

# Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu giảng dạy các học phần cơ sở ngành, chuyên ngành thuộc ngành Hệ thống thông tin tại Học viện Hành chính Quốc gia

Nguyễn Thị Thu Hương\*

\*Học viện Hành chính Quốc gia

Received: 27/5/2024; Accepted: 03/6/2024; Published: 10/6/2024

**Abstract:** This article aims to evaluate the current state of human resource development to meet the needs of teaching basic and specialized courses in the information systems industry at the National Academy of Public Administration. In order for our country's education system to increasingly develop and the quality of education to be increasingly improved, human resource development is one of the important current steps for universities and academies across the country. To do so, we must focus maximum resources on this field in future national development strategies, because education is considered the top national policy to move towards the shortest path to industrialization, currently. modernize the country in the current period. The National Academy of Public Administration is one of the public academies across the country that trains human resources to meet the needs of society working in the home affairs sector and businesses across the country, that's why the School always always attach importance to human resource development, including developing human resources to meet the teaching of basic industry modules and information systems majors, which is one of the important tasks of the Faculty of Foreign Languages and Information Technology, Hanoi University of Science and Technology. current school.

**Keywords:** Human resource development, teaching, information system.

## 1. Đặt vấn đề

Trong quá trình hội nhập nền kinh tế quốc tế đặc biệt hội nhập trong lĩnh vực giáo dục đại học, đây là một trong những vấn đề đang được xã hội quan tâm ngày nay, chúng ta muốn cạnh tranh với nền giáo dục đại học của các nước trên thế giới thì điều quan trọng số một là nguồn nhân lực (NNL) trong giáo dục nước ta có cạnh tranh được với NNL giáo dục của các nước trên thế giới hay không, muốn cạnh tranh được nền giáo dục với các nước tiên tiến thì trước tiên chúng ta phải coi trọng phát triển NNL trong lĩnh vực giáo dục lên hàng đầu để có thể cung cấp dịch vụ giáo dục một cách tốt nhất cho xã hội ngày nay. Bài viết này nghiên cứu sâu về phát triển NNL đáp ứng nhu cầu giảng dạy các học phần cơ sở ngành, chuyên ngành cho ngành Hệ thống thông tin (HTTT) tại Học viện Hành Chính Quốc gia thuộc Khoa Ngoại ngữ - Tin học.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Thực trạng phát triển NNL đáp ứng nhu cầu giảng dạy các học phần cơ sở ngành, chuyên ngành của ngành HTTT

Hiện nay số lượng nhân sự toàn Khoa Ngoại ngữ - Tin học tính đến tháng 3 năm 2024 có khoảng hơn 39 cán bộ, giảng viên (GV). Trong khi đó số lượng

sinh viên (SV), học viên toàn học viện tính tới tháng 3/2024 có khoảng từ 8000 - 10.000 người học, trong đó SV ngành HTTT có khoảng hơn 300 SV tổng các khóa trúng tuyển 2020, 2021, 2022, 2023. Có thể thấy rằng từ năm 2019-2023 số lượng SV, HV tham gia học tập tại khoa, nhà trường ngày càng tăng so với những năm trước đây, trong đó số lượng SV ngành HTTT trúng tuyển năm 2023 là 4 lớp, khoảng hơn 140 SV. Điều này, chứng tỏ xã hội ngày càng tin tưởng vào chất lượng đào tạo của nhà trường trong những năm qua.

a. Số lượng GV tham gia giảng dạy ngành HTTT: Số lượng GV cơ hữu trực tiếp giảng dạy cho ngành HTTT của Khoa Ngoại ngữ - Tin học tính đến tháng 3/2023 có khoảng gần 20 GV. Trong đó, có khoảng 15 GV giảng dạy các học phần cơ sở ngành, chuyên ngành thuộc ngành HTTT. Đây là thế mạnh của Khoa Ngoại ngữ - Tin học hiện nay, chính đội ngũ giảng viên (ĐNGV) cơ hữu này là cơ sở để hàng năm nhà trường tuyển sinh đầu vào ngành HTTT.

b. Cơ cấu về giới tính tham gia giảng dạy ngành HTTT: Nữ giới chiếm khoảng hơn 7 nhân sự trong khoa, còn lại là nhân sự nam. Như vậy, cơ cấu về giới tính giữa nam giới so với nữ giới đang có sự chênh

lớn. Vì vậy, trong thời gian tới, khi tuyển chọn đầu vào cần xem xét, cân đối về giới tính để tránh tình trạng chênh lệch quá lớn trong cơ cấu về giới tính của khoa.

*c. Cơ cấu độ tuổi GV tham gia giảng dạy ngành HTTT:* Đa số tuổi trung bình GV cơ hữu tham gia giảng dạy ngành HTTT tại Khoa Ngoại ngữ - Tin học trên 30 tuổi. Như vậy, có thể thấy rằng nếu xét về mặt lâu dài thì cơ cấu độ tuổi của GV tham gia giảng dạy của ngành này nhìn về tương lai người lao động trẻ chiếm tỷ trọng rất thấp, điều này sẽ dễ dẫn đến chênh lệch về cơ cấu độ tuổi, không có sự kế tiếp về độ tuổi giữa những người lao động trẻ, lao động trung niên, lao động gần nghỉ hưu.

*d. Công tác đào tạo bồi dưỡng GV:* Đây là một trong những khâu quan trọng, giúp cho GV nâng cao trình độ chuyên môn về mặt lý thuyết và những kỹ năng thực hành một cách thuận thực trong quá trình lao động. Trong những năm qua (2020-2024), số lượng GV chuyên ngành HTTT được cử đi đào tạo nghiên cứu sinh chưa nhiều, chủ yếu là đi đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn về ngoại ngữ. Như vậy, công tác đào tạo bồi dưỡng cho GV vẫn còn hạn chế.

*e. Công tác tuyển chọn GV:* Công tác tuyển chọn GV là một trong những công tác quan trọng giúp tổ chức có thể tuyển chọn được nhân sự chất lượng cao, vì vậy đây được coi là một trong những khâu quan trọng giúp cho tổ chức tìm được đúng người, đúng việc. Hoạt động giảng dạy là một trong những hoạt động quan trọng hàng đầu đối với các trường đại học, học viện hiện nay. Để hoạt động giảng dạy được vận hành một cách trơn tru thì nguồn nhân sự cho công tác giảng dạy phải đáp ứng được người học. Hiện nay công tác tuyển chọn GV vẫn còn theo phương pháp truyền thống thông qua thu hồ sơ và phỏng vấn trực tiếp là chủ yếu. Phương pháp tuyển chọn này cũng có ưu điểm, nhược điểm nhất định. Điểm hạn chế của phương pháp này là chưa thể nhìn thấy năng lực giảng dạy thực chất của một GV, chỉ khi dùng phương pháp báo giảng trực tiếp thì người tuyển chọn mới có thể trực tiếp nhìn nhận, đánh giá đúng được năng lực giảng dạy của người tham gia giảng dạy cho các cơ sở giáo dục hiện nay.

*g. Hệ thống chính sách pháp luật:* Hệ thống các chính sách pháp luật tác động không nhỏ tới công tác tuyển chọn GV trong các trường đại học, vì các tiêu chí đưa ra quá cao cũng khó có thể tuyển được người lao động. Hiện nay chế độ tiền lương chi trả cho người lao động tại các cơ quan hành chính sự nghiệp trong đó có các trường đại học, học viện trên cả nước đang hưởng chế độ tiền lương theo mức lương cơ sở là 1.800.000

đồng theo Nghị định số 24/2023/NĐ - CP, Nghị định của Chính phủ quy định về mức lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Cách tính lương trong các cơ quan nhà nước hiện nay như sau:

Mức lương hiện hưởng = Hệ số lương x mức lương cơ sở

Thông qua cách tính lương đang áp dụng thì tiền lương của các GV trong các trường đại học, học viện trả lương chưa cao, chỉ ở mức sống trung bình trong xã hội so với các ngành nghề khác. Chính sách tiền lương là một trong những rào cản lớn nhất đối với GV hiện nay. Chính vì những lý do này mà nó tác động vào việc thu hút NNL vào công tác trong ngành giáo dục công lập.

Như vậy, hệ thống chính sách pháp luật có tác động không nhỏ vào sự phát triển NNL của một tổ chức đặc biệt là chính sách về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng đã làm cho một số ngành nghề khó tuyển chọn được người lao động có chất lượng cao vào công hiến cho cơ quan tổ chức đặc biệt là GV giảng dạy các học phần cơ sở ngành, chuyên ngành thuộc ngành HTTT của các trường đại học, học viện trên cả nước trong đó có Học viện Hành Chính Quốc gia. Chỉ khi nào, hệ thống chính sách pháp luật được cởi mở thì công tác phát triển NNL mới được tháo gỡ nút thắt này trong khâu tuyển chọn người lao động có chất lượng cao vào công hiến cho các đơn vị, tổ chức.

## **2.2. Một số giải pháp phát triển NNL trình độ cao đáp ứng nhu cầu giảng dạy các học phần cơ sở ngành, chuyên ngành của ngành HTTT tại Học viện Hành chính Quốc gia**

### **2.2.1. Phát triển ĐNGV phục vụ công tác giảng dạy cho ngành HTTT**

Căn cứ vào tình hình thực tế tại Khoa Ngoại ngữ - Tin học của học viện, số lượng ĐNGV giảng dạy cho ngành HTTT tại trường vẫn còn mỏng so với các trường lớn đang đào tạo ngành này.

Vì vậy, công tác phát triển ĐNGV trong thời gian tới (giai đoạn 2024-2030) của nhà trường, cần phải chú trọng hơn nữa về cơ cấu độ tuổi, về cơ cấu giới tính để từ đó có tính kế thừa liên tục trong các giai đoạn tiếp theo, nhằm đáp ứng được yêu cầu giảng dạy cho SV ngành này. Để phát triển đội ngũ nhân lực giảng dạy cho chương trình đào tạo ngành HTTT cần có lộ trình xây dựng cơ cấu độ tuổi, cơ cấu giới tính, cần phải tính toán một cách kỹ lưỡng về tỷ lệ % giữa 2 cơ cấu này để đảm bảo cân bằng về cơ cấu giới tính, đảm bảo cơ cấu độ tuổi tránh tình trạng cơ cấu lao động giảng dạy cho ngành này rơi vào miền cơ cấu lao động già. Chính vì vậy, trong giai đoạn tới thì khoa,

nhà trường cần phải xem đây là 1 tiêu chí làm tiền đề cho sự phát triển ĐNGV phục vụ cho công tác giảng dạy ngành HTTT hiện nay của đơn vị.

### 2.2.2. *Đổi mới tuyển chọn và sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ GV*

a. Mục tiêu: Việc tuyển chọn ĐNGV phải hướng đến mục tiêu sử dụng đúng người, đúng việc, đúng và gần chuyên môn theo chuẩn quy định về nhóm ngành, chuyên ngành đào tạo được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, từ đó đảm bảo điều kiện môi trường chuyên môn để họ ra sức dạy tốt, dạy giỏi công tác tốt khai thác được tiềm năng thể mạnh của từng GV trong khoa, nhà trường.

b. Nội dung: Thực hiện dự báo phát triển ĐNGV năm 2024 và định hướng 2030 về số lượng đủ để đảm bảo quy mô đào tạo, cơ cấu ngành nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo NNL chất lượng cao cho xã hội; đồng thời có tính kế thừa đối với số lượng GV ở độ tuổi hưu trí trong giai đoạn 2023-2025 và định hướng tới năm 2030. Tổ chức nắm chắc nhu cầu GV thừa thiếu ở từng bộ môn, ở khoa cụ thể trong từng năm học để kịp thời bổ sung, điều chỉnh kế hoạch tuyển chọn, sử dụng. Xây dựng tiêu chuẩn chức danh GV cụ thể trên cơ sở tiêu chuẩn chung quy định của chức danh.

c. Điều kiện thực hiện: Ban Tổ chức – Cán bộ nhà trường phải làm tốt công tác rà soát ĐNGV tham gia giảng dạy cho ngành HTTT của Khoa Tin học – Ngoại ngữ và dự báo phát triển NNL chính xác trong tương lai các năm gần nhất có thể đối với đối tượng GV tham gia giảng dạy cho ngành này, từ đó có cách nhìn tổng quát về nguồn nhân sự đang phục vụ đào tạo cho ngành HTTT để tính toán về nhân sự cho tương lai, tránh quá tải trong hoạt động giảng dạy cho ngành trên.

### 2.2.3. *Tích cực đổi mới, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển NNL*

Để tiếp tục phát triển NNL, có hiệu quả, đòi hỏi cần phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc phát triển NNL của nhà trường nói chung và Khoa Ngoại ngữ – Tin học nói riêng trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo động lực cho sự phát triển NNL ngành HTTT trong khoa phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện như: khoa học - công nghệ, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chăm sóc sức khỏe, các điều kiện nhà ở xã hội, sinh sống, định cư,... Trong đó, trước hết cần coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NNL chất lượng trong thời

gian sắp tới.

### 2.2.4. *Công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV cần phải được chú trọng, quan tâm hơn nữa trong thời gian sắp tới*

Trong những năm tới (giai đoạn 2024- 2030), nhà trường cần chú trọng hơn nữa về công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV giảng dạy cho ngành HTTT của nhà trường bằng cách mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn nhằm nâng cao kiến thức, nghiệp vụ thực hành có tính thực tiễn cao, mời đào tạo nghiên cứu sinh ở các trường đại học, học viện, viện trên cả nước để từ đó giúp ĐNGV của trường phát triển một cách toàn diện về mặt lý thuyết và thực hành chuyên sâu có tính cập nhật theo xu hướng công nghệ số, kinh tế số đáp ứng yêu cầu cách mạng công nghiệp 4.0 của toàn thế giới trong đó có Việt Nam. Từ giúp cho việc đào tạo ngày càng chất lượng về NNL ngành HTTT tại Học viện Hành chính Quốc gia nhằm đáp ứng yêu cầu của đất nước trong quá trình hội nhập và phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong những năm tới đây.

Đây được coi là một trong những giải pháp quan trọng để phát triển ĐNGV tại khoa và nhà trường nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người học trong tình hình cuộc cách mạng công nghệ 4.0 phát triển như vũ bão hiện nay trên toàn thế giới.

### 3. **Kết luận**

Phát triển NNL trong các trường đại học và học viện trên cả nước hiện nay ngày càng trở nên quan trọng để đáp ứng nhu cầu giảng dạy cho người học trong các giai đoạn tiếp theo. Đây là một trong những nhiệm vụ vô cùng quan trọng đang được các trường đại học, học viện trên thế giới và trong nước chú trọng trong đó có Học viện Hành chính Quốc gia.

Hiện nay số lượng SV ngành HTTT của học viện ngày càng tăng lên về số lượng chính vì vậy trong thời gian tới đây nhà trường cần chú trọng hơn nữa, quan tâm hơn nữa đến ĐNGV của khoa. Điều này sẽ giúp cho việc phát triển NNL đáp ứng nhu cầu giảng dạy các học phần cơ sở ngành, chuyên ngành thuộc ngành HTTT của khoa ngày càng đạt chất lượng, hiệu quả cao hơn nữa nếu được sự quan tâm của người lãnh đạo nhà trường trong thời gian tới đây.

### Tài liệu tham khảo

[1]. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Đại học kinh tế quốc dân.

[2]. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển NNL chất lượng cao tại Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đến năm 2025*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Luật TP.HCM.