

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

NGUYỄN MẠNH HIỀN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN
VÀ TRUYỀN THÔNG THÁI NGUYÊN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH

THÁI NGUYÊN, 2015

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

NGUYỄN MẠNH HIỀN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN
VÀ TRUYỀN THÔNG THÁI NGUYÊN**

Chuyên ngành: QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 60.34.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN QUANG DUỆ

THÁI NGUYÊN, 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan tất cả các nội dung của Luận văn “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông*” hoàn toàn do bản thân nghiên cứu và phát triển dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Nguyễn Quang Duệ. Các số liệu và kết quả có được trong Luận văn tốt nghiệp có trích dẫn nguồn gốc và hoàn toàn trung thực, chưa được sử dụng.

Thái Nguyên, tháng 09 năm 2015

Tác giả

Nguyễn Mạnh Hiền

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành bản luận văn, trước hết tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới TS. Nguyễn Quang Duệ người đã tận tình hướng dẫn tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu, Phòng QLĐT Sau đại học, các Giáo sư, Tiến sĩ giảng dạy tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - những người đã trang bị cho tôi những kiến thức quý báu để giúp tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của Ban giám hiệu, các phòng chức năng của trường đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông đã giúp đỡ, tạo điều kiện cũng như góp ý kiến cho bài viết được hoàn thiện hơn.

Tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, bạn bè đồng nghiệp đã động viên, chia sẻ, giúp đỡ và đóng góp nhiều ý kiến quý báu để tôi hoàn thành luận văn.

Thái Nguyên, tháng 09 năm 2015

Tác giả

Nguyễn Mạnh Hiền

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC	4
1.1. Khái niệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường đại học	4
1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực.....	4
1.1.2. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực.....	6
1.1.3. Khái niệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	8
1.2. Đặc điểm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường đại học	9
1.2.1. Đặc điểm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....	9
1.2.2. Sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	10
1.3. Vai trò của nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường đại học	11
1.3.1. Đối với sự phát triển kinh tế xã hội	11
1.3.2. Đối với các cơ sở giáo dục đào tạo.....	11
1.4. Nội dung nghiên cứu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường đại học.....	13
1.4.1. Tuyển dụng mới nguồn nhân lực	13
1.4.2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.....	13
1.4.3. Sắp xếp và sử dụng nguồn nhân lực	13
1.4.4. Đánh giá kết quả thực hiện công việc.....	14
1.4.5. Chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực.....	14
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các trường đại học	14
1.5.1. Các nhân tố bên trong	14

1.5.2. Các nhân tố bên ngoài.....	16
1.6. Kinh nghiệm về đảm bảo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	18
1.6.1. Một số trường đại học trên thế giới	18
1.6.2. Một số trường đại học tại Việt Nam	20
1.6.3. Một số trường đại học trong tỉnh Thái Nguyên	23
1.6.4. Bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông Thái Nguyên	25
Chương 2: PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	27
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	27
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	27
2.2.1. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu	27
2.2.2. Phương pháp thu thập số liệu	28
2.2.3. Phương pháp tổng hợp số liệu	29
2.2.4. Phương pháp phân tích thông tin	29
2.3. Hệ thống chỉ tiêu nghiên cứu	30
2.3.1. Nhóm chỉ tiêu định lượng	30
2.3.2. Nhóm chỉ tiêu định tính	32
Chương 3: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG	34
3.1. Tổng quan về trường Đại học CNTT và Truyền thông Thái Nguyên	34
3.1.1. Sơ lược lịch sử hình thành và phát triển	34
3.1.2. Chức năng và nhiệm vụ	35
3.1.3. Cơ cấu tổ chức quản lý của Trường đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông	36
3.2. Đặc điểm về nguồn nhân lực ở trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông Thái nguyên	42
3.2.1. Quy mô nguồn nhân lực.....	42
3.2.2. Chất lượng nguồn nhân lực.....	44
3.3. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	49

3.3.1. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011- 2014	49
3.3.2. Thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhìn từ thực tiễn phát triển.....	55
3.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông Thái Nguyên.....	59
3.4.1. Các nguyên nhân chủ quan	59
3.4.2. Nguyên nhân khách quan.....	62
3.5. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.....	63
3.5.1. Những thành tựu đã đạt được	65
3.5.2. Những tồn tại hạn chế cần khắc phục	66
3.5.3. Nguyên nhân của những tồn tại hạn chế.....	68
Chương 4: MỘT SỐ GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG THÁI NGUYÊN	70
4.1. Những định hướng phát triển của nhà trường về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	70
4.2. Quan điểm, mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông.....	71
4.2.1. Quan điểm.....	71
4.2.2. Mục tiêu	71
4.3. Đề xuất một số giải pháp chung cho giảng viên và nhân viên nhằm thúc đẩy nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông Thái Nguyên	74
4.3.1. Tiếp tục kiện toàn bộ máy tổ chức quản lý.....	74
4.3.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng	76
4.3.3. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ và duy trì nguồn nhân lực	77
4.4. Đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông Thái Nguyên.....	78
4.4.1. Lập kế hoạch và phát triển đội ngũ giảng viên.....	78
4.4.2. Sử dụng đội ngũ giảng viên hiện có	81

4.4.3. Đào tạo bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên.....	83
4.4.4. Tăng cường các điều kiện đảm bảo cho giảng viên thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.....	86
4.4.5. Khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp.....	87
4.5. Đề xuất một số giải pháp nhằm thúc đẩy nâng cao chất lượng đội ngũ nhân viên tại trường Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông Thái Nguyên.....	89
4.5.1. Lập kế hoạch và phát triển đội ngũ nhân viên	89
4.5.2. Sử dụng đội ngũ nhân viên hiện có	91
4.5.3. Đào tạo bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên	92
4.5.4. Khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp.....	95
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	98
1. Kết luận	98
2. Kiến nghị	99
TÀI LIỆU THAM KHẢO	100
PHỤ LỤC	101

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CBGD	:	Cán bộ giảng dạy
CBVC	:	Cán bộ viên chức
CBNV	:	Cán bộ nhân viên
ĐH	:	Đại học
ĐH CNTT&TT	:	Đại học Công nghệ thông tin và Truyền thông
CNTT&TV	:	Công nghệ thông tin và Thư viện
HTQT	:	Hợp tác quốc tế
NCKH	:	Nghiên cứu khoa học
ĐH QGHN	:	Đại học Quốc gia Hà Nội
KH	:	Khoa học
ĐHTN	:	Đại học Thái Nguyên
ĐH KTCN	:	Đại học kỹ thuật Công nghiệp
KTV	:	Kỹ thuật viên

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1. Số lượng cán bộ giảng viên trong giai đoạn năm 2011- 6/2015.....	42
Bảng 3.2. Thống kê trình độ chuyên môn của giảng viên và nhân viên.....	44
Bảng 3.3. Trình độ học vấn của các giảng viên tại các khoa, bộ môn.....	45
Bảng 3.4. Kết quả đề tài nghiên cứu khoa học các cấp giai đoạn 2011-2014	48
Bảng 3.5. Thống kê danh sách bài báo đăng trên tạp chí, kỷ yếu của giảng viên và nhân viên.....	48
Bảng 3.6. Tỷ lệ xin việc sau khi ra trường của sinh viên giai đoạn 2011- 2014	49
Bảng 3.7. Bảng thống kê số lượng CBGV được đào tạo hàng năm	55
Bảng 3.8. Danh mục dự án chuyên giao công nghệ.....	59
Bảng 4.1. Mục tiêu về số lượng viên chức đến năm 2020.....	72
Bảng 4.2. Mục tiêu về trình độ CBVC đến năm 2020	72
Bảng 4.3. Bảng khảo sát tính cần thiết và khả thi của các giải pháp đối với sự triển đội ngũ giảng viên	88
Bảng 4.4. Bảng thứ bậc về tính cấp thiết của các giải pháp đã nêu.....	88
Bảng 4.5. Bảng khảo sát tính cần thiết và khả thi của các giải pháp đối với sự triển đội ngũ nhân viên	96
Bảng 4.6. Bảng thứ bậc về tính cấp thiết của các giải pháp đã nêu.....	96