

XÂY DỰNG NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG Y TẾ TIỀN GIANG GIAI ĐOẠN 2016-2020

PHAN VĂN THÔNG*

Ngày nhận bài: 17/03/2017; ngày sửa chữa: 22/03/2017; ngày duyệt đăng: 31/03/2017.

Abstract: One of important goals of training in Tien Giang Medical College is to develop high quality medical human resources with aim to improve quality of disease diagnosis and treatment and health care for people. In this article, author presents situation of medical staff at Tien Giang Medical College, then suggests key contents of the project on developing high quality human resources for the college in the period 2016-2020 with specific solutions.

Keywords: Human resource, high quality human resource, Tien Giang Medical College.

1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực (NNL) là nhân tố quyết định nhất đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Trình độ phát triển của NNL là một thước đo chủ yếu sự phát triển của các quốc gia. Vì vậy, các quốc gia trên thế giới đều rất coi trọng phát triển NNL. Trong tiến trình CNH, HĐH đất nước, NNL là “nhân tố trung tâm”, có vai trò quyết định đối với sự tăng trưởng và phát triển bền vững của nền kinh tế. Bởi lẽ, khi con người đã có trình độ chuyên môn, kỹ thuật nghiệp vụ cao, có tay nghề vững sẽ là yếu tố quyết định đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, đồng thời nâng cao năng lực cạnh tranh của tổ chức, của ngành và nền kinh tế.

Để có được NNL tốt, công tác GD-ĐT chiếm vai trò rất lớn. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2014 của Ban Bí thư Trung ương Đảng đã chỉ rõ “*Phát triển GD-ĐT là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa đất nước, là điều kiện phát huy nguồn lực con người*”. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, của hệ thống chính trị xã hội, của toàn dân, trong đó đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục là những người trực tiếp thực hiện sứ mệnh, là người giữ vai trò quyết định trực tiếp đến chất lượng và sự phát triển của hệ thống giáo dục quốc dân. Chỉ thị số 40-CT/TW cũng đã xác định “*Mục tiêu chiến lược phát triển GD-ĐT là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý 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... để nâng cao chất lượng NNL, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước*”.

Trong những năm qua, nhờ có sự nỗ lực, cố gắng của ngành GD-ĐT nói riêng và của toàn xã hội nói

chung, đội ngũ nhà giáo ở nước ta đã có những bước tiến đáng kể cả về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp lẫn số lượng, trình độ và năng lực chuyên môn. Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới, đội ngũ nhà giáo còn tồn tại một số bất cập, hạn chế. Trong đó những vấn đề được đề cập về số lượng và chất lượng vẫn được quan tâm hàng đầu trong sự nghiệp GD-ĐT hiện nay.

Trường Cao đẳng Y tế (CĐYT) Tiền Giang là đơn vị sự nghiệp giáo dục, cơ sở đào tạo (ĐT) đội ngũ cán bộ y tế có chất lượng, không ngừng phấn đấu vì sức khỏe con người thông qua những nỗ lực nâng cao chất lượng trong ĐT NNL y tế, trong nghiên cứu khoa học (NCKH), góp phần nâng cao sức khỏe và cải thiện chất lượng cuộc sống của nhân dân trong tỉnh Tiền Giang và khu vực. Trường CĐYT Tiền Giang hướng đến mục tiêu trở thành cơ sở ĐT, nghiên cứu và ứng dụng các thành tựu khoa học trong lĩnh vực Y - Dược có uy tín trong nước; đảm bảo cho người học khi tốt nghiệp có kiến thức chuyên môn vững vàng và đạo đức nghề nghiệp tốt, thích ứng nhanh với sự phát triển của xã hội.

2. Thực trạng về NNL của Trường CĐYT Tiền Giang

Trong những năm qua, chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức (CBVC) của Trường CĐYT Tiền Giang ngày càng được nâng cao, thể hiện như sau:

2.1. Về số lượng. Tổng số CBVC của Trường đến thời điểm 31/12/2015 là 142 người, tăng 46 người (tỉ lệ tăng 33%) so với năm 2011; trong đó: CBVC quản lý là 24 người; giảng viên (GV): 76 người; viên chức công tác hành chính: 31 người; nhân viên bảo vệ, phục vụ: 11 người (xem bảng 1).

* Trường Cao đẳng Y tế Tiền Giang

Bảng 1. Thống kê số lượng CBVC năm 2015

STT	Diễn giải	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Ghi chú
1	Ban Giám hiệu	3	2,1	
2	Viên chức quản lí	21	14,8	
3	GV	76	53,5	
4	Viên chức công tác hành chính	31	21,8	
5	Nhân viên bảo vệ, phục vụ, lái xe	11	7,7	
	Tổng cộng	142	100	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Về tuổi đời, độ tuổi bình quân của CBVC là 34 tuổi; trong đó độ tuổi từ 25 đến 35 chiếm gần 60%; tuổi đời trên 50 tuổi chiếm dưới 15% (xem bảng 2).

Bảng 2. Thống kê về độ tuổi CBVC năm 2015

STT	Diễn giải	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Ghi chú
1	Từ 55 tuổi trở lên	6	4,2	
2	Từ 45 đến dưới 55 tuổi	22	15,5	
3	Từ 35 đến dưới 45 tuổi	23	16,2	
4	Từ 25 đến dưới 35 tuổi	82	57,7	
5	Dưới 25	9	6,3	
	Tổng cộng	142	100	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

2.2. Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Trường có trên 90% CBVC được ĐT chuyên môn nghiệp vụ, trong đó: CBVC có trình độ sau đại học (ĐH) chiếm tỉ lệ hơn 20% (tiến sĩ: 01 người; thạc sĩ, chuyên khoa cấp I : 29 người); ĐH chiếm tỉ lệ 50%; số nhân viên chưa qua ĐT chủ yếu là lực lượng bảo vệ, phục vụ (xem bảng 3).

Bảng 3. Thống kê trình độ chuyên môn của CBVC năm 2015

TT	Diễn giải	Số lượng (người)	Tỉ lệ (%)	Ghi chú
1	Tiến sĩ	1	4,2	
2	Thạc sĩ, CKI	28	16,2	
3	ĐH	77	57,7	
4	Cao đẳng, TCCN	26	15,5	
5	Chưa qua ĐT*	10	6,3	
	Tổng cộng	142	100	

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Đội ngũ GV của trường đều được ĐT nghiệp vụ sư phạm, lí luận và phương pháp dạy học ĐH. Tuy nhiên, vẫn còn 30% GV chưa được ĐT phương pháp dạy học ĐH, điều này ảnh hưởng rất nhiều đến việc tiếp cận những phương pháp dạy học mới, tích cực

theo chủ trương Bộ GD-ĐT, cũng như chưa đạt tiêu chuẩn của GV trong trường cao đẳng. Cán bộ làm công tác hành chính cũng được bồi dưỡng nghiệp vụ, tuy nhiên chưa được thường xuyên; một vài vị trí công tác chưa được tập huấn nghiệp vụ.

Ngoại ngữ là phương tiện để hội nhập, tiếp cận những tiến bộ khoa học trên thế giới để vận dụng vào công tác chuyên môn. Tuy nhiên, theo số liệu thống kê, chỉ có 60% CBVC được ĐT, bồi dưỡng về ngoại ngữ trình độ căn bản dẫn đến hạn chế trong giao tiếp, cũng như hoạt động hợp tác quốc tế.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin là xu hướng phát triển hiện nay, giúp cho công việc được giải quyết nhanh chóng và khoa học hơn. Đối với GV, sử dụng giáo án điện tử giúp bài giảng thêm sinh động, thực tế hơn; đồng thời cũng hỗ trợ rất nhiều cho hoạt động giảng dạy của GV. Theo số liệu thống kê, 80% CBVC của nhà trường được ĐT, bồi dưỡng về tin học chủ yếu là chương trình căn bản, chỉ có 15% có trình độ cao đẳng tin học, công nghệ thông tin trở lên.

2.3. Về trình độ lí luận chính trị: có hơn 70% CBVC chưa tham gia khóa ĐT về lí luận chính trị, đa số được ĐT thông qua chương trình ĐT chuyên môn. Số CBVC được ĐT lí luận chính trị từ trung cấp trở lên dưới 10%.

2.4. Về nghiên cứu khoa học. Hoạt động NCKH đóng vai trò rất quan trọng trong nhà trường, đặc biệt đối đội ngũ GV. Trong thời gian qua, số lượng đề tài NCKH, sáng kiến kinh nghiệm của CBVC có tăng lên. Năm học 2014-2015 có 72 đề tài cấp cơ sở, tăng hơn 3 lần so với số lượng đề tài năm 2011, nhiều đề tài gắn với chuyên môn y khoa, được khoa; sáng kiến cải tiến công tác chuyên môn... Tuy nhiên, xét về tổng thể, tỉ lệ CBVC của trường tham gia NCKH chưa cao, đặc biệt đối với đội ngũ GV (tỉ lệ GV tham gia NCKH chưa đến 50% tổng số GV) (xem bảng 4).

Bảng 4. Thống kê về hoạt động NCKH của CBVC trong 5 năm gần đây

STT	Năm	Tổng số CBVC		Trong đó: GV	
		Số lượng (người)	Số đề tài NCKH	Số lượng (người)	Số đề tài NCKH
1	2011	109	19	61	10
2	2012	112	39	86	28
3	2013	125	37	99	31
4	2014	132	45	100	43
5	2015	142	72	100	48

(Nguồn: Phòng ĐT - NCKH)

2.5. Công tác phát triển NNL chất lượng cao của trường giai đoạn 2011-2015

- Về phát triển NNL: Trong giai đoạn 2011-2015,

nhà trường đã tuyển dụng tuyển hơn 40 nhân sự với hơn 80% tốt nghiệp ĐH, 20% là những sinh viên xuất sắc tốt nghiệp cao đẳng và trung cấp của Trường; nhận chuyển công tác đến 5 nhân sự tốt nghiệp sau ĐH.

Bên cạnh đó, mỗi năm Trường đăng kí thu hút 05 nhân lực tốt nghiệp sau ĐH theo chính sách thu hút NNL của Ủy ban nhân dân tỉnh. Kết quả, từ năm 2011 đến nay, Trường chỉ tiếp nhận được 02 nhân sự tốt nghiệp thạc sĩ về nhận công tác giảng dạy.

- Về nâng cao chất lượng NNL: Công tác ĐT, bồi dưỡng CBVC được lãnh đạo nhà trường đặc biệt chú trọng nhằm nâng cao chất lượng hoạt động ĐT. Trong 5 năm qua, Trường đã tạo điều kiện cho CBVC học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cử 25 CBVC ĐT sau ĐH, trong đó 02 ĐT tiến sĩ; 02 ĐT chuyên khoa cấp I; 21 ĐT trình độ thạc sĩ.

Bên cạnh đó, công tác bồi dưỡng nghiệp vụ, kĩ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ, tin học cũng được nhà trường thực hiện tốt thông qua các khóa ĐT ngắn hạn, tập huấn chuyên môn, dự hội thảo khoa học...; bồi dưỡng về lí luận chính trị (cao cấp 02 cán bộ, trung cấp 05 cán bộ và hơn 20 cán bộ được ĐT sơ cấp).

2.6. Đánh giá chung về NNL và nâng cao chất lượng NNL của Trường CĐYT Tiền Giang. So với 5 năm trước đây, hiện tại NNL của Trường có chiều hướng phát triển về số lượng lẫn chất lượng, trong đó kể đến là yếu tố quy mô tăng lên, trình độ chuyên môn, năng lực công tác đã được cải thiện. Đạt được *kết quả như trên là do nhiều yếu tố*: - Sự quan tâm, đầu tư phát triển NNL chất lượng cao của lãnh đạo tỉnh; ban hành chính sách ĐT, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, chính sách thu hút người có trình độ cao; - Chiến lược đầu tư nâng cao chất lượng NNL của lãnh đạo nhà trường nhằm hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng sản phẩm đầu ra thông qua việc tạo điều kiện về thời gian, kinh phí; động viên khuyến khích CBVC; - Sự ủng hộ của CBVC đối với các chính sách của nhà trường; ý thức tự ĐT nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, đặc biệt là lực lượng trẻ.

Tuy vậy, xét một vài khía cạnh, *chất lượng đội ngũ CBVC được đánh giá chưa cao*, đó là: - Đội ngũ CBVC có trình độ chuyên môn sau ĐH chưa đủ đáp ứng được yêu cầu phát triển của nhà trường, dẫn đến các hoạt động như mở rộng ngành ĐT còn gặp khó khăn do thiếu GV chuyên ngành; - Tuổi đời bình quân của CBVC còn rất trẻ, có sức khỏe tốt; tuy vậy, lực lượng này chưa trải nghiệm nhiều trên thực tế,

nhên năng lực công tác còn hạn chế, đặc biệt đối với cán bộ GV trẻ, chưa được tiếp cận phương pháp giảng dạy mới nên hiệu quả chưa cao; - Trình độ ngoại ngữ, tin học của CBVC còn hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu để nhà trường thực hiện tiến trình hội nhập và hợp tác quốc tế trong hoạt động giáo dục, ĐT và các công tác khác.

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên, đó là:

- Quy định hạn chế đối tượng viên chức được hưởng chính sách ĐT, bồi dưỡng của Ủy ban nhân dân tỉnh; - Nguồn kinh phí hạn hẹp của Trường chưa đáp ứng nhu cầu ĐT, phát triển nhân lực của đơn vị; - Sự hạn chế trong nhận thức của một vài CBVC về vai trò, tầm quan trọng của việc phát triển NNL chất lượng cao trong giai đoạn hiện nay dẫn đến chưa chủ động thực hiện kế hoạch ĐT của trường và tự ĐT, bồi dưỡng của bản thân.

3. Nội dung xây dựng NNL chất lượng cao của Trường CĐYT Tiền Giang giai đoạn 2016-2020

Xây dựng NNL chất lượng cao của Trường CĐYT Tiền Giang là xây dựng và phát triển đội ngũ GV, cán bộ quản lí trên cả hai mặt năng lực chuyên môn, phẩm chất chính trị và đạo đức. Xây dựng NNL chất lượng cao gắn với sứ mệnh, chiến lược, mục tiêu phát triển của Trường, phù hợp với yêu cầu, mục tiêu phát triển KT-XH của địa phương.

3.1. Xác định nhu cầu NNL chất lượng cao.

Căn cứ vào kế hoạch phát triển giai đoạn 2016-2020, định hướng đến 2030 của Trường CĐYT Tiền Giang, với mục tiêu chung là “nâng cao năng lực lãnh đạo, phát huy sức mạnh, đổi mới căn bản và toàn diện hoạt động ĐT của nhà trường theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; xây dựng nhà trường trở thành cơ sở ĐT trình độ cao đẳng - định hướng Trường ĐH Kỹ thuật Y - Dược, nghiên cứu và ứng dụng các thành tựu khoa học trong lĩnh vực Y - Dược có uy tín trong nước, đảm bảo cho người học khi tốt nghiệp có kiến thức chuyên môn vững vàng và đạo đức nghề nghiệp tốt thích ứng nhanh với sự phát triển của xã hội”.

Mục tiêu đến 2020, quy mô ĐT của Trường đạt 5.000 học viên, trong đó: bậc ĐH 200 học viên, bậc cao đẳng 3.300 học viên; trung cấp chuyên nghiệp 1.000 học viên; ĐT khác (ĐT liên tục, ngắn hạn): 500 học viên.

Trên cơ sở đó, nhu cầu về NNL của đơn vị trong thời gian tới như sau:

- Về số lượng, căn cứ vào nhiệm vụ chính trị, quy mô hoạt động ĐT gắn với chiến lược phát triển, để đáp ứng yêu cầu, số lượng lao động của Trường đến năm

2020 cần là 200 người. Để đảm bảo tỉ lệ học sinh trên GV, đội ngũ GV cần là 200 người, trong đó GV cơ hữu chiếm tỉ lệ tối thiểu 80%, tương đương 160 người.

- *Về chất lượng NNL*: + Đảm bảo 100% cán bộ quản lý đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp. Trong đó trên 80% có trình độ chuyên môn sau ĐH và được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ hàng năm; + Đảm bảo 100% cán bộ GV đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp; 80% có trình độ sau ĐH; 20% cán bộ GV đủ tiêu chuẩn thăng hạng chức danh nghề nghiệp; + Đảm bảo 100% chuyên viên hành chính đạt chuẩn chức danh nghề nghiệp. Trong đó có trên 80% có trình độ chuyên môn từ ĐH trở lên; 100% cán bộ, GV được bồi dưỡng về lí luận chính trị, trong đó 50% có trình độ lí luận chính trị từ trung cấp trở lên; - 100% cán bộ, GV được bồi dưỡng về ngoại ngữ, về công tác đối ngoại; đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GD-ĐT; - Cán bộ, GV ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động chuyên môn giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng ĐT của Trường.

3.2. Nâng cao chất lượng NNL

- *Tuyển dụng, thu hút NNL chất lượng cao*: Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, thu hút GV có trình độ thạc sĩ trở lên để đáp ứng yêu cầu chuẩn trình độ chuyên môn của GV. Chỉ tiêu tuyển dụng bổ sung NNL cho đơn vị giai đoạn 2016-2020 là 60 nhân sự, trong đó phần đầu thực hiện chính sách thu hút 10 tiến sĩ, 20 thạc sĩ. Đồng thời, xây dựng kế hoạch ĐT sau ĐH đối với lực lượng tuyển dụng có trình độ ĐH để tiến tới mục tiêu 80% CBVC có trình độ sau ĐH.

- *ĐT nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ*: Xây dựng kế hoạch ĐT, bồi dưỡng CBVC hàng năm trên cơ sở phân bổ lực lượng phù hợp nhằm đảm bảo hoạt động của trường. Đồng thời, căn cứ vào quy hoạch đội ngũ lãnh đạo, quản lý của trường để có kế hoạch ĐT, bồi dưỡng các đối tượng.

Để đạt mục tiêu phát triển NNL, kế hoạch trong 5 năm, Trường đưa ĐT nâng cao trình độ chuyên môn 120 lượt CBVC, trong đó ĐT tiến sĩ 20 người; thạc sĩ, chuyên khoa 70 người, chuẩn hóa chức danh nghề nghiệp cho giáo viên trình độ cao đẳng.

- *Bồi dưỡng kĩ năng nghề nghiệp*: Bồi dưỡng kiến thức về quản lí nhà nước đối cán bộ quản lí, nghiệp vụ chuyên ngành đối với nhân viên hành chính, nghiệp vụ sư phạm đối với GV là hoạt động cần được thực hiện thường xuyên. Bên cạnh đó, Trường cần phối hợp tổ chức hoặc tạo điều kiện cho CBVC tham gia hội thảo khoa học, giúp cho CBVC cập nhật những kiến thức mới, tiếp cận những công trình khoa học kĩ thuật hiện đại. Đảm bảo CBVC được tham gia các

khóa huấn luyện, bồi dưỡng kĩ năng nghề nghiệp ít nhất 1 lần/năm.

- *Bồi dưỡng kiến thức về hội nhập và hợp tác quốc tế*: Trang bị về ngoại ngữ, kĩ năng giao tiếp quốc tế cho CBVC trong tiến trình hội nhập, mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trong lĩnh vực ĐT cũng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong thực hiện mục tiêu phát triển.

- *Bồi dưỡng về lí luận chính trị*: Nâng cao trình độ lí luận chính trị cho đội ngũ cán bộ cơ sở trong giai đoạn hiện nay là một nhu cầu hết sức bức thiết, đồng nghĩa với việc nâng cao khả năng nhận thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, cũng như sự vận dụng chủ trương, đường lối, chính sách đó vào việc xây dựng các chương trình phát triển của đơn vị. Đồng thời, thông qua đó đánh giá đúng thực chất về trình độ, năng lực của từng cán bộ. Bồi dưỡng về lí luận chính trị dưới nhiều hình thức như cử CBVC đi ĐT; phối hợp với các trường, trung tâm bồi dưỡng chính trị mở lớp ĐT tại chỗ.

- *Bồi dưỡng tiềm lực NCKH*: Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng hoạt động NCKH trong nhà trường. Đặc biệt đối với đội ngũ GV, NCKH cũng là nhiệm vụ song hành với hoạt động giảng dạy. Nhà trường cần có cơ chế vừa khuyến khích, vừa bắt buộc GV làm NCKH.

Trường cần xây dựng quy chế quản lí hoạt động NCKH, khuyến khích các đơn vị phối hợp với các đơn vị ngoài xã hội có liên quan đến chuyên ngành đặt hàng thực hiện NCKH để giải quyết vấn đề thực tế của đơn vị, địa phương đó; định ra tiêu chuẩn đạt thành tích trong NCKH là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ; đồng thời hàng năm, trường xét khen thưởng những đề tài, sáng kiến thực sự ứng dụng.

4. Các giải pháp thực hiện đề án

4.1. Về nhận thức: - Ban lãnh đạo nhà trường cần làm tốt công tác tuyên truyền, đổi mới nâng cao nhận thức của CBVC về vai trò, vị trí tầm quan trọng của việc phát triển NNL là yếu tố quan trọng bảo đảm phát triển bền vững của đất nước, của ngành, địa phương. Xây dựng phát triển NNL là trách nhiệm đầy không chỉ của lãnh đạo, mà là trách nhiệm và nghĩa vụ của từng CBVC để đảm bảo thực hiện mục tiêu phát triển, hoàn thành sứ mệnh của nhà trường; - Xác định nội dung của NNL chất lượng cao không phải chỉ là những người có học vị cao mà phải là những người giỏi về chuyên môn, sáng tạo, có tính kỉ luật và ý thức chính trị cao trong lĩnh vực hoạt động của mình phụ trách.

4.2. Về quản lý nhà nước đối với CBVC: - Đổi mới công tác quản lý và sử dụng NNL, thành lập Ban chỉ đạo phát triển NNL của trường để chuyên môn hóa trong quy hoạch, xây dựng chiến lược phát triển NNL chuyên nghiệp, có chất lượng cao; - Đổi mới quy trình tuyển dụng theo hướng tăng cường sự chủ động của trường; thu hút ứng viên có chất lượng, có tố chất, có đạo đức và phẩm chất của GV, cán bộ quản lý giáo dục; - Hoàn thiện công tác quản lý, sử dụng CBVC theo đúng chức danh nghề nghiệp, đảm bảo nguyên tắc “đúng người, đúng việc, đúng năng lực”. Đảm bảo tính công khai, công bằng khách quan và dân chủ trong đánh giá, bố trí, đề bạt và sử dụng CBVC.

4.3. Về chính sách: Trên cơ sở chính sách ĐT, bồi dưỡng và thu hút NNL của Ủy ban nhân dân tỉnh và nguồn lực của đơn vị, nhà trường cần cụ thể hóa chính sách bằng những quy định, kế hoạch, chương trình để thực hiện chính sách thu hút NNL chất lượng cao; thực hiện các chính sách về ĐT, bồi dưỡng NNL nhằm tạo điều kiện cho CBVC học tập nâng cao năng lực; - Xây dựng chính sách đãi ngộ, đề bạt để thu hút, “giữ chân”, tránh tình trạng “chảy máu” NNL chất lượng cao; - Đổi mới, hoàn thiện quy chế trả lương và thu nhập tăng thêm theo hướng gắn với hiệu quả công việc; khuyến khích người lao động nâng cao chất lượng công tác gắn với mức thù lao thỏa đáng, động viên; - Cải tiến môi trường làm việc để kích thích NNL phát huy tinh ưu việt trong hoạt động, tạo tâm lý thoải mái, an tâm cho CBVC.

4.4. Về tăng cường hợp tác với các đơn vị: - Hợp tác với các cơ sở giáo dục, các cơ sở y tế trong hoạt động ĐT chuyên môn, thực hành nghề nghiệp nhằm nâng chất lượng đội ngũ CBVC; - Phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Tài chính để thực hiện các chính sách liên quan đến phát triển NNL, ĐT, bồi dưỡng và thu hút NNL chất lượng cao; - Hợp tác với các sở, ngành hỗ trợ về nguồn lực, cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động ĐT, bồi dưỡng CBVC; ứng dụng khoa học - công nghệ...

5. Kết luận

Đội ngũ cán bộ, GV là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định chất lượng GD-ĐT, đồng thời là lực lượng quan trọng trong hoạt động NCKH của Trường. Nhận thức sự tương tác giữa mục tiêu phát triển của Trường với yêu cầu tất yếu phải phát triển đội ngũ cán bộ, GV bao gồm: quy hoạch về cơ cấu, số lượng, chất lượng; tuyển chọn, sử dụng, ĐT, bồi dưỡng; nhằm nâng cao trình độ năng lực, xây dựng môi trường thuận lợi tạo sự phát triển lâu dài, ổn định và năng động của đội ngũ cán bộ GV để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ GD-ĐT

trong tình hình mới hiện nay là một vấn đề cấp thiết, một nhiệm vụ chiến lược của Trường. Phát triển NNL có chất lượng để đáp ứng yêu cầu phát triển của Trường là một nhiệm vụ khó khăn, lâu dài qua nhiều khâu, nhiều bước với sự tham gia của nhiều lực lượng trong và ngoài nhà trường, nhưng trước hết là phải có sự thống nhất cao trong toàn đơn vị, sự lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát của Đảng ủy, Ban Giám hiệu, sự tham mưu chính xác, phối hợp nhịp nhàng, điều hành hiệu quả của các phòng, khoa và sự nỗ lực phấn đấu của đội ngũ CBVC tạo thành sức mạnh tổng hợp vì sự phát triển của đội ngũ, vì sứ mệnh của nhà trường. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ủy ban nhân dân tỉnh Tiền Giang (2014). *Quyết định số 35/2014/QĐ-UBND ngày 07/11/2014 ban hành Quy định về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và thu hút nguồn nhân lực của tỉnh Tiền Giang.*
- [2] Nguyễn Tiến Dũng - Nguyễn Phan Thu Hằng (2011). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.* Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ, tập 14, số 01/2011; tr 101-111.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2011). *Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020.*
- [4] Tỉnh ủy Tiền Giang (2015). *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Tiền Giang lần thứ X, nhiệm kỳ 2015-2020.*
- [5] Ủy ban nhân dân tỉnh Tiền Giang (2016). *Quyết định số 643/QĐ-UBND ngày 16/3/2016 ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Tiền Giang giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2030.*

Xây dựng chương trình giảng dạy...

(Tiếp theo trang 33)

giảng dạy môn thể thao tự chọn Aerobic và tiến trình biểu giảng dạy một cách bài bản và khoa học. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (1994). *Chỉ thị số 36-CT/TW ngày 24/3/1994 về công tác thể dục thể thao trong giai đoạn mới.*
- [2] Đồng Văn Triệu - Lê Anh Thơ (2000). *Lí luận và phương pháp giáo dục thể chất trong trường học.* NXB Thể dục thể thao.
- [3] Trường Đại học Sư phạm Thể dục thể thao Thành phố Hồ Chí Minh (2006). *Giáo trình Aerobics Gymnastics*, tr 8-18.
- [4] Liên đoàn Thể dục Thành phố Hồ Chí Minh (2006). *Giáo trình lớp đào tạo hướng dẫn viên Aerobics khóa 2/2006*, tr 1-11.
- [5] *Luật thể dục thể thao* (2006). NXB Thể dục thể thao.
- [6] Trịnh Hùng Thanh (1999). *Đặc điểm sinh lí các môn thể thao.* NXB Thể dục thể thao.