

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH**

VŨ THỊ QUỲNH

**GIẢI PHÁP QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC NHẪM
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TẠI ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2020**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế

THÁI NGUYÊN - 2013

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nền kinh tế nước ta trong thời kỳ bao cấp không thừa nhận sức lao động của con người là hàng hóa, là một yếu tố đầu vào của nền sản xuất. Do đó, chất lượng của lao động trong một tổ chức không được ưu tiên phát triển hàng đầu. Ngày nay, với xu thế khu vực hóa toàn cầu giữa các quốc gia là sự cạnh tranh về yếu tố con người, nguồn nhân lực đã thực sự trở thành thứ tài sản quý giá nhất là chiếc chìa khóa dẫn đến thành công của mỗi tổ chức mỗi doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường. Để quản lý và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực trong doanh nghiệp của mình, các nhà quản lý phải giải quyết tốt các vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hiện có trong tổ chức. Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đã trở thành vấn đề hết sức quan trọng đối với hoạt động kinh doanh của mỗi đơn vị. Có thể nói rằng, nguồn lực con người là quan trọng nhất và giáo dục là con đường cơ bản nhất để phát huy nguồn lực con người, phục vụ cho sự phát triển nhanh và bền vững của mỗi quốc gia.

Trong những năm qua, được sự quan tâm đầu tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo, ủy ban Nhân dân tỉnh Thái Nguyên - Đại học Thái Nguyên đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc thực hiện sứ mệnh, nhiệm vụ được giao, khẳng định được chức năng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ cho tỉnh Thái Nguyên và một số tỉnh khác. Tuy nhiên, trước sự phát triển của giáo dục hiện nay cộng thêm đặc thù là một đại học vùng với bảy trường Đại học, hai Khoa, một trường Cao đẳng, bảy đơn vị phục vụ đào tạo và năm đơn vị nghiên cứu trực thuộc thì vấn đề sử dụng nguồn nhân lực như thế nào để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên một cách có hiệu quả càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết đối với ĐHTN. Phát triển đội ngũ giảng viên tại ĐHTN còn một số bất cập:

- Số lượng giảng viên của đại học còn thiếu, chưa đáp ứng được sự tăng trưởng về quy mô đào tạo chung trong đại học.

- Trình độ giảng viên không đồng đều và nhìn chung còn thấp, khả năng nghiên cứu khoa học, khả năng tự học, tự bồi dưỡng của độ ngũ giảng viên mặc dù có nhiều cố gắng nhưng vẫn còn ở mức độ thấp.

- Cơ cấu đội ngũ giảng viên chưa đồng bộ, tại nhiều trường, nhiều khoa lực lượng giảng viên còn quá mỏng. Do vậy, nhiệm vụ sắp tới nhất thiết cần xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên trong ĐHTN cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả đã lựa chọn đề tài: **“Giải pháp quản lý nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại Đại học Thái Nguyên đến năm 2020”** làm nội dung nghiên cứu luận văn thạc sĩ kinh tế, với hy vọng, kết quả nghiên cứu đề tài sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy của ĐHTN

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu chung

Bằng việc nghiên cứu giải pháp quản lý nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên của ĐHTN đến năm 2020, với mong muốn giúp cho ĐHTN trở thành một trong những Trường trọng điểm của đất nước và hội nhập với các trường đại học khác trong khu vực; góp phần xây dựng, khẳng định tên tuổi và thương hiệu của ĐHTN.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Để hoàn thiện được mục tiêu chung của đề tài, tác giả xác định cần phải giải quyết một số mục tiêu cụ thể sau:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực.

- Phân tích, đánh giá thực trạng hoạt động quản lý NNL tại ĐHTN.
- Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.
- Đề xuất một số giải pháp phát triển chất lượng nguồn nhân lực tại ĐHTN.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- **Nội dung nghiên cứu:** hoạt động quản lý nguồn nhân lực tại ĐHTN.
- **Đối tượng nghiên cứu:** giảng viên tại ĐHTN.
- **Phạm vi nghiên cứu:**
 - + **Phạm vi không gian:** nghiên cứu tại ba trường đại học thuộc ĐHTN là: Trường ĐHSP, Trường ĐHKT&QTKD và Khoa Ngoại ngữ.
 - + **Phạm vi thời gian:** nghiên cứu hoạt động quản lý nguồn nhân lực trong giai đoạn 2010-2012.

4. Ý nghĩa và đóng góp mới của luận văn

Đề tài hoàn thành có ý nghĩa quan trọng:

- Làm rõ các vấn đề lý luận cơ bản và thực tiễn về quản lý nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.
- Làm tài liệu tham khảo cho những ai quan tâm tới vấn đề quản lý nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.
- Làm cơ sở để ĐHTN và các đơn vị đưa ra những giải pháp quản lý nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong đơn vị bằng các công việc cụ thể như: phân tích và mô tả công việc; đánh giá kết quả công việc; công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực; chế độ lương thưởng. Từ đây đưa ra các kiến nghị với các cấp lãnh đạo để có những giải pháp hữu hiệu nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực như: có kế hoạch dài hạn, trung hạn, ngắn hạn về chiến lược phát triển đội ngũ cũng như kế hoạch đào

tạo; chú trọng công tác học đi đôi với hành, xây dựng nội dung đào tạo phù hợp...

5. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, luận văn được kết cấu 4 chương, gồm có:

Chương 1: Tổng quan về quản lý nguồn nhân lực

Chương 2: Phương pháp nghiên cứu

Chương 3: Thực trạng công tác quản lý nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại ĐHTN

Chương 4: Giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại ĐHTN

Chương 1

TỔNG QUAN VỀ QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Cơ sở lý luận về quản lý nguồn nhân lực

1.1.1. Hệ thống các khái niệm

1.1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Theo định nghĩa của Liên hiệp quốc, nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng.

Trên cơ sở đó, một số nhà khoa học Việt Nam đã xác định nguồn nhân lực hay nguồn lực con người bao gồm lực lượng lao động và lao động dự trữ. Trong đó lực lượng lao động được xác định là người lao động đang làm việc và người trong độ tuổi lao động có nhu cầu nhưng không có việc làm (người thất nghiệp). Lao động dự trữ bao gồm học sinh trong độ tuổi lao động, người trong độ tuổi lao động nhưng không có nhu cầu lao động.

Nguồn nhân lực được nhìn nhận từ nhiều góc độ khác nhau. Về cơ bản, quan niệm của các nước và tổ chức quốc tế về nguồn nhân lực tương đối thông nhất với nhau về bản chất, nội dung và các giới hạn xác định nguồn nhân lực.

Ở góc độ thứ nhất, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội, là bộ phận quan trọng nhất của dân số, có khả năng tạo ra mọi giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội. Xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng giúp định hướng phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo không ngừng nâng cao năng lực xã hội của nguồn nhân lực thông qua giáo dục, đào tạo, chăm sóc sức khỏe. Tuy nhiên, nếu chỉ dừng lại xem xét nguồn nhân lực dưới dạng tiềm năng thì chưa đủ. Muốn phát huy tiềm năng đó, phải chuyển nguồn

nhân lực sang trạng thái động, thành vốn nhân lực, tức là nâng cao tính năng động xã hội của con người thông qua các chính sách, thể chế và giải pháp giải phóng triệt để tiềm năng con người. Con người với tiềm năng vô tận, nếu được tự do phát triển, tự do sáng tạo và cống hiến, được trả đúng giá trị lao động thì tiềm năng vô tận đó được khai thác, phát huy trở thành nguồn vốn vô cùng to lớn.

Như vậy, khái niệm nguồn nhân lực có thể được hiểu như sau:

+ *Theo nghĩa rộng*: Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một địa phương đã được chuẩn bị ở mức độ nào đó, có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước (hoặc một vùng, một địa phương cụ thể). Với cách tiếp cận này, nguồn nhân lực như một bộ phận cấu thành các nguồn lực của quốc gia như nguồn lực vật chất, nguồn lực tài chính...

Nguồn nhân lực được nghiên cứu trên giác độ số lượng và chất lượng. Số lượng nguồn nhân lực được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực. Các chỉ tiêu này có liên quan mật thiết với chỉ tiêu quy mô và tốc độ tăng dân số. Chất lượng nguồn nhân lực được nghiên cứu trên các khía cạnh về sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực phẩm chất...

+ *Theo nghĩa hẹp*: Nguồn nhân lực là toàn bộ lực lượng lao động trong nền kinh tế quốc dân (hay còn gọi là dân số hoạt động kinh tế), nghĩa là bao gồm những người trong độ tuổi nhất định nào đó, có khả năng lao động, thực tế đang có việc làm và những người thất nghiệp.

Nguồn nhân lực của một doanh nghiệp là toàn bộ cán bộ công nhân viên bao gồm số lượng, chất lượng, tiềm năng hiện có và tiềm năng của đội ngũ người lao động, phù hợp và đáp ứng yêu cầu của chiến lược phát triển

doanh nghiệp trong một thời kỳ nhất định. Tiềm năng đó bao hàm tổng hòa tiềm năng về thể lực, trí lực và tâm lực của người lao động có thể đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của doanh nghiệp.

1.1.1.2. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực

- Theo Từ điển tiếng Việt của Viện ngôn ngữ xuất bản năm 2000 có định nghĩa về chất lượng "Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc"

- Chất lượng nguồn nhân lực biểu hiện ở thể lực, trí lực, tinh thần thái độ, động cơ, ý thức lao động, văn hoá lao động công nghiệp, phẩm chất tốt đẹp của người công dân đó là yêu nước, yêu Chủ nghĩa xã hội. Trong ba mặt: thể lực, trí lực, tinh thần thì thể lực là nền tảng, cơ sở để phát triển trí lực, là phương thức để chuyển tải khoa học kỹ thuật vào thực tiễn. Ý thức tinh thần đạo đức tác phong là yếu tố chi phối hiệu quả hoạt động chuyển hoá của trí lực thành thực tiễn. Trí tuệ là yếu tố có vai trò quan trọng hàng đầu của nguồn nhân lực bởi có nó con người mới có thể nghiên cứu sáng tạo và ứng dụng tiến bộ khoa học vào quá trình hoạt động sản xuất và cải tiến xã hội. Cụ thể:

- *Thể lực* của con người chịu ảnh hưởng của mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện của từng cá nhân cụ thể. Một cơ thể khỏe mạnh, thích nghi với môi trường sống thì năng lượng do nó sinh ra sẽ đáp ứng yêu cầu của một hoạt động cụ thể nào đó. Thể lực có ý nghĩa quan trọng quyết định năng lực hoạt động của con người. Phải có thể lực con người mới có thể phát triển trí tuệ và quan hệ của mình trong xã hội. Sức khỏe là sự phát triển hài hòa của con người cả về thể chất và tinh thần. Sức khỏe cơ thể là sự cường tráng, năng lực lao động chân tay. Sức khỏe tinh thần là sự dẻo dai của hoạt động thần kinh, khả năng vận động của trí tuệ, biến tư duy thành hoạt động thực tiễn. Hiến chương của Tổ chức Y tế thế giới đã nêu: “ Sức khỏe là

một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tâm thần và xã hội, chứ không chỉ là không có bệnh tật hay thương tật”. Sức khỏe vừa là mục đích, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao sức khỏe con người là một đòi hỏi hết sức chính đáng mà xã hội phải đảm bảo.

Trí lực của con người được xác định bởi tri thức chung về khoa học, trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng kinh nghiệm làm việc và khả năng tư duy xét đoán của mỗi con người. Trí lực thực tế là một hệ thống thông tin đã được xử lý và lưu giữ lại trong bộ nhớ của mỗi cá nhân con người, được thực hiện qua nhiều kênh khác nhau. Nó được hình thành và phát triển thông qua giáo dục đào tạo cũng như quá trình lao động sản xuất.

- *Đạo đức, phẩm chất* của con người là những đặc điểm quan trọng trong yếu tố xã hội của nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ những tình cảm, tập quán phong cách, thói quen, quan niệm, truyền thống, các hình thái tư tưởng, đạo đức và nghệ thuật..., gắn liền với truyền thống văn hóa. Một nền văn hóa với bản sắc riêng luôn là sức mạnh nội tại của một dân tộc. Trình độ văn hoá là khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản để duy trì cuộc sống. Trình độ văn hoá được cung cấp qua hệ thống giáo dục chính quy, không chính quy, qua quá trình học tập suốt đời của mỗi cá nhân.

Các yếu tố này có quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại, là tiền đề phát triển của nhau. Muốn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải nâng cao cả ba mặt: thể lực, trí lực và đạo đức, phẩm chất. Tuy nhiên mỗi yếu tố trên lại liên quan đến một lĩnh vực rất rộng lớn. Thể lực và tình trạng sức khỏe gắn với dinh dưỡng, y tế và chăm sóc sức khỏe. Trí lực gắn với lĩnh vực giáo dục đào tạo, còn đạo đức phẩm chất chịu ảnh hưởng của truyền thống văn hóa dân tộc, nền tảng văn hóa và thể chế chính trị... Do vậy, để đánh giá chất lượng

nguồn nhân lực thường xem xét trên ba mặt: sức khỏe, trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật, năng lực phẩm chất của người lao động.

1.1.1.3. Khái niệm về quản lý nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là một trong các nguồn lực quan trọng quyết định đến sự tồn tại và phát triển của bất kỳ một tổ chức nào. Vì vậy vấn đề nguồn nhân lực luôn được quan tâm hàng đầu.

Nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở các cá nhân với các vai trò, vị trí được phân công khác nhau, nhưng do yêu cầu hoạt động của tổ chức, đã được liên kết lại với nhau để phấn đấu cho một mục tiêu nhất định, nhằm đạt những thành quả do tổ chức đó đề ra. Nguồn nhân lực khác với nguồn lực khác của đơn vị (tài chính, vốn, tài nguyên, thiết bị v.v...)

Quản lý nguồn nhân lực là cả một quá trình tác động, quản lý những hoạt động của con người và thông qua con người để làm sao có thể hoàn thành một cách có hiệu quả tốt nhất.

Công tác quản trị nguồn nhân lực là một quá trình giúp tìm kiếm, phát triển và duy trì đội ngũ nhân sự (tức là tập thể cán bộ, viên chức) trong hoạt động sản xuất kinh doanh một cách có chất lượng, đảm bảo sự thành công trong các mục đích kinh doanh của đơn vị.

Quản lý nguồn nhân lực chắc chắn khó khăn, phức tạp hơn nhiều so với việc quản lý nguồn nhân lực khác trong quá trình sản xuất kinh doanh, vì con người là một đối tượng sinh động, một chủ thể có nhiều thay đổi cả về mặt ý chí, tình cảm, tham vọng, sở thích, mâu thuẫn cá tính v.v...

Quản lý nguồn nhân lực là nghiên cứu các vấn đề về quản lý con người trong các tổ chức với hai mục tiêu chủ yếu gồm: