

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

TRẦN THỊ THANH TÂM

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP KINH TẾ NHẪM XÂY DỰNG
VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN,
CÁN BỘ QUẢN LÝ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG
KINH TẾ - KỸ THUẬT PHÚ THỌ**

**Chuyên ngành: Quản lý kinh tế
Mã số: 60 34 04 10**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Văn Bá Thanh

Thái Nguyên – 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng: Số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là hoàn toàn trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ một học vị nào tại Việt Nam.

Tôi xin cam đoan rằng: Mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn và mọi thông tin trong luận văn đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Thái Nguyên, ngày 30 tháng 6 năm 2013

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Trần Thị Thanh Tâm

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình hoàn thành luận văn này, tôi đã nhận được sự giúp đỡ, đóng góp ý kiến rất tận tình từ Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên, Phòng Quản lý đào tạo Sau đại học, các thầy giáo, cô giáo, gia đình, cơ quan công tác và bạn bè, đồng nghiệp để tôi hoàn thành luận văn này.

Trước hết tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng Quản lý đào tạo Sau Đại học, cùng các thầy giáo, cô giáo trong trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh Thái Nguyên đã tận tình giúp đỡ, tạo mọi điều kiện cho tôi trong quá trình học tập và thực hiện đề tài.

Đặc biệt tôi xin trân trọng cảm ơn PGS.TS. Văn Bá Thanh với cương vị là người hướng dẫn khoa học đã trực tiếp chỉ bảo, hướng dẫn tận tình và đóng góp nhiều ý kiến quý báu, giúp đỡ tôi hoàn thành luận văn này.

Nhân dịp này, tôi xin trân thành cảm ơn lãnh đạo cơ quan công tác, gia đình, bạn bè và đồng nghiệp đã tạo điều kiện giúp đỡ, động viên tôi để tôi hoàn thành luận văn tốt nghiệp.

Xin trân thành cảm ơn!

Thái Nguyên, ngày 30 tháng 6 năm 2013

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Trần Thị Thanh Tâm

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU	vii
DANH MỤC CÁC HÌNH	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Ý nghĩa khoa học của đề tài nghiên cứu	3
5. Những đóng góp mới của đề tài	3
6. Bố cục của luận văn	4
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ KHOA HỌC GIẢI PHÁP KINH TẾ VỀ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ	5
1.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ	5
1.1.1. Những vấn đề liên quan đến xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý	5
1.1.2. Các lý thuyết nói về chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý	15
1.1.3. Các nhân tố tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý	17
1.2. CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ	23
1.2.1. Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý tại các nước phát triển	23
1.2.2. Xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý tại một số trường cao đẳng, đại học trong cả nước	25
1.2.3. Bài học kinh nghiệm cho Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Phú Thọ	32
CHƯƠNG 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	34
2.1. CÁC CÂU HỎI NGHIÊN CỨU	34
2.2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	34
2.2.1. Phương pháp thu thập số liệu	34
2.2.2. Phương pháp nghiên cứu định tính	39
2.2.3. Phương pháp phân tích, xử lý số liệu và tổng hợp thông tin	39
2.3. HỆ THỐNG CÁC CHỈ TIÊU NGHIÊN CỨU	40
CHƯƠNG 3: KẾT QUẢ CỦA GIẢI PHÁP KINH TẾ ĐỐI VỚI VIỆC XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT PHÚ THỌ	42

3.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT PHÚ THỌ.....	42
3.1.1. Lịch sử phát triển của nhà trường	42
3.1.2. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ.....	433
3.1.3. Mục tiêu của nhà trường	44
3.1.4. Quy mô và ngành, nghề đào tạo.....	45
3.1.5. Cơ cấu tổ chức.....	466
3.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ CỦA NHÀ TRƯỜNG.....	49
3.2.1. Thực trạng về trình độ của đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý.....	49
3.2.2. Thực trạng về công tác nghiên cứu khoa học của nhà trường	52
3.2.3. Thực trạng công tác chi trả cho đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý.....	55
3.3. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG NHỮNG GIẢI PHÁP KINH TẾ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ CỦA NHÀ TRƯỜNG	56
3.3.1. Thực trạng chất lượng đào tạo ở các trường đại học trong và ngoài nước	57
3.3.2. Khả năng đầu tư tài chính cho giáo dục của địa phương, của đất nước	59
3.3.3. Cơ chế chính sách của nhà nước, của địa phương của từng trường đối với đội ngũ nhà giáo.....	62
3.3.4. Thực trạng về ý thức tự học, tự vươn lên của đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý.....	64
3.3.5. Nhận thức của người đứng đầu, các trường đại học, cao đẳng.....	67
3.3.6. Thực trạng công tác sử dụng, đãi ngộ và tạo môi trường làm việc	67
3.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG CÁC GIẢI PHÁP ĐÃ THỰC HIỆN ĐỂ XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT PHÚ THỌ.....	70
3.4.1. Những kết quả đã đạt được	70
3.4.2. Một số hạn chế còn tồn tại	71
3.4.3. Cơ hội	72
3.4.4. Thách thức.....	73
CHƯƠNG 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP KINH TẾ NHẪM XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT PHÚ THỌ	74
4.1. QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG, MỤC TIÊU XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ	74
4.1.1. Những quan điểm của địa phương, ngành về xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý	77
4.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu của nhà trường.....	78
4.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP KINH TẾ NHẪM XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT PHÚ THỌ	79

4.2.1. Xây dựng kế hoạch chi để đẩy mạnh học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.....	80
4.2.2. Giải pháp tài chính đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học và ứng dụng khoa học vào giảng dạy.....	83
4.2.3 Giải pháp xây dựng chế độ chính sách kinh tế nhằm động viên, khuyến khích, thu hút đội ngũ giảng viên.....	85
4.2.4. Giải pháp kinh tế nhằm tăng cường đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ dạy và học.....	90
4.2.5 Giải pháp động viên khuyến khích về kinh tế kịp thời cho đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thường xuyên tự học tập, tự nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn.....	91
4.2.6. Đề xuất, kiến nghị.....	93
KẾT LUẬN	96
PHỤ LỤC	97
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	99

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

BGDĐT:	Bộ Giáo dục – Đào tạo
CB:	Cán bộ
CH:	Cao học
CNH – HĐH:	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
CP:	Chính phủ
CT:	Chi thị
GV:	Giảng viên
HĐND:	Hội đồng nhân dân
LLCT:	Lý luận chính trị
NCKH:	Nghiên cứu khoa học
NCS:	Nghiên cứu sinh
NĐ:	Nghị định
QĐ:	Quyết định
QTKD:	Quản trị kinh doanh
TT:	Thông tư
UBND:	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU

Bảng, biểu	Nội dung	Trang
Bảng 3.1	Trình độ giảng viên	50
Bảng 3.2	Kết quả điều tra trình độ ngoại ngữ của các giảng viên	52
Bảng 3.3	Kết quả nghiên cứu khoa học từ năm 2007 đến 2013	53
Bảng 3.4	Kết quả chi trả cho con người tại trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Phú Thọ	55
Bảng 3.5	Giảng viên, Cán bộ quản lý được đào tạo đại học ở một số trường đại học	57
Bảng 3.6	Số lượng giảng viên được đào tạo thạc sỹ ở một số trường đại học	59
Bảng 3.7	Các khoản chi sự nghiệp tại trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Phú Thọ	60
Bảng 3.8	Đánh giá nhu cầu về đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn của giảng viên, cán bộ quản lý	65
Bảng 3.9	Đánh giá công tác sử dụng giảng viên	68
Bảng 3.10	Tính thu nhập tăng thêm của giảng viên, cán bộ, nhân viên	69
Bảng 3.11	Tính thu nhập tăng thêm của GV, CB có hệ số lương là 2,34	69
Bảng 4.1	Bảng dự trù chi cho con người năm 2013	81
Bảng 4.2	Nội dung và cách đánh giá thi tuyển giảng viên	86
Bảng 4.3	Căn cứ phân loại để tính thu nhập tăng thêm	88

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình	Nội dung	Trang
Hình 1.1	Sơ đồ các nhân tố tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý	16
Hình 2.1	Sơ đồ các nhân tố tác động đến chất lượng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý	41
Sơ đồ 3.1	Cơ cấu tổ chức bộ máy trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Phú Thọ	47
Biểu đồ 3.1	Trình độ của đội ngũ giảng viên	50
Biểu đồ 3.2	Các khoản chi cho con người	55
Biểu đồ 4.1	Dự trù chi cho con người năm 2013	82

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Sản phẩm của giáo dục là một “hàng hóa” đặc biệt và chất lượng đào tạo của một cơ sở giáo dục sẽ thể hiện năng lực và uy tín của cơ sở giáo dục khi cung cấp “sản phẩm” của mình ra thị trường lao động. Một sản phẩm đào tạo có chất lượng tốt sẽ được thị trường đón nhận và ngược lại. Vì vậy, có thể nói chất lượng đào tạo là sự sống còn của nhà trường. Chất lượng đào tạo phụ thuộc chủ yếu vào ba yếu tố: Cơ sở vật chất, tổ chức quản lý và chất lượng đội ngũ giảng viên, trong đó người thầy là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo. Chất lượng giáo dục luôn gắn liền với chất lượng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý.

Theo Quyết định số: 1494/2007/QĐ – BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ký ngày 26 tháng 3 năm 2007 về việc thành lập Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Phú Thọ trên cơ sở nâng cấp Trường Trung cấp Kinh tế và Kỹ nghệ thực hành Phú Thọ. Ngay sau khi được nâng cấp, nhà trường đã tập trung tuyển chọn đội ngũ giảng viên, đồng thời Ban giám hiệu đã xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo và không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu giảng dạy trước mắt và lâu dài.

Tuy nhiên trong quá trình tuyển dụng cũng như gửi đi đào tạo, đội ngũ giảng viên của nhà trường vẫn còn bộc lộ một số hạn chế như: Một số giảng viên tốt nghiệp không đúng chuyên ngành mà nhà trường đang cần, đặc biệt là ngành Tài chính - Ngân hàng. Số giảng viên được cử đi học các lớp thạc sỹ phần lớn là đi học chưa đúng chuyên ngành nhà trường cần, nhất là trong lĩnh vực kinh tế, chủ yếu là thạc sỹ ngành Quản trị kinh doanh. Các cán bộ quản lý của nhà trường thường là các giảng viên được giao nhiệm vụ kiêm nhiệm, nên về trình độ quản lý còn nhiều hạn chế. Một số giảng viên trước đây được đào tạo theo hình thức vừa làm, vừa học, khi cử đi học tập để nâng cao trình độ lại không đi.