

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, VIÊN CHỨC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Nguyễn Thị Xuân Lộc, Nguyễn Như An

Trường Đại học Vinh

Ngày nhận bài 21/01/2021, ngày nhận đăng 05/3/2021

**Tóm tắt:** Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức là một nhiệm vụ then chốt của Trường Đại học Vinh, đặc biệt là trước yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Bài viết này nhằm mục đích phân tích và đề xuất các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức của nhà trường trong giai đoạn hiện nay. Cơ sở lý luận của nghiên cứu này là các văn kiện chính trị của Đảng và nghị quyết đại hội Đảng bộ Trường. Chúng tôi thu thập dữ liệu cán bộ của trường trong 5 năm gần đây để đưa ra cái nhìn toàn cảnh về thực trạng đội ngũ cán bộ, viên chức và những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ. Từ đó, một bộ giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức, bao gồm các phương diện: tuyển dụng, đào tạo, đánh giá cán bộ và tạo môi trường làm việc cho cán bộ.

**Từ khóa:** Cán bộ; viên chức; Trường Đại học Vinh; tuyển dụng; đào tạo; đánh giá.

### 1. Đặt vấn đề

Đảng ta luôn xác định xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên là khâu then chốt trong sự nghiệp phát triển đất nước. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VII đã chỉ rõ, trong công cuộc đổi mới “*cán bộ có vai trò quan trọng, hoặc thúc đẩy hoặc kìm hãm tiến trình đổi mới*” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII, 1992). Đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), Đảng xác định: GD&ĐT là quốc sách hàng đầu, là nhân tố quyết định tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Phát triển giáo dục là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân và của toàn xã hội, trong đó đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục.

Thực hiện các Nghị quyết của Đảng, trong những năm qua, Trường Đại học Vinh “*Tiếp tục đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; chủ động hội nhập quốc tế; xây dựng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu*” (Trường Đại học Vinh, 2015). Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới của giáo dục và hội nhập quốc tế, đòi hỏi Trường Đại học Vinh phải tích cực, chủ động phát huy vị trí, vai trò của mình nhằm xây dựng và phát triển Nhà trường lên một vị thế mới như Đại hội đại biểu Đảng bộ Trường lần thứ XXXII xác định: “*Phát triển Trường Đại học Vinh thành Đại học Vinh, là trụ cột của các cơ sở giáo dục đại học khu vực Bắc Trung Bộ, hướng tới xếp hạng top 500 đại học hàng đầu châu Á*” (Trường Đại học Vinh, 2020).

Vì vậy, nghiên cứu phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức (CBVC) Trường Đại học Vinh trong giai đoạn hiện nay là vấn đề cấp thiết, vừa có ý nghĩa lý luận, vừa có ý nghĩa thực tiễn.

### 2. Nội dung nghiên cứu

#### 2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Đại học Vinh

##### 2.1.1. Về cơ cấu, số lượng, trình độ và chất lượng của đội ngũ CBVC

- Về cơ cấu: Hiện nay, Trường Đại học Vinh có 6 viện, 7 khoa đào tạo đại học, 1 Trường Trung học phổ thông Chuyên, 1 Trường Thực hành Sư phạm và 24 phòng, ban, trung tâm, trạm, nhà xuất bản; 2 Văn phòng đại diện tại thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Thanh Hóa. Trường có 57 ngành đào tạo đại học, 38 chuyên ngành đào tạo thạc sĩ và 17 chuyên ngành đào tạo tiến sĩ.

- Về số lượng: Nhà trường đã xây dựng được đội ngũ CBVC đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ với 1.039 người (tính đến cuối tháng 10/2020), trong đó có 562 giảng viên, 158 giáo viên và 319 cán bộ hành chính.

- Về chất lượng: Nhìn chung đội ngũ CBVC Trường Đại học Vinh có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm trong công tác đào và nghiên cứu khoa học với 50 GS, PGS, 294 tiến sĩ, 493 thạc sĩ, 213 cử nhân, kỹ sư và 39 người có trình độ khác. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ cao (294/562), chiếm gần 52,3% trên tổng số giảng viên; viên chức hành chính phần lớn có trình độ đại học, thạc sĩ. Như vậy, chất lượng đội ngũ CBVC cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu phát triển của Nhà trường theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường khoá XXXI: “Phấn đấu đến năm 2020, toàn Trường có 100% giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên, 40% giảng viên có trình độ tiến sĩ. Tỷ lệ cán bộ có chức danh GS, PGS đạt 10 - 15% trên tổng số giảng viên” (Trường Đại học Vinh, 2015).

- Về phẩm chất đạo đức: Đội ngũ CBVC Trường Đại học Vinh có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; là những nhà giáo, nhà quản lý giáo dục tận tụy, trách nhiệm, mẫu mực; tổ chức thực hiện nghiêm túc các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước nói chung và tổ chức quá trình giáo dục đào tạo sinh viên, nghiên cứu khoa học giáo dục nói riêng. Trong những năm qua, đội ngũ này đã đóng góp tích cực, có hiệu quả trong việc đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho khu vực và cả nước, góp phần thực hiện tốt mục tiêu giáo dục đào tạo.

### 2.1.2. Những hạn chế, thách thức

- Về cơ cấu đội ngũ: Cơ cấu đội ngũ CBVC còn có nhiều bất cập, hiện tượng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ vẫn tiếp tục diễn ra: mặc dù tỉ lệ giảng viên có học vị tiến sĩ của Trường Đại học Vinh khá cao, tuy nhiên, tỷ lệ GS, PGS lại thấp (50/562 chiếm tỷ lệ 8,98%) và phân bố không đồng đều giữa các khoa/viện.

Trong 5 năm qua, số lượng giảng viên có trình độ cao chuyển đi nhiều hơn số lượng nhà trường thu hút được, thực trạng đó khiến cho cơ cấu đội ngũ càng mất cân đối.

- Về chất lượng: Mặc dù đã đạt được những thành quả trong việc xây dựng đội ngũ nhưng chất lượng đội ngũ CBVC của Nhà trường chưa hoàn toàn đáp ứng được với đòi hỏi phát triển của Trường, của ngành giáo dục trong xu thế hội nhập.

*Thứ nhất:* Số bài báo của CBVC Trường đại học Vinh được công bố ở các tạp chí có uy tín trên thế giới vẫn còn khiêm tốn.

**Bảng 1:** Số lượng bài báo khoa học đăng trên các tạp chí quốc tế

TT	Năm	ISI (WoS)	SCOPUS	ACI	Khác	Tổng
1	2018	41	2	0	11	<b>54</b>
2	2019	81	5	3	8	<b>97</b>
3	2020	132	152	3	30	<b>317</b>

Nhìn vào bảng thống kê, chúng ta thấy: Trong 3 năm qua, số bài báo được công bố ở các tạp chí có uy tín trên thế giới của Trường Đại học Vinh đã tăng gần 6 lần, từ 54 bài công bố vào năm 2018, lên đến 317 bài năm 2020. Tuy nhiên, trong xu thế hội nhập quốc tế - khi công bố khoa học được xem là một trong những thước đo trình độ và chất lượng của đội ngũ, là yếu tố tạo nên sức cạnh tranh của một cơ sở giáo dục đại học thì Trường Đại học Vinh cần đẩy mạnh công bố quốc tế nhiều hơn nữa, nhất là trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn.

*Thứ hai*, tỷ lệ giảng viên được bổ nhiệm chức danh GS, PGS ngày càng giảm:

Năm học 2015-2016: bổ nhiệm 01 GS, 10 PGS;

Năm học 2016-2017: bổ nhiệm 08 PGS;

Năm học 2017-2018: bổ nhiệm 01 GS, 07 PGS;

Năm học 2018-2019: bổ nhiệm 01 GS, 02 PGS;

Năm học 2019-2020: bổ nhiệm 02 PGS.

*Thứ ba*, trong những năm gần đây, số CBVC có bằng cấp tăng nhanh (tháng 8/2014 có 175 tiến sĩ, đến tháng 10/2020 có 294 tiến sĩ) song vẫn ít những nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành thuộc nhiều lĩnh vực.

*Thứ tư*, năng lực ngoại ngữ của một số CBVC chưa đáp ứng tốt cho công tác chuyên môn và yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

**Bảng 2: Kết quả đánh giá năng lực ngoại ngữ của giảng viên năm 2018**

TT	Ngoại ngữ	Số người tham gia	Kết quả				
			C1	B2	B1	A2	Không xét
1	Tiếng Anh	426	0	90	135	146	55
2	Tiếng Nga	7	0	1	0	5	1
3	Tiếng Pháp	6	0	5	1	0	0
4	Tiếng Trung	9	0	9	0	0	0
<b>Tổng</b>		<b>448</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>136</b>	<b>151</b>	<b>56</b>

Nhìn vào kết quả khảo sát năng lực ngoại ngữ của đội ngũ giảng viên (viên chức hành chính chưa tham gia khảo sát năng lực ngoại ngữ) có thể thấy: Tỷ lệ giảng viên sử dụng thành thạo ngoại ngữ để phục vụ công tác chuyên môn còn thấp, phần lớn CBVC sẽ không có khả năng đàm phán, ký kết, hợp tác với các trường đại học của các nước trong khu vực, quốc tế về đào tạo, trao đổi học thuật, nghiên cứu khoa học... Trên thực tế, số lượng giảng viên đủ điều kiện về ngoại ngữ để tham gia hội nghị, hội thảo, tập huấn hoặc đăng ký hồ sơ đi học nước ngoài thông qua các chương trình, đề án... rất ít. Mỗi năm Nhà trường chỉ cử được khoảng 20 CBVC đi tập huấn, hội nghị, hội thảo và khoảng 5 - 7 người đi học sau đại học ở nước ngoài; số lượng CBVC được mời đi báo cáo hay cộng tác nghiên cứu ở nước ngoài còn thấp. Đây chính là một trong những rào cản lớn để Trường Đại học Vinh hội nhập và đạt tới mục tiêu “*hướng tới xếp hạng top 500 đại học hàng đầu châu Á*” (Trường Đại học Vinh, 2020).

Từ thực trạng trên, có thể thấy: công tác xây dựng và phát triển đội ngũ CBVC của Nhà trường còn có nhiều bất cập: Từ công tác tuyển chọn, sử dụng, bồi dưỡng cho đến công tác đánh giá, đãi ngộ... còn chậm đổi mới; chính sách và cơ chế để CBVC chuyên tâm cống hiến, phát triển và được xã hội tôn vinh bằng chính kết quả hoạt động

chuyên môn, nghề nghiệp của mình chưa phát huy cao hiệu quả. Do vậy, Nhà trường cần có những giải pháp phù hợp để phát triển đội ngũ CBVC nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

## **2.2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Đại học Vinh trong giai đoạn hiện nay**

Trong những năm tới, Đảng ủy, Hội đồng trường, Ban Giám hiệu Nhà trường cần tăng cường chỉ đạo thực hiện các giải pháp phát triển đội ngũ CBVC trong thời kỳ hội nhập và đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần của Nghị quyết số 29-NQ/TW, trong đó tập trung vào một số giải pháp chính như sau:

### **2.2.1. Xây dựng quy hoạch cán bộ gắn với việc xây dựng quy trình tuyển dụng viên chức minh bạch, cạnh tranh, hiệu quả**

Tuyển dụng là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý nhân sự, có tính quyết định cho sự phát triển một cơ quan, tổ chức, đơn vị. Trong quá trình vận hành của tổ chức, đơn vị, việc tuyển dụng được những cán bộ giỏi sẽ làm cho mọi hoạt động của cơ quan, đơn vị đạt kết quả cao.

Dựa trên cơ sở chiến lược phát triển Trường Đại học Vinh trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam hiện nay cũng như dựa vào đề án vị trí việc làm đã xây dựng, Nhà trường cần tiến hành quy hoạch cán bộ một cách bài bản, phù hợp với sự phát triển của Nhà trường qua từng giai đoạn.

Căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch công tác nhân sự hàng năm, tiến hành xây dựng quy trình tuyển chọn (bao gồm cả thi tuyển và xét tuyển) công khai, minh bạch với những tiêu chí, tiêu chuẩn rõ ràng ở mỗi vị trí việc làm và được thông báo rộng rãi, tạo cơ hội cạnh tranh lành mạnh cho các ứng viên khi tham gia thi tuyển, xét tuyển.

Xây dựng chính sách thu hút nhân tài trong tuyển dụng như: Tiến hành xây dựng chính sách xét đặc cách trong tuyển dụng cho những đối tượng là học sinh, sinh viên giỏi, có nhiều thành tích xuất sắc trong quá trình học tập và rèn luyện; những người có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ có chuyên ngành phù hợp, có năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học; những người có học hàm GS, PGS...

### **2.2.2. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức gắn kết với nhu cầu và xu thế hội nhập**

Công tác đào tạo, bồi dưỡng được xác định là công việc lâu dài, thường xuyên. Do vậy, đào tạo, bồi dưỡng phải thiết thực, hiệu quả, chú trọng đến những năng lực cần thiết đáp ứng yêu cầu cụ thể của công việc; quan tâm đến chất lượng công việc đạt được thông qua năng lực người thực hiện.

Nhiệm vụ chính của giảng viên là giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Do vậy, công tác bồi dưỡng phải gắn với nghiên cứu khoa học: Thông qua các nội dung, chương trình bồi dưỡng, Nhà trường cần quan tâm bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên, giúp giảng viên phát hiện, xác định, lựa chọn vấn đề nghiên cứu và chuyển tải vấn đề cần nghiên cứu thành đề tài khoa học, thành các bài báo khoa học; ứng dụng thành tựu nghiên cứu khoa học và công nghệ vào giảng dạy, giáo dục, vào đời sống thực tiễn.

Trong xu thế hội nhập, nhà trường cần chủ động mở rộng quan hệ hợp tác với các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước nhằm từng bước cập nhật, hiện đại hoá các chương

trình đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu theo hướng tiếp cận các nền giáo dục hiện đại; tạo điều kiện cho giảng viên được tham quan, giao lưu, học tập, trao đổi kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học nhằm giúp giảng viên tiếp cận nhanh chóng với nguồn tri thức đồ sộ của thế giới.

Tuy nhiên, để đào tạo, bồi dưỡng gắn với xu thế hội nhập, trước mắt, cần ưu tiên bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng còn yếu và thiếu đối với CBVC như: Trang bị kiến thức và kỹ năng hoạt động nghề nghiệp; nâng cao năng lực sử dụng công nghệ thông tin nhằm giúp CBVC ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác chuyên môn, trong dạy học và nghiên cứu khoa học; bồi dưỡng năng lực tiếng Anh phục vụ cho các hoạt động nghề nghiệp của CBVC, giúp CBVC có nhiều cơ hội thực hành và vận dụng tốt những kiến thức đã học vào thực tiễn công việc.

Bên cạnh đó, cần xây dựng các chính sách khuyến khích, hỗ trợ người học như: cấp học phí, kinh phí đào tạo, tiền tàu xe, lưu trú, miễn giảm giờ chuẩn, giờ nghiên cứu khoa học, thực hiện chế độ khen thưởng khi giảng viên hoàn thành khóa học xuất sắc...; sử dụng hiệu quả các nguồn kinh phí đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng từ các chương trình, đề án (Chương trình ETEP, Đề án Ngoại ngữ). Về lâu dài, Nhà trường cần xây dựng môi trường học tập tích cực - nơi hoạt động bồi dưỡng được tổ chức mang tính tự nguyện, được phát triển trở thành nhu cầu của mỗi CBVC.

### *2.2.3. Đổi mới công tác đánh giá, phân loại chất lượng CBVC theo hướng lấy kết quả, hiệu quả công việc làm thước đo chính để đánh giá phẩm chất, trình độ, năng lực của CBVC*

Đánh giá, phân loại chất lượng CBVC phải chú trọng đánh giá trực tiếp những kết quả mà họ đã thực hiện được trên thực tế. Bởi vì, kết quả công việc là tổng hợp khả năng tư duy, trình độ nhận thức, kỹ năng giao tiếp, xử lý công việc và qua đó thể hiện năng lực, kết quả làm việc, phẩm chất đạo đức của người CBVC trong mối quan hệ với đồng nghiệp, tổ chức, công dân.

Để đảm bảo đánh giá kết quả thực hiện công việc được chính xác, cần xây dựng bảng mô tả công việc theo từng vị trí việc làm một cách chi tiết; xác định các tiêu chuẩn thực hiện công việc và các chỉ số đánh giá mức độ hoàn thành công việc; đo lường kết quả thực hiện công việc và xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ để phân loại viên chức.

Triệt để sử dụng kết quả đánh giá trong công tác quản trị nhân sự của trường. Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với CBVC. Tiến tới, xây dựng quy chế trả lương gắn với vị trí việc làm và năng suất, chất lượng công việc của từng cá nhân.

Cải tiến chế độ tiền thưởng đối với các danh hiệu thi đua: Phần thưởng các danh hiệu thi đua không những có giá trị về mặt tinh thần mà còn phải có giá trị về mặt vật chất - nghĩa là phần thưởng đó phải góp phần cải thiện được đời sống của CBVC nhằm tạo động lực cho CBVC tiếp tục hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ.

Thông qua công tác đánh giá, phân loại chất lượng CBVC, thực hiện tốt việc tinh giản biên chế đối với người dôi dư do sắp xếp lại cơ cấu tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, những người có trình độ chưa đạt chuẩn, chuyên môn không đúng vị trí công tác, sức khỏe không đảm bảo, chất lượng lao động không cao nhằm tinh giản bộ máy, tăng cường hiệu quả, hiệu suất lao động và tạo ra nhiều VTVL cho CBVC có năng lực.

#### 2.2.4. Xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi nhằm tạo động lực làm việc cho cán bộ, viên chức

Trước hết, Nhà trường cần xây dựng môi trường kinh tế đảm bảo đời sống vật chất cho CBVC: Thực hiện tốt chế độ, chính sách và có chế độ trả công lao động và phân phối phúc lợi một cách công bằng, hiệu quả; giữ vững quy mô đào tạo và tạo ra nhiều cơ hội việc làm nhằm nâng cao mức sống cho CBVC bằng thu nhập chính đáng.

Tạo ra nhiều tạo cơ hội cho CBVC phát triển sự nghiệp: Nhà trường cần có nhiều chính sách trong đề bạt, bổ nhiệm, đào tạo bồi dưỡng, nâng lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm chức danh GS, PGS... để rộng mở con đường thăng tiến của CBVC.

Xây dựng, hoàn thiện quy chế dân chủ trong Nhà trường: Tạo điều kiện để CBVC tham gia góp ý xây dựng nhà trường, nhất là các chính sách, quyết định liên đến quyền lợi của CBVC; hoàn thiện cơ chế điều hành để tạo lập bầu không khí văn hóa dân chủ nhằm phát huy được trí tuệ tập thể từ nguồn nhân lực của mình.

Xây dựng một môi trường tiện ích: Sửa chữa các trang thiết bị dạy học, máy móc, máy chiếu phòng học theo định kỳ đảm bảo luôn hoạt động tốt.

Tổ chức các hoạt động xã hội tích cực và xây dựng văn hóa nhà trường: Lãnh đạo nhà trường cần kết hợp với Công đoàn, Đoàn thanh niên tổ chức các hoạt động đa dạng, phong phú như hội thao, hội diễn văn nghệ, các hoạt động giao lưu... lôi cuốn, hấp dẫn để thu hút CBVC tham gia. Chính các hoạt động này tạo nên sự đoàn kết, kết nối chặt chẽ hơn giữa các thành viên với nhau, nhất là giữa lãnh đạo Nhà trường với cán bộ, giảng viên, nhân viên cấp dưới; qua đó tăng thêm niềm vui, niềm tự hào và cảm hứng làm việc.

Môi trường và điều kiện làm việc tốt sẽ là nơi nuôi dưỡng say mê, khát vọng cống hiến và sáng tạo hết mình của đội ngũ CBVC; là động lực mạnh mẽ thúc đẩy CBVC hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, khẳng định và phát huy được năng lực bản thân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, góp phần quan trọng phát triển đội ngũ CBVC.

### 3. Kết luận

Đội ngũ CBVC là lực lượng xây dựng nên uy tín và thương hiệu của Nhà trường, là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của một trường đại học. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ CBVC là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của Trường Đại học Vinh trong giai đoạn hiện nay, là yếu tố cơ bản giúp Nhà trường khẳng định được thương hiệu của mình ở trong nước và từng bước khẳng định thương hiệu trong khu vực ASEAN và châu Á. Các giải pháp phát triển đội ngũ CBVC phải được xây dựng trên cơ sở đánh giá những mặt tích cực, những mặt hạn chế và thách thức trong quá trình thực hiện, phải được thực hiện đồng bộ trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, đãi ngộ, xây dựng môi trường giáo dục thuận lợi cho đội ngũ CBVC... Đồng thời, cần vận dụng linh hoạt, phù hợp vào trong điều kiện, hoàn cảnh và đối tượng cụ thể để đảm bảo tính thực thi, hiệu quả của từng giải pháp.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII (1992). *Văn kiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba ngày 26/6/1992 về một số nhiệm vụ đổi mới và chỉnh đốn Đảng.*
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (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 xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- Chính phủ (2011). *Nghị quyết số 30c/NQ-CP của Chính phủ ngày 08/11/2011 Ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020.*
- Phan Thủy Chi (2008). *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học khối kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình đào tạo quốc tế.* Luận án Tiến sĩ.
- Cánh Chí Dũng (2008). *Phát triển nguồn nhân lực trong Trường Đại học Kinh tế.* Đề tài cấp Trường, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn Thị Thu Hương (2012). *Xây dựng đội ngũ giảng viên trong trường đại học - Thực trạng và giải pháp.* *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Luật học, 28, 110-116.
- Trường Đại học Vinh (2015). *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường Đại học Vinh lần thứ XXXI, nhiệm kỳ 2015-2020.*
- Trường Đại học Vinh (2020). *Nghị quyết Đại hội đảng bộ Trường Đại học Vinh lần thứ XXXII, nhiệm kỳ 2020-2025.*
- Trường Đại học Vinh (2018). *Quyết định số 1278/QĐ-ĐHV ngày 28/12/2018 ban hành kế hoạch chiến lược phát triển Trường Đại học Vinh giai đoạn 2018-2025, tầm nhìn 2030.*

## **SUMMARY**

### **SOME SOLUTIONS TO DEVELOP THE CONTINGENT OF CADRES AND PUBLIC EMPLOYEES AT VINH UNIVERSITY IN THE PRESENT PERIOD**

**Nguyen Thi Xuan Loc, Nguyen Nhu An**  
*Vinh University*

Received on 21/01/2021, accepted for publication on 05/3/2021

Building a contingent of cadres and public employees is a key task of Vinh University, especially in the face of educational reform and international integration requirements. This article aims to analyze and propose some solutions to develop the staff of Vinh University in the present period. The theoretical framework of this study is the political documents of the Communist Party of Vietnam and the Resolutions of the Party Congress of the university. Data on university cadres and public employees in the last 5 years are collected to contribute to an overview of the university staff as well as factors affecting its quality. A set of solutions is then proposed to improve the quality of the staff, including the following aspects: the recruitment, training, staff evaluation and the working environment for staff.

**Keywords:** Cadres; public employees; Vinh University; recruitment; training; evaluation.