỷ trọng 18,2%. Tổng số giảng viên là 198 người.

Căn cứ chiến lược phát triển của trường Cao đẳng GTVT II đến năm 2015 sẽ nâng cấp lên đại học và bắt đầu đào tạo từ khóa học 2015-2016; cho những năm đến nhà trường đào tạo bậc Đại học, Cao đẳng và Trung cấp với quy mô 5.591 sinh viên trong đó có 3.001 là Đại học, 2.340 là Cao đẳng và 250 là Trung cấp.

Từ đó, ta có giải pháp để thực hiện như sau:

Thứ nhất, bổ sung nguồn nhân lực theo cơ cấu đào tạo, nguồn từ sinh viên tốt nghiệp đại học khá, giỏi đúng ngành đào tạo từ các trường đại học; tăng số lượng giảng viên kiêm nhiệm trên cơ sở xem xét về trình độ tốt nghiệp đại học trung bình - khá, chính quy các trường đại học công lập và phải hoàn thành chương trình đào tạo thạc sỹ đúng ngành đào tạo của nhà trường nhằm đáp ứng được cơ cấu ngành đào tạo của nhà trường.

Thứ hai, cần theo dõi cơ cấu độ tuổi của giảng viên, CBQL gắn với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chuyên ngành đào tạo đáp ứng sự phát triển của nhà trường.

Thứ ba, cơ cấu hợp lý giữa các ngành đào tạo. Cần phải đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên và căn cứ lộ trình đào tạo, quy mô đào tạo, chương trình đào tạo của nhà trường để xác định các dạng cơ cấu này

Thứ tư, các cơ cấu trên phải thực hiện một cách đồng bộ phù hợp với sự phát triển NNL nhà trường và nhu cầu xã hội cho những năm đến.

3.2.2. Giải pháp để phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Trên cơ sở số liệu dự báo cung - cầu lao động đăng trên tạp chí Khoa học Giáo dục số 51/ Tháng 12-2010 với tiêu đề “ Dự báo nhu cầu nhân lực qua đào tạo đối với sự phát triển KT- XH Việt Nam

và yêu cầu đặt ra đối với giáo dục”, ta có dự báo tổng quát về cung nguồn nhân lực đến năm 2015 và năm 2020 với các giải pháp thực hiện sau:

Thứ nhất, thành lập Ban Dự án về xây dựng và phát triển nguồn nhân lực nhà trường đến năm 2015 và tầm nhìn những năm tới, có nhiệm vụ tư vấn cho Hiệu trưởng về:

- Đánh giá, phân loại giảng viên và CBQL.
- Sắp xếp lại đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên phù hợp với yêu cầu thực tế của nhà trường.
- Lập quy hoạch, kế hoạch tuyển dụng, đào tạo lại, sắp xếp và bồi dưỡng nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu đào tạo theo từng thời kỳ.

Thứ hai, cụ thể hóa thành cơ chế, chính sách. Rà soát, bổ sung, sửa đổi Quy chế tổ chức và hoạt động của Nhà trường.

Thứ ba, bổ sung đủ số lượng và phải đảm bảo chất lượng về đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học bằng khá, giỏi, xuất sắc ở các trường đại học có uy tín; ưu tiên người có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ gắn với độ tuổi nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thứ tư, thiết lập mối quan hệ giữa nhà trường với các cơ sở đào tạo sau đại học có uy tín trong và ngoài nước để giúp đỡ, hỗ trợ nhà trường trong việc đào tạo nguồn nhân lực có trình độ tiến sỹ.

Thứ năm, cử giảng viên, cán bộ quản lý đi đào tạo ở nước ngoài theo hướng đa dạng, đề án đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ của Nhà nước, chương trình hợp tác đào tạo giữa nhà trường với cơ sở đào tạo nước ngoài.

Thứ sáu, định chuẩn chất lượng giảng viên, quy định cụ thể về thời gian tham gia học tập nâng cao trình độ thạc sỹ, tiến sỹ đối với giảng viên.

Thứ bảy, xây dựng chính sách bố trí lao động theo hướng tinh giảm, tiết kiệm.

Thứ tám, đề nghị Bộ Giao thông Vận tải tăng mức hỗ trợ kinh phí đào tạo nguồn nhân lực cho nhà trường, về phía nhà trường cần tiết kiệm chi tiêu những khoản chưa thực sự cần thiết để tập trung kinh phí đầu tư cho học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nhất là đào tạo bậc tiến sỹ.

3.2.3. Giải pháp phát triển kỹ năng

Từ thực trạng về nâng cao kỹ năng của người lao động như: kỹ năng theo ngành nghề, chuyên ngành đào tạo của nhà trường gắn với từng giai đoạn và nhu cầu phát triển ngành nghề của xã hội để đưa ra các mục tiêu, giải pháp cho phù hợp. Với các mục tiêu sau:

Kỹ năng thực hiện khoa học:

Phấn đấu đến năm 2015: ít nhất 75% giảng viên, CBQL nắm vững kỹ năng nghiên cứu khoa học, trong đó có ít nhất 30% số giảng viên, CBQL tham gia thực hiện đề tài khoa học cấp trường, cấp Bộ, trong đó ít nhất 10% số giảng viên, CBQL có đề tài, bài đăng trên các Tạp chí khoa học của các Trường Đại học, Viện nghiên cứu có uy tín trong nước.

Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ

Phấn đấu những 2015 tăng tỷ trọng ít nhất 15% số giảng viên, CBQL đạt từ mức khá thành thạo ngoại ngữ trở lên để đọc, dịch được tài liệu tham khảo và giao lưu khoa học.

Các kỹ năng khác

Từ những mục tiêu cụ thể trên, để đề ra những giải pháp phát triển kỹ năng như sau:

Thứ nhất, quan tâm nhiều hơn nữa đến phát triển kỹ năng đối với cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên nghiệp vụ về kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng quản lý, kỹ năng khai thác tin học, kỹ năng về ngoại ngữ (nghe, nói, đọc, viết); kỹ năng nghiên cứu khoa học, kỹ năng sư phạm... để kỹ năng ngày càng được nâng cao góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của nhà trường.

Thứ hai, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên về kỹ năng sư phạm; xác định mục tiêu bài giảng, tiết giảng; lựa chọn phương

pháp, hình thức tổ chức giảng dạy, kỹ năng thu hút, giải quyết vấn đề...trong một tiết giảng.

Thứ ba, phải kiện toàn nhân sự làm công tác quản lý khoa học, đối ngoại, mời các giảng viên có uy tín ở các trường đại học, viên nghiên cứu có uy tín để bồi dưỡng về kỹ năng nghiên cứu khoa học đối với giảng viên và CBQL nhà trường.

Thứ tư, xây dựng văn bản quy định về nâng cao trình độ ngoại ngữ mà chủ yếu là tiếng Anh theo chuẩn quốc tế như TOEFL, IELTS... tạo môi trường nâng cao kỹ năng giao tiếp, dịch, đọc tài liệu.

Thứ năm, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo định kỳ với thời gian, địa điểm thích hợp để nâng cao các kỹ năng cho giảng viên, CBQL nhà trường.

3.2.4. Giải pháp nâng cao nhận thức

Xuất phát từ thực trạng nâng cao nhận thức của người lao động và yêu cầu phát triển của nhà trường để xác định mục tiêu, đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa những nhận thức, hành vi đúng đắn tạo điều kiện phát triển NNL nhà trường, cụ thể thông qua những giải pháp dưới đây. Thông qua các mục tiêu thực hiện: Tạo được sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức được thể hiện qua thái độ tích cực, hành vi đúng đắn đối với công việc và các quan hệ xã hội khác.

Từ đó, đề ra những giải pháp dưới đây.

Thứ nhất, các tổ chức đoàn thể, các tổ chức chính trị xã hội của nhà trường thường xuyên tuyên truyền các chủ trương chính sách của Nhà nước liên quan đến giao dục- đào tạo nhằm tạo sự chuyển biến tích cực trong nhận thức của giảng viên, CBQL và nhân viên nhà trường.

Thứ hai, thực hiện có hiệu quả quy chế dân chủ cơ sở, quy chế phối hợp cụ thể trong việc triển khai lấy ý kiến toàn thể cán bộ, giảng viên, nhân viên tham gia góp ý sửa đổi, bổ sung các văn bản nội bộ.

Thứ ba, nâng cao tinh thần trách nhiệm, phẩm chất đạo đức, tâm huyết với nghề nghiệp.

Thứ tư, làm cho giảng viên phải luôn nhận thức nhiệm vụ giảng dạy gắn liền với nghiên cứu khoa học.

Thứ năm, đối với cán bộ quản lý, cụ thể là nhân sự bộ phận liên quan đến NNL phải nhận thức về vai trò quan trọng của bộ phận này đối với sự phát triển NNL của nhà trường, tránh cơ cấu nhân lực dư thừa, thiếu năng lực kém về đạo đức và tư cách.

Thứ sáu, cần có sự thống nhất chỉ đạo về chủ trương từ Đảng ủy, Ban giám hiệu và các tổ chức đoàn thể để triển khai kịp thời các văn bản nhằm nâng cao nhận thức, động viên và quán triệt tuyên truyền và chỉ dẫn để mọi người có chung một nhận thức, hình thành thái độ tích cực trong công việc thì kết quả công việc có hiệu quả cao hơn.

3.2.5. Giải pháp để nâng cao động lực thúc đẩy

Xuất phát từ thực trạng về nâng cao động lực thúc đẩy người lao động và yêu cầu phát triển NNL nhà trường để xác định mục tiêu, đề ra những giải pháp phù hợp với từng giai đoạn cụ thể. Qua các mục tiêu thực hiện sau:

Phải tạo được động lực thúc đẩy rõ rệt để đạt được sự chuyển biến tích cực trong hành động góp phần nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

Từ đó, đề ra các giải pháp sau:

Thứ nhất, cần có những chính sách tiền lương, thu nhập phù hợp nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần đối với giảng viên, CBQL và nhân viên phục vụ.

Thứ hai, xây dựng quy định về quy hoạch, bổ nhiệm dựa trên cơ sở năng lực, phẩm chất đạo đức là chủ yếu nhằm kích thích và tạo cơ hội cho người lao động phấn đấu vươn lên.

Thứ ba, cải thiện môi trường làm việc, các điều kiện làm việc hợp lý, đảm bảo duy trì sức khỏe nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, đổi mới phương pháp giảng dạy; tích cực

ngiên cứu khoa học và hướng dẫn sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học.

Thứ tư, các chế độ, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo và CBQL cần được luật hóa để bảo đảm giá trị pháp lý và hiệu lực thi hành cao. Có chính sách đãi ngộ đối với giảng viên có học vị thạc sỹ, đặc biệt giảng viên có học vị tiến sỹ, giảng viên cao cấp; khuyến khích thành lập quỹ phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL hay còn gọi là quỹ phát triển NNL của nhà trường.

Thứ năm, nâng cao giá trị truyền thống, văn hóa, lịch sử, sứ mạng của nhà trường, chính là yếu tố về động lực đối với cán bộ, giảng viên, nhân viên nhà trường.

Thứ sáu, đội ngũ giảng viên là lực lượng có vai trò đặc biệt quan trọng, vì khi nhìn vào sự phát triển của cơ sở đào tạo đại học, xã hội sẽ nhìn vào 3 yếu tố: *truyền thống, vị thế và sản phẩm*.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

Đối với nhà nước

Kiến nghị Nhà nước ban hành quy định về chức trách, nhiệm vụ của lao động quản lý, hành chính, phục vụ sát với đặc điểm, yêu cầu của từng vị trí, chức vụ, chức danh, ngành nghề ..., trong khối giáo dục.

Đối với Bộ Giao thông vận tải (cơ quan chủ quản)

Nghị định 43/2006/NĐ- CP, ngày 25/4/2006 của Chính phủ *Quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập*, Nghị định này không cho phép trả lương quá 3 lần lương ngạch bậc đối với cá nhân và không quá 3 lần quỹ lương ngạch bậc của nhà trường. Việc khống chế chi trả mức lương này làm ảnh hưởng đến chế độ đãi ngộ so với mức độ cống hiến của đội ngũ giảng viên và CBQL có trình độ sau đại học. Điều này dẫn đến là việc hội nhập quốc tế cần có sự tham gia giảng dạy của các giáo sư, chuyên gia nước ngoài...bị ảnh hưởng rất nhiều và chưa xây dựng được khung thù lao xứng đáng, có sự tham gia giảng dạy của đội ngũ này trong

thời gian qua của nhà trường chủ yếu là dựa vào tinh thần giúp đỡ, quan hệ ban đầu.

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Kiến nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành qui định cụ thể về chức trách, nhiệm vụ của giảng viên bậc đại học và tiếp tục hoàn thiện qui định về định mức thời gian giảng dạy cho các chức danh giảng viên theo hướng khuyến khích người lao động, tăng sức hấp dẫn cho đặc thù lao động làm công tác giảng dạy.

KẾT LUẬN

Các cơ sở giáo dục đào tạo nói chung, trường Cao đẳng giao thông vận tải II nói riêng có một vai trò đặc biệt quan trọng trong sự phát triển kinh tế của đất nước. Để có thể tồn tại và phát triển trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh gay gắt và không ngừng biến động, trong xu thế hội nhập khu vực và quốc tế diễn ra ngày càng mạnh mẽ, Nhà trường cần chú trọng vào việc đầu tư cho đội ngũ cán bộ, giảng viên cả về chất và lượng.

Phát triển nguồn nhân lực Trường cao đẳng Giao thông vận tải II những năm tới cần phải xây dựng kế hoạch, quy hoạch, rà soát, sắp xếp lại nhân lực cho phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, trên cơ sở đó đẩy mạnh đầu tư phát triển nguồn nhân lực về phương diện kiến thức, chuyên môn, cơ chế, chính sách hợp lý...đó là những giải pháp mang tính đồng bộ và lâu dài.