

NĂNG LỰC CỦA CHUYÊN VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Nguyễn Như An, Phạm Đình Mạnh

Trường Đại học Vinh

Ngày nhận bài 15/10/2019, ngày nhận đăng 8/01/2020

Tóm tắt: Giáo dục đại học Việt Nam đang có những đổi mới căn bản về quản lý giáo dục. Trên cơ sở làm rõ những ảnh hưởng của đổi mới quản lý giáo dục đại học đến đội ngũ chuyên viên trường đại học, bài báo đề cập đến những năng lực cần thiết mà chuyên viên trường đại học cần phải có: năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực tham mưu; năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin; năng lực triển khai thực hiện; năng lực làm việc nhóm; năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ.

Từ khóa: Năng lực; khung năng lực; chuyên viên; trường đại học.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục đại học (GDĐH) đóng “vai trò cốt tử đối với nền kinh tế muốn thoát khỏi mô hình tăng trưởng theo chiều rộng để vươn cao hơn trong chuỗi giá trị” (Phạm Đỗ Nhật Tiến, 2015, tr. 1). Hơn 10 năm trở lại đây, GDĐH thế giới đang biến đổi rất nhanh và vô cùng sâu sắc trên hầu hết mọi phương diện. Chỉ trên cơ sở tư duy lại nhằm hiểu đúng những gì đang diễn ra bên trong và bên ngoài trường đại học (ĐH), các nhà lãnh đạo “mới có thể dẫn dắt các trường vượt qua khủng hoảng và đáp ứng tích cực với thế giới đang thay đổi ấy” (Phạm Thị Ly, 2014, tr. 60).

Cùng với việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT), GDĐH Việt Nam cũng đang có những đổi mới căn bản, toàn diện; trong đó then chốt là đổi mới quản lý giáo dục. Trong trường ĐH, đội ngũ chuyên viên (CV) là nguồn lực quan trọng, giữ vai trò vận hành bộ máy hành chính của nhà trường trên tất cả các phương diện hoạt động. Đội ngũ CV trường ĐH là lực lượng chịu ảnh hưởng trực tiếp, sâu sắc của đổi mới quản lý GDĐH. Không phải ai khác, chính đội ngũ này là những người chịu trách nhiệm tham mưu, triển khai thực hiện những đổi mới trong quản lý nhà trường dưới sự chỉ đạo của Hiệu trưởng. Vì thế, nghiên cứu đổi mới quản lý GDĐH, chỉ ra ảnh hưởng của nó đến đội ngũ CV trường ĐH theo vị trí việc làm (VTVL); từ đó xác định được những năng lực (NL) cần thiết của CV trường ĐH trong bối cảnh đổi mới quản lý GDĐH là vấn đề có tính thời sự và cấp thiết.

1. Những đổi mới cơ bản về quản lý giáo dục đại học ở nước ta hiện nay

Sau hơn 30 năm đổi mới, GDĐH Việt Nam đã có những đóng góp quan trọng trong đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tuy nhiên, bên cạnh đó, GDĐH nước ta cũng còn nhiều bất cập, hạn chế. Một trong những nguyên nhân dẫn đến hạn chế, bất cập này là “việc phân định giữa quản lý nhà nước với hoạt động quản trị trong các cơ sở giáo dục, đào tạo chưa rõ” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013, tr. 118). Vì vậy, nhiệm vụ đặt ra cho GD&ĐT nói chung, GDĐH nói riêng là cần phải “đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, bảo đảm dân chủ, thống nhất”. Đối với GDĐH, đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo là đổi mới trên những phương diện sau đây:

1.1. Đổi mới cơ chế quản lý giáo dục đại học

- Phân định rõ giữa quản lý nhà nước với quản trị ĐH. Mục đích của quản lý nhà nước là tập trung vào việc “xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược phát triển; chỉ đạo triển khai hệ thống bảo đảm chất lượng và kiểm định GDDH; hoàn thiện môi trường pháp lý; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra; điều tiết vĩ mô cơ cấu và quy mô GDDH, đáp ứng nhu cầu nhân lực của đất nước trong từng thời kỳ” (Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, 2005).

- Phân cấp, giao quyền tự chủ cho các trường ĐH, đồng thời với việc tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát của cơ quan quản lý nhà nước. Giữa cơ quan quản lý nhà nước ở trung ương và các địa phương về GDDH đã có sự phân cấp khá rõ ràng khi các địa phương tham gia quản lý một số công việc của ngành như: xác nhận các điều kiện bảo đảm chất lượng; kiểm tra, thanh tra... Hoàn thiện và triển khai cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành, địa phương theo hướng phân định rõ chức năng nhiệm vụ, thẩm quyền gắn với trách nhiệm. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra giáo dục việc thành lập các trường và bảo đảm chất lượng GDDH; việc thực hiện quy định của pháp luật về liên kết đào tạo, cấp phát văn bằng. Thực hiện giao quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở GDDH đi đôi với hoàn thiện cơ chế công khai, minh bạch, bảo đảm sự giám sát của cơ quan nhà nước, của các tổ chức chính trị xã hội và nhân dân.

- Thực hiện cơ chế người học tham gia đánh giá người dạy, giảng viên tham gia đánh giá cán bộ quản lý, cán bộ quản lý cấp dưới tham gia đánh giá cán bộ quản lý cấp trên, cơ sở giáo dục tham gia đánh giá cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục.

Chuyên dân quản lý nhà nước về GDDH từ chỗ nặng về hành chính sang quản lý chất lượng, thông qua việc chuyển từ quản lý theo cách kiểm soát sang giám sát mọi hoạt động giáo dục.

1.2. Thực hiện tự chủ đại học gắn với trách nhiệm giải trình

Tự chủ ĐH chính là đặc trưng quan trọng nhất của nền GDDH hiện đại, bởi nó thúc đẩy sự phát triển hệ thống mang tính quy luật tự nhiên trong một môi trường giáo dục toàn cầu hóa có sự cạnh tranh lành mạnh, có sự định hướng của Nhà nước và được kiểm soát chặt chẽ về chất lượng. Cơ chế tự chủ và trách nhiệm giải trình là chìa khóa cho đổi mới quản trị ĐH, giúp giải quyết hàng loạt vấn đề trong hệ thống GDDH hiện tại cũng như trong tương lai. Thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm các trường ĐH sẽ phát huy được tối đa nguồn lực con người và cơ sở vật chất, thu hút tốt hơn các nguồn lực của xã hội, đồng thời sử dụng hiệu quả hơn kinh phí của Nhà nước, mở rộng các hoạt động chuyên gia công nghệ và các dịch vụ khác để nâng cao năng lực tài chính cho phát triển bền vững, đảm bảo các điều kiện thực hiện tốt các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu và tư vấn khoa học. Tự chủ của các cơ sở GDDH phải gắn với trách nhiệm giải trình. Các cơ sở GDDH phải công khai, minh bạch trước Nhà nước, người học, người sử dụng sản phẩm giáo dục các hoạt động của nhà trường và chịu trách nhiệm về các kết quả hoạt động của mình. Trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDDH chính là trách nhiệm đảm bảo chất lượng đào tạo, chất lượng đầu ra và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thông tin minh bạch.

1.3. Phát huy vai trò của Hội đồng trường

Trong lĩnh vực quản trị ĐH, cơ chế Hội đồng trường (với nhiều tên gọi khác nhau như Board of Governors, University Board, University Council, University Court, Board

of Trustees, Board of Regents) rất phổ biến ở các nước phát triển và đang được sử dụng ngày càng nhiều hơn ở các nước có nền kinh tế chuyển đổi. Dù ở nước nào và theo mô hình nào thì Hội đồng trường đều mang đặc trưng của một hội đồng quản trị có thẩm quyền cao nhất trong một trường ĐH, đại diện cho chủ sở hữu của nhà trường và các nhóm lợi ích có liên quan. Đối với các trường ĐH công lập thì đó chính là chủ sở hữu cộng đồng. Việc thành lập Hội đồng trường phải được xem là khâu đột phá trong triển khai tự chủ ĐH, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của quản trị trường ĐH trong điều kiện mới, khi xu hướng tự chủ ĐH là tất yếu và hội nhập GDDH ngày càng sâu rộng. Vì thế, Hội đồng trường “phải nhận được sự hỗ trợ mạnh mẽ của các cơ quan quản lý nhà nước về GD&ĐT, của xã hội và của chính các trường ĐH” (Phạm Thị Ly, 2014).

1.4. Tập trung quản lý chất lượng giáo dục đại học theo hướng chuẩn hóa đầu ra và các điều kiện bảo đảm chất lượng

Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) đã chỉ rõ, “chất lượng, hiệu quả GD&ĐT còn thấp so với yêu cầu, nhất là GDDH, giáo dục nghề nghiệp” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013, tr. 117). Vì thế, GDDH cần tập trung quản lý chất lượng theo hướng chuẩn hóa đầu ra và các điều kiện bảo đảm chất lượng. Trong quản lý chất lượng, cần ứng dụng các thành tựu mới về khoa học giáo dục, khoa học công nghệ và khoa học quản lý. Đặc biệt là phải nghiên cứu, vận dụng các mô hình quản lý chất lượng đã được khẳng định trên thế giới như mô hình quản lý chất lượng tổng thể (TQM), mô hình quản lý chất lượng theo ISO, mô hình quản lý chất lượng theo các yếu tố tổ chức... Ngoài ra, quản lý chất lượng trong GDDH phải hướng đến việc xây dựng văn hóa chất lượng trong các trường ĐH. Văn hóa chất lượng đảm bảo cho quản lý chất lượng từ sự thúc đẩy bởi các yếu tố bên ngoài thành quá trình tự quản lý của mỗi thành viên trong nhà trường.

1.5. Đổi mới căn bản mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, chuyên viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học

Đổi mới căn bản mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, CV và cán bộ quản lý GDDH đòi hỏi phải: 1) Nâng cao bản lĩnh và khát vọng thành công; tư duy chiến lược và sáng tạo; khả năng kết nối và thuyết phục người khác; khả năng lãnh đạo trường ĐH thích nghi với sự thay đổi của môi trường kinh tế - xã hội và khoa học công nghệ; kiến thức về pháp luật và quản trị trường ĐH; khả năng quản trị hiệu quả các nguồn lực của trường ĐH cho cán bộ quản lý; 2) Nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên; 3) Nâng cao tính chuyên nghiệp trong công vụ cho đội ngũ CV. Cần xây dựng quy hoạch, lộ trình cụ thể để phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu; cân đối hợp lý giữa cán bộ làm công tác giảng dạy và cán bộ quản lý, cán bộ phục vụ để nâng cao hiệu quả hoạt động của trường ĐH.

2. Ảnh hưởng của đổi mới quản lý giáo dục đại học đối với đội ngũ chuyên viên trường đại học

Đổi mới quản lý GDDH có ảnh hưởng lớn đến toàn bộ hệ thống GDDH nói chung, đến CV trường ĐH nói riêng. Các ảnh hưởng này thể hiện trên những phương diện sau đây:

2.1. Ảnh hưởng đến nội dung ở từng vị trí việc làm của đội ngũ chuyên viên

Khi quản lý GDĐH có những đổi mới căn bản thì nội dung ở từng VTVL của CV cũng có những thay đổi căn bản, theo hướng phát triển thêm những nội dung mới. Ví dụ, đối với CV ở VTVL tổ chức cán bộ, nếu như trước đây chỉ đơn thuần làm các công việc hành chính về tổ chức cán bộ thì hiện nay phải nghiên cứu đề tư vấn cho Hiệu trưởng những vấn đề về đổi mới cơ chế quản lý GDĐH phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường như: phân cấp trong nội bộ trường ĐH; giao quyền tự chủ cho các đơn vị; xây dựng quy hoạch, lộ trình để phát triển nguồn nhân lực của nhà trường...

2.2. Ảnh hưởng đến phương pháp làm việc của đội ngũ chuyên viên

Đổi mới quản lý GDĐH cũng ảnh hưởng đến phương pháp làm việc của đội ngũ CV trường ĐH. Ở một mức độ nhất định, có thể nói, lao động của đội ngũ CV trường ĐH “vừa có tính chuyên môn vừa có tính quản lý”. Vì thế, lao động của đội ngũ CV trường ĐH cũng bao gồm các phương pháp hành chính - tổ chức; tâm lý - giáo dục; kinh tế... Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu đổi mới quản lý GDĐH hiện nay, đội ngũ CV trường ĐH cần phải “công nghệ hóa” phương pháp làm việc của mình để đạt hiệu quả cao hơn.

2.3. Ảnh hưởng đến phong cách làm việc của đội ngũ chuyên viên

Đổi mới quản lý GDĐH không chỉ ảnh hưởng đến nội dung, phương pháp làm việc mà còn ảnh hưởng đến phong cách làm việc của đội ngũ CV trường ĐH. Dù ở VTVL nào, phong cách làm việc của đội ngũ CV cũng phải mang tính chuyên nghiệp. Tính chuyên nghiệp trong phong cách làm việc của đội ngũ CV thể hiện ở thái độ nghiêm túc, trách nhiệm, dân chủ trong giải quyết công việc; quy trình hóa việc giải quyết các nhiệm vụ được giao; triển khai thực hiện sáng tạo các chủ trương, chính sách, kế hoạch hoạt động của nhà trường...

3. Năng lực của chuyên viên trường đại học trong bối cảnh đổi mới quản lý giáo dục đại học

Để xác định NL của CV trường ĐH trong bối cảnh đổi mới quản lý GDĐH cần dựa trên các căn cứ sau đây: 1) Dựa trên cơ sở mô tả, phân tích từng VTVL mà CV cần phải đảm nhận để vận hành hiệu quả bộ máy hành chính của trường ĐH trên tất cả các phương diện hoạt động; 2) Dựa trên việc “thực hiện khảo sát hoặc thảo luận nội bộ với các chuyên gia liên quan về tầm suất sử dụng và tầm quan trọng của từng NL đối với những công việc cụ thể” (Nguyễn Tiến Hùng, 2017, tr. 16). Từ đó, CV trường ĐH cần phải có những NL sau đây:

3.1. Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ

NL chuyên môn, nghiệp vụ là khả năng một người nắm vững nội dung, quy trình, công cụ và kỹ thuật của VTVL để hoàn thành tốt các yêu cầu của công việc. Ở trường ĐH, NL chuyên môn, nghiệp vụ của CV có những biểu hiện sau đây:

- *Chủ động tìm hiểu và nắm vững các tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm*

Mỗi VTVL trong trường ĐH đều có một hệ thống tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ. Để có thể xử lý tốt công việc theo VTVL, CV trường ĐH cần chủ động tìm hiểu và nắm vững các tài liệu này.

- Có khả năng tổng hợp và hệ thống hóa được một khối lượng lớn các tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm, chủ động cập nhật các kiến thức mới về nghiệp vụ để nâng cao trình độ

Không chỉ nắm vững các tài liệu theo VTVL, CV trường ĐH còn phải có khả năng tổng hợp và hệ thống hóa tài liệu phục vụ cho công việc chuyên môn của mình. Có khả năng tổng hợp và hệ thống hóa tài liệu, CV mới có thể tham mưu cho lãnh đạo trong xây dựng chiến lược, hoạch định chính sách, khai thác nguồn lực để phát triển nhà trường.

- Có khả năng vận dụng được các kiến thức chuyên môn vào công việc, thực hiện công việc một cách có định hướng

Đối với CV trường ĐH, kiến thức chuyên môn chính là kiến thức về VTVL. Kiến thức đó cần phải được vận dụng một cách linh hoạt và sáng tạo trong giải quyết công việc hàng ngày. Nếu thiếu sự linh hoạt và sáng tạo khi vận dụng kiến thức chuyên môn sẽ tạo nên sự cứng nhắc, máy móc trong hoạt động công vụ của CV.

- Đánh giá được hiệu quả công việc của những người khác cùng chuyên môn nghiệp vụ; phân tích được những tình huống phát sinh trong công việc

Đánh giá được hiệu quả công việc của những người khác, phân tích được những tình huống phát sinh trong công việc là biểu hiện ở mức độ cao của NL chuyên môn, nghiệp vụ. Để đánh giá được hiệu quả công việc của những người khác, bản thân CV đó không chỉ hiểu rõ công việc người khác đang làm mà quan trọng hơn là phải biết so sánh kết quả người khác đã làm với mục tiêu công việc, từ đó rút ra những nhận xét phù hợp. CV trường ĐH cũng phải có khả năng phân tích được những tình huống phát sinh trong công việc để chủ động trong đề xuất các phương án giải quyết phù hợp và tối ưu.

- Có khả năng đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho những người mới

Khả năng này thể hiện trách nhiệm “người đi trước đối với người đi sau” của CV trường ĐH. Chính trong quá trình đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho những người mới, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của CV cũng được nâng lên.

- Đúc rút được những phương pháp, kỹ thuật mới để thực hiện công việc ngày càng tốt hơn. Phương pháp, kỹ thuật mới rất cần thiết cho việc thực hiện công việc của CV trường ĐH. Tuy nhiên, phương pháp, kỹ thuật mới này không tự nhiên mà có. Bản thân từng CV phải có quá trình tích lũy, đúc rút và tổng kết từ hoạt động công vụ hàng ngày của mình.

- Có khả năng suy nghĩ phản biện, tìm lý do và tự giải quyết vấn đề của mình. Đây cũng là một biểu hiện của NL chuyên môn nghiệp vụ mà CV trường ĐH cần phải có. Muốn giải quyết tốt các vấn đề liên quan đến VTVL của mình, CV phải biết nhìn nhận vấn đề theo nhiều chiều hướng, khía cạnh khác nhau; đặc biệt là phải có khả năng phản biện lại những ý kiến của chính bản thân mình và người khác.

3.2. Năng lực tham mưu

Tham mưu đóng vai trò quan trọng trong hầu hết các công việc của một đơn vị, tổ chức. Người thực hiện công tác tham mưu là người hiến kế, đưa ra ý kiến, kế hoạch, tư tưởng, chiến lược tối ưu nhất để làm gợi ý đề xuất cho người đứng đầu đơn vị, cơ quan tham khảo hoặc dựa vào ý kiến đó để đưa ra quyết định. Đây được xem là NL cốt lõi nhất của CV trường ĐH. NL tham mưu của CV trường ĐH có các biểu hiện sau đây:

- *Am hiểu sâu sắc lĩnh vực mình phụ trách*

Đây là tiền đề của NL tham mưu. Muốn tham mưu cho lãnh đạo nhà trường về một vấn đề nào đó thì bản thân người tham mưu phải nắm vững vấn đề đó.

- *Có tính nguyên tắc cao, nhưng xem xét giải quyết công việc cụ thể với thái độ khách quan, biện chứng*

Yêu cầu này có ý nghĩa rất quan trọng trong công tác tham mưu nói chung, tham mưu của CV trường ĐH nói riêng. Tính nguyên tắc đảm bảo cho công tác tham mưu không bị chi phối bởi những ảnh hưởng chủ quan. Còn khi xem xét giải quyết công việc cụ thể, thái độ khách quan, biện chứng sẽ đảm bảo cho công tác tham mưu phù hợp với từng nội dung, tình huống, điều kiện tham mưu.

- *Có tư duy nhạy bén đối với các vấn đề cần tham mưu cho lãnh đạo*

Hiệu quả tham mưu như thế nào phụ thuộc rất nhiều vào tư duy nhạy bén của người tham mưu. Nếu người tham mưu có tư duy nhạy bén thì những ý kiến tham mưu của họ sẽ giúp lãnh đạo nhà trường có thể đưa ra được những quyết sách cho sự phát triển của đơn vị.

- *Không có đầu óc vụ lợi, thiên vị, xen động cơ cá nhân vào xem xét, đề xuất, giải quyết các công việc đặc biệt quan trọng của nhà trường (nhân sự, tài chính, chế độ, chính sách...)*

Đây được xem là “phương diện đạo đức” trong NL tham mưu của CV trường ĐH. Thiếu “phương diện đạo đức” này, hoạt động tham mưu của CV trường ĐH sẽ bị lệch hướng, thậm chí sai lầm, vi phạm pháp luật.

- *Dám đề xuất và dám chịu trách nhiệm trước những đề xuất của mình. Tham mưu thực chất là đề xuất, hiến kế đối với lãnh đạo nhà trường. Đề ý kiến tham mưu có cơ sở pháp lý, bản thân người tham mưu không chỉ dám đề xuất mà còn dám chịu trách nhiệm trước những đề xuất của mình. Vì thế, rất cần có những quy định xử phạt đối với những người tham mưu sai, dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng.*

3.3. Năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin

Đối với việc giải quyết vấn đề, ra quyết định thì thông tin là yếu tố rất quan trọng. Vì thế, trong thời đại bùng nổ thông tin như hiện nay, NL phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin trở thành một trong những NL quan trọng của CV trường ĐH. Nhờ NL này mà họ có thể nhanh chóng đưa ra ý kiến tham mưu cho lãnh đạo nhà trường một cách tối ưu nhất. Năng lực tổng hợp, phân tích, xử lý thông tin có các biểu hiện sau đây:

- *Nắm vững nguyên tắc và phương pháp phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin*

Đây là yêu cầu rất cần thiết đối với NL phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin. Không nắm vững nguyên tắc và phương pháp phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin thì CV trường ĐH không thể sử dụng thông tin phục vụ cho công việc của mình được.

- *Vận dụng được các công cụ và kỹ thuật thu thập thông tin, dữ liệu liên quan đến công việc được giao*

Thông tin, dữ liệu liên quan đến công việc được giao của CV trường ĐH rất đa dạng, từ nhiều nguồn khác nhau. Vì thế, muốn thu thập thông tin, dữ liệu, CV phải vận dụng được các công cụ và kỹ thuật hỗ trợ như cách thức truy cập thông tin, dữ liệu từ Internet; tra cứu văn bản trong các kho dữ liệu...

- *Trình bày một cách tự tin, rõ ràng và rành mạch các thông tin, dữ liệu thu thập được theo hướng phân tích có dẫn chứng*

Các thông tin, dữ liệu liên quan đến công việc được giao của CV cần được trình bày một cách tự tin, rõ ràng và rành mạch theo hướng phân tích có dẫn chứng. Có làm được điều này, các thông tin, dữ liệu thu thập được mới trở thành công cụ, phương tiện làm việc của CV trường ĐH.

- *Vận dụng công cụ và kỹ thuật phù hợp để lập và triển khai kế hoạch công tác của cá nhân và đơn vị*

Ở từng VTVL của mình, CV trường ĐH đều phải lập kế hoạch và triển khai kế hoạch công tác của cá nhân và đơn vị. Để thực hiện công việc này một cách nhanh chóng, hiệu quả CV phải biết vận dụng các công cụ và kỹ thuật phù hợp như mẫu các kế hoạch, cách thức xây dựng kế hoạch, quy trình triển khai kế hoạch...

- *Lựa chọn và vận dụng các kỹ thuật để viết các loại báo cáo cụ thể*

Viết báo cáo là một yêu cầu “mang tính nghề nghiệp” của CV trường ĐH. Định kỳ hằng tháng/quý/năm, CV đều phải viết các loại báo cáo. Mỗi loại báo cáo có những quy định khác nhau. Do đó, CV phải có khả năng lựa chọn và vận dụng các kỹ thuật để viết các loại báo cáo cụ thể.

3.4. Năng lực triển khai thực hiện

Triển khai thực hiện là một NL không thể thiếu được đối với đội ngũ CV nói chung, đội ngũ CV trường ĐH nói riêng. Tất cả các hoạt động trong bộ máy hành chính của nhà trường vận hành như thế nào, tùy thuộc vào NL triển khai của đội ngũ CV. NL này có các biểu hiện sau đây:

- *Nắm vững các đầu công việc của từng vị trí việc làm*

Ở từng VTVL đều có một số đầu công việc mà CV cần phải nắm vững. Có nắm vững các đầu công việc, CV mới “biết việc mà làm” và quan trọng hơn là không để sót việc.

- *Có khả năng kế hoạch hóa việc thực hiện các nhiệm vụ được giao*

Trong triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao, tính kế hoạch có ý nghĩa rất quan trọng đối với từng CV của trường ĐH. Nhờ có tính kế hoạch mà CV mới có thể hoàn thành công việc được giao đúng thời hạn.

- *Biết tổ chức giải quyết các công việc theo những quy trình nhất định*

Trong giải quyết các công việc được giao, muốn cho nhanh chóng và hiệu quả, CV trường ĐH phải biết quy trình hóa việc giải quyết các công việc. Khi giải quyết các công việc được quy trình hóa sẽ giảm thiểu tối đa những sai sót có thể xảy ra.

- *Biết lựa chọn cách thức triển khai phù hợp với yêu cầu của từng loại công việc/nhiệm vụ và điều kiện thực tế của đơn vị*

CV trường ĐH cần phải nắm được cách thức triển khai từng loại công việc/nhiệm vụ phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị.

- *Biết tìm kiếm, huy động các nguồn lực để triển khai thực hiện công việc/nhiệm vụ được giao*

Trong triển khai thực hiện công việc/nhiệm vụ được giao, CV trường ĐH phải biết tìm kiếm, huy động các nguồn lực. Các nguồn lực này có thể tìm kiếm, huy động ngay ở đơn vị của mình hoặc ở các đơn vị khác trong và ngoài nhà trường.

3.5. Năng lực làm việc nhóm

Trong thời đại ngày nay, làm việc nhóm trở thành một NL đặc biệt quan trọng đối với con người nói chung, CV trường ĐH nói riêng. Có làm việc nhóm, các thành viên mới cùng nhau chia sẻ kinh nghiệm, sự hiểu biết và phương pháp làm việc, giúp cho công việc diễn ra suôn sẻ hơn. Trong trường ĐH, NL làm việc nhóm của CV được thể hiện ra ở các hành vi (kỹ năng) sau đây:

- **Nắm vững mục tiêu làm việc chung của nhóm**

Để làm việc nhóm, CV trường ĐH phải nắm vững mục tiêu làm việc chung của nhóm. Có nắm vững mục tiêu làm việc chung của nhóm thì việc làm của nhóm mới đem lại kết quả mong muốn.

- **Biết bày tỏ ý kiến và các giải pháp để giải quyết vấn đề của nhóm**

Khi làm việc nhóm, yêu cầu quan trọng là mỗi CV trường ĐH phải biết bày tỏ ý kiến và các giải pháp để giải quyết vấn đề của nhóm. Nếu không làm được điều này, làm việc nhóm sẽ không có ý nghĩa.

- **Cởi mở, trung thực và tôn trọng lẫn nhau trong giao tiếp**

Trong khi làm việc nhóm, CV trường ĐH phải có thái độ cởi mở, trung thực và tôn trọng lẫn nhau. Thái độ giao tiếp của mỗi CV sẽ có ảnh hưởng lớn đến kết quả làm việc nhóm.

- **Biết thỏa thuận, đánh giá và giải quyết các vấn đề để hướng đến một giải pháp chung cho nhóm**

Kết quả làm việc nhóm, cuối cùng phải hướng đến một giải pháp chung cho nhóm. Vì thế trong quá trình làm việc nhóm cần có sự thỏa thuận, đánh giá và giải quyết các vấn đề giữa các CV.

- **Biết tin tưởng và lắng nghe ý kiến của các thành viên trong nhóm**

Tin tưởng và lắng nghe ý kiến của các thành viên trong nhóm là yêu cầu không kém phần quan trọng để hình thành, phát triển NL làm việc nhóm của CV trường ĐH. Có tin tưởng và lắng nghe ý kiến của các thành viên khác trong nhóm thì các thành viên khác trong nhóm cũng mới tin tưởng và lắng nghe ý kiến của mình.

- **Biết kiểm chế được những xung đột có thể xảy ra trong quá trình làm việc nhóm**

Trong quá trình làm việc nhóm, các ý kiến, quan điểm giữa các CV có thể khác nhau nên sự xung đột có thể xảy ra. CV trường ĐH cần phải biết kiểm chế những xung đột này.

3.6. Năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập ngày càng sâu rộng, tin học và ngoại ngữ trở thành hai công cụ không thể thiếu được của con người nói chung, CV trường ĐH nói riêng. Đơn giản vì nếu thiếu hai công cụ này, người ta có thể sẽ mất đi cơ hội làm việc trong những công ty đa quốc gia và giảm đi cơ hội cạnh tranh trực tiếp với những ứng viên thông thạo tin học và ngoại ngữ. NL sử dụng tin học, ngoại ngữ có các biểu hiện sau đây:

- **Sử dụng thành thạo các phần mềm thông dụng như Word, Excel và Powerpoint**

Đây là những phần mềm mà bất cứ CV nào của trường ĐH đều phải nắm vững. Nhờ các phần mềm này mà CV có thể giải quyết nhanh chóng các công việc thuần túy mang tính chất kỹ thuật.

- Có khả năng tự tìm tòi, học hỏi cách dùng các công cụ khác nhau trên máy vi tính, đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả trường ĐH

Trên máy vi tính có nhiều công cụ khác nhau. Các công cụ này, có thể không được đề cập tới trong chương trình Tin học. Vì thế, mỗi CV trường ĐH cần phải tự tìm tòi, học hỏi cách sử dụng các công cụ khác nhau trên máy vi tính phục vụ cho công việc của mình.

- Có khả năng đọc hiểu chính xác tài liệu bằng tiếng nước ngoài, phục vụ cho công tác chuyên môn của mình

Có nhiều tài liệu phục vụ cho công tác chuyên môn của CV trường ĐH viết bằng tiếng nước ngoài, chủ yếu là bằng tiếng Anh. Để có thể sử dụng được các tài liệu này, CV phải có khả năng đọc hiểu chính xác tài liệu bằng tiếng nước ngoài, nhất là trong bối cảnh GDDH Việt Nam đang ngày càng hội nhập sâu với GDDH thế giới.

- Có khả năng viết các tài liệu như: test plan, test spec, tổng hợp kết quả test

Đây cũng là một yêu cầu về NL tin học và ngoại ngữ đối với CV trường ĐH. Như vậy, dưới ảnh hưởng của đổi mới quản lý GDDH, CV trường ĐH có 06 NL cơ bản. Đây là những NL chung cho mọi vị trí việc làm của đội ngũ CV. Tùy theo từng nhóm VTVL, mà cụ thể hóa các NL chung này thành các NL riêng (hay NL chuyên biệt).

II. KẾT LUẬN

GDDH nước ta đang có những đổi mới căn bản về cơ chế quản lý; thực hiện tự chủ ĐH gắn với trách nhiệm giải trình; phát huy vai trò của Hội đồng trường; tập trung quản lý chất lượng GDDH theo hướng chuẩn hóa đầu ra và các điều kiện bảo đảm chất lượng; đổi mới căn bản mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, CV và cán bộ quản lý GDDH. Những đổi mới này đã ảnh hưởng đến nội dung, phương pháp, phong cách làm việc của đội ngũ CV trường ĐH; đồng thời đòi hỏi ở đội ngũ CV trường ĐH những NL nhất định.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2005). *Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về Đổi mới căn bản, toàn diện GDDH Việt Nam giai đoạn 2006-2020*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT*. Hà Nội: Văn phòng Trung ương Đảng.
- Nguyễn Tiến Hùng (2017). Phát triển khung năng lực của đội ngũ công chức, viên chức ngành Giáo dục. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 142.
- Phạm Thị Ly (2014). Giáo dục đại học toàn cầu: Một bức tranh không ngừng thay đổi. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 110.
- Phạm Đỗ Nhật Tiến (2015). Tái cơ cấu giáo dục đại học trước yêu cầu phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 114.

SUMMARY

CAPACITY OF UNIVERSITY SPECIALISTS IN THE INNOVATION OF HIGHER EDUCATION MANAGEMENT

Higher education in Vietnam is seeing fundamental innovations in educational management. By defining the impacts of the innovation of higher education management on university specialists, the paper addresses the essential competencies of this body: academic and professional competences; advisory capacity; information analyzing, synthesizing and processing capacity; implementation capacity; teamwork capacity; informatics and foreign language proficiency.

Keywords: Capacity; capacity framework; specialists; universities.