

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

---

**PHẠM HỮU MỸ DỤC**

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO  
NHU CẦU XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC  
KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP**

**Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC**  
**Mã số: 60. 14. 05**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

**Người hướng dẫn khoa học: TS. PHẠM VĂN SƠN**

**THÁI NGUYÊN - 2012**

## LỜI CẢM ƠN

*Các Thầy giáo, Cô giáo Khoa Tâm lý Giáo dục - Trường Đại học Sư phạm Thái Nguyên đã tận tình giảng dạy và giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và rèn luyện tại trường.*

*Tác giả xin bày tỏ lòng cảm ơn sâu sắc đến Tiến sĩ - Phạm Văn Sơn đã tận tâm hướng dẫn và chỉ bảo tôi trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thành luận văn.*

*Tác giả xin chân thành cảm ơn lãnh đạo trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đã quan tâm và tạo điều kiện cho tôi trong suốt thời gian học tập của khoá học. Đặc biệt là sự ủng hộ và giúp đỡ tôi hoàn thành bản luận văn.*

*Mặc dù đã có sự cố gắng, nhưng với thời gian và trình độ còn hạn chế, nên luận văn chắc chắn không thể tránh khỏi những thiếu sót. Tác giả rất mong nhận được sự góp ý chân thành của các Thầy, Cô và các bạn đồng nghiệp để bổ sung, hoàn thiện trong quá trình nghiên cứu tiếp vấn đề này.*

*Xin chân thành cảm ơn !*

*Thái Nguyên, tháng 4 năm 2012*

***Tác giả***

***Phạm Hữu Mỹ Dục***

## MỤC LỤC

Lời cảm ơn .....	i
Mục lục.....	i
Bảng danh mục các chữ viết tắt .....	iv
Danh mục bảng biểu, sơ đồ.....	vi
<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. Tổng quan tình hình nghiên cứu thuộc lĩnh vực đề tài.....	1
2. Tính cấp thiết của đề tài.....	3
3. Mục đích nghiên cứu .....	5
4. Đối tượng và khách thể nghiên cứu.....	5
5. Giả thuyết khoa học.....	5
6. Nhiệm vụ nghiên cứu .....	5
7. Giới hạn, phạm vi nguyên cứu .....	6
8. Phương pháp nghiên cứu.....	6
9. Những đóng góp của luận văn.....	6
10. Cấu trúc luận văn.....	6
<b>Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐỀ TÀI.....</b>	<b>7</b>
1.1. Một số khái niệm cơ bản .....	7
1.1.1. Quản lý và Quản lý giáo dục .....	7
1.1.2. Quản lý đào tạo.....	9
1.1.3. Quản lý đào tạo trong nhà trường.....	11
1.1.4. Đào tạo, đào tạo theo nhu cầu xã hội.....	11
1.2. Quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực trong đào tạo theo nhu cầu xã hội .....	13
1.2.1. Quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực.....	13
1.2.2. Hợp tác giữa nhà trường và công ty/doanh nghiệp.....	16
1.3. Hệ thống thông tin về thị trường lao động và hoạt động đào tạo .....	17
1.3.1. Hệ thống thông tin về thị trường LĐ .....	17
1.3.2. Hệ thống thông tin về hoạt động đào tạo.....	20
1.4. Đào tạo theo nhu cầu xã hội ở nước ta.....	22

1.4.1. Trang bị cho người học kiến thức căn bản, đào tạo năng lực chuyên môn.....	23
1.4.2. Hỗ trợ tài chính cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	25
1.4.3. Giáo dục đạo đức, ý thức gắn với trách nhiệm cộng đồng.....	26
1.4.4. Chú trọng đào tạo thể lực, sức khỏe tốt cho HSSV.....	27
1.5. Những vấn đề cơ bản về quản lý đào tạo theo nhu cầu xã hội của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật công nghiệp.....	27
1.5.1. Nội dung quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.....	28
1.5.2. Quản lý kế hoạch đào tạo theo định hướng của thị trường lao động.....	28
1.5.3. Quản lý nội dung, chương trình giảng dạy ở các nhà trường.....	28
1.5.4. Quản lý phương pháp đào tạo ở các trường ĐH, CĐ.....	29
1.5.5. Quản lý hoạt động dạy học của cán bộ giảng dạy.....	30
1.5.6. Quản lý hoạt động học tập của học sinh và sinh viên.....	31
1.5.7. Quản lý các điều kiện đảm bảo cho hoạt động dạy học.....	31
Kết luận chương 1.....	33
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO NHU CẦU XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP.....</b>	<b>34</b>
2.1. Khái quát về trường đại học kinh tế - kỹ thuật công nghiệp.....	34
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển trường ĐHKT - KTCN.....	34
2.1.2. Đặc điểm và kết quả đào tạo của trường ĐHKT- KTCN.....	38
2.1.3. Tình hình tổ chức đào tạo theo nhu cầu xã hội của trường.....	40
2.2. Thực trạng về quản lý đào tạo theo nhu cầu xã hội của trường ĐHKT-KTCN.....	46
2.2.1. Tổ chức điều tra khảo sát.....	46
2.2.2. Kết quả khảo sát.....	49
Kết luận chương 2.....	64
<b>Chương 3. BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO NHU CẦU XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP.....</b>	<b>65</b>
3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp.....	65
3.1.1. Đảm bảo tính kế thừa, tính thực tiễn.....	65
3.1.2. Đảm bảo tính toàn diện, tính hệ thống.....	65

3.1.3. Đảm bảo tính khả thi của các biện pháp .....	65
3.1.4. Đảm bảo tính đồng bộ các biện pháp.....	66
3.2. Đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo theo nhu cầu xã hội của Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.....	66
3.2.1. Biện pháp 1: Tuyên truyền nâng cao nhận thức của CBQL, GV về đào tạo theo nhu cầu xã hội .....	66
3.2.2. Biện pháp 2: Xây dựng nội dung chương trình đào tạo phù hợp thực tiễn.....	68
3.2.3. Biện pháp 3: Đổi mới công tác quản lý kế hoạch, nội dung chương trình đào tạo Đại học- Cao đẳng.....	69
3.2.4. Biện pháp 4: Đổi mới công tác tuyển sinh .....	71
3.2.5. Biện pháp 5: Nâng cao năng lực của đội ngũ CBQL, giảng viên.....	72
3.2.6. Biện pháp 6: Tăng cường cơ sở vật chất kỹ thuật, thiết bị đào tạo .....	76
3.2.8. Biện pháp 8: Gắn đào tạo với nhu cầu của doanh nghiệp .....	85
3.2.9. Biện pháp 9: Tăng cường công tác kiểm tra, kiểm định chất lượng đào tạo.....	91
3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp.....	93
3.4. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất.....	93
3.4.1. Phương pháp tiến hành .....	93
3.4.2. Kết quả khảo nghiệm.....	94
Kết luận chương 3 .....	96
<b>KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....</b>	<b>97</b>
1. Kết luận .....	97
2. Khuyến nghị .....	98
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>100</b>

## BẢNG DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

TT	Cụm từ viết tắt	Nghĩa của cụm từ
01	BDCB&HTĐT	Bồi dưỡng cán bộ và hợp tác đào tạo
02	CN	Công nghệ
03	CNSH & ATTP	Công nghệ Sinh học và An toàn Thực phẩm
04	CNH-HĐH	Công nghiệp hoá - Hiện đại hoá
05	CSVC	Cơ sở vật chất
06	CBQL	Cán bộ quản lý giáo dục
07	CSSDNL	Cơ sở sử dụng nhân lực
08	CSĐT	Cơ sở đào tạo
09	CUNL	Cung ứng nhân lực
10	CĐ	Cao đẳng
11	DN	Doanh nghiệp
12	DN	Dạy nghề
13	ĐH	Đại học
14	ĐT	Đào tạo
15	ĐTBD	Đào tạo bồi dưỡng
16	ĐTNL	Đào tạo nhân lực
17	ĐHKT-KTCN	Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp
18	ĐTĐH - CĐ	Đào tạo Đại học - Cao đẳng
19	GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
20	GD	Giáo dục
21	GV- GV	Giáo viên - Giảng viên
22	GDTC-QP	Giáo dục thể chất - Quốc phòng
23	HSSV	Học sinh, sinh viên

24	HS	Học sinh
25	HTĐTCU'NL	Hỗ trợ đào tạo và cung ứng nhân lực
26	KHCB	Khoa học cơ bản
27	LĐ	Lao động
28	NCKH	Nghiên cứu khoa học
29	SV	Sinh viên
30	QLĐT	Quản lý đào tạo
31	QL	Quản lý
32	QLGD	Quản lý giáo dục
33	TCCB-HSSV	Tổ chức cán bộ, học sinh sinh viên
34	TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
35	TCVN	Tiêu chuẩn Việt Nam
36	THCS	Trung học cơ sở
37	THPT	Trung học phổ thông
38	TVĐT & HTQT	Tư vấn đào tạo và Hợp tác quốc tế
39	TCCB-HSSV	Tổ chức cán bộ, học sinh sinh viên
40	TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
41	TTLĐ	Thị trường lao động

## DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy nhà trường.....	37
Bảng 2.2: Quy mô đào tạo từ năm 2010-2012 trường ĐHKT- KTCN.....	38
Bảng 2.3: Thống kê chất lượng đào tạo từ năm học 2009 - 2010 đến năm học 2011-2012 trường ĐHKT- KTCN .....	38
Bảng 2.4: Số lượng giáo viên, giảng viên theo khoa trường ĐHKT - KTCN .....	40
Bảng 2.5: Độ tuổi đội ngũ cán bộ giảng dạy của trường năm học 2010 - 2011 .....	41
Bảng 2.6: Thâm niên công tác của đội ngũ CBGD trường ĐHKT -KTCN ...	42
Bảng 2.7: Chức danh cán bộ giảng dạy của trường .....	43
Bảng 2.8: Đánh giá về điều chỉnh chương trình môn học .....	50
Bảng 2.9: Đánh giá của cán bộ quản lý về chương trình .....	50
Bảng 2.10: Công tác biên soạn chương trình và giáo trình mới .....	50
Bảng 2.11: Nội dung chương trình đào tạo .....	51
Bảng 2.12: Chương trình bổ sung kiến thức .....	51
Bảng 2.13: Bố trí các môn học trong kỳ .....	52
Bảng 2.14: Bố trí giáo viên giảng dạy .....	52
Bảng 2.15: Bố trí lịch thi các môn .....	53
Bảng 2.16: Ý kiến của cán bộ quản lý về công tác tuyển sinh .....	53
Bảng 2.17: Ý kiến của sinh viên về công tác tuyển sinh .....	53
Bảng 2.18: Ý kiến của của phụ huynh về công tác tuyển sinh .....	54
Bảng 2.19: Năng lực chuyên môn của giáo viên, giảng viên lý thuyết .....	54
Bảng 2.20: Năng lực chuyên môn của giáo viên, giảng viên thực hành .....	54
Bảng 2.21: Công tác bồi dưỡng giáo viên, giảng viên.....	55
Bảng 2.22: Công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ giáo viên, giảng viên.....	55
Bảng 2.23: Công tác nghiên cứu khoa học của giáo viên, giảng viên .....	56
Bảng 2.24: Đội ngũ giáo viên, giảng viên trẻ tham gia giảng dạy.....	56



Bảng 2.25: Cập nhật thông tin của giáo viên, giảng viên .....	57
Bảng 2.26: Sử dụng phương tiện dạy học của giáo viên, giảng viên.....	57
Bảng 2.27: Chất lượng giảng dạy của giáo viên, giảng viên .....	57
Bảng 2.28: Đầu tư cơ sở vật chất cho giảng dạy.....	58
Bảng 2.29: Tài liệu, giáo trình phục vụ cho học tập .....	58
Bảng 2.30: Thiết bị giảng dạy chuyên ngành .....	58
Bảng 2.31: Đánh giá chung về cơ sở vật chất của nhà trường.....	59
Bảng 2.32: Khả năng thích ứng vận dụng thiết bị hiện đại.....	59
Bảng 2.33: Đánh giá chất lượng công việc được giao .....	60
Bảng 2.34: Cơ sở vật chất của nhà trường .....	60
Bảng 2.35: Công tác quản lý học sinh, sinh viên.....	60
Bảng 2.36: Công bằng trong thi, kiểm sinh tra .....	61
Bảng 2.37: Công tác xét điểm rèn luyện.....	61
Bảng 2.38: Xử lý kỷ luật đối với học sinh, sinh viên .....	62
Bảng 2.39: Công tác quản lý học sinh, sinh viên thực tập của giáo viên chủ nhiệm.....	62
Bảng 2.40: Công tác quản lý học sinh, sinh viên ngoài giờ lên lớp .....	63
Bảng 2.41: Ý kiến của CBQL về chất lượng đào tạo theo nhu cầu xã hội của trường .....	63
Bảng 2.42: Ý kiến của của phụ huynh về chất lượng đào tạo theo nhu cầu xã hội của trường .....	63
Bảng 3.1: Tính khả thi theo đánh giá của CBQL và GV tại trường .....	94
Bảng 3.2. Tính khả thi theo đánh giá của nhóm sinh viên đang học tập tại trường .....	95

## MỞ ĐẦU

### 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu thuộc lĩnh vực đề tài

#### 1.1. Trên thế giới

Hiện nay, chính phủ các nước, các tổ chức quốc tế và các nhà nghiên cứu chiến lược coi đào tạo phát triển nguồn nhân lực là một nhiệm vụ cấp thiết và quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội. Vì thế các nhà khoa học đã đưa ra nhiều khái niệm khác nhau về “Phát triển nguồn nhân lực”, ở cấp độ vĩ mô cũng như vi mô. UNESCO và một số nhà kinh tế sử dụng khái niệm phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa hẹp là sự phát triển kỹ năng LĐ và sự đáp ứng với yêu cầu của việc làm. Tổ chức LĐ Thế giới (ILO) cho rằng, phải hiểu phát triển nguồn nhân lực theo nghĩa rộng hơn, không chỉ sự lành nghề của dân cư hoặc bao gồm cả vấn đề đào tạo nói chung mà còn là phát triển năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Liên Hợp Quốc sử dụng khái niệm theo nghĩa rộng hơn, bao gồm GD, đào tạo nghề nghiệp và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống.

Nguồn nhân lực là nguồn lực cơ bản của mỗi quốc gia, là tổng thể tiềm năng LĐ của con người. Theo Begg, Fircher và Dornbusch cho rằng khác với nguồn lực vật chất khác, nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai. Tuy nhiên, khác với các nguồn lực vật chất khác, nguồn nhân lực là con người LĐ có năng lực (tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp, các phẩm chất tâm lý), có khả năng tích lũy kinh nghiệm nghề nghiệp và vốn sống.

Xét về tổng thể, nguồn nhân lực là tiềm năng LĐ của con người trên các mặt số lượng, cơ cấu (ngành nghề, trình độ đào tạo, vùng miền, ngành kinh tế) và chất lượng, bao gồm phẩm chất và năng lực (trí lực, tâm lực, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp) đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội trong phạm vi quốc gia, vùng