

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ PHÒNG CHỨC NĂNG TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC TẠI VIỆT NAM

Nghiêm Thị Thanh

Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: ngiemthithanh@vnu.edu.vn

Article History

Received: 20/3/2020

Accepted: 15/4/2020

Published: 20/5/2020

Keywords

development, management
staff, functional departments,
universities, competency.

ABSTRACT

In order to improve the operational efficiency at universities, it is necessary to improve the operational quality of functional departments. In order to do so, it is essential to build a functional management team with all the necessary qualities and competency. The paper reviews studies on the development of functional management staff at universities in Vietnam from competence approach. This is the basis for proposing a number of research proposals on this issue in Vietnam to contribute to improving university quality.

1. Mở đầu

Đổi mới giáo dục cần phải đổi mới đồng bộ ở tất cả các khâu, các cấp, các nguồn lực của nền giáo dục; trong đó, phát triển cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục trong các trường đại học là yêu cầu cấp thiết bởi họ có vai trò quan trọng trong việc lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động đổi mới giáo dục đại học.

Đối với một trường đại học, CBQL cấp phòng chức năng như trưởng phòng, phó trưởng phòng cũng là một trong những nguồn lực quan trọng, có vai trò đặc thù, không thể thiếu trong mọi hoạt động của nhà trường. Do đó, phát triển đội ngũ này là một việc làm cần thiết. Vấn đề này đã thu hút được rất nhiều sự quan tâm nghiên cứu của các nhà khoa học.

Bài viết tổng quan một số công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL giáo dục để làm cơ sở đề xuất hướng nghiên cứu phát triển đội ngũ CBQL phòng chức năng trong trường đại học theo tiếp cận năng lực.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số chủ trương, chỉ đạo đổi mới của các cấp quản lý Nhà nước và quản lý giáo dục về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

Chỉ thị số 40/2004/CT-TW về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục đã nêu rõ mục tiêu cần phải “xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục được chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo” (Ban Chấp hành Trung ương, 2004).

Có thể nói, Luật Viên chức 2010 (Quốc hội, 2010) ra đời đã đánh dấu sự thay đổi căn bản trong quản lý và sử dụng viên chức ở nước ta. Trong đó, sự thay đổi cốt lõi nhất là lấy “việc làm là trung tâm”, khẳng định quan điểm nhất quán trong quản lý con người là theo vị trí việc làm, theo khung năng lực. Để thực hiện được điều này, một trong các giải pháp bắt buộc là phải triển khai xác định vị trí việc làm trong từng cơ quan, tổ chức. Từ năm 2012 đến nay, các trường đại học đã triển khai việc xác định vị trí việc làm, trong đó việc xác định vị trí việc làm của CBQL trong các trường đại học trở thành yêu cầu tất yếu, cấp thiết. Xây dựng khung năng lực chuẩn cho vị trí việc làm được xem là một trong những bước quan trọng nhất giúp cho việc xác định vị trí việc làm theo hướng tiếp cận năng lực của người làm việc. Đây có thể nói là căn cứ pháp lý căn bản để triển khai các nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL trong trường đại học theo tiếp cận năng lực.

Quy hoạch Phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020 đã chỉ rõ cần đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó phát triển đội ngũ giáo viên và CBQL là khâu then chốt (Bộ GD-ĐT, 2011).

Thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, một trong những nhiệm vụ trọng điểm là “phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT” (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, CBQL các cơ sở giáo

dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT giai đoạn 2019-2030, trong đó chỉ rõ việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên và CBQL các cơ sở giáo dục đại học cần được coi trọng vì đây là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục đại học (Thủ tướng Chính phủ, 2019).

Để thực hiện các chỉ đạo trên, Bộ GD-ĐT (2012) đã ban hành “*Chương trình bồi dưỡng CBQL khoa, phòng trường đại học, cao đẳng*”. Mục tiêu của chương trình nhằm bồi dưỡng, phát triển kiến thức, kỹ năng cơ bản về quản lý trường đại học, cao đẳng; phát triển năng lực của CBQL về lãnh đạo và quản lý trường đại học, cao đẳng trong môi trường có nhiều thay đổi, biết gắn tâm nhìn với hành động, phát huy những giá trị của tổ chức và xã hội theo định hướng đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT, nâng cao chất lượng GD-ĐT phục vụ công cuộc đổi mới phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Chương trình gồm 5 module, trong đó các chuyên đề tập trung vào từng lĩnh vực cụ thể mà người CBQL cấp phòng, khoa phải làm trong trường đại học, cao đẳng như quản lý về nhân sự, tài chính tài sản, đào tạo, khoa học công nghệ, sinh viên,...; đồng thời nhấn mạnh 3 kỹ năng cần thiết là kỹ năng đàm phán và tổ chức cuộc họp, kỹ năng ra quyết định và kỹ năng làm việc nhóm.

Bộ Nội vụ (2013) cũng đã ban hành “*Tài liệu đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng*”. Tài liệu đã làm rõ khái niệm, vị trí, chức năng, nhiệm vụ của cấp phòng trong bộ máy quản lý hành chính nhà nước cũng như của lãnh đạo cấp phòng gồm trưởng phòng và các phó trưởng phòng.

2.2. Tổng quan một số công trình khoa học tại Việt Nam nghiên cứu về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý phòng chức năng trong trường đại học theo tiếp cận năng lực

- *Nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL giáo dục theo tiếp cận năng lực:*

Hội thảo khoa học về vấn đề “*Đào tạo CBQL giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục*” (Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, 2015) với 82 bài viết tham luận, đã thống nhất và chia sẻ luận điểm coi trọng năng lực của người CBQL trong bối cảnh đổi mới giáo dục và cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ này theo hướng tiếp cận năng lực; trong đó, làm rõ mục tiêu của đổi mới giáo dục và các yêu cầu đặt ra với mô hình năng lực CBQL các cấp học hiện nay.

Nguyễn Dục Quang và Đinh Văn Thái (2016) đã xác định một số năng lực cần có của CBQL giáo dục hiện nay như năng lực tổ chức; năng lực quản lý và tự quản lý tốt; năng lực giao tiếp, ứng xử phù hợp với hoàn cảnh và đối tượng giáo dục; năng lực sáng tạo; năng lực tự đánh giá.

Trần Hữu Hoan và cộng sự (2017) khi nghiên cứu “*Phát triển năng lực quản lý cho Hiệu trưởng trường trung học phổ thông Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay*” đã đề xuất một khung năng lực quản lý cho hiệu trưởng trường trung học phổ thông bao gồm 7 tiêu chuẩn, 22 tiêu chí và 91 chỉ báo. Đề tài đã cung cấp nhiều kiến thức về tiếp cận năng lực CBQL, cách xây dựng và đề xuất khung năng lực quản lý cùng các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ báo.

Hội nhập quốc tế và xu hướng toàn cầu hóa cùng với những tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã ảnh hưởng lớn đến vai trò, cách nghĩ và cách làm của các CBQL giáo dục; hay nói cách khác, chính là sự đòi hỏi những thay đổi trong các năng lực lãnh đạo, quản lý của các CBQL để phù hợp với tình hình mới. Nhận thức sâu sắc vấn đề này, Hội thảo khoa học quốc tế “*Phát triển năng lực CBQL giáo dục Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0*” (Học viện Quản lý giáo dục, 2017) đã thu hút được 93 bài viết của các nhà khoa học trong nước và quốc tế, trong đó có những bài viết đã bàn đến các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực của các CBQL giáo dục; khung năng lực hiệu trưởng, chủ tịch hội đồng trường đại học; một số mô hình đào tạo, bồi dưỡng để phát triển năng lực CBQL giáo dục ở các cơ sở GD-ĐT theo xu hướng công nghệ số,... Trong các bài viết này, chỉ có một bài viết của tác giả Nguyễn Thế Thắng bàn về năng lực quản lý của CBQL phòng/khoa nhà trường đại học ở một số quốc gia nhưng đối tượng được quan tâm chủ yếu trong bài viết vẫn là CBQL cấp khoa của trường đại học.

Nguyễn Xuân Hòa (2019) đã đặt ra những vấn đề về việc phát triển năng lực CBQL giáo dục đáp ứng Cách mạng công nghiệp 4.0 như năng lực của CBQL giáo dục cần được đào tạo ngày càng hoàn thiện; nâng cao năng lực tổ chức quản lý và sự thích ứng của CBQL giáo dục; nâng cao khả năng kết nối giữa con người và kiến thức hướng tới môi trường 4.0; CBQL cần có năng lực hợp tác và cạnh tranh. Ngô Xuân Đông (2019) đã hình thành khung lý thuyết về bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng hiệu trưởng trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực.

Như vậy, cùng với xu hướng đổi mới giáo dục theo hướng chú trọng năng lực thì các nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL giáo dục cũng dần dịch chuyển theo hướng chú trọng tiếp cận năng lực và gắn với vị trí việc làm. Mặc dù trên thực tế, những nghiên cứu về năng lực của đội ngũ CBQL giáo dục thực sự là chưa nhiều so với các nguồn nhân lực khác trong giáo dục.

Trong số ít các nghiên cứu về năng lực CBQL, đã có một số nghiên cứu xây dựng khung năng lực với các bộ tiêu chuẩn, tiêu chí và các chỉ báo, nhưng cũng có các nghiên cứu mới chỉ đề xuất các yêu cầu cho khung năng lực, hoặc các yêu cầu về mô hình năng lực cho CBQL các cấp, hoặc mới chỉ dừng lại ở mức độ đề xuất các năng lực riêng lẻ cho từng đối tượng cụ thể. Do vậy, việc nghiên cứu một cách hệ thống để có thể đề xuất được một khung năng lực đầy đủ cho từng đối tượng CBQL giáo dục tương ứng vẫn còn là một bài toán cần nhiều tâm sức giải đáp của các nhà nghiên cứu giáo dục hiện nay.

- Nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL trong các trường đại học:

Nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL trong các trường đại học, trước hết phải kể đến các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực nói chung trong giáo dục đại học. Có thể kể đến một số công trình:

Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2001) đã đề cập tới nội dung phát triển nguồn nhân lực của giáo dục đại học Việt Nam, từ đó đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam trong thời kì mới. Những giải pháp này mang tính định hướng cho giáo dục đại học Việt Nam nói chung.

Trịnh Ngọc Thạch (2008) đã làm sáng tỏ cơ sở lí luận của mô hình quản lí đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong trường đại học, từ đó đề xuất biện pháp hoàn thiện mô hình này trong các trường đại học.

Châu Văn Lương (2014) đã đề xuất 12 biện pháp chính nhằm hoàn thiện Quản trị nguồn nhân lực các trường đại học địa phương thuộc miền Trung Việt Nam, trong đó có biện pháp về tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, giảng viên và nhân viên hành chính đúng chuẩn; tuyển dụng và bồi dưỡng, đào tạo người lãnh đạo, quản lí giáo dục: có tâm, có tầm, và có tài.

Trong các nghiên cứu về nguồn nhân lực giáo dục, đa số các nghiên cứu tập trung nhiều cho đội ngũ người dạy và người học, những nghiên cứu về đội ngũ CBQL không nhiều, tuy nhiên cũng đã được nghiên cứu theo nhiều hướng tiếp cận khác nhau.

Ngô Thị Kiều Oanh (2015) đã nghiên cứu chuyên sâu và toàn diện về đội ngũ trưởng khoa trong trường đại học ở Việt Nam. Trên cơ sở phân tích thực trạng của đội ngũ trưởng khoa, thực trạng phát triển đội ngũ trưởng khoa ở các trường đại học, tác giả đã đề xuất các biện pháp nhằm quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện môi trường làm việc và đánh giá đội ngũ trưởng khoa theo hướng chuẩn hóa, góp phần nâng cao vị thế của CBQL cấp khoa ở trường đại học trong giai đoạn hiện nay.

Phạm Thế Kiên (2016) đã làm sáng tỏ vai trò, chức năng và những yêu cầu về năng lực của đội ngũ viên chức hành chính trong các đại học vùng ở Việt Nam; hình thành được khung lí luận về quản lí đội ngũ viên chức hành chính trong các đại học vùng theo tiếp cận quản lí nguồn nhân lực phù hợp với xu hướng phát triển của các cách tiếp cận trong quản lí con người hiện nay.

CBQL cấp bộ môn thuộc khoa trong trường đại học đã được Thái Văn Thành (2012) quan tâm nghiên cứu, trong đó chú trọng vào các giải pháp phát triển đội ngũ trưởng bộ môn, đặc biệt quan tâm đến mô hình nhân cách trưởng bộ môn trường đại học.

Như vậy, trong số các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực nói chung của giáo dục đại học, các nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL trong các trường đại học đã được quan tâm khai thác ở nhiều khía cạnh khác nhau. Các nghiên cứu cũng có xu hướng kết hợp nhiều tiếp cận khác nhau bên cạnh tiếp cận năng lực như tiếp cận hệ thống, tiếp cận chuẩn hóa, tiếp cận đảm bảo chất lượng,... Mặt khác, trong bức tranh chung về nguồn nhân lực giáo dục đại học, số lượng những nghiên cứu về đội ngũ CBQL trong trường đại học không nhiều và ít các nghiên cứu về hiệu trưởng, trưởng khoa, trưởng bộ môn. Các nghiên cứu về đội ngũ CBQL cấp phòng chức năng trong trường đại học còn chưa nhiều, mới chỉ dừng ở mức độ nghiên cứu trong cùng một đối tượng nói chung là viên chức hành chính, chứ chưa phải là một đối tượng nghiên cứu độc lập. Do đó, đối tượng này hiện vẫn còn nhiều “mảnh đất trống” trong nghiên cứu cho các nhà khoa học nói chung cũng như các nhà quản lí giáo dục đại học nói riêng.

- Nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL trong trường đại học theo tiếp cận năng lực:

Nghiên cứu về năng lực của đội ngũ CBQL trường đại học theo tiếp cận năng lực là hướng nghiên cứu rất quan trọng và cần thiết trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học hiện nay. Vũ Tuấn Dũng (2016) đã cung cấp một nghiên cứu về CBQL cấp cao của trường đại học là hiệu trưởng. Tuy nhiên, vì đặc thù của đối tượng nghiên cứu nên tác giả mới chỉ dừng lại ở việc đề xuất xây dựng định hướng khung năng lực hiệu trưởng trường đại học ở Việt Nam thông qua 7 bước với 6 tiêu chuẩn: phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm và nghiên cứu khoa học; năng lực quản lí, lãnh đạo; năng lực quan hệ xã hội, quan hệ công chúng; năng lực phát triển hợp tác quốc tế và hội nhập; năng lực phát triển nghề nghiệp, phát triển bản thân.

Đặng Xuân Hải và cộng sự (2016) đã nghiên cứu về năng lực thích ứng của CBQL nói chung và CBQL nhà trường nói riêng. Năng lực này gồm khả năng nhận thức về các nội dung của thay đổi đang tác động tới đơn vị, liên quan trực tiếp tới đơn vị; nhận diện, phân tích được các thách thức và rào cản khi triển khai các nội dung đổi mới của bản thân người thực hiện thay đổi; kỹ năng thích ứng với thay đổi của bản thân nhà quản lý nói riêng và của tổ chức mà họ đang điều hành; kỹ năng quản lý sự thay đổi của CBQL đó.

Phạm Xuân Hùng (2016) đã xây dựng bộ tiêu chuẩn năng lực giảng viên quản lý giáo dục bao gồm 5 tiêu chuẩn và 30 tiêu chí, sau đó đưa ra các giải pháp phát triển đội ngũ giảng viên quản lý giáo dục theo bộ tiêu chuẩn năng lực đã đề xuất.

Nguyễn Thanh Hà (2017) đã xác định phát triển đội ngũ CBQL đào tạo theo tiếp cận năng lực phải chú trọng đi sâu vào phát triển toàn diện năng lực của cán bộ trong mối quan hệ tổng hòa giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ, đảm bảo cán bộ có năng lực tốt, lãnh đạo, tổ chức và điều hành có hiệu quả, chất lượng các hoạt động GD-ĐT của nhà trường, từ đó đề xuất 5 biện pháp phát triển đội ngũ CBQL đào tạo ở các trường đại học trong quân đội theo tiếp cận năng lực.

Dương Minh Quang (2017) trên cơ sở tổng hợp, đánh giá và phân tích các khung năng lực cho các cán bộ lãnh đạo và quản lý giáo dục giữa các nước trong khu vực và quốc tế đã đề xuất khung năng lực cho CBQL giáo dục tại các trường đại học ở Việt Nam như: năng lực cốt lõi bản thân; năng lực lãnh đạo và quản lý nhà trường; năng lực hội nhập toàn cầu; năng lực nghiên cứu khoa học.

Nguyễn Thành Vinh và Lê Thành Kiên (2018) dựa trên tiếp cận hệ thống, tiếp cận chuẩn, tiếp cận năng lực và tiếp cận hoạt động - nhân cách đã đề xuất khung năng lực hiệu trưởng trường đại học gồm 5 tiêu chuẩn, 22 tiêu chí. Trong đó, 5 tiêu chuẩn gồm: phẩm chất. đạo đức nghề nghiệp và phát triển bản thân; năng lực xây dựng chiến lược, kế hoạch; năng lực quản trị nhà trường; kiểm định chất lượng; năng lực tạo lập, phát triển các mối quan hệ xã hội và truyền thông.

Nghiên cứu về năng lực của CBQL phòng chức năng trong các trường đại học, Phạm Văn Thuận và chúng tôi (2015) đã nghiên cứu và bước đầu đề xuất khung năng lực cho trưởng phòng chức năng theo vị trí việc làm trên 3 yếu tố kiến thức, kỹ năng và thái độ.

Như vậy, các nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL trong trường đại học đã tập trung quan tâm theo hướng tiếp cận năng lực và có sự gắn kết với vị trí việc làm. Mặt khác, các nghiên cứu cũng có xu hướng kết hợp nhiều tiếp cận khác nhau trong cùng một vấn đề nghiên cứu, song tiếp cận năng lực vẫn là hướng chủ đạo. Năng lực của đội ngũ CBQL trường đại học đã được nghiên cứu ở nhiều góc nhìn khác nhau, rất đa dạng và ở nhiều cấp độ nghiên cứu. Đó có thể là theo hướng xây dựng mô hình năng lực; xây dựng khung năng lực; đề xuất bộ tiêu chuẩn, tiêu chí hoặc theo hướng phân tách năng lực chung và năng lực riêng, năng lực cốt lõi, năng lực hoạt động nghề nghiệp; hoặc theo các hợp phần cấu tạo nên năng lực bao gồm: kiến thức, kỹ năng và thái độ,... Để có thể xây dựng được một khung năng lực hệ thống, đầy đủ với các bộ tiêu chuẩn, tiêu chí phù hợp với vị trí việc làm tương ứng của CBQL giáo dục đại học nói chung và CBQL phòng chức năng trường đại học nói riêng, các nhà nghiên cứu giáo dục và các nhà khoa học về quản lý cần phải tiếp tục nghiên cứu.

- Đánh giá chung về các công trình đã nghiên cứu:

Có thể thấy, vấn đề phát triển năng lực của đội ngũ CBQL giáo dục nói chung và CBQL các trường đại học nói riêng đã được các ban, ngành, các cấp lãnh đạo quan tâm và đã có những chỉ đạo, chương trình bồi dưỡng.

Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu, có thể thấy rằng, quản lý nguồn nhân lực là vấn đề đang nhận được nhiều sự quan tâm; song, các nghiên cứu về nguồn nhân lực trong các trường đại học mới chủ yếu tập trung vào người dạy, người học và cơ sở vật chất, còn ít quan tâm đến đối tượng CBQL.

Hiện nay, các nghiên cứu đã chú trọng tiếp cận năng lực và gắn với vị trí việc làm. Nhìn chung, các bài viết đều thống nhất và chia sẻ luận điểm coi trọng năng lực của người CBQL trong bối cảnh đổi mới giáo dục và cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ này theo hướng tiếp cận năng lực. Tuy nhiên, trong số ít các nghiên cứu về CBQL trong trường đại học, chủ yếu mới phân tích đến năng lực của CBQL cấp trường như Hiệu trưởng hay CBQL cấp khoa như trưởng khoa, tổ trưởng bộ môn. Những nghiên cứu về bồi dưỡng cho CBQL cấp phòng chức năng nếu có vẫn còn chung chung hoặc mới chỉ nghiên cứu sâu đến cán bộ cấp phòng trong bộ máy tổ chức hành chính nhà nước. Cũng đã có công trình đề xuất năng lực cho CBQL cấp phòng chức năng trong trường đại học nhưng mới chỉ ở bước đầu. Khung năng lực này trong bối cảnh GD-ĐT luôn đổi mới cần phải có những điều chỉnh nhất định và chưa có nghiên cứu sâu về biện pháp để phát triển được năng lực của CBQL phòng chức năng trong trường

đại học.

Từ việc nghiên cứu tổng quan, có thể thấy, để phát triển đội ngũ CBQL phòng chức năng trong trường đại học theo tiếp cận năng lực tại Việt Nam đạt hiệu quả cần nghiên cứu, giải quyết vấn đề trên cả hai phương diện lí luận và thực tiễn mà các công trình khoa học trước đó chưa đề cập hoặc đề cập chưa có tính hệ thống. Cụ thể:

- Trên cơ sở các công trình đã được nghiên cứu, cần tiếp tục nghiên cứu bổ sung, làm rõ những khái niệm công cụ xung quanh việc phát triển năng lực cho đội ngũ CBQL phòng chức năng trong trường đại học, đảm bảo phù hợp với xu thế chuyển đổi số trong giáo dục ở Việt Nam cũng như trên thế giới; chỉ ra được những nét đặc thù trong việc phát triển CBQL phòng chức năng theo tiếp cận năng lực; nghiên cứu và xây dựng được khung năng lực với các tiêu chí, chỉ báo rõ ràng, khoa học dành cho CBQL phòng chức năng tại các trường đại học ở Việt Nam.

- Nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ CBQL phòng chức năng trong trường đại học theo tiếp cận năng lực và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng này để thấy được độ chênh/khoảng trống năng lực giữa thực tế và yêu cầu của vị trí việc làm, từ đó đưa ra được những đánh giá đúng đắn, khách quan và thực tiễn cũng như thấy được tính cấp thiết của việc phát triển năng lực CBQL phòng chức năng.

- Đề xuất các biện pháp phù hợp với vị trí việc làm để phát triển đội ngũ CBQL phòng chức năng trong trường đại học theo tiếp cận năng lực, chỉ ra được mục tiêu, các nội dung và đưa ra được các cách thức triển khai các biện pháp đó trong thực tế một cách cụ thể. Các biện pháp này cần được xây dựng dựa trên việc xác định các nguyên tắc khoa học, đồng thời cần được thử nghiệm, đánh giá.

3. Kết luận

Có thể thấy rằng: muốn nâng cao chất lượng GD-ĐT của các trường đại học, bên cạnh việc phát triển các nguồn lực như người dạy, người học, cơ sở vật chất còn cần phải chú trọng đến việc phát triển đội ngũ CBQL, trong đó có CBQL phòng chức năng hiệu quả. Ở Việt Nam đã có một số đề tài nghiên cứu về phát triển năng lực CBQL trong ngành giáo dục nói chung và CBQL các trường đại học nói riêng. Các nghiên cứu chỉ ra rằng, cần phải xây dựng được khung năng lực cho các đối tượng CBQL một cách cụ thể, rõ ràng; từ đó, đề xuất các biện pháp phát triển phù hợp sẽ có tác động tích cực đến năng lực của CBQL. Do đó, để phát triển đội ngũ CBQL phòng chức năng trong trường đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế, với các điều kiện của nền kinh tế thị trường cần phát triển theo tiếp cận năng lực hoạt động nghề nghiệp. Muốn vậy, cần mô tả rõ ràng yêu cầu năng lực của từng vị trí, phát hiện khoảng cách giữa năng lực cần có và năng lực đang có của cán bộ, tác động đồng bộ các yếu tố liên quan (cả vĩ mô và vi mô; chế độ, chính sách, môi trường làm việc, mức độ tự chủ tự chịu trách nhiệm/vấn đề phân cấp, ủy quyền...) để xóa khoảng cách đó.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2004). *Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- Bộ GD-ĐT (2011). *Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29/12/2011 về Quy hoạch Phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020*.
- Bộ GD-ĐT (2012). *Quyết định số 382/QĐ-BGD&ĐT ngày 20/01/2012 về ban hành Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý khoa, phòng trường đại học, cao đẳng*.
- Bộ Nội vụ (2013). *Quyết định số 1045/QĐ-BNV ngày 18/9/2013 ban hành tài liệu đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng*.
- Châu Văn Lương (2014). *Quản trị nguồn nhân lực trường đại học địa phương ở miền Trung Việt Nam: thực trạng và giải pháp*. Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Đại học Thái Nguyên.
- Đặng Xuân Hải, Lê Thái Hưng, Đỗ Thị Thu Hằng (2016). *Thích ứng với thay đổi của cán bộ quản lý trường đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay ở Việt Nam (Nghiên cứu trường hợp ở Đại học Quốc gia Hà Nội)*. Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Giáo dục, tập 32, số 3, tr 61-73.
- Đỗ Minh Cường, Nguyễn Thị Doan (2001). *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Dương Minh Quang (2017). *Khung năng lực cho cán bộ quản lý giáo dục đại học Việt Nam trong xu hướng hội nhập quốc tế*. Kỉ yếu hội thảo khoa học quốc tế “Giáo dục sáng tạo và phát triển nguồn nhân lực xuyên văn hóa”, tr

133-142.

- Học viện Quản lý giáo dục (2017). *Kỉ yếu Hội thảo khoa học quốc tế “Phát triển năng lực cán bộ quản lý giáo dục Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0”*. NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
- Ngô Thị Kiều Oanh (2015). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý cấp khoa tại trường đại học theo hướng chuẩn hóa*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Ngô Xuân Đông (2019). *Quản lý hoạt động bồi dưỡng hiệu trưởng trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Vinh.
- Nguyễn Đức Quang, Đinh Văn Thái (2016). *Một số năng lực cần có của cán bộ quản lý giáo dục hiện nay*. Tạp chí Giáo dục, số 374, tr 1-2; 13.
- Nguyễn Thanh Hà (2017). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo ở các trường đại học trong quân đội theo tiếp cận năng lực*. Tạp chí Giáo dục, số 413, tr 12-14; 3.
- Nguyễn Thành Vinh, Lê Thành Kiên (2018). *Xây dựng khung năng lực hiệu trưởng, chủ tịch hội đồng trường đại học trước yêu cầu đổi mới quản lý giáo dục đại học*. Tạp chí Quản lý giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục, số 10(3), tr 1-15.
- Nguyễn Xuân Hòa (2019). *Phát triển năng lực cán bộ quản lý giáo dục Việt Nam đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp 4.0*. Tạp chí Giáo dục, số 451, tr 5-9.
- Phạm Thế Kiên (2016). *Phát triển đội ngũ viên chức hành chính trong các đại học vùng ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Phạm Văn Thuần, Nghiêm Thị Thanh (2015). *Xây dựng khung năng lực của cán bộ quản lý, cấp phòng chức năng trong các trường đại học đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm*. Tạp chí Giáo dục, số 365, tr 15-18; 14.
- Phạm Xuân Hùng (2016). *Phát triển đội ngũ giảng viên quản lý giáo dục theo tiếp cận năng lực*. Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Quốc hội (2010). *Luật Viên chức, luật số 58/2010/QH12* (ban hành ngày 15/11/2010).
- Thái Văn Thành (2012). *Phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học Việt Nam - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Đại học Vinh.
- Thủ tướng Chính phủ (2019). *Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/1/2019 về việc Phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030*.
- Trần Hữu Hoan (chủ nhiệm đề tài, 2017). *Phát triển năng lực quản lý cho hiệu trưởng trường trung học phổ thông Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay*. Đề tài khoa học công nghệ cấp Bộ GD-ĐT, mã số B2016-HVQ-02.
- Trịnh Ngọc Thạch (2008). *Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (2015). *Kỉ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục”*. NXB Đại học Sư phạm.
- Vũ Tuấn Dũng (2016). *Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội theo tiếp cận năng lực*. Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.