

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

NGUYỄN THỊ HÀ

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC
KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU
NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG**

Chuyên ngành: **QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

Mã số: **62.14.01.14**

**TÓM TẮT
LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

Hà Nội - 2015

Công trình hoàn thành tại
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

Người hướng dẫn khoa học

1. PGS.TS. ĐẶNG BÁ LÂM

2. PGS.TS. NGÔ QUANG SƠN

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Viện họp tại: Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 101 Trần Hưng Đạo, Hà Nội, vàongày ...thángnăm 20....

Có thể tìm đọc Luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Thư viện Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

**CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. **Nguyễn Thị Hà (2011)**, “Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển Kinh tế - Xã hội vùng đồng bằng sông Hồng”, *Tạp chí Giáo dục* (12/2011), tr. 33-34.
2. **Nguyễn Thị Hà (2012)**, “Quản lý đào tạo nguồn nhân lực ở trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp” *Tạp chí Quản lý giáo dục* (35, 04/2012), tr. 61-64.
3. **Nguyễn Thị Hà (2012)**, “Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển Kinh tế - Xã hội địa phương”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (81, 6/2012), tr. 53-56.
4. **Nguyễn Thị Hà (2014)**, “Đào tạo nhân lực trong phát triển Kinh tế - Xã hội vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay”, *Tạp chí Quản lý giáo dục* (56, 01/2014), tr. 21-24.
5. **Nguyễn Thị Hà (2014)**, “Đào tạo gắn với nhu cầu ở trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp”, *Tạp chí Quản lý giáo dục* (61, 06/2014), tr. 51-54.
6. **Nguyễn Thị Hà (2015)**, “Quản lý đào tạo theo chuẩn đầu ra ở trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp”, *Tạp chí Quản lý giáo dục* (70, 03/2015), tr. 39 – 42.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ở mỗi thời kỳ cách mạng khác nhau, quan điểm của Đảng về con người được bổ sung, hoàn thiện dần cho phù hợp với yêu cầu phát huy nhân tố con người trong điều kiện mới. Đại hội XI đã xác định “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt....”.

Vùng đồng bằng sông Hồng bao gồm 11 tỉnh và thành phố, trong chiến lược phát triển KT-XH đến năm 2020, vùng ĐBSH được xác định là một trong những vùng kinh tế trọng điểm, đóng vai trò đầu tàu cho cả nền kinh tế. Cơ cấu nền kinh tế đang chuyển dịch từ kinh tế nông nghiệp sang kinh tế công nghiệp và dịch vụ. Do đó việc đáp ứng về nguồn nhân lực chất lượng cao cho thực tiễn và những yêu cầu đặt ra trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của toàn vùng trong giai đoạn đến năm 2020 là yêu cầu cấp thiết.

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp có các cơ sở tại thành phố Hà Nội và tại thành phố Nam Định. Đây cũng là 02 trong 11 tỉnh có vị trí vai trò quan trọng nằm trên lãnh thổ vùng ĐBSH. Trường thực hiện tổ chức đào tạo nhân lực kinh tế, kỹ thuật ở các trình độ đại học, cao đẳng, CĐN, TCN. Với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của vùng ĐBSH và cả nước Trường cần phải đổi mới thể nào trong quản lý để có thể cung cấp nguồn lực con người đáp ứng nhu cầu thực tế đòi hỏi ngày một cao của sự phát triển kinh tế - xã hội. Từ thực tế đó tác giả đã lựa chọn đề tài “Quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế- Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng” để nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu trong quản lý phát triển nhà trường, tiếp cận quá trình đào tạo theo CIPO và thực tiễn, đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: Hoạt động đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực của trường đại học.

- Đối tượng nghiên cứu: Quản lý đào tạo của Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

4. Giả thuyết khoa học

Vùng đồng bằng sông Hồng chuyển dịch kinh tế từ Nông nghiệp sang Công nghiệp và Dịch vụ, vì thế rất cần nhân lực có trình độ Đại học.

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đã có một số giải pháp để cung ứng nguồn nhân lực cho khu vực đồng bằng sông Hồng trong những năm qua nhưng trên thực tế vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn.

Vận dụng các giải pháp quản lý đào tạo một cách đồng bộ trên cơ sở lấy yêu cầu đặt ra của xã hội cần, để xây dựng chương trình theo chuẩn đầu ra cũng như điều chỉnh các hoạt động quản lý sinh viên, giảng viên một cách phù hợp hơn với bối cảnh hiện tại, hiện đại hóa cơ sở vật chất đáp ứng với chương trình đào tạo đặt ra, tận dụng và phát huy các mối liên kết đào tạo, chắc chắn trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp sẽ góp phần mạnh mẽ hơn vào việc đáp ứng nhu cầu nhân lực trong những năm sắp đến trong tiến trình chuyển dịch kinh tế và đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH của vùng ĐBSH.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

Luận án thực hiện những nhiệm vụ nghiên cứu như sau:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận có liên quan đến quản lý đào tạo đại học đáp ứng

nhu cầu nhân lực.

- Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

- Đề xuất các giải pháp đổi mới quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

- Khảo sát, thăm dò tính cần thiết, tính khả thi và thử nghiệm hai giải pháp đề xuất.

6. Phạm vi nghiên cứu của luận án

- Cấp QLĐT trọng tâm mà đề tài nghiên cứu là cấp trường.
- Nghiên cứu chủ yếu về các nội dung QLĐT trình độ đại học.
- Khảo sát và phân tích, tổng hợp các số liệu có được từ 2011 đến 2014.
- Đề xuất các giải pháp có thể áp dụng đến 2020.

7. Phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng Phương pháp nghiên cứu lý luận; các tiếp cận như sau: Tiếp cận hệ thống; Tiếp cận phức hợp; Tiếp cận thị trường. Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau: Phương pháp khảo sát; Phương pháp tổng kết kinh nghiệm; Phương pháp bổ trợ; Phương pháp thống kê; Phương pháp chuyên gia, Phương pháp phỏng vấn, Phương pháp quan sát.

8. Những luận điểm bảo vệ

- Đào tạo tại bất cứ trường đại học nào cũng phải đáp ứng được nhu cầu nhân lực của xã hội.

- Quản lý đào tạo là khâu then chốt, quyết định chất lượng và hiệu quả đào tạo.

- Đào tạo tại trường ĐHKTKTCN là một quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị mang tầm chiến lược của nhà trường. Trường ĐHKTKTCN có sứ mệnh quan trọng trong việc đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực cho vùng đồng bằng sông Hồng. Như vậy, trường ĐHKTKTCN phải chú ý một cách toàn diện, đồng bộ các giải pháp quản lý đào tạo từ chương trình đến quản lý sinh viên, giảng viên, cơ sở vật chất và

đến các mối liên kết.

9. Những đóng góp mới của luận án

- Về lý luận: Qua nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu trong quản lý phát triển nhà trường, tiếp cận quá trình CIPO. Luận án xây dựng khung lý thuyết về quản lý đào tạo trường đại học KTKTCN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng gồm 5 vấn đề quan trọng đó là: quản lý chương trình đào tạo; quản lý sinh viên từ đầu vào đến đầu ra; quản lý đội ngũ giảng viên; quản lý các điều kiện đảm bảo về CSVC để phục vụ đào tạo và quản lý sản phẩm liên kết và mối quan hệ với các doanh nghiệp.

- Về thực tiễn: Tác giả tiến hành khảo sát, thu thập số liệu của các vấn đề quản lý đào tạo của Trường, xử lý số liệu khảo sát, tham khảo ý kiến chuyên gia và đối chiếu với thực tế. Từ đó rút ra được những điểm mạnh và những mặt còn hạn chế, cơ hội và những đe dọa trong quản lý đào tạo của Trường, trên cơ sở đó đề xuất 06 giải pháp đổi mới quản lý đào tạo của Trường nhằm mục đích góp phần nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo và chất lượng đào tạo của Trường đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

10. Cấu trúc của luận án

Luận án gồm: Mở đầu, ba chương, kết luận và kiến nghị

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nhân lực.

Chương 2: Thực trạng quản lý đào tạo của Trường ĐHKTKTCN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

Chương 3: Giải pháp đổi mới quản lý đào tạo của Trường ĐHKTKTCN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

11. Nơi thực hiện đề tài nghiên cứu

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, trường Đại học Kinh tế- Kỹ thuật Công nghiệp và một số Tỉnh vùng ĐBSH.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

Qua nghiên cứu các công trình khoa học, các tài liệu trong nước và nước ngoài, tác giả nhận thấy rằng vấn đề quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH đã và đang được sự quan tâm nghiên cứu của các nhà quản lý, các nhà khoa học theo những cách tiếp cận khác nhau đều khẳng định được vai trò, tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực kể cả quy mô, chất lượng, cơ cấu để đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH.

Các tác giả đã có những đóng góp to lớn về mặt lý luận và thực tiễn của những vấn đề nói trên. Tuy nhiên vấn đề quản lý đào tạo ở trường ĐHKTKTCN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH chưa được nghiên cứu và giải quyết thỏa đáng. Luận án kế thừa những thành tựu nghiên cứu đã đạt được, đồng thời luận giải chuyên sâu vào vấn đề “Quản lý đào tạo của trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng”.

1.2. KHÁI NIỆM CƠ BẢN CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Thị trường lao động

Thị trường lao động là sự trao đổi hàng hóa sức lao động giữa một bên là những người sở hữu sức lao động và một bên là những người cần thuê sức lao động đó.

1.2.1.1. Nhân lực

Trong phạm vi luận án này được hiểu: Nhân lực là lực lượng lao động được nhà quản lý huy động và sử dụng có mục đích, có kế hoạch cho sự phát triển kinh tế - xã hội ở cấp độ quốc gia, địa phương hoặc các cơ sở sản xuất, kinh doanh. Nhân lực với ý nghĩa đầy đủ của nó bao gồm ba yếu tố có sự liên hệ biện chứng với nhau, đó là thể lực, trí lực, tâm lực.

1.2.1.2. Cung nhân lực

“Cung” nhân lực là khả năng cung ứng nhân lực đúng thời điểm của cơ sở đào tạo cho các đơn vị sử dụng lao động và TTLĐ về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực

1.2.1.3. Cầu nhân lực

“Cầu” nhân lực là nhu cầu nhân lực về số lượng, chất lượng và cơ cấu cho những loại công việc nào đó của TTLĐ.

1.2.2. Quản lý

Là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích đã định.

1.2.3. Quản lý nhà trường

Quản lý giáo dục bao gồm quản lý nhà nước đối với hệ thống giáo dục quốc dân và quản lý các đơn vị giáo dục, gọi chung là quản lý nhà trường. Quản lý nhà trường là một bộ phận trong quản lý giáo dục. Nhà trường chính là nơi tiến hành các quá trình giáo dục có nhiệm vụ trang bị kiến thức cho một nhóm dân cư nhất định.

1.2.4. Đào tạo

Là quá trình tác động đến một con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kĩ năng, kĩ xảo... một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người.

1.2.5. Quản lý đào tạo

Quản lý đào tạo là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý bằng việc vận dụng các chức năng và phương tiện quản lý nhằm đạt được mục tiêu đặt ra.

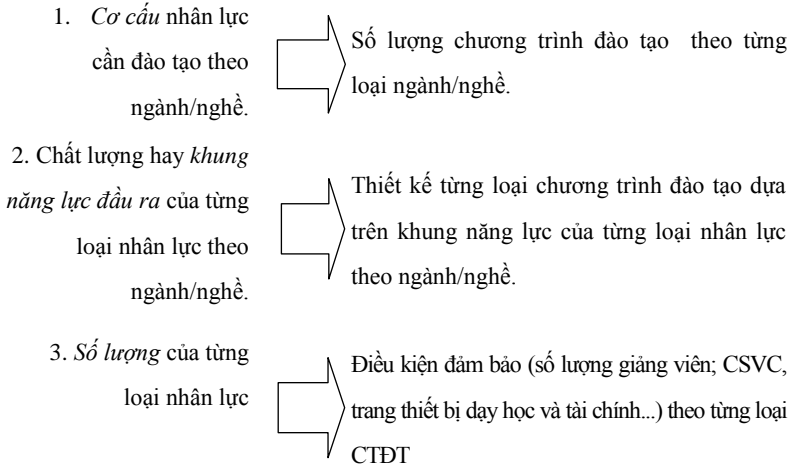
1.3. ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.3.1. Quy luật cung - cầu và quản lý nguồn nhân lực

Dựa vào lý thuyết cung - cầu và quản lý nguồn nhân lực, có thể thấy đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực của thị trường lao động được xác định như sau (xem Hình 1.2):

Nhu cầu nhân lực của thị trường lao động

Năng lực đào tạo của trường đại học

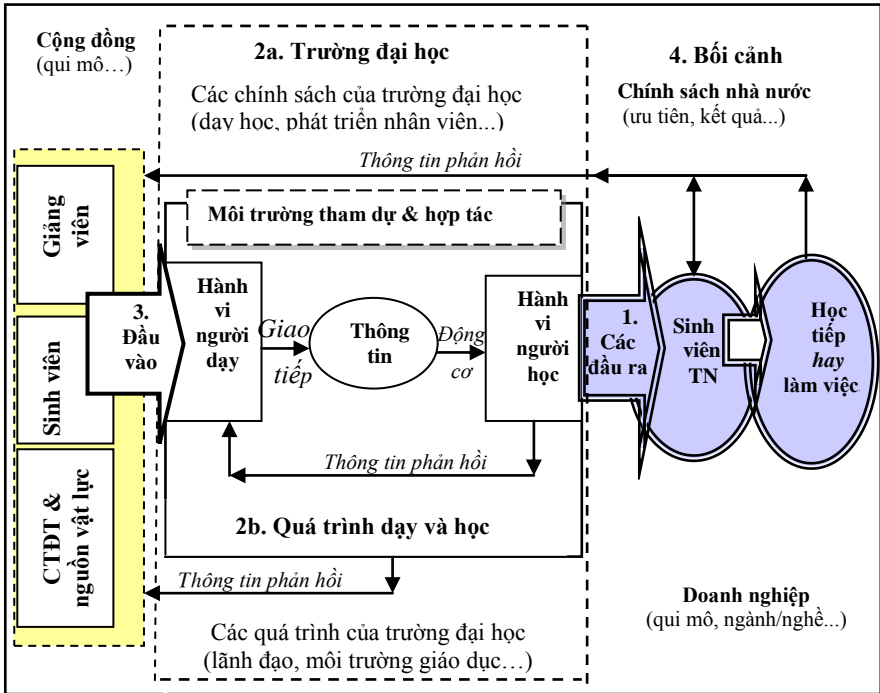


Hình 1.2: Đào tạo đáp ứng nhu cầu PTNL của TTLĐ

1.3.2. Quá trình đào tạo của trường đại học theo CIPO

Có nhiều cách tiếp cận quản lý đào tạo, luận án chọn tiếp cận CIPO đó chính là tiếp cận theo quá trình. Người điều hành phải thấy được đặc trưng của các nhân tố *đầu vào* (Input), đặc trưng các nhân tố *đầu ra* (Output), sự chi phối của *hoàn cảnh* (Context) tác động đến đầu vào, đầu ra và biểu hiện của động thái *quá trình* (Process).

Tiếp cận này được mô hình hóa quá trình đào tạo trong trường đại học như sau (xem Sơ đồ 1.1)



Sơ đồ 1.1: Mô hình quá trình đào tạo của trường ĐH theo CIPO

1.3.3. Đào tạo dựa vào kết quả đầu ra

Khái quát, *đào tạo dựa vào kết quả/theo tiếp cận năng lực* là phương pháp đào tạo và quản lý đào tạo theo cách chuẩn hóa kết quả đầu ra hơn là các đầu vào hay các quá trình.

1.4. NỘI DUNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC

Quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nhân lực hay dựa vào khung năng lực đầu ra của sinh viên tốt nghiệp dưới đây được cấu trúc theo các nội dung có liên quan mật thiết với nhau, bao gồm: *Quản lý chương trình đào tạo; Quản lý sinh viên; Quản lý giảng viên; Quản lý các điều kiện phục vụ cho công tác đào tạo và quản lý sản phẩm liên kết đào tạo giữa trường và các doanh nghiệp* cho phù hợp với yêu cầu, bối cảnh và môi trường đào tạo.

1.4.1. Quản lý chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra

1.4.1.1. Quản lý phát triển khung năng lực đầu ra

Tức là cần xác định *khung năng lực đầu ra cần có của sinh viên tốt nghiệp* dựa trên phân tích “khoảng cách” giữa yêu cầu xã hội (bối cảnh), người sử dụng lao động với yêu cầu đầu vào (tuyển sinh) của SV.

1.4.1.2. Quản lý thiết kế chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra

Quản lý chương trình đào tạo dựa trên khung năng lực đầu ra cần có của sinh viên tốt nghiệp hay chuẩn đầu ra là quản lý và tổ chức các hoạt động của quá trình đào tạo cho một khóa hoặc một loại hình đào tạo nhất định trong đó xác định rõ mục tiêu chung, các thành phần nội dung cơ bản, phương pháp đào tạo, hình thức tổ chức, kế hoạch đào tạo tổng thể, kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo trong quá trình và kết thúc khóa đào tạo

1.4.1.3. Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo dựa trên năng lực đầu ra

Cần phải thiết lập môi trường giảng dạy và học tập tích cực, tập trung vào các thành tố tổ chức giảng dạy, mối quan hệ giữa sinh viên với nhau, quan hệ giữa giảng viên - sinh viên, và quan hệ giữa trường đại học với người sử dụng lao động.

1.4.1.4. Đánh giá dựa trên năng lực đầu ra và phản hồi thông tin

Đánh giá là thành tố quan trọng của mô hình đào tạo của trường đại học đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực dựa vào khung năng lực đầu ra.

Phản hồi thông tin là trọng tâm của mô hình phát triển và quản lý phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực.

1.4.2. Quản lý sinh viên

1.4.2.1. Quản lý công tác tuyển sinh

Đây là khâu quan trọng đảm bảo công tác đào tạo thực hiện tốt các qui định về chỉ tiêu, tiêu chuẩn, đối tượng đào tạo làm cơ sở cho các khâu tiếp theo đạt hiệu quả.

1.4.2.2. Quản lý quá trình học tập và rèn luyện của sinh viên

Quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của SV là quản lý việc thực hiện các nhiệm vụ của SV trong quá trình giáo dục - đào tạo. Nội dung then chốt trong quản lý hoạt động học của sinh viên là đổi mới phương pháp học tập, nghiên cứu của sinh viên.

1.4.2.3. Quản lý sinh viên tốt nghiệp

Thông qua quản lý sinh viên tốt nghiệp hay quản lý đầu ra để nắm bắt được thông tin về sản phẩm đào tạo của trường mình và cải tiến hoạt động đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội.

1.4.3. Quản lý đội ngũ giảng viên gồm

1.4.3.1. Khung năng lực của đội ngũ giảng viên

Được phân loại thành 02 nhóm năng lực chính: (1) Nhóm *năng lực về hành vi* và còn được gọi là nhóm *kỹ năng mềm*; và (2) Nhóm *năng lực kỹ thuật* hay *năng lực chuyên môn* và còn được biết đến như nhóm *kỹ năng cứng*.

1.4.3.2. Thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên năng lực

Tuyển dụng và sử dụng giảng viên dựa vào năng lực.

Quản lý thực hiện của giảng viên dựa vào năng lực.

Phát triển nghề nghiệp cho giảng viên dựa vào năng lực.

1.4.4. Quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

Xây dựng kế hoạch đầu tư hoàn thiện cơ sở vật chất theo hướng hiện đại hóa; Quản lý sử dụng hiệu quả CSVC và các phương tiện dạy học

1.5. KINH NGHIỆM QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC MỘT SỐ NƯỚC VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Luận án khái quát kinh nghiệm của Trung quốc, Thái lan, Singapo, Nhật, Mỹ, và qua đó phân tích các bài học kinh nghiệm cho VN. Đối với VN hiện nay việc quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự phát triển chung của cả nước và địa phương trong các Trường đại học là vấn đề cần hết sức quan tâm.

Kết luận Chương 1

Chương 1 luận án đã tổng quan các tài liệu, các công trình khoa học về vấn đề quản lý phát triển nguồn nhân lực nói chung trong đó khái quát được quản lý đào tạo, quản lý nhà trường nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho thị trường trong đó có vùng

ĐBSH. Luận án đã phân tích làm sáng tỏ và khẳng định một số khái niệm bổ sung thêm những lý luận về quản lý đào tạo các trường đại học. Hệ thống được những khái niệm cơ bản phù hợp với nội dung nghiên cứu, làm cơ sở để tác giả bảo vệ được các luận điểm đề ra.

Luận án đưa ra các phương pháp và cách tiếp cận phù hợp với đề tài nghiên cứu cụ thể: phương pháp luận tuân theo thuyết duy vật biện chứng, duy vật lịch sử chủ nghĩa và một số tiếp cận như tiếp cận hệ thống, tiếp cận cung-cầu, tiếp cận thị trường... làm cơ sở để nghiên cứu tổng quan, nghiên cứu lý thuyết và nghiên cứu thực tiễn.

Luận án đã tiếp cận theo khung lý thuyết CIPO kết hợp với nghiên cứu lý luận về tiếp cận cung - cầu nhân lực, luận án xây dựng khung lý luận về quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN với 5 vấn đề: *Quản lý chương trình đào tạo; Quản lý sinh viên; Quản lý giảng viên; Quản lý các điều kiện phục vụ cho công tác đào tạo và quản lý sản phẩm liên kết với các doanh nghiệp.* Đây là những nội dung cơ bản, tập trung vào quản lý đào tạo làm nâng cao hiệu quả và chất lượng quản lý, đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH trong giai đoạn hiện nay.

Luận án cũng đã nghiên cứu kinh nghiệm quản lý đào tạo của một số nước tiêu biểu như: Trung Quốc, Thái Lan, Singapo, Nhật, Mỹ và rút ra một số bài học có thể áp dụng cho Việt Nam trong thời gian gần đây để có thể đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH để phát huy cao nhất hiệu quả quản lý. Đây cũng là cơ sở khoa học cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp của đề tài.

**CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO
CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP
ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG**

2.1. KHÁI QUÁT VỀ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

2.1.1. Khái niệm về vùng đồng bằng sông Hồng và đặc điểm về địa lý - kinh tế

2.1.1.1 Khái niệm về vùng đồng bằng sông Hồng

Khái niệm vùng dựa vào việc phân vùng kinh tế của Chính phủ chia nước ta ra thành 8 vùng kinh tế. Vùng ĐBSH là một trong 8 vùng kinh tế này. Vùng đồng bằng sông Hồng là một vùng đất rộng lớn nằm quanh khu vực hạ lưu sông Hồng thuộc miền Bắc Việt Nam, các tỉnh trong vùng đồng bằng sông Hồng chỉ có 2 tỉnh Thái Bình và Hưng Yên là không có núi, do đó khu vực này thường được gọi là châu thổ sông Hồng (*Nguồn: vi.wikipedia.org/wiki*).

2.1.1.2 Đặc điểm về địa lý - kinh tế

Vùng Đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) bao gồm 11 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương: Hà Nội, Hải Phòng, Hải Dương, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Hưng Yên, Thái Bình, Nam Định, Hà Nam, Ninh Bình và Quảng Ninh. Diện tích tự nhiên là 14.862 km², dân số đông nhất so với các vùng kinh tế khác trong cả nước với 19,7 triệu người. Toàn vùng có khoảng 10,7 triệu lao động đang làm việc, 85% con số này ở trong độ tuổi khoảng 15-44. Mật độ dân số 1.238 người/km².

2.1.2. Hệ thống các trường đại học và đặc điểm nhân lực trình độ đại học

Hiện nay trên cả nước có 269 trường đại học và Học viện cụ thể là: 13 trường đại học thuộc một trong hai đại học quốc gia của Việt Nam ; 26 trường ĐH cấp vùng; 90 trường ĐH theo ngành dân sự; 62 trường ĐH dân lập tư thục; 24 trường ĐH công lập địa phương; 22 trường ĐH và Học viện ngành quân sự; 07 trường ĐH và Học viện ngành công an; 25 Học viện dân sự. (*Nguồn: Bách khoa toàn thư mở Wikipedia*).

Vùng ĐBSH có 112 trường đại học và Học viện (83 trường ĐH và HV tại HN và 29 trường ĐH và HV tại 10 tỉnh: Quảng Ninh, Vĩnh Phúc, Nam Định, Thái Bình, Bắc Ninh, Hà Nam, Ninh Bình, Hưng Yên, Hải Dương, Hải Phòng) (Nguồn: *Những điều cần biết về tuyển sinh ĐH, CD 2015 - Bộ GDĐT*)

Bộ Công thương có 11 trường đại học và trường ĐHKTKTCN là 01 trong 11 trường trực thuộc Bộ nói trên và Trường cũng đóng trên địa bàn vùng ĐBSH. (Nguồn: *Cẩm nang các cơ sở đào tạo Bộ Công thương 2012-2013*).

Khu vực ĐBSH cũng là nơi có tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo cao nhất cả nước: chiếm 18,8% (trung bình cả nước là 14,9%)

2.1.3. Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội ở ĐBSH

Ngày 23 tháng 05 năm 2013 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số: 795/QĐ-TTg phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH vùng ĐBSH đến năm 2020 với nhiều nội dung trong đó có nội dung: Phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích phát triển nhằm đưa Vùng ĐBSH thành vùng trọng điểm về GD - ĐT chất lượng cao đạt chuẩn quốc tế.

2.2. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP

2.2.1. Giới thiệu chung

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp có tên giao dịch quốc tế: University Of Economic and Technical Industries (gọi tắt là: UNETI), được thành lập theo quyết định số 1206/QĐ-TTg ngày 11/9/2007 của Thủ tướng Chính phủ. Sở dĩ Trường mang tên là trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp vì Trường đào tạo cả nhóm ngành kinh tế và nhóm ngành kỹ thuật. Hiện nay, Trường có 4 cơ sở đào tạo: (1) 353 Trần Hưng Đạo - Thành phố Nam Định; (2) 456 Minh Khai - Hai Bà Trưng - Hà Nội; (3) Khu Mỹ Xá - Thành phố Nam Định; (4) Phường Lĩnh Nam - Hoàng Mai - Hà Nội.

Trường là cơ sở đào tạo đa ngành nghề, đa bậc học, trình độ đào tạo. Hình thức đào tạo là: chính quy và vừa làm vừa học và phương thức đào tạo của Trường là: tín chỉ đối với ĐH, cao đẳng và Modul môn học đối với CĐN và TCN.

Mục tiêu của Trường là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao sát với thực tiễn, đáp ứng nhu cầu phát triển chung của vùng đồng bằng sông Hồng và đất nước thời kỳ hội nhập.

2.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của Trường

Trường có chức năng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ sau đại học, đại học và các trình độ thấp hơn theo quy định của pháp luật; đồng thời là cơ sở nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học - công nghệ phục vụ quản lý, sản xuất - kinh doanh của ngành công thương và sự phát triển kinh tế - xã hội.

2.2.3. Cơ cấu tổ chức của nhà trường gồm:

- Ban giám hiệu: 01 Hiệu trưởng; 03 phó Hiệu trưởng
- Các Phòng, trung tâm bao gồm: 07 phòng và 06 trung tâm
- Các khoa chuyên môn bao gồm: 14 khoa
- Các lớp SV, hệ thống nhà xưởng và phòng thí nghiệm

2.3. GIỚI THIỆU TỔ CHỨC KHẢO SÁT THỰC TRẠNG

2.4. THỰC TRẠNG QLĐT CỦA TRƯỜNG ĐHKTKTCN ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

2.4.1. Quản lý chương trình đào tạo

2.4.1.1 Quản lý phát triển khung năng lực đầu ra

Thực tế, khung năng lực mới chỉ đảm bảo *nhóm năng lực chuyên môn nghề nghiệp* (cứng); còn *nhóm năng lực mềm* mà sinh viên cần đạt tới sau khi tốt nghiệp Trường chưa chú trọng.

Trường ĐHKTKTCN đã xây dựng và công bố công khai chuẩn đầu ra trên Website theo QĐ số: 373/QĐ-ĐHKTKTCN ngày 15 tháng 9 năm 2010 cho 10 ngành đào tạo đại học. Tuy nhiên, chương trình đào tạo của các ngành chưa được xây dựng dựa trên việc tổ chức phân tích nghề một cách khách quan, nghiêm ngặt, chính xác và đầy đủ.

2.4.1.2. Quản lý thiết kế CTĐT dựa vào khung năng lực đầu ra

Qua kết quả khảo sát cho thấy: 78,1% cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá tốt về mục tiêu đào tạo. Nhưng chưa tăng tính mềm dẻo và linh hoạt hơn giữa thiết kế tỉ lệ lý thuyết và thực hành còn yếu chưa đạt: 34.9%. Việc xây dựng

chương trình chưa lôi cuốn được sự tham gia của các chuyên gia, doanh nghiệp, đến 80% có ý kiến đánh giá về việc nhà trường không mời DN tham gia.

2.4.1.3. Tổ chức thực hiện CTĐT dựa trên năng lực đầu ra

Trường đã tổng kết đánh giá việc thực hiện CTĐT trên cơ sở đó bổ sung điều chỉnh mục tiêu nội dung chương trình cho phù hợp với nhu cầu nhân lực của thị trường. Công tác này chưa được thường xuyên và cũng chưa được đánh giá một cách nghiêm ngặt theo đúng tiêu chuẩn thiết kế của CTĐT. Vì thế tính kịp thời và bám sát thực tế để đáp ứng yêu cầu đào tạo cho thị trường chưa cao.

2.4.2. Quản lý sinh viên tại Trường.

2.4.2.1. Quản lý công tác tuyển sinh

Công tác tuyển sinh của Trường được tiến hành một cách nghiêm túc, chặt chẽ theo đúng quy định về tuyển sinh của Bộ GD&ĐT, đạt hiệu quả tốt với kết quả đạt 100% chỉ tiêu.

2.4.2.2. Quản lý quá trình học tập và rèn luyện của sinh viên

Nhà trường đã quản lý SV về các hoạt động học tập, rèn luyện thực hiện theo đúng quy chế quy định, tuy nhiên vấn đề quản lý sinh viên ngoài giờ lên lớp của Trường còn hạn chế và khó khăn.

2.4.2.3. Quản lý đầu ra

Hiện nay trường ĐHKTKTCN mới chỉ thu thập thông tin phản hồi về chương trình đào tạo qua kênh thông tin của sinh viên đang học tập tại Trường và mạng lưới cựu sinh viên ĐHKTKTCN, chưa có công tác thường xuyên phản hồi trực tiếp từ các đơn vị sử dụng lao động và các nguồn khác.

2.4.3. Quản lý đội ngũ giảng viên của Trường

2.4.3.1. Quản lý về trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Trình độ chuyên môn của đội ngũ GV chưa cao, số GV có trình độ PGS dưới 01%; Tiến sĩ dưới 3%; Thạc sĩ là 40%; Đại học giảm dần tỷ lệ các năm cho đến T10/2014 là 56.29%. Trình độ nghiệp vụ sư phạm giảng dạy đại học của GV đạt trên 60% ;trình độ nghiệp vụ sư phạm bậc 1 và 2 của GV mới chỉ đạt gần 40% .Trình độ ngoại ngữ của GV ở trình độ B, C chiếm tỉ lệ trên 50%, trình độ cử nhân chiếm tỉ lệ dưới 10%, trên cử nhân thấp dưới 5. Trình độ tin

học B, C của GV qua các năm đều trên 80%; cử nhân thấp chiếm 5%; trên cử nhân dưới 5%.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của GV chưa được cụ thể hóa thành kế hoạch ngắn hạn, dài hạn trong kế hoạch tổng thể của nhà trường.

2.4.3.2. Quản lý hoạt động giảng dạy

- Quản lý phương pháp giảng dạy: Qua khảo sát cho thấy phương pháp dạy học sử dụng trong trường cũng khá đa dạng, linh hoạt kết hợp nhiều phương pháp khác nhau phù hợp với phương thức đào tạo tín chỉ.

- Quản lý giờ giảng trên lớp: Trường đã thực hiện theo đúng quy chế, được tổng kết đánh giá hằng tháng do phòng Thanh tra đảm bảo chất lượng làm đầu mối, phối hợp với các Phòng, Ban liên quan.

- Quản lý hồ sơ giáo án lên lớp...do Khoa chịu trách nhiệm.

2.4.3.3. Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và sinh viên tốt nghiệp

Trường đã thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập cho SV đúng quy chế của BGD-ĐT. Số học phần thi trắc nghiệm trên máy là 40%. Khuyến khích phương pháp kiểm tra năng lực tay nghề tại các phòng thí nghiệm, hoặc xưởng thực hành.

Công tác cấp phát văn bằng, chứng chỉ đã cải tiến cả về hình thức và cách thức thực hiện. Nhưng công tác thu thập thông tin phản hồi từ phía sinh viên đã ra trường đi làm, từ doanh nghiệp, từ phụ huynh... còn yếu.

2.4.4. Quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

Nhà trường đã rất chú trọng đầu tư mua sắm trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo. Tuy nhiên các phòng thí nghiệm, xưởng thực hành của các ngành đã có nhưng chưa được đầy đủ vẫn còn nghèo nàn còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Những thiết bị, máy móc trong các xưởng thực hành còn thiếu chưa được cải tiến đồng bộ. Các đầu sách trong thư viện còn hạn chế, đặc biệt là các sách ngành kỹ thuật. Diện tích của Thư viện cơ sở HN hiện tại chưa được mở rộng.

2.4.5. Quản lý sản phẩm liên kết và mối quan hệ với các đơn vị sử dụng nhân lực.

Mối quan hệ hợp tác giữa Trường và các đơn vị sử dụng lao động (DN) đã được thiết lập với các nội dung khác nhau nhưng mối quan hệ hợp tác này chưa cao và còn hạn chế về số lượng ngành.

2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG

2.5.1. Điểm mạnh và những cơ hội

- Tổ chức bộ máy của Nhà trường hiện nay đang vận hành theo quy định của BCT, Bộ GD&ĐT, Điều lệ trường đại học, phù hợp với điều kiện thực tế.

- Công tác tuyển sinh: Đảm bảo đúng quy định, tuyển đủ số lượng chỉ tiêu được giao, chất lượng đầu vào đáp ứng được cho việc đào tạo.

- Chương trình đào tạo: Trường đã xây dựng chuẩn đầu ra cho từng ngành, từng cấp trình độ. CTĐT được xây dựng trên cơ sở chương trình khung do Bộ GD&ĐT.

- Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên của Trường: Cơ bản đồng bộ về cơ cấu và ngày càng được trẻ hóa, dần dần đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của công tác ĐT.

- Công tác quản lý SV: Quản lý đúng theo quy chế, quy định.

- Cơ sở vật chất: Triển khai các dự án mở rộng các cơ sở đào tạo ở cả khu vực Nam Định và Hà Nội.

- Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và cấp phát văn bằng chứng chỉ đã nhiều cải tiến kể cả về phương pháp và hình thức tổ chức.

2.5.2. Hạn chế và những thách thức

- CTĐT, chuẩn đầu ra vẫn cần điều chỉnh để sát với thực tế theo nhu cầu xã hội, cần mời các DN tham gia xây dựng điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT.

- Đội ngũ giảng viên: Hiện nay số lượng đã gia tăng song vẫn chưa đồng đều, nguy cơ thiếu hụt về năng lực và kinh nghiệm trong những năm trước mắt là đáng quan tâm.

- Đào tạo bồi dưỡng chưa được cụ thể hóa thành kế hoạch ngắn hạn, dài hạn trong kế hoạch tổng thể của nhà trường và của khoa. Chưa có chính sách đãi ngộ thỏa đáng, điều kiện nguồn kinh phí từ ngân sách nhà nước chỉ cho công tác

đào tạo bồi dưỡng còn hạn hẹp, điều kiện tài chính của cá nhân chưa đảm bảo để chi trả, nên việc học tập nâng cao trình độ còn thấp.

- Phân công giảng dạy công tác chuyên môn đôi lúc còn thiếu tính khoa học. Công tác phân công giảng viên có thâm niên, kinh nghiệm hướng dẫn đội ngũ giảng viên trẻ chưa thực sự cụ thể hóa thành một nội dung hoạt động trong năm học.

Tỷ lệ GV có học vị tiến sĩ còn ít, cần có chính sách khuyến khích cho GV đầu đàn học tập nâng cao trình độ. Cũng cần bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ và tin học cho những giảng viên chưa đạt chuẩn về quy định.

- Công tác quản lý SV: nghiên cứu việc làm sau khi tốt nghiệp còn chưa thường xuyên, đầy đủ, thiếu tính chuyên nghiệp, chưa tạo nhiều cơ hội để SV được tiếp xúc nhiều với DN. Có những khâu công việc chưa được tổ chức bài bản như việc lần theo dấu vết của sinh viên sau khi tốt nghiệp để nắm bắt thông tin của sinh viên về mức độ phù hợp giữa CTĐT và thực tiễn cũng như nắm bắt thông tin từ nhiều nguồn xã hội: phụ huynh; những đơn vị sử dụng lao động.

- Phương pháp kiểm tra, đánh giá cho sinh viên cần được đẩy mạnh hơn nữa phương pháp thi trắc nghiệm trên máy và kiểm tra tay nghề tại xưởng thực hành, phòng thí nghiệm.

- Mọi quan hệ hợp tác giữa Trường và DN chưa mạnh

Kết luận Chương 2

Qua việc khảo sát, phỏng vấn, quan sát, lấy ý kiến chuyên gia và xử lý số liệu, chương 2 đi sâu nghiên cứu và đánh giá đúng thực trạng phát triển của trường ĐHKTKTCN, qua đó cũng có thể khái quát được thực trạng chung của các trường đại học chuyên về đào tạo nguồn nhân lực về kỹ thuật công nghiệp, những điểm mạnh và những điểm còn tồn tại trong hệ thống các trường đại học kỹ thuật của nước ta. Luận án tập trung phân tích các nội dung liên quan đến quá trình quản lý đào tạo gồm: chương trình đào tạo; công tác giảng viên; công tác sinh viên; điều kiện cơ sở vật chất và phương tiện dạy học đảm bảo phục vụ công tác đào tạo; sản phẩm liên kết và mối quan hệ giữa trường ĐHKTKTCN và các DN. Từ đó tìm ra những thuận lợi, khó khăn, những điểm mạnh, những hạn chế và phân tích các nguyên nhân ảnh hưởng đến việc quản lý đào tạo của Trường.

**CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ ĐÀO TẠO
CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP
ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG**

**3.1. CUỘC ĐỔI MỚI GIÁO DỤC THEO NGHỊ QUYẾT 29 VÀ NHỮNG
VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO QUẢN LÝ ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC**

3.2. NGUYÊN TẮC CƠ BẢN ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP

3.2.1. Tính cần thiết

3.2.2. Tính khả thi

3.2.3. Tính đồng bộ

3.2.4. Tính lợi ích

3.2.5. Tính đồng bộ với cơ chế thị trường

**3.3. CÁC GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐÁP
ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐBSH**

**3.3.1. Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng
đồng bằng sông Hồng**

Mục tiêu và nội dung CTĐT các ngành theo hướng hiện đại, đáp ứng được nhu cầu nhân lực của bên sử dụng lao động, góp phần phát triển KT-XH nói chung và phù hợp với yêu cầu thực tiễn của vùng đồng bằng Sông Hồng nói riêng.

Nội dung thực hiện giải pháp

Thành lập nhóm phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực; Tổ chức xác định cơ cấu CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực của Trường; Quản lý xây dựng mới hoặc điều chỉnh CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực; Kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực; Xét duyệt và ban hành.

3.3.2. Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực

Kế hoạch hóa công tác tuyển sinh đầu vào và QLSV nhằm xây dựng kế hoạch QLSV một cách toàn diện từ đầu vào, quản lý quá trình và đầu ra, đảm bảo trong tuyển sinh đào tạo đúng qui trình, đúng đối tượng đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

Nội dung thực hiện giải pháp

Về quản lý tổ chức công tác tuyển sinh

Tổ chức Hội nghị tổng kết công tác đào tạo, đánh giá chính xác về những thuận lợi và khó khăn để xây dựng kế hoạch tuyển sinh. Cần xây dựng chiến lược về quy hoạch, tuyển chọn và đào tạo bồi dưỡng cán bộ chuyên trách theo dõi công tác tuyển sinh để kết quả tuyển sinh đạt hiệu quả tốt.

Về quản lý học tập và rèn luyện của sinh viên

Cung cấp đầy đủ các thông tin liên quan đến quy định, quy chế, công tác học tập, rèn luyện của sinh viên đảm bảo kịp thời, chính xác... Xây dựng kế hoạch giảng dạy gắn với đổi mới phương pháp giảng dạy, lấy người học làm trung tâm; Đánh giá kết quả học tập của sinh viên thực hiện theo đúng quy chế của Trường đã ban hành.

Về quản lý sinh viên sau khi tốt nghiệp

Xây dựng mạng lưới sinh viên ĐHKTKTCN; Tổ chức tốt việc điều tra tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp; Phát huy năng lực của Trung tâm tuyển sinh và tư vấn giới thiệu việc làm mang tính chuyên nghiệp; Thực hiện phân ngành tạm thời cho sinh viên khi mới nhập học vào Trường; Tuyển chọn ngành và phân ngành chính thức căn cứ vào các tiêu chí.

3.3.3. Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế.

Phát triển đội ngũ giảng viên gắn liền với việc đổi mới quản lý đào tạo nhà trường, mang tính chiến lược và là việc phải làm thường xuyên nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu và đảm bảo chất lượng.

Nội dung thực hiện của giải pháp

Xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và đồng bộ về cơ cấu và quản lý chuyên môn của giảng viên gồm:

Đánh giá năng lực và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên; Lập kế hoạch tuyển chọn mới, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên;

Tổ chức tuyển chọn mới hoặc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên; Chỉ đạo và giám sát việc phân bổ, thực hiện công việc và đào tạo, bồi dưỡng; Tổng kết,

đánh giá các khóa đào tạo, bồi dưỡng cũng như công tác tuyển chọn giảng viên mới; Kiểm tra, giám sát hoạt động giảng dạy của giảng viên

3.3.4. Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường

Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa CSVC là yêu cầu thiết yếu đối với một cơ sở đào tạo hướng đến mục tiêu đã định.

Nội dung thực hiện của giải pháp

Xây dựng và ban hành nội quy sử dụng từng loại thiết bị, CSVC và PTDH.; Xây dựng lý lịch thiết bị; Xây dựng quy trình mua sắm PTDH; Bảo trì và sửa chữa CSVC và PTDH; Thanh lý các thiết bị và PTDH đã hết thời gian sử dụng hay hỏng không thể sửa chữa được.

3.3.5. Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực

Với mục đích giúp Nhà trường tự đánh giá và hoàn thiện các điều kiện đảm bảo chất lượng đáp ứng nhu cầu nhân lực.

Nội dung thực hiện giải pháp

Lập kế hoạch đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát việc thực hiện CTĐT; Phòng Đào tạo và/hoặc Phòng Khảo thí - ĐBCL chủ trì *triển khai kế hoạch* đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện CTĐT; Tổ chức tập huấn hướng dẫn cách thức tổ chức và đánh giá, giám sát CTĐT thực hiện đúng quy trình, nghiêm túc, công khai và an toàn tuyệt đối; Triển khai kiểm tra, giám sát CTĐT cần theo đúng kế hoạch và tiêu chí đặt ra; Tổng hợp kết quả đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát việc thực hiện CTĐT; Đề xuất giải pháp khắc phục các vấn đề tồn tại .

3.3.6. Quản lý liên kết đào tạo giữa Nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực

Đối với Nhà trường: Huy động và tận dụng được thế mạnh được doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực.

Đối với đơn vị sử dụng lao động: Có được đội ngũ lao động với số lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo đáp ứng nhu cầu của mình; Giảm chi phí và thời gian đào tạo lại đội ngũ lao động.

Nội dung thực hiện của giải pháp

Thiết lập quan hệ liên kết đào tạo

Liên kết trong xây dựng mới hoặc điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT đáp ứng yêu cầu nhân lực của doanh nghiệp; Liên kết trong tuyển sinh; Liên kết trong hướng dẫn thực hành, thực tập; Liên kết trong đánh giá kết quả đào tạo; Liên kết cam kết sử dụng sinh viên tốt nghiệp...

Tổ chức phối hợp các nguồn lực tham gia liên kết đào tạo

Liên kết về nhân lực; Liên kết về CSVC, máy móc, thiết bị; Liên kết về tài chính.

Tổ chức tư vấn đào tạo, tuyển sinh giới thiệu việc làm cho SV

3.4. MỐI LIÊN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CHỦ THỂ QUẢN LÝ

3.5. THĂM DÒ VÀ THỬ NGHIỆM MỘT SỐ GIẢI PHÁP

3.5.1. Thăm dò ý kiến về các giải pháp

Tác giả đã nhận đủ 233 phiếu trả lời.

Kết quả thăm dò về mức độ cần thiết và mức độ khả thi của giải pháp của 06 giải pháp được đánh giá rất cao trên 90%.

3.5.2. Thử nghiệm một số giải pháp

Thứ nhất: Tác giả chỉ lựa chọn biện pháp cụ thể trong giải pháp 6 để tiến hành tác động vào hoạt động quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực.

Kết quả thử nghiệm: xuất sắc là 18,2%; giỏi là 63,6%; khá 18,2%. Còn kết quả của nhóm đối chứng là xuất sắc là 0,0%; giỏi là 8,8%; khá là 41,2%; trung bình khá là 35,4%; trung bình là 14,7%. Qua đó cho thấy, kết quả của nhóm thử nghiệm cao hơn so với nhóm đối chứng đã khẳng định tính khả thi và hiệu quả của giải pháp được đề ra cũng như chứng minh được tính đúng đắn của giả thuyết khoa học.

Thứ hai: Tác giả đã thử nghiệm giải pháp 1: Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH cụ thể. Kết quả thử nghiệm đã cấu trúc lại chương trình khung đào tạo ngành Công nghệ Thực phẩm thành chương trình đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực phẩm đáp ứng nhu cầu thị trường. Đã lôi kéo được sự tham gia của doanh nghiệp trong việc xây dựng CTĐT.

Kết luận Chương 3

Căn cứ vào cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn quản lý đào tạo của trường ĐH Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đối với việc ĐT đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH nói chung và riêng đối với vùng ĐBSH. Tác giả cho rằng đào tạo nhân lực phải gắn với thị trường lao động, gắn với tạo việc làm vì thị trường là thước đo khách quan chất lượng và hiệu quả đào tạo nhân lực thông qua cung - cầu nhân lực theo từng ngành, nghề, trình độ, vùng miền.

Luận án đã đề xuất 6 giải pháp, tác giả đã tổ chức thăm dò ý kiến và thử nghiệm hai giải pháp, kết quả cho thấy các giải pháp đề xuất có tính cần thiết và tính khả thi cao. Tác giả cũng đã phân tích rõ trách nhiệm của các chủ thể có liên quan tới giải pháp giúp các nhà quản lý, những ai quan tâm có thể dễ dàng tham khảo.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

I. KẾT LUẬN

Trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đào tạo của các CSĐT phải chuyển từ hướng Cung sang hướng Cầu. Đảng và Nhà nước có chủ trương đào tạo gắn với nhu cầu xã hội. Để đáp ứng quá trình này, vùng ĐBSH cần phải có những đội ngũ nhân lực qua ĐT đáp ứng với sự đổi mới nhất định. Đòi hỏi trường ĐHKTKTCN có những thay đổi tiến bộ trong công tác quản lý đào tạo để có thể tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nói trên.

Luận án đã xác định cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu thực tế trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Từ đó xác định nội dung cốt lõi của quản lý đào tạo nhân lực của Trường bao gồm quản lý các điều kiện đảm bảo quy mô và chất lượng đào tạo và mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng.

Luận án đã đề ra các giải pháp. Các giải pháp này cần triển khai đồng bộ, tạo nên sự biến đổi toàn diện trong công tác đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển vùng ĐBSH.

Tác giả đã tiến hành thăm dò tính khả thi và tính cần thiết của các giải pháp và thử nghiệm 2 giải pháp:

- Giải pháp 6: “Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực” kết quả thử nghiệm đã khẳng định tính khả thi và hiệu quả của giải pháp được đề ra cũng như chứng minh được tính đúng đắn của giả thuyết khoa học. Trong quá trình thử nghiệm giải pháp được nhà trường, doanh nghiệp và sinh viên đồng tình và thực hiện một cách nghiêm túc, có hiệu quả.

- Giải pháp 1: “Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH” kết quả đã cấu trúc lại chương trình khung của ngành Công nghệ Thực phẩm do Bộ GD&ĐT ban hành thành chương trình đào tạo Kỹ sư Công nghệ Thực phẩm, thiết kế đáp ứng theo nhu cầu doanh nghiệp, đã lôi cuốn được sự tham gia của chuyên gia DN, cho thấy kết quả rất khả thi.

Thử nghiệm chỉ là bước đầu kiểm chứng kết quả vận dụng các giải pháp trong một điều kiện cụ thể. Triển khai đồng bộ các giải pháp, đề tài chắc chắn sẽ có những tiến triển có khả năng vận dụng và mang lại hiệu quả cao trong đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH vùng ĐBSH.

II. KIẾN NGHỊ

1. Đối với cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục - Bộ GD&ĐT
2. Đối với các doanh nghiệp
3. Đối với trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật công nghiệp.