

Nghệ An, ngày 30 tháng 10 năm 2018

BÁO CÁO

Kết quả khảo sát thực trạng xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên và khảo sát nhu cầu tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Vinh

Thực hiện phương án điều tra, khảo sát thực trạng xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên và khảo sát nhu cầu tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Vinh đã được Ban giám hiệu Nhà trường phê duyệt ngày 10 tháng 9 năm 2018;

Phòng Tổ chức Cán bộ đã triển khai điều tra, khảo sát và báo cáo tình hình cụ thể như sau:

I. PHẦN CHUNG CỦA CÁC NỘI DUNG KHẢO SÁT

1. Mục đích điều tra, khảo sát

Khảo sát nhu cầu tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên trường Đại học Vinh giai đoạn 2019 - 2023 nhằm xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên đáp ứng các mục tiêu Nhà trường đề ra.

Thu thập thông tin cơ bản về thực trạng xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên trong thời gian vừa qua, trên cơ sở đó đề ra các chính sách tuyển dụng, sử dụng đội ngũ nhằm phát triển nguồn nhân lực.

2. Đối tượng, đơn vị và phạm vi điều tra, khảo sát

2.1. Đối tượng, đơn vị điều tra, khảo sát:

Viên chức quản lý cấp trường: Hội đồng trường, Ban Giám hiệu, Công đoàn trường.

Viên chức quản lý cấp phòng, ban, khoa/viện và tương đương: Trưởng, phó khoa/viện, phòng; Trưởng, phó Bộ môn, tổ trưởng Giảng viên, chuyên viên các phòng chức năng liên quan đến công tác quản lý nhân sự.

Các đơn vị khảo sát:

- Khoa Giáo dục
- Khoa Giáo dục thể chất
- Khoa Giáo dục Quốc phòng
- Khoa Sư phạm Ngoại ngữ

- Viện Sư phạm Tự nhiên
- Viện Sư phạm xã hội
- Viện Khoa học xã hội và Nhân văn (2 Bộ môn tham gia giảng dạy khối ngành sư phạm)

2.2. Phạm vi điều tra, khảo sát:

Viên chức quản lý, viên chức giảng dạy, viên chức hành chính của Trường Đại học Vinh

3. Nội dung khảo sát:

- Khảo sát thực trạng xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên trong thời gian vừa qua.

- Khảo sát nhu cầu tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên trường Đại học Vinh giai đoạn 2019 - 2023.

4. Phiếu khảo sát và các bảng danh mục sử dụng trong điều tra, khảo sát

- Phiếu khảo sát nhu cầu sử dụng đội ngũ nhà giáo giai đoạn 2018 - 2023.

- Phiếu khảo sát vị trí việc làm và nhu cầu bổ sung người làm việc giai đoạn 2019 - 2013

- Phiếu khảo sát xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Vinh.

5. Thời gian điều tra, thời kỳ thu thập số liệu

5.1. Thời gian điều tra, khảo sát:

Tháng 10/2018: Khảo sát nhu cầu sử dụng đội ngũ nhà giáo giai đoạn 2018 - 2023; Khảo sát vị trí việc làm và nhu cầu bổ sung người làm việc của các đơn vị giai đoạn 2019

Tháng 10/2018: khảo sát thực trạng xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Vinh.

6. Loại điều tra, khảo sát

Xây dựng mẫu điều tra, khảo sát và gửi trực tiếp cho các đối tượng, đơn vị được khảo sát.

Phương pháp thu thập thông tin

Áp dụng kết hợp hai phương pháp thu thập:

- Thu thập gián tiếp: Hướng dẫn cách ghi phiếu điều tra để các đơn vị, cá nhân điều tra tự ghi thông tin vào phiếu và gửi lại cho Nhóm điều tra trực tiếp hoặc qua email, mạng máy tính.

- Thu thập trực tiếp: điều tra viên trực tiếp, hoặc qua điện thoại phỏng vấn đơn vị điều tra để điền thông tin vào phiếu điều tra.

7. Phương pháp xử lý thông tin, tổng hợp thông tin và báo cáo tổng hợp

7.1. Phương pháp xử lý, tổng hợp thông tin:

Thông tin thu thập được từ các đơn vị, cá nhân điều tra được nhóm điều tra kiểm tra, xử lý, nhập tin, tổng hợp số liệu theo từng mục, từng phần, từng câu hỏi...

7.2. Tổng hợp kết quả điều tra:

Báo cáo tổng hợp ở mỗi phần điều tra, khảo sát.

8. Khó khăn, thuận lợi trong quá trình thực hiện khảo sát

8.1. Khó khăn

Mẫu phiếu điều tra rất chi tiết, cụ thể ở tất cả nội dung; do vậy một số cán bộ, viên chức ngại nghiên cứu để trả lời đầy đủ.

Đối tượng điều tra, khảo sát là những cán bộ quản lý, cán bộ hành chính, cán bộ giảng dạy với lịch làm việc không giống nhau nên việc phát phiếu khảo sát và thu lại kết quả phiếu khảo sát cũng mất nhiều thời gian.

Một số cán bộ, viên chức quá bận công việc hoặc chưa quan tâm đến gửi thông tin phản hồi.

8.2. Thuận lợi

Hoạt động khảo sát thực trạng xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Vinh thực hiện theo đúng kế hoạch và quy trình đã được phê duyệt.

Đa số cán bộ, viên chức tích cực hợp tác với cán bộ khảo sát và phòng Tổ chức Cán bộ trả lời và phản hồi thông tin một cách nhanh chóng; đối tượng khảo sát là cán bộ quản lý cấp trường, cấp khoa, viện, phòng, chuyên viên các phòng chức năng, giảng viên đang tham gia giảng dạy tại trường nên thông tin thu được đáng tin cậy và tương đối đầy đủ.

II. KẾT QUẢ KHẢO SÁT

1. Kết quả khảo sát nhu cầu tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên Trường Đại học Vinh giai đoạn 2019 - 2023.

1.1. Cách thức tiến hành

Nhóm khảo sát phát phiếu khảo sát cho 7 khoa/viện có giảng viên sư phạm theo 2 mẫu phiếu khảo sát:

- Phiếu khảo sát nhu cầu sử dụng đội ngũ nhà giáo giai đoạn 2019 - 2023
- Phiếu khảo sát vị trí việc làm và nhu cầu bổ sung người làm việc từ 2019 - 2023
- Trường các khoa/viện tổ chức cho các Bộ môn tiến hành khảo sát; tập hợp kết quả gửi về cho phòng Tổ chức Cán bộ.

1.2. Kết quả khảo sát

Đơn vị	Số giảng viên hiện có	Số giảng viên nghỉ hưu	Kế hoạch tuyển dụng, sử dụng giảng viên từ 2019 - 2023									
			Giáo sư	Phó giáo sư	GVCC	GVC	GV	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Cử nhân	Ghi chú	
Khoa Giáo dục	36	5	0	18	18	26	39	11	38	0		
Khoa Giáo dục Thể chất	20	1	0	0	0	6	0	3	12	9		
Khoa Giáo dục Quốc phòng	17	0	0	0	0	0	0	2	0	0		
Khoa Sư phạm Ngoại ngữ	48	6	0	8	8	19	19	16	29	0		
Viện Sư phạm Tự nhiên	83	24	2	26	26	32	2	12	8	0		
Viện Sư phạm xã hội	52	21	2	17	17	15	3	7	2	0		
Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn	22	13	0	3	3	2	0	3	0	0		
TỔNG	278	70	4	72	72	100	63	54	89	0		

2. Kết quả khảo sát thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên ở Trường Đại học Vinh

2.1. Cách thức tiến hành

Nhóm điều tra, khảo sát phát phiếu khảo sát cho các đối tượng tham gia điều tra, khảo sát, cụ thể:

Hội đồng trường, Ban Giám hiệu, Công đoàn trường.

Viên chức quản lý cấp phòng, ban, khoa/viện và tương đương: Trường, phó khoa/viện, phòng; Trường, phó Bộ môn, tổ trưởng

Giảng viên; chuyên viên các phòng chức năng liên quan đến công tác quản lý nhân sự

Tổng số phiếu khảo sát gửi đi là 120 phiếu

Tổng số phiếu không phản hồi là : 20 phiếu

Tổng số phiếu phản hồi là: 100 phiếu

Tổng số cán bộ đã khảo sát: 100

2.1 Kết quả khảo sát

2.1.1. Nhận thức về các khái niệm tuyển dụng nhân sự, sử dụng nhân sự; ý nghĩa, và trò của tuyển dụng nhân sự và giảng viên đối với Nhà trường, các cơ sở giáo dục

Về khái niệm tuyển dụng nhân sự.

TT	Nội dung	Kết quả khảo sát (%)				
		Hoàn toàn Không phù hợp	Ít phù hợp	Tương đối phù hợp	Khá phù hợp	Hoàn toàn phù hợp
1.1	Tuyển dụng nhân sự là quá trình tìm kiếm, thu hút và tuyển chọn từ nhiều nguồn khác nhau những nhân viên đủ khả năng đảm nhiệm những vị trí mà tổ chức cần tuyển				48%	52%
1.2	Tuyển dụng là quy trình sàng lọc và tuyển chọn những người có đủ năng lực đáp ứng một công việc trong một tổ chức, công ty, hoặc một chương trình tự nguyện hay nhóm cộng đồng.				63%	37%
1.3	Tuyển dụng là quá trình thu hút những người xin việc có trình độ từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức.				69%	31%
1.4	Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và sử dụng người lao động				29%	71%
1.5	Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn đúng người, nhằm thỏa mãn được những yêu cầu của vị trí đang được mở ra với mục tiêu dài hạn của tổ chức, cơ quan, xí nghiệp.				53%	47%

Ở nội này, những khái niệm đề tài đưa ra về tuyển dụng đều được đánh giá từ mức “khá phù hợp” và “hoàn toàn phù hợp”. Đặc biệt khái niệm “Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm, thu hút, lựa chọn và sử dụng người lao động” được 71% ý kiến đánh giá ở mức độ “Hoàn toàn phù hợp”.

Về tầm quan trọng của công tác tuyển dụng nhân sự.

TT	Nội dung	Kết quả khảo sát (%)				
		Hoàn toàn Không phù hợp	Ít phù hợp	Tương đối phù hợp	Khá phù hợp	Hoàn toàn phù hợp
2.1	Tuyển dụng nhân sự là một trong những hoạt động làm ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức, đơn vị.				59%	41%
2.2	Hiệu quả của công tác tuyển dụng nhân sự giúp cơ quan, tổ chức tiết kiệm được chi phí đào tạo nhân lực nếu như được tuyển chọn được những ứng viên chất lượng cao				63%	37%
2.3	Qua hoạt động tuyển dụng giúp trẻ hóa về lực lượng lao động cho tổ chức, đơn vị, đem tới những luồng gió mới, những ý tưởng mới cho tổ chức.				46%	54%
2.4	Giúp nâng cao được hiệu quả của công việc và danh tiếng của tổ chức.				51%	49%
2.5	Tuyển dụng nhân sự tốt sẽ giúp cho các nhà tổ chức có được những con người có kỹ năng phù hợp với sự phát triển của tổ chức trong tương lai.				19%	81%
2.6	Tuyển dụng tốt sẽ giúp cho tổ chức giảm được các chi phí do phải tuyển dụng lại, đào tạo lại, cũng như tránh được các thiệt hại rủi ro trong quá trình thực hiện các công việc				25%	75%

Ở nội dung này 100% phiếu khảo sát trả lời “khá phù hợp” đến “hoàn toàn phù hợp”. Như vậy, tất cả các đối tượng tham gia khảo sát đều đánh giá cao vai trò của công tác tuyển dụng đối với mỗi cơ quan, đơn vị.

Về khái niệm sử dụng nhân sự.

TT	Nội dung	Kết quả khảo sát (%)				
		Hoàn toàn Không phù hợp	Ít phù hợp	Tương đối phù hợp	Khá phù hợp	Hoàn toàn phù hợp
3.1	Sử dụng nhân sự là quá trình khai thác và phát huy năng lực làm việc của người lao động một cách tối đa nhằm đạt hiệu quả cao trong công việc			22%	19%	37%
3.2	Sử dụng nhân sự là việc phân công, sắp xếp, sử dụng đúng người vào đúng việc là phát huy được tối đa khả năng, mặt mạnh, sở trường của mỗi người			19%	32%	49%
3.3	Sử dụng nguồn nhân sự là việc phát huy tốt nhất khả năng của nhân viên, giúp họ thành công trong công việc mang lại hiệu quả tốt cho cơ quan, tổ chức.			52%	28%	20%
3.4	Sử dụng nhân sự là thuật “dùng người”, là việc bố trí, sắp xếp đúng người đúng việc nhằm hoàn thành mục tiêu của tổ chức			30%	36%	34%
3.5	Sử dụng nhân sự là đặt đúng người vào đúng chỗ và đúng lúc.			5%	25%	70%

Khái niệm “Sử dụng nhân sự là đặt đúng người vào đúng chỗ và đúng có tỷ lệ đánh giá “hoàn toàn phù hợp” lớn nhất 70% và 25% trả lời “khá phù hợp”. Các khái niệm khác được đánh giá từ mức độ “tương đối phù hợp” đến “hoàn toàn phù hợp”.

Về trí, vai trò của đội ngũ giảng viên đối với sự phát triển của nhà trường, cơ sở giáo dục

TT	Nội dung	Kết quả khảo sát (%)				
		Hoàn toàn Không phù hợp	Ít phù hợp	Tương đối phù hợp	Khá phù hợp	Hoàn toàn phù hợp
4.1	Đội ngũ nhà giáo là yếu tố chủ chốt quyết định việc dạy và học có chất lượng trong nhà trường			6%	43%	51%
4.2	Chất lượng của đội ngũ nhà giáo quyết định đến chất lượng giáo dục - đào tạo của nhà trường			13%	59%	28%
4.3	Đội ngũ nhà giáo là lực lượng cốt cán của sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục, biến mục tiêu và chiến lược phát triển của Nhà trường thành hiện thực				22%	78%
4.4	Tiêu chí quan trọng nhất của một nền giáo dục tiên tiến đó là cần phải có đội ngũ nhà xuất sắc nhất			21%	23%	56%
4.5	Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục			36%	43%	21%

Ở nội dung này 100% phiếu khảo sát trả lời “phù hợp”, “phù hợp hoàn toàn”, “rất phù hợp” với việc đánh giá vai trò, vị trí của đội ngũ nhà giáo đối với sự phát triển của Nhà trường, cơ sở giáo dục. Đặc biệt mức độ đánh giá nội dung “Đội ngũ nhà giáo là lực lượng cốt cán của sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục, biến mục tiêu và chiến lược phát triển của Nhà trường thành hiện thực” có tỷ lệ đánh giá “hoàn toàn phù hợp” cao nhất là 78%.

2.2.2. Kết quả khảo sát về kế hoạch tuyển dụng giảng viên

Đánh giá mức độ thực hiện nội dung của công tác dự báo nhu cầu giảng viên:

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất yếu	Yếu	Bình thường	Khá	tốt
5.1	Tổ chức khảo sát nhu cầu giảng viên của các khoa/viện			51%	31%	18%
5.2	Phân tích các yếu tố liên quan ảnh hưởng đến nhu cầu giảng viên.		60%	40%		
5.3	Dự báo nhu cầu là căn cứ quan trọng, là cơ sở đầu tiên của việc lập kế hoạch giảng viên			67%	33%	
5.4	Xây dựng được dự báo nhu cầu giảng viên một cách chính xác, khoa học		72%	28%		

Như vậy, ở nội dung này phần lớn được đánh giá ở mức độ yếu đến bình thường: yếu nhất là nội dung “Xây dựng được dự báo nhu cầu giảng viên một cách chính xác, khoa học” có tới 72% đánh giá mức độ “yếu” và 28% đánh giá mức độ “bình thường”.

Đánh giá mức độ thực hiện các nội dung của công tác lập kế hoạch tuyển dụng giảng viên:

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất yếu	Yếu	Bình thường	Khá	tốt
6.1	Việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên hàng năm			51%	34%	15%
6.2	Kế hoạch tuyển dụng giảng viên phù hợp với nhu cầu giảng viên của các khoa/viện			69%	31%	
6.3	Kế tuyển dụng giảng viên phù hợp với cơ cấu cơ cấu trình độ, cơ cấu về giới, cơ cấu về độ tuổi...		17%	63%	20%	
6.4	Kế hoạch tuyển dụng giảng viên chú ý đến đặc thù của từng khoa/ viện; từng chuyên ngành, bộ môn		27%	55%	18%	
6.5	Kế hoạch tuyển dụng giảng viên phù hợp với chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm của giảng viên		9%	66%	25%	
6.6	Kế hoạch tuyển dụng giảng viên phù hợp với chiến lược phát triển Nhà trường và chính sách phát triển nguồn nhân lực trong Nhà trường		9%	72%	19%	

Việc thực hiện các nội dung của công tác lập kế hoạch tuyển dụng giảng viên chủ yếu được đánh giá ở mức độ bình thường; Có 2 nội dung “Kế hoạch tuyển dụng giảng viên phù hợp với nhu cầu giảng viên của các khoa/viện” và “Kế hoạch tuyển dụng giảng viên phù hợp với chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm của giảng viên” được ở mức khá 34% và 25%; mức độ đánh giá thực hiện tốt chỉ 18% ở nội dung “xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên hàng năm”.

2.2.3. Kết quả khảo sát thực trạng sử dụng giảng viên và các chính sách phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường

Đánh giá mức độ thực hiện các nội dung của công tác đào tạo giảng viên:

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất yếu	Yếu	Bình thường	Khá	tốt
7.1	Xây dựng kế hoạch đào tạo giảng viên từng năm, từng giai đoạn		19%	66%	15%	
7.2	Kế hoạch đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ phù hợp với kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ của các khoa/viện		21%	52%	27%	
7.3	Chất lượng đào tạo tiến sĩ trong thời gian vừa qua			63%	37%	
7.4	Chất lượng đào tạo thạc sĩ trong thời gian vừa qua			56%	44%	
7.5	Đào tạo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ phù hợp với chức danh, vị trí việc làm		17%	61%	22%	

Ở các nội dung này chủ yếu được đánh giá mức độ bình thường; Mức đánh giá tốt: không có.

Đánh giá mức độ thực hiện các nội dung của công tác bồi dưỡng giảng viên:

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất yếu	Yếu	Bình thường	Khá	tốt
8.1	Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng giảng viên hàng năm		23%	67%	10%	
8.2	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giảng viên từng năm, từng giai đoạn		32%	45%	21%	
8.3	Hiệu quả công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ		19%	56%	26%	
8.4	Hiệu quả công tác bồi dưỡng thường xuyên		14%	60%	26%	
8.5	Hiệu quả công tác bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp		39%	46%	15%	
8.6	Hiệu quả công tác bồi dưỡng phát triển đội ngũ: thăng hạng, phong học hàm GS, PGS...		42%	51%	7%	

Ở các nội dung này chủ yếu đánh giá mức độ thực hiện yếu và bình thường; riêng nội dung “Công tác bồi dưỡng phát triển đội ngũ: thăng hạng, phong học hàm GS, PGS” có mức độ đánh giá yếu tỷ lệ khá cao (44%).

Đánh giá mức độ thực hiện các nội dung của công tác phát triển nguồn nhân lực

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất yếu	Yếu	Bình thường	Khá	tốt
9.1	Việc thu hút sinh viên giỏi lựa chọn ngành, nghề đào tạo của Nhà trường		45%	33%	22%	
9.2	Chính sách xây dựng, phát triển các chuyên gia giỏi đầu ngành		52%	48%		
9.3	Chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài của Nhà trường		31%	51%	18%	
9.4	Chính sách cho các giảng viên được phong học hàm Giáo sư, Phó giáo sư		19%	24%	37%	20%
9.5	Chính sách đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế trong đào tạo giảng viên		23%	55%	22%	

Việc thực hiện các nội dung của công tác phát triển nguồn nhân lực tỷ lệ đánh giá từ mức yếu đến mức bình thường thường cao; riêng chính sách xây dựng, phát triển các chuyên gia giỏi đầu ngành tỷ lệ đánh giá yếu là 52%. Mức đánh giá tốt chỉ chiếm tỷ lệ 20% ở nội dung “thực hiện chính sách cho các giảng viên được phong học hàm Giáo sư, Phó giáo sư”.

Đánh giá mức độ thực hiện các nội dung của công tác đánh giá, phân loại giảng viên

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất yếu	Yếu	Bình thường	Khá	tốt
10.1	Xây dựng được quy trình đánh giá, phân loại giảng viên phù hợp	22%	35%	43%		
10.2	Xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể trong đánh giá, phân loại giảng viên	29%	45%	26%		
10.3	Việc huấn luyện công tác đánh giá, phân loại giảng viên cho các nhà quản lý: Trưởng Bộ môn, Trưởng khoa/viện và các phòng ban chức năng.	25%	75%			
10.4	Việc sử dụng kết quả đánh giá, phân loại giảng viên đạt mục tiêu trong công tác quản lý.	31%	36%	33%		
10.5	Xây dựng chế độ chính sách sau đánh giá, phân loại giảng viên		25%	53%	22%	

Việc thực hiện các nội dung của công tác đánh giá, phân loại giảng viên được đánh giá từ mức rất yếu đến mức bình thường; đặc biệt ở nội dung “huấn luyện công tác đánh giá, phân loại giảng viên cho các nhà quản lý: Trưởng Bộ môn, Trưởng khoa/viện và các phòng ban chức năng” mức độ đánh giá rất yếu (25%) và yếu (75%) không có mức bình thường trở lên; đánh giá mức khá chỉ 22% ở nội dung ‘xây dựng chế độ chính sách sau đánh giá, phân loại giảng viên’. Có thể nói việc thực các nội dung của công tác đánh giá, phân loại giảng

viên được đánh giá là kém nhất, yếu nhất trong các nội dung về công tác sử dụng giảng viên.

Đánh giá mức độ thực hiện các nội dung của công tác xây dựng môi trường giáo dục nhằm phát triển nguồn nhân lực

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá (%)				
		Rất yếu	Yếu	Bình thường	Khá	tốt
11.1	Xây dựng môi trường giáo dục dân chủ, kỷ cương			26%	52%	22%
11.2	Xây dựng môi trường văn hóa dựa trên các quy tắc ứng xử hài hòa, tôn trọng lẫn nhau		17%	32%	39%	12%
11.3	Xây dựng môi trường cơ sở vật chất hiện đại, tiện nghi			13%	46%	41%
11.4	Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, thân thiện, đoàn kết, nhân văn			36%	51%	13%
11.5	Xây dựng môi trường làm việc công bằng, khách quan và tạo động lực.		12%	53%	35%	

Ở nội dung “xây dựng môi trường giáo dục nhằm phát triển nguồn nhân lực” nhìn chung được đánh giá mức độ từ “bình thường” trở lên. Riêng nội dung “Xây dựng môi trường văn hóa dựa trên các quy tắc ứng xử hài hòa, tôn trọng lẫn nhau” có 17% đánh giá mức độ yếu và nội dung “Xây dựng môi trường làm việc công bằng, khách quan và tạo động lực” có 12% đánh giá mức độ yếu và 0% đánh giá mức độ tốt. Ở nội dung này, công tác “Xây dựng môi trường cơ sở vật chất hiện đại, tiện nghi” được đánh giá tốt nhất, với 46% đánh giá mức độ khá và 41% đánh giá mức độ tốt.

3. Kết luận

Qua khảo sát đã thu thập được thông tin từ các viên chức quản lý cấp trường, cấp khoa/viện, phòng; các chuyên viên, giảng viên về nhận thức đối với công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên; vai trò của đội ngũ giảng viên đối với Nhà trường, cơ sở giáo dục; những thông tin cụ thể chi tiết về thực trạng công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thời gian qua của Trường Đại học Vinh góp phần giúp Nhà trường định hướng được việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giảng viên trong thời gian tới.

Các đơn vị cần nghiên cứu kỹ kết quả khảo sát để đề xuất xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên minh bạch, cạnh tranh và hiệu quả; xây dựng được các chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường một cách bền vững, góp phần thực hiện công cuộc đổi mới giáo dục- đào tạo.

NGƯỜI LÀM BÁO CÁO



Trần Thị Lương

PHÓ TRƯỞNG PHÒNG TCCB



Nguyễn Thị Xuân Lộc