

KHOA QUẢN TRỊ NHÂN LỰC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO VỮNG BƯỚC HỘI NHẬP VÀ PHÁT TRIỂN

Phùng Thế Hùng

Khoa Quản trị nhân lực - Trường Đại học Công đoàn



Lễ trao bằng tốt nghiệp đại học và định hướng việc làm cho sinh viên ngành Quản trị nhân lực năm 2020

1. Quá trình hình thành và phát triển

Năm 1978, Trường Cao cấp Công đoàn thành lập Khoa Kinh tế lao động với nhiệm vụ chủ yếu là đào tạo nguồn nhân lực cho hệ thống tổ chức Công đoàn. Đến năm 1992, Trường Cao cấp Công đoàn đổi tên thành Trường Đại học Công đoàn, đánh dấu một bước trưởng thành trong quá trình phát triển và hội nhập vào nền giáo dục quốc dân. Từ đây, Trường không chỉ đào tạo cán bộ cho hệ thống tổ chức công đoàn, mà còn đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Khoa Kinh tế lao động được sáp nhập vào Khoa Quản trị kinh doanh. Đến năm 2007, do nhu cầu đào tạo chuyên sâu, Bộ môn Quản trị nhân lực thuộc Khoa Quản trị kinh doanh được tách ra thành Khoa Quản trị nhân lực theo quyết định số 268/QĐ-TLĐ, ngày 01 tháng 03 năm 2007 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Trải qua 14 năm phát triển, đến nay Khoa đã tuyển sinh và đào tạo được 13 khóa với tổng số gần 2.500 sinh viên, trong đó hơn 1.500 sinh viên

đã tốt nghiệp ra trường. Hiện nay, Khoa Quản trị nhân lực là khoa đào tạo cả 03 cấp, đó là đào tạo trình độ đại học, trình độ thạc sĩ và trình độ tiến sĩ. Uy tín và thương hiệu của Khoa ngày càng được khẳng định trong hệ thống giáo dục nước nhà và là một trong số các địa chỉ tin cậy trong đào tạo về Quản trị nhân lực.

2. Những kết quả hoạt động chủ yếu

2.1. Về đào tạo

Trong quá trình xây dựng và phát triển, Khoa Quản trị nhân lực luôn chú trọng đến đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo đại học, trước hết thông qua nâng cao chất lượng chương trình đào tạo. Kể từ khi chương trình đào tạo cử nhân Quản trị nhân lực được đưa vào giảng dạy cho đến nay, Khoa đã 5 lần thực hiện cải tiến chương trình vào các năm 2010, 2012, 2014, 2017 và 2019 theo yêu cầu và hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Nhà trường. Cụ thể, trong quá trình triển khai thực hiện chương trình đào tạo,

sau mỗi học kỳ của năm học, Khoa đã phối hợp với Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng, lấy ý kiến phản hồi về mức độ hài lòng của sinh viên, đồng thời định kỳ khảo sát, lấy ý kiến phản hồi của các bên có liên quan khác như đội ngũ cán bộ, giảng viên trong trường, các nhà quản lý, đại diện người sử dụng lao động, cựu sinh viên... Trên cơ sở kết quả khảo sát và ý kiến phản hồi thu thập được, Khoa đã rà soát và điều chỉnh lại chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo của ngành theo hướng cập nhật, có sự tham khảo đối sánh với các chương trình đào tạo tiên tiến trong nước và quốc tế. Đề cương các học phần cũng được điều chỉnh định kỳ. Phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá được đa dạng hóa phù hợp với từng học phần theo hướng khuyến khích người học nâng cao khả năng sáng tạo và tự học tập, nghiên cứu...

Kết quả là từ khóa tuyển sinh đầu tiên năm 2007 chỉ với 70 sinh viên, giai đoạn 2016 - 2020 vừa qua chỉ tiêu tuyển sinh trình độ đại học ngành Quản trị nhân lực hệ chính quy liên tục tăng và dẫn đi vào ổn định ở mức 250 - 300 sinh viên mỗi năm. Số lượng hồ sơ đăng ký dự tuyển vào ngành Quản trị nhân lực năm 2020 đạt hơn 3000 hồ sơ.

Trong giai đoạn 2016 - 2020, số lượng sinh viên ngành Quản trị nhân lực tốt nghiệp đạt loại khá, giỏi luôn chiếm tỷ lệ cao. Cụ thể:

Bảng 1. Thống kê sinh viên tốt nghiệp ngành Quản trị nhân lực giai đoạn 2016 - 2020

Đơn vị tính: Sinh viên

TT	Sinh viên tốt nghiệp	Khóa QN6	Khóa QN7	Khóa QN8	Khóa QN9
1	Tổng số	157	138	203	249
2	Giỏi	8	5	3	8
3	Khá	109	100	179	200
4	Trung bình	40	33	21	41

(Nguồn: Khoa Quản trị nhân lực)

Qua **bảng 1** cho thấy, tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp ngành Quản trị nhân lực trong giai đoạn 2016 - 2020 đạt tỷ lệ khá, giỏi ở mức khá cao (81,93%). Mặt khác, theo kết quả khảo sát của Khoa về tình hình việc làm của sinh viên ngành Quản trị nhân lực sau khi tốt nghiệp 12 tháng: Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp ra trường có việc làm ổn định trong giai đoạn 2016 - 2020 lần lượt là 97,62%, 90,40%, 89,47% và 93,04%. Theo kết quả khảo

sát cựu sinh viên của Khoa thực hiện trong giai đoạn 2016 - 2020: có 92,63% sinh viên Quản trị nhân lực ra trường có việc làm và thu nhập ổn định, nhiều em đã phát huy được năng lực của mình tại các vị trí được phân công, được bổ nhiệm vào những cương vị, trọng trách cao trong các cơ quan, tổ chức.

Bên cạnh việc đào tạo trình độ đại học, năm 2007 Khoa cũng bắt đầu đào tạo trình độ thạc sĩ. Trong giai đoạn 2007 - 2020 đã có 561 thạc sĩ Quản trị nhân lực tốt nghiệp. Uy tín và thương hiệu từng bước được khẳng định, năm 2015 Nhà trường và Khoa Quản trị nhân lực tiếp tục được Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép đào tạo trình độ tiến sĩ. Tính đến cuối năm 2020, Khoa đã và đang đào tạo 22 nghiên cứu sinh ngành Quản trị nhân lực, trong đó có 6 nghiên cứu sinh đã bảo vệ thành công luận án tiến sĩ cấp trường.

2.2. Về nghiên cứu khoa học

Nhận thức được tầm quan trọng của hoạt động nghiên cứu khoa học, cán bộ, giảng viên Khoa Quản trị nhân lực luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ nghiên cứu khoa học hàng năm. Trong giai đoạn 2016 -2020 các giảng viên của khoa đã chủ nhiệm 11 đề tài cấp cơ sở và bảo vệ thành công, các đề tài nghiên cứu khoa học của Khoa Quản trị nhân lực thường hướng vào giải quyết những vấn đề thực tế trong hoạt động của Khoa, Trường và được hội đồng nghiệm thu đánh giá cao.

Nhiều giảng viên của Khoa Quản trị nhân lực còn tích cực tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, viết bài hội thảo, đăng bài trên các tạp chí uy tín trong nước và quốc tế, tham gia biên soạn nhiều tập bài giảng, giáo trình, sách chuyên khảo, tham khảo phục vụ cho giảng dạy trong và ngoài trường. Cụ thể trong giai đoạn 2016 - 2020 các giảng viên đã tham gia viết 37 bài báo đăng trên các tạp chí uy tín, trong đó có 6 bài đăng trên tạp chí nước ngoài; đã viết 8 cuốn sách tham khảo và chuyên khảo; chuẩn bị hoàn thành cuốn sách Bài tập quản trị nhân lực, nhằm phục vụ học tập và giảng dạy cho sinh viên khoa Quản trị nhân lực.

Bên cạnh đó, giảng viên của Khoa cũng rất tích cực tham gia hướng dẫn sinh viên NCKH với chất lượng đề tài nghiên cứu được hội đồng đánh

giá tốt. Đặc biệt, năm 2016, có 01 đề tài nghiên cứu khoa học của sinh viên do giảng viên trong Khoa hướng dẫn đạt giải Ba toàn quốc khối ngành kinh tế.

Bảng 2. Kết quả NCKH của sinh viên ngành Quản trị nhân lực

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Tổng
Số lượng đề tài của SV	21	12	5	7	9	45
Số lượng SV tham gia NCKH	93	47	24	33	44	197
Số lượng đề tài đạt giải	6	3	2	2		13

Ghi chú: Các đề tài NCKH của sinh viên năm 2020 đang triển khai thực hiện

(Nguồn: Khoa Quản trị nhân lực)

2.3. Hoạt động hỗ trợ cho người học

Bên cạnh việc đảm bảo các điều kiện cần thiết về cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ cho quá trình học tập nói chung, Khoa Quản trị nhân lực cũng đặc biệt chú trọng thực hiện các hoạt động hỗ trợ cho người học. Khoa có giáo vụ chuyên trách và đội ngũ cố vấn học tập, giáo viên chủ nhiệm là những cán bộ, giảng viên có kinh nghiệm công tác và giảng dạy, am hiểu về chương trình đào tạo, tâm huyết, tận tình với công việc.

Hàng năm, Khoa phối hợp với Phòng Công tác sinh viên thực hiện các chương trình tư vấn giới thiệu việc làm cho sinh viên, đặc biệt là sinh viên năm cuối, các buổi nói chuyện, hướng dẫn về các kỹ năng cần thiết trong quá trình tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp như kỹ năng phỏng vấn xin việc, kỹ năng viết CV với sự tham gia của các thể hệ cựu sinh viên hiện là cán bộ phòng nhân sự trong các doanh nghiệp, các tổ chức, hội nghề nghiệp thuộc các lĩnh vực Khoa đang đào tạo. Khoa cũng chủ động ký kết các hợp đồng liên kết với nhiều đơn vị như phòng Lao động Thương binh và Xã hội huyện Quảng Yên; Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội; Công ty Cổ phần Tư vấn MBE; Công ty Cổ phần In Công đoàn... đưa sinh viên đi tham quan thực tế ngay từ năm thứ hai nhằm bổ sung kiến thức thực tế và rèn luyện kỹ năng mềm, chuẩn bị hành trang tốt nhất để sau

khi tốt nghiệp có thể đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Bên cạnh đó, Khoa cũng thường xuyên tổ chức các hoạt động ngoại khóa cho sinh viên tham gia như: Cuộc thi HRM's Got Talent, các hoạt động thiện nguyện tại Hang Kia (Sơn La), Đầm Hà (Quảng Ninh)..., các hoạt động thi đấu thể dục thể thao như giải cầu lông, giải bóng đá nam, giải bóng đá nữ, giải kéo co... thu hút được nhiều sinh viên tham gia, tạo được tiếng vang lớn trong Nhà trường cũng như nhận được nhiều Bằng khen, Giấy khen của Trung ương Đoàn và Thành đoàn Hà Nội về thành tích xuất sắc trong công tác Đoàn và phong trào Thanh niên.

3. Mục tiêu phát triển đến năm 2030

Thực hiện triết lý giáo dục của Trường Đại học Công đoàn "Học để biết, học để làm việc, học để chung sống, học để khẳng định mình, học để hội nhập, học để kiến tạo tương lai", nhằm tiếp tục khẳng định vị thế là một trong những đơn vị đào tạo có uy tín trong lĩnh vực Quản trị nhân lực, trở thành Khoa đào tạo trọng điểm của Nhà trường, Khoa Quản trị nhân lực tiếp tục đặt ra những mục tiêu phát triển đến năm 2030 như sau:

- Đến năm 2030, Khoa sẽ là cơ sở đào tạo có uy tín trong nước về đào tạo nguồn nhân lực Quản trị nhân lực; có môi trường học tập, nghiên cứu chuyên nghiệp, đảm bảo cho người học sau khi tốt nghiệp có năng lực cạnh tranh và thích ứng với nền kinh tế phát triển và hội nhập Quốc tế.

- Đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, cập nhật giáo trình, nguồn học liệu, tăng cường sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy.

- Phần đầu đến năm 2030 ít nhất khoa có 01 giảng viên có học hàm PGS, 90% giảng viên trong khoa có học vị Tiến sĩ; hàng năm mỗi giảng viên có ít nhất 01 bài báo (đề tài)/năm, khoa có ít nhất 10 bài đăng trên các tạp chí nước ngoài có uy tín, viết ít nhất 15 giáo trình, tài liệu phục vụ học tập cho sinh viên.

- Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp từ loại Khá trở lên hàng năm đạt trên 85%; tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp 12 tháng: 95%. □