

BỒI DƯỠNG LÝ LUẬN QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN NGHỆ THUẬT

Nguyễn Thị Thu Hằng
Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương
Email: thuhang22111980@gmail.com

/Ngày nhận bài: 05/4/2025

/Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 12/04/2025

/Ngày chấp nhận đăng: 18/04/2025

TÓM TẮT

Bài viết đề xuất giải pháp tổ chức bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực cho đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường đại học có chức năng đào tạo giáo viên nghệ thuật. Mục tiêu chính là nâng cao năng lực quản lý, khả năng tư duy chiến lược và hiệu quả điều hành đội ngũ trong bối cảnh giáo dục nghệ thuật có nhiều đặc thù và đang trong quá trình đổi mới. Phương pháp nghiên cứu được sử dụng gồm sự kết hợp giữa phân tích tài liệu và khảo sát thực tiễn nhằm làm rõ thực trạng công tác bồi dưỡng hiện nay và xác định nhu cầu cụ thể của đội ngũ cán bộ quản lý. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhu cầu bồi dưỡng lý luận về quản lý nguồn nhân lực trong các trường đào tạo giáo viên nghệ thuật là cấp thiết, nhưng chưa được tổ chức một cách bài bản và phù hợp với đặc thù của ngành. Bài viết đề xuất nội dung và cách thức triển khai chương trình bồi dưỡng, đồng thời khẳng định, tổ chức bồi dưỡng theo định hướng linh hoạt, thực tiễn và gắn với nhu cầu từng cơ sở đào tạo sẽ góp phần nâng cao chất lượng quản lý, từ đó cải thiện hiệu quả phát triển đội ngũ và chất lượng đào tạo giáo viên nghệ thuật trong tương lai.

Từ khóa: Bồi dưỡng, lý luận quản lý, cán bộ quản lý

ORGANIZING THEORETICAL TRAINING ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR ADMINISTRATORS OF UNIVERSITIES SPECIALIZING IN TEACHER EDUCATION IN THE ARTS

ABSTRACT

The article proposes solutions for organizing theoretical training on human resource management for administrators at universities specializing in training art teachers. The main objective is to enhance management capacity, strategic thinking, and the effectiveness of staff leadership in the context of art education, which possesses unique characteristics and is undergoing significant reform. The research methodology combines document analysis and practical surveys to clarify the current state of training activities and identify the specific needs of the administrative staff. The results indicate that the need for theoretical training in human resource management in art teacher training institutions is urgent, yet such training has not been systematically organized or tailored to the unique features of the field. The article proposes both the content and implementation methods of the training program. Furthermore, the author emphasizes that organizing training in a flexible, practical manner, aligned with the specific needs of each institution, will contribute to improving management quality and, consequently, enhance the development of human resources and the quality of art teacher education in the future.

Keywords: Training, management theory, administrators

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong giai đoạn đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay, công tác quản lý nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục đại học, đặc biệt là các trường có chức năng đào tạo giáo viên nghệ thuật, đặt ra nhiều yêu cầu mới. Giáo dục nghệ thuật mang những đặc thù riêng về nội dung đào tạo, phương pháp giảng dạy và đội ngũ giảng viên, đòi hỏi đội ngũ cán bộ quản lý không chỉ có kiến thức chuyên môn mà còn phải có năng lực quản lý phù hợp, tư duy chiến lược và khả năng thích ứng cao. Tuy nhiên, thực tế cho thấy việc bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực

cho đội ngũ cán bộ quản lý trong lĩnh vực này vẫn còn chưa được quan tâm đúng mức, nội dung chưa toàn diện, phương thức tổ chức còn hình thức và thiếu sự gắn kết với thực tiễn.

Xuất phát từ thực trạng đó, bài viết hướng đến việc đề xuất các giải pháp tổ chức hoạt động bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực cho cán bộ quản lý tại các trường đại học đào tạo giáo viên nghệ thuật. Mục tiêu là góp phần nâng cao năng lực quản lý, phát triển đội ngũ một cách bài bản và bền vững. Bài viết làm rõ nội dung cần thiết của chương trình bồi dưỡng, đồng

thời đề xuất cách thức triển khai theo hướng linh hoạt, thực tiễn, phù hợp với đặc điểm của từng cơ sở đào tạo. Đây là hướng tiếp cận có ý nghĩa thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả quản lý trong các trường nghệ thuật, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo giáo viên nghệ thuật trong giai đoạn hiện nay.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trong quá trình thực hiện bài viết, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa phân tích tài liệu và khảo sát thực tiễn để đảm bảo tính toàn diện và thực tiễn của các đề xuất.

Phương pháp phân tích tài liệu: Tác giả tiến hành thu thập, chọn lọc và phân tích các văn bản, công trình nghiên cứu, tài liệu lý luận liên quan đến quản lý nguồn nhân lực, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, đặc biệt trong lĩnh vực đào tạo giáo viên nghệ thuật. Thông qua đó, bài viết làm rõ cơ sở lý luận, xu hướng tiếp cận hiện đại và bài học kinh nghiệm trong tổ chức bồi dưỡng lý luận quản lý.

Khảo sát thực tiễn: Tác giả thực hiện khảo sát bằng phỏng vấn với một số cán bộ quản lý tại các trường đại học có chức năng đào tạo giáo viên nghệ thuật. Mục tiêu là thu thập thông tin về thực trạng công tác bồi dưỡng hiện nay, nhu cầu, khó khăn, thuận lợi và mong muốn của đội ngũ cán bộ quản lý. Dữ liệu khảo sát được xử lý làm cơ sở để đề xuất nội dung và hình thức bồi dưỡng phù hợp.

3. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

3.1. Cơ sở lý luận của việc tổ chức bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực cho cán bộ quản lý các trường đại học đào tạo giáo viên nghệ thuật

3.1.1. Lý luận về quản lý nguồn nhân lực trong giáo dục đại học

Quản lý nguồn nhân lực trong giáo dục đại học là quá trình hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra các hoạt động liên quan đến con người trong một cơ sở giáo dục nhằm đạt được mục tiêu đào tạo và phát triển. Quản lý nguồn nhân lực không chỉ dừng lại ở tuyển dụng và sử dụng lao động, mà còn bao gồm các hoạt động phát triển năng lực, tạo động lực, xây dựng văn hóa tổ chức và hoạch định chiến lược nhân sự. Trong môi trường giáo dục đại học, con người - đặc biệt là giảng viên và cán bộ quản lý - là yếu tố then chốt quyết định đến chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và dịch vụ cộng đồng.

Các lý thuyết hiện đại về quản lý nguồn nhân lực như lý thuyết quản lý theo năng lực, quản lý theo kết quả và quản lý phát triển đều nhấn mạnh vai trò của năng lực lãnh đạo, tầm nhìn chiến lược và khả năng phát triển đội ngũ trong bối cảnh thay đổi liên tục của giáo dục hiện đại. Những lý thuyết này là nền tảng lý luận

cần thiết để xây dựng chương trình bồi dưỡng lý luận cho cán bộ quản lý.

3.1.2. Lý luận về đặc thù quản lý nhân lực trong lĩnh vực giáo dục nghệ thuật

Giáo dục nghệ thuật là một lĩnh vực đào tạo có tính đặc thù cao, với đối tượng học tập thiên về năng khiếu, sáng tạo và cảm xúc. Do đó, đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý trong các trường nghệ thuật cần đáp ứng các tiêu chuẩn chung của giáo dục đại học, có sự am hiểu sâu về nghệ thuật và môi trường sáng tạo. Công tác quản lý nhân sự trong lĩnh vực này đòi hỏi sự linh hoạt, cá nhân hóa, tôn trọng sự đa dạng và tạo điều kiện cho sự phát triển tự do của người học và người dạy.

Những đặc điểm đó yêu cầu đội ngũ cán bộ quản lý phải có năng lực tư duy quản lý phù hợp với môi trường nghệ thuật, khả năng kết hợp giữa lý luận quản lý hiện đại với sự nhạy cảm văn hóa nghệ thuật. Tổ chức bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực trong các trường đào tạo giáo viên nghệ thuật vì thế phải được thiết kế theo hướng đặc thù hóa, bám sát thực tiễn ngành nghề.

3.1.3. Lý luận về bồi dưỡng và phát triển chuyên môn cho cán bộ quản lý giáo dục

Lý luận giáo dục học tập suốt đời nhấn mạnh rằng việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cần được tiến hành liên tục, có hệ thống và phù hợp với nhu cầu, trình độ, bối cảnh làm việc của người học. Theo quan điểm này, chương trình bồi dưỡng cho cán bộ quản lý không chỉ truyền đạt kiến thức lý luận mà còn phải phát triển kỹ năng, thái độ, và khả năng giải quyết vấn đề thực tiễn.

Nguyên tắc phát triển chuyên môn hiện đại cũng khuyến khích áp dụng các phương pháp học tập tích cực như học qua tình huống, học qua dự án, thảo luận nhóm, chia sẻ kinh nghiệm, và phản tư nghề nghiệp. Bên cạnh đó, việc lồng ghép lý thuyết quản lý với tình huống thực tiễn tại cơ sở đào tạo sẽ nâng cao khả năng vận dụng và tính thực tiễn của chương trình.

3.1.4. Cơ sở pháp lý và chính sách phát triển đội ngũ trong giáo dục đại học Việt Nam

Luật Giáo dục đại học cùng các nghị quyết và chiến lược phát triển giáo dục đều xác định rõ vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành nhiều văn bản hướng dẫn xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa. Việc tổ chức các chương trình bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực cho cán bộ quản lý trường đại học, trong đó có các trường nghệ thuật, là yêu cầu cần thiết để thực hiện các chủ trương, chính sách này một cách hiệu quả.

GIÁO DỤC - EDUCATION

3.2. Giải pháp tổ chức bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực cho cán bộ quản lý các trường đại học đào tạo giáo viên nghệ thuật

3.2.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Mục đích của giải pháp này nhằm trang bị bổ sung và cập nhật các kiến thức quản lý nhân sự cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp trong các trường đại học có chức năng đào tạo đội ngũ giáo viên nghệ thuật cho giáo dục phổ thông để đội ngũ đó có đủ năng lực quản lý trong triển khai các hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên sư phạm nghệ thuật.

Quản lý luôn luôn giữ vai trò tiền đề, định hướng mọi hoạt động xã hội nói chung và các hoạt động của một tổ chức nói riêng. Chất lượng và hiệu quả quản lý bất kỳ một hoạt động quản lý nào phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng năng lực quản lý của người quản lý là một trong những yếu tố mang tính quyết định. Chính vì vậy, tổ chức có hiệu quả việc bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp của trường đại học có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng và hiệu quả các hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên sư phạm nghệ thuật.

3.2.2. Nội dung và cách thức triển khai giải pháp

a) Nội dung thứ nhất: Tổ chức các hình thức bồi dưỡng tập trung cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp trong trường về lý luận quản lý nguồn nhân lực trong trường học.

Thực hiện nội dung này, Hiệu trưởng trường đại học tổ chức và chỉ đạo việc xác định các năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp của trường bằng các hoạt động quản lý chủ yếu dưới đây:

- Đánh giá thực trạng hiểu biết và khả năng vận dụng lý luận quản lý giáo dục, quản lý nhà trường nói chung và quản lý nguồn nhân lực trong nhà trường nói riêng của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp của trường.

- Đánh giá khả năng thiết lập và triển khai các chức năng cơ bản của quản lý (kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra) đối với các hoạt động quản lý nhà trường nói chung và đối với các hoạt động phát triển đội ngũ giảng viên nói riêng để nhận biết năng lực quản lý nguồn nhân lực của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp trong nhà trường.

- Xác định thực trạng các năng lực quản lý nguồn nhân lực của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp của trường bằng đánh giá mức độ hiểu biết và khả năng vận dụng các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục (trong đó có đổi mới giáo dục phổ thông) có trong Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, trong Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 của Chính phủ vào hoạt động phát

triển đội ngũ giáo viên sư phạm nghệ thuật trong các trường đại học và trong 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 toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030 của Chính phủ (ban hành theo Quyết định số 89/QĐ-TTg, ngày 18 tháng 01 năm 2019 của Chính phủ) vào phát triển nguồn nhân lực trong một trường đại học.

- Trên cơ sở kết quả đánh giá năng lực quản lý nguồn nhân lực của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp của trường và trên cơ sở chức danh quản lý mà các người quản lý của trường đang đảm nhận; thực hiện phân loại cán bộ quản lý các cấp trong trường theo các diện:

+ Những cán bộ quản lý ở diện cần gửi đi bồi dưỡng tập trung về lý luận quản lý giáo dục và quản lý nhà trường (trong đó có lý luận quản lý nguồn nhân lực trong trường học) tại các cơ sở giáo dục có chức năng bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục đại học.

+ Những cán bộ quản lý ở diện cần bồi dưỡng tập trung ngay tại trường về lý luận quản lý giáo dục và quản lý nhà trường (trong đó có lý luận quản lý nguồn nhân lực).

+ Những cán bộ quản lý ở diện cần khuyến khích thực hiện tự bồi dưỡng về lý luận quản lý giáo dục và quản lý nhà trường (trong đó có lý luận quản lý nguồn nhân lực).

- Tổ chức, chỉ đạo triển khai hình thức cử cán bộ quản lý của trường đi bồi dưỡng tập trung bằng các hoạt động quản lý chủ yếu dưới đây:

+ Chỉ đạo Phòng Tổ chức - Cán bộ của trường liên hệ với các cơ sở giáo dục đại học có chức năng bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đại học để nhận biết chương trình bồi dưỡng, chỉ tiêu và điều kiện tuyển sinh, thời gian mở khoá bồi dưỡng.

+ Chỉ đạo Phòng Tổ chức - Cán bộ của trường làm các thủ tục để có quyết định cử những cán bộ quản lý của trường đi học khoá bồi dưỡng tập trung.

+ Chỉ đạo Phòng Kế hoạch - Tài chính và các phòng ban có liên quan thực hiện các chính sách hỗ trợ về công việc, thời gian và kinh phí cho những cán bộ quản lý được cử đi bồi dưỡng tập trung.

- Tổ chức, chỉ đạo triển khai hình thức bồi dưỡng tập trung cho cán bộ quản lý ngay tại trường bằng các hoạt động quản lý chủ yếu dưới đây:

+ Chỉ đạo Phòng Tổ chức - Cán bộ và Phòng Đào tạo phối hợp với các cơ sở giáo dục đại học có chức năng bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục đại học để mở khóa đào tạo ngay tại trường; trong đó có xây dựng chương trình bồi dưỡng, tổ chức tuyển sinh (cắt cử

GIÁO DỤC - EDUCATION

cán bộ quản lý tham gia học tại khoá bồi dưỡng cán bộ quản lý ngay tại trường), mời báo cáo viên tham gia giảng dạy khoá bồi dưỡng, chỉ đạo hoạt động giảng dạy và học tập của khoá bồi dưỡng, chỉ đạo việc đánh giá kết quả bồi dưỡng.

+ Chỉ đạo các Phòng Tổ chức - Cán bộ, Phòng Đào tạo, Phòng Quản lý chất lượng và các Khoa sử dụng kết quả bồi dưỡng của các cán bộ quản lý đã hoàn thành chương trình bồi dưỡng vào phân công nhiệm vụ, đề bạt, giải quyết các chính sách cán bộ.

- Hiệu trưởng trường đại học thường xuyên thực hiện chức năng kiểm tra và đánh giá việc triển khai phương thức bồi dưỡng tập trung cho cán bộ quản lý các cấp của trường để kịp thời có các quyết định quản lý nhằm phát huy các mặt tốt, uốn nắn những lệch lạc và xử lý các sai phạm.

b) Nội dung thứ hai: Tổ chức hình thức tự bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực trong một trường học cho đội ngũ cán bộ quản lý cấp Phòng và cấp Khoa của trường.

Thực hiện nội dung này, trên cơ sở quy định về phân cấp quản lý, Hiệu trưởng các trường đại học chỉ đạo Phòng Tổ chức - Cán bộ phối hợp với các Khoa để tham mưu cho lãnh đạo nhà trường triển khai 10 việc chủ yếu dưới đây.

- Thứ nhất, thiết lập danh sách các cán bộ quản lý cấp Phòng và cấp Khoa trong trường có nhu cầu tự nguyện tự bồi dưỡng về kiến thức quản lý trường học.

- Thứ hai, thiết lập Kế hoạch quản lý hoạt động tự bồi dưỡng về lý luận quản lý nguồn nhân lực trong nhà trường của đội ngũ cán bộ quản lý cấp Phòng/ Khoa với: mục tiêu tự bồi dưỡng; dự kiến số lượng cán bộ quản lý tự nguyện tham gia tự bồi dưỡng, dự kiến các nội dung tự bồi dưỡng, các điều kiện và phương tiện hỗ trợ cán bộ quản lý thực hiện tự bồi dưỡng (như tài liệu, thiết bị thông tin, ...), dự kiến thời gian triển khai và kết thúc.

- Thứ ba, xây dựng Quy định tự bồi dưỡng cho cán bộ quản lý cấp Phòng/ Khoa của nhà trường, trong đó có:
+ Quy định về mục tiêu tự bồi dưỡng (sau khi tự bồi dưỡng cán bộ quản lý sẽ đạt được các năng lực quản lý nào);

+ Quy định về nhiệm vụ và nội dung kiến thức mà cán bộ quản lý sẽ hoàn thành trong thời gian tự bồi dưỡng. Trong giải pháp này là các nội dung chủ yếu: quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT; kiến thức quản lý nguồn nhân lực áp dụng vào phát triển đội ngũ giảng viên;

các kiến thức về triển khai các chức năng cơ bản của quản lý (kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra) trong quản lý nguồn nhân lực trong trường học và các năng lực quản lý của người cán bộ quản lý trong nhà trường);

+ Quy định về thời gian cán bộ quản lý sẽ hoàn thành các nội dung tự bồi dưỡng (bắt đầu và kết thúc);

+ Quy định về hỗ trợ học liệu và các phương tiện kỹ thuật cho hoạt động tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý. Trong giải pháp là các tài liệu: “Tài liệu bồi dưỡng cán bộ quản lý Khoa/Phòng trường đại học, cao đẳng” (quyển 1 và quyển 2) của Bộ GD&ĐT (MOET) và Ngân hàng Châu Á (ADB) do Nhà xuất bản Đại học Sư phạm ấn hành năm 2014 [1]. Tài liệu này gồm 16 chuyên đề, trong đó có các chuyên đề về lý luận chung về quản lý trường học và đặc biệt là Chuyên đề 11 “Quản lý nhân sự trong trường đại học và cao đẳng”.

+ Quy định về trách nhiệm cung cấp, hỗ trợ kinh phí và các phương tiện kỹ thuật cho cán bộ quản lý tự bồi dưỡng;

+ Quy định về đánh giá kết quả tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý (báo cáo thành quả tự bồi dưỡng của bản thân cán bộ quản lý đã đăng ký tự nguyện bồi dưỡng theo kế hoạch để nhận biết kết quả tự bồi dưỡng);

+ Quy định về sử dụng kết quả tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý.

- Thứ tư, Hiệu trưởng chỉ đạo trường Phòng Tổ chức - Cán bộ phổ biến tới các cán bộ quản lý cấp Phòng và cấp Khoa đã tự nguyện tham gia tự bồi dưỡng về Quy định tự bồi dưỡng (nêu trên), trong đó có giao nhiệm vụ, nội dung và thời gian hoàn thành tự bồi dưỡng.

- Thứ năm, Hiệu trưởng trực tiếp động viên, khuyến khích các cán bộ quản lý tự nguyện tham gia tự bồi dưỡng thực hiện tự bồi dưỡng theo kế hoạch và theo quy định tự bồi dưỡng.

- Thứ sáu, Hiệu trưởng chỉ đạo trường các đơn vị chức năng trong trường cấp phát các học liệu, thiết bị kỹ thuật, hỗ trợ kinh phí cho các cán bộ quản lý tham gia tự bồi dưỡng theo quy định (nêu trên).

- Thứ bảy, Hiệu trưởng thông qua Trường Phòng Tổ chức - cán bộ để chỉ đạo đánh giá kết quả tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý với các hoạt động:

+ Hoặc, tổ chức cho những cán bộ quản lý đã hoàn thành kế hoạch tự bồi dưỡng báo cáo kết quả tự bồi dưỡng của họ trước các cán bộ quản lý cấp trường (Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) và đại diện các đơn vị (Khoa và Phòng chức năng) của trường;

GIÁO DỤC - EDUCATION

+ Hoặc, tổ chức đánh giá kết quả tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý bằng phương thức trắc nghiệm khách quan với các câu hỏi trong phạm vi nội dung tự bồi dưỡng để nhận biết kết quả tự bồi dưỡng của cán bộ quản lý đã hoàn thành kế hoạch tự bồi dưỡng.

- Thứ tám, Hiệu trưởng chỉ đạo trưởng Phòng Tổ chức - Cán bộ thiết lập các thủ tục công nhận kết quả tự bồi dưỡng của những cán bộ quản lý đã được công nhận hoàn thành kế hoạch tự bồi dưỡng, lưu hồ sơ và sử dụng kết quả đó trong bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển lên các vị trí quản lý cao hơn và thực hiện chính sách cán bộ (lương, phụ cấp, khen thưởng);

- Thứ chín, Hiệu trưởng chỉ đạo các Phòng chức năng và các Khoa chuyên môn động viên, khuyến khích các cán bộ quản lý tham gia tự bồi dưỡng thực hiện các nội dung bồi dưỡng để đạt tới mục tiêu tự bồi dưỡng nhằm kịp thời có những quyết định uốn nắn kịp thời các hạn chế.

- Thứ mười, Hiệu trưởng thường xuyên thực hiện chức năng kiểm tra và đánh giá việc tổ chức các hoạt động tự bồi dưỡng cho cán bộ quản lý các cấp của trường để kịp thời có các quyết định quản lý nhằm phát huy các mặt tốt, uốn nắn những lệch lạc và xử lý các sai phạm.

3.2.3. Các điều kiện triển khai giải pháp

- Đối với cử cán bộ quản lý các cấp của trường thuộc diện được cử đi tham dự các khoá bồi dưỡng tập trung tại các cơ sở giáo dục đại học có chức năng bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục: phải lựa chọn được các cơ sở giáo dục đại học có uy tín; phải lựa chọn nhân sự tạm thời thay thế công việc của những cán bộ quản lý được cử đi bồi dưỡng tập trung để các hoạt động của nhà trường vận hành bình thường, tránh xảy ra các ách tắc.

- Đối với tự bồi dưỡng ngay tại trường: phải xác định đúng mục tiêu bồi dưỡng nhằm vào phát triển các năng lực quản lý nói chung và năng lực quản lý nguồn nhân lực trong một trường học nói riêng mà từng cán bộ quản lý sau khi tự bồi dưỡng phải đạt được; đồng thời phải lựa chọn chính xác các nội dung tự bồi dưỡng để qua đó mọi cán bộ quản lý đã tự nguyện tự tham gia tự bồi dưỡng đạt được mục tiêu tự bồi dưỡng (phát triển các năng lực quản lý nguồn nhân lực).

- Các trường đại học phải huy động được một khoản kinh phí phù hợp để chi hỗ trợ cho các hoạt động bồi dưỡng của cán bộ quản lý các cấp trong trường theo các hình thức đã lựa chọn (cử đi bồi dưỡng tập trung hoặc tự nguyện tự bồi dưỡng tại trường).

- Cán bộ quản lý các cấp của trường phải nhận thức đầy đủ đối với trách nhiệm của bản thân về nâng cao

năng lực quản lý nguồn nhân lực của mình; đồng thời tự giác và chủ động hoàn thành nhiệm vụ bồi dưỡng theo từng hình thức tổ chức bồi dưỡng nêu trên.

Một số nội dung của giải pháp đã được tiến hành khảo nghiệm và thử nghiệm trong thực tiễn. Kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm cho thấy giải pháp đề xuất có mức độ cấp thiết cao, được đội ngũ cán bộ quản lý đánh giá tích cực, đồng thời thể hiện tính khả thi cao trong điều kiện triển khai tại các trường có chức năng đào tạo giáo viên nghệ thuật. Đây là cơ sở quan trọng để khẳng định giá trị thực tiễn và tính ứng dụng của giải pháp, đồng thời gợi mở hướng phát triển các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu và phù hợp hơn trong tương lai.

4. KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tiễn, bài viết đã chỉ ra rằng công tác bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực tại các trường đại học đào tạo giáo viên nghệ thuật hiện nay chưa được tổ chức một cách hệ thống và chưa thực phù hợp với đặc thù của lĩnh vực này. Việc thiếu một chương trình bồi dưỡng đồng bộ, liên kết lý thuyết và thực tiễn đang là một yếu tố hạn chế hiệu quả quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong các cơ sở giáo dục nghệ thuật.

Bài viết đã đề xuất các giải pháp tổ chức bồi dưỡng lý luận quản lý nguồn nhân lực một cách có hệ thống và thực tiễn hơn, bao gồm việc xây dựng chương trình bồi dưỡng phù hợp với đặc điểm ngành nghệ thuật, kết hợp các hình thức đào tạo linh hoạt và chú trọng đến phát triển năng lực thực tiễn của đội ngũ quản lý. Việc áp dụng các giải pháp này sẽ giúp nâng cao chất lượng công tác quản lý, từ đó đóng góp vào sự phát triển bền vững và hiệu quả của các trường đại học đào tạo giáo viên nghệ thuật trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo - Ngân hàng phát triển Châu Á. (2014).** *Tài liệu bồi dưỡng cán bộ quản lý Khoa/Phòng trường đại học, cao đẳng (Quyển 1 và Quyển 2)*; Nxb Đại học Sư phạm.
- Đỗ Minh Cường, Nguyễn Thị Doan. (2001).** *Phát triển nguồn nhân lực Giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Nguyễn Phúc Châu. (2010).** *Quản lý nhà trường*, Nxb. Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc. (2003).** *Quản lý đội ngũ, Dự án đào tạo giáo viên Trung học cơ sở - LOAN No. 1718 - VIE (SF)*, Hà Nội.
- Nguyễn Thị Doan - Đỗ Minh Cường - Phương Kỳ Sơn. (1996).** *Các học thuyết quản lý*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.