

Đặc trưng lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo

Nguyễn Thị Xuân Lộc

Email: locntx@vinhuni.edu.vn
 Trường Đại học Vinh
 182 Lê Duẩn, thành phố Vinh,
 tỉnh Nghệ An, Việt Nam

TÓM TẮT: Trên cơ sở nghiên cứu vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ cũng như yêu cầu, tính chất công việc và môi trường thực tiễn công tác, bài viết xác định năm đặc trưng cơ bản lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập bao gồm: Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ thể hiện sự kết hợp giữa tham mưu đề xuất và thực hiện; Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ vừa có tính khoa học, vừa có tính nghệ thuật; Lao động của chuyên viên tổ chức cán bộ xử lý nhiều công việc phức tạp liên quan trực tiếp đến con người và lợi ích của con người; Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập có tính tổ chức chặt chẽ, tính kế hoạch hóa cao; Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ gắn liền với nhiệm vụ xây dựng, phát triển con người theo mục tiêu giáo dục phù hợp với chiến lược phát triển cán bộ của ngành và các cơ sở giáo dục.

TỪ KHÓA: Chuyên viên tổ chức cán bộ, trường đại học công lập, lao động nghề nghiệp.

→ Nhận bài 13/7/2022 → Nhận bài đã chỉnh sửa 31/7/2022 → Duyệt đăng 15/9/2022.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12210903>

1. Đặt vấn đề

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Cán bộ là gốc của công việc”. Do đó, Người yêu cầu “Phải biết rõ cán bộ” và “Hiểu biết cán bộ” để có kế hoạch bồi dưỡng, huấn luyện, sử dụng phù hợp [1]. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 Khóa VIII tiếp tục khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định thành bại của cách mạng”. Chính vì vậy, để thực hiện công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học theo Nghị quyết số 29/NQ-TW, Đảng xác định cần phải có các giải pháp đồng bộ. Trong đó, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được xem là giải pháp then chốt. Một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng của nguồn nhân lực giáo dục đại học chính là công tác cán bộ và những người làm công tác tổ chức cán bộ. Do vậy, nghiên cứu về đặc trưng lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp phát triển năng lực cho đội ngũ này đáp ứng được yêu cầu chức trách, nhiệm vụ trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là nhiệm vụ quan trọng của các trường đại học công lập.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm

Chuyên viên: Theo Từ điển Tiếng Việt, chuyên viên là: “Người thành thạo về một lĩnh vực công tác nào đó”;

“Cán bộ có trình độ nghiệp vụ chuyên môn cao, chuyên làm công tác nghiên cứu giúp cho lãnh đạo ở một cơ quan quản lý” [2].

Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09 tháng 10 năm 2014 của Bộ Nội vụ quy định: Chuyên viên là “Công chức hành chính có yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ cơ bản về một hoặc một số lĩnh vực trong các cơ quan, tổ chức hành chính từ cấp huyện trở lên, có trách nhiệm tham mưu, tổng hợp và triển khai thực hiện chế độ, chính sách theo ngành, lĩnh vực hoặc địa phương” [3].

Theo Luật Viên chức: Chuyên viên là một chức danh nghề nghiệp thể hiện trình độ và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức trong từng lĩnh vực nghề nghiệp [4].

Chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập: Từ những khái niệm trên, theo chúng tôi: Chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập là viên chức hành chính (không giữ chức vụ quản lý) làm việc tại các phòng/ban/bộ phận công tác tổ chức, cán bộ trường đại học công lập, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu yêu, tiêu chuẩn và được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên với chức năng, nhiệm vụ tham mưu và giúp hiệu trưởng trong quản lý, tổ chức thực hiện các công việc thuộc lĩnh vực tổ chức, cán bộ của nhà trường.

2.2. Vị trí, vai trò, nhiệm vụ của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập

2.2.1. Vị trí, vai trò của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập

Trong các trường đại học công lập, chuyên viên tổ chức cán bộ giữ vị trí trung gian, kết nối cán bộ, viên chức trong nhà trường với lãnh đạo nhà trường (Đảng ủy, Hội đồng trường, Ban giám hiệu). Họ là người trực tiếp quản lý đội ngũ cán bộ, viên chức dựa trên tư tưởng của lãnh đạo nhà trường. Thông qua hoạt động nghề nghiệp, chuyên viên tổ chức cán bộ tham mưu, đề xuất với lãnh đạo, quản lý các cấp của trường đại học để đảm bảo thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước về công tác tổ chức cán bộ theo luật định; chuyển hóa những văn bản quy phạm pháp luật về công tác tổ chức cán bộ thành các quy định, quy chế phù hợp với điều kiện thực tế của từng trường. Đồng thời, họ là những người trực tiếp thực hiện các chế độ, chính sách và hướng dẫn, giám sát, đôn đốc, kiểm tra mọi hoạt động công tác tổ chức cán bộ của các đơn vị thuộc và trực thuộc để triển khai mọi chủ trương, chính sách - tư tưởng của lãnh đạo nhà trường đến từng cá nhân, đơn vị trong toàn trường.

Chuyên viên tổ chức cán bộ phải nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, nhu cầu năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân, đơn vị và chuyển tải những thông tin đó lên lãnh đạo nhà trường. Giúp lãnh đạo nhà trường nắm bắt được thông tin để có những điều chỉnh, bổ sung hoặc thay đổi chủ trương, chính sách công tác cán bộ phù hợp.

Với chức trách, nhiệm vụ được giao, chuyên viên tổ chức cán bộ góp phần rất lớn vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có chất lượng tốt nhằm đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

2.2.2. Nhiệm vụ của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập

Căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ của chuyên viên được quy định tại Điều 7, Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09 tháng 10 năm 2014 của Bộ Nội vụ gắn với lĩnh vực được phân công, chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập thực hiện các nhiệm vụ sau đây:

- Tham gia xây dựng cơ cấu tổ chức, bộ máy của trường đại học trong chức năng và quyền hạn được phân công.

- Tổ chức quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, viên chức của trường đại học công lập.

- Tham mưu xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, viên chức đáp ứng chiến lược phát triển của nhà trường qua từng giai đoạn.

- Tổ chức đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, viên chức hằng năm; tổ chức thực hiện công tác khen thưởng và kỉ luật cán bộ, viên chức.

- Tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, viên chức.

- Tham gia góp ý cho dự thảo các văn bản của bộ, ngành, Nhà nước liên quan đến công tác tổ chức, cán bộ.

- Thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính, công tác bảo vệ chính trị nội bộ, quy chế dân chủ cơ quan.

- Tham gia kiểm tra, thu thập thông tin, thống kê, quản lý hồ sơ, lưu trữ tư liệu, số liệu nhằm phục vụ cho công tác quản lý cán bộ, viên chức của trường được chặt chẽ, chính xác, đúng nguyên tắc.

- Tham gia các hội đồng của nhà trường thuộc lĩnh vực tổ chức, cán bộ với vai trò tham mưu, tư vấn.

2.3. Đặc trưng lao động của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập

Căn cứ vào vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ cũng như yêu cầu, tính chất công việc và môi trường thực tiễn công tác, lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập có những đặc trưng cơ bản như sau:

2.3.1. Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ thể hiện sự kết hợp giữa tham mưu đề xuất và thực hiện

Chuyên viên tổ chức cán bộ là người thực thi mọi chế độ, chính sách, chủ trương của Đảng, Nhà nước, của bộ, ngành về công tác tổ chức, cán bộ trong nhà trường. Trong quá trình triển khai nhiệm vụ, chuyên viên nắm bắt được thực trạng, ưu điểm, hạn chế, khó khăn, thuận lợi của từng chủ trương, chính sách khi áp dụng vào thực tiễn. Từ đó đưa ra những giải pháp phù hợp nhằm cải tiến nội dung cũng như chất lượng công việc ngày một tốt hơn. Bên cạnh đó, chuyên viên tổ chức cán bộ là người trực tiếp đọc, góp ý cho các dự thảo văn bản quản lý của nhà trường, của bộ, ngành và Chính phủ... trong lĩnh vực tổ chức cán bộ trước khi ban hành và đưa vào thực hiện. Do vậy, không chỉ đơn thuần là người triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách về công tác tổ chức cán bộ trong nhà trường mà đồng thời là người tham mưu, tư vấn cho các cấp quản lý về lĩnh vực được giao.

Trong công tác tổ chức: Chuyên viên tổ chức cán bộ tham mưu cho lãnh đạo nhà trường thiết kế, xây dựng bộ máy tinh gọn, chất lượng, hiệu quả và họ cũng là người trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ cụ thể như: Tái cơ cấu, sáp nhập, thành lập, giải thể... các tổ chức, đơn vị trong nhà trường gắn liền với quy hoạch phát triển nguồn nhân lực; tham mưu xây dựng chức năng nhiệm vụ của các đơn vị trong toàn trường trên cơ sở giao

quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị, đồng thời tổ chức hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị; phát huy vai trò của Hội đồng trường và các tổ chức chính trị, xã hội trong nhà trường.

Trong công tác cán bộ: Chuyên viên tổ chức cán bộ tham mưu đề xuất xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho nhà trường của từng giai đoạn: Ngắn hạn, trung hạn, dài hạn. Đồng thời, xây dựng kế hoạch tuyển dụng viên chức hàng năm, tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch; tham mưu xây dựng quy hoạch cán bộ trên cơ sở xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn của từng vị trí việc làm cụ thể; xây dựng kế hoạch điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng... nhằm thực hiện quy hoạch có hiệu quả; tham mưu xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế; tổ chức triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng viên chức hàng năm. Tham mưu xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức hàng năm; triển khai hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, tổng hợp kết quả đánh giá viên chức, xây dựng chế độ chính sách sau đánh giá, phân loại; tham mưu đề xuất chế độ chính sách của nhà trường cho viên chức; thực hiện các chế độ chính sách cho viên chức và người lao động trong toàn trường.

Có thể nói, đặc trưng rõ ràng nhất lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ là sự hòa quyện khó tách bạch giữa vai trò quản lý (tham mưu) và vai trò thực hiện (triển khai).

2.3.2. Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ vừa có tính khoa học, vừa có tính nghệ thuật

Tính khoa học: Công tác tổ chức cán bộ chính là công tác quản trị nhân lực của một cơ quan, tổ chức đã được nghiên cứu từ rất lâu, được đúc kết thành các quan điểm, triết lý, học thuyết, được đưa ra áp dụng, trải nghiệm thực tế hoạt động và “nó phải tuân theo quy luật khách quan, không phải do ý muốn chủ quan của một người hoặc một số người” [5]. Bên cạnh đó, quản trị nhân lực còn ứng dụng thành tựu của nhiều môn khoa học khác như: Tâm lý học, Xã hội học, Sinh lý lao động, Nhân trắc học... để áp dụng trong phân công công việc, hợp tác lao động, giải quyết xung đột, tuyển dụng nhân lực; Toán học, Kinh tế học áp dụng để cân đối cung cầu nhân lực, thiết lập và thực thi hệ thống thù lao, phúc lợi lao động...

Tính nghệ thuật: Đối tượng của quản trị nhân lực không phải là các yếu tố bất di bất dịch như máy móc thiết bị hay nguyên vật liệu mà đó là con người với các yếu tố khác biệt về tâm lý, các tổ chất và đặc điểm riêng.

Người làm công tác cán bộ cần hiểu mỗi người, hiểu nhóm người và hiểu cả tổ chức; cần phải nắm bắt được tâm lý cá nhân, tâm lý nhóm và tâm lý tập thể; cần có khả năng đoán biết hành vi cá nhân, đoán biết những va chạm về sự khác biệt để có cách ứng xử khác nhau với các cá thể khác nhau, nhóm khác nhau nhằm đạt được hiệu quả quản lý cao nhất.

Bên cạnh “nghệ thuật đối nhân xử thế”, công tác cán bộ còn là nghệ thuật dùng người: Người làm công tác tổ chức cán bộ phải có khả năng sử dụng đúng người, đúng chỗ, đúng việc, đúng chuyên môn, sở trường để phát huy mặt mạnh, hạn chế mặt yếu của họ, đồng thời thúc đẩy công việc chung phát triển. “Người đời ai cũng có chỗ hay chỗ dở. Ta phải dùng chỗ hay của người và giúp người chữa chỗ dở. Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng cong đều tùy chỗ mà dùng được” hay “tùy tài mà dùng người”: “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cắt làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy” [6]. Ngược lại, nếu sử dụng cán bộ không đúng với khả năng chuyên môn, không đúng chỗ, đúng việc thì sẽ ảnh hưởng đến kết quả công việc; cán bộ khó có điều kiện để phát huy hết năng lực, sở trường của mình, thậm chí làm thui chột năng lực của họ, làm phương hại đến tổ chức.

Như vậy, lao động của chuyên viên tổ chức cán bộ là khả năng vận dụng một cách khéo léo và hiệu quả các quy luật, sử dụng các phương pháp thích hợp vào tình huống cụ thể, vào đặc điểm tâm sinh lý, văn hóa... của từng con người, nhóm người cụ thể nhằm đạt được hiệu quả quản lý cao nhất. Bởi vậy, lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ vừa có tính khoa học nghiên cứu, áp dụng, vừa có tính nghệ thuật đối nhân xử thế, nghệ thuật dùng người sao cho đạt được cả lợi ích của tổ chức và lợi ích của người lao động một cách tốt nhất.

2.3.3. Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ xử lý nhiều công việc phức tạp liên quan trực tiếp đến con người và lợi ích của con người

Con người là tài sản quan trọng nhất của tổ chức nhưng cũng là đối tượng phức tạp nhất của hoạt động quản trị. Con người có tính cách, có suy nghĩ, có tâm lý, có ước mơ, có hành động thật đa dạng, muôn màu muôn vẻ, không ai giống nhau hoàn toàn, “bản chất con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội” [7]. Đặc trưng của quản trị nhân lực nói chung, của công tác tổ chức cán bộ nói riêng là quản lý con người, luôn luôn phải đối diện với con người, tức là quản trị đối tượng phức tạp đó “nghề của tổ chức - cán bộ mang rất rõ tính đặc thù, không giống như tất cả những công tác thông thường khác do đối tượng của hoạt động này là con người và sản phẩm của quá trình lao động là những đề án, những đề xuất, quyết định, hướng dẫn cũng liên quan trực tiếp đến con người” [8].

Nội dung của công tác tổ chức cán bộ cũng làm nên đặc trưng nghề nghiệp của viên chức tổ chức cán bộ. Có thể thấy, xuyên suốt quá trình của công tác tổ chức cán bộ là những công việc liên quan đến con người và lợi ích của con người, lợi ích của các cá nhân và tập thể mà chuyên viên phải xử lý: Tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, khen thưởng, kỉ luật... Chính vì vậy, quá trình xử lý công việc, hoạt động nghề nghiệp của chuyên viên luôn đi kèm với trạng thái hài lòng hay không hài lòng của các chủ thể với nhau: Người đạt được nguyện vọng sẽ cảm kích, phấn khởi; người không đạt được nguyện vọng sẽ buồn bực, oán trách, bất mãn...

Như vậy, chuyên viên tổ chức cán bộ không chỉ xử lý công việc đơn thuần mà còn phải biết động viên, chỉ dẫn, xử lý xung đột, điều hòa các mối quan hệ, phối hợp với mọi người để đạt được mục tiêu quản lí.

2.3.4. Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập có tính tổ chức chặt chẽ, tính kế hoạch hóa cao

Tính tổ chức chặt chẽ: Lao động của chuyên viên tổ chức cán bộ không tự mình tạo ra sản phẩm, mà là tham mưu, hướng dẫn người thực hiện trực tiếp làm ra sản phẩm; hiệu quả lao động của chuyên viên tổ chức cán bộ được kết tinh trong đó. Do vậy, lao động của chuyên viên tổ chức cán bộ không đứng độc lập, riêng lẻ mà phải phối hợp chặt chẽ, hình thành các tuyến quan hệ với các bộ phận khác trong tổ chức. Mỗi bộ phận của tổ chức trong nhà trường có vị trí, vai trò, thẩm quyền, trách nhiệm chức năng, nhiệm vụ khác nhau. Tuy nhiên, mỗi bộ phận đều hoạt động theo sự phân công của trung tâm chỉ huy, quản lí, điều khiển, đồng thời phải phối hợp hoạt động với các bộ phận khác trong cơ cấu tổ chức và phải tuân thủ theo những nguyên tắc, những quy định bắt buộc cho tất cả các bộ phận - các yếu tố của tổ chức trong nhà trường để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Chuyên viên tổ chức cán bộ xử lý nhiều công việc phức tạp, nhạy cảm liên quan đến con người. Vì vậy, chuyên viên phải có ý thức tổ chức chặt chẽ, kỉ luật nghiêm, thanh liêm, công minh, chính trực; làm việc theo đúng nguyên tắc và quy chế, quy định.

Kế hoạch hóa là một trong các nguyên tắc quan trọng của công tác tổ chức cán bộ: Tính chất lao động của chuyên viên tổ chức cán bộ các cơ sở giáo dục đại học rất đa dạng, phức tạp, gồm nhiều loại hình công việc, nhiều hoạt động đan xen đòi hỏi phải có sự phối kết hợp của nhiều lực lượng, nhiều bộ phận tham gia. Vì vậy, mọi hoạt động trong thực tiễn công tác tổ chức cán bộ phải xây dựng thành kế hoạch chặt chẽ, cụ thể, tỉ mỉ, trên cơ sở đó để quản lí con người, quản lí tổ chức và công việc theo mục tiêu kế hoạch đã xác định.

2.3.5. Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ gắn liền với nhiệm vụ xây dựng, phát triển con người theo mục tiêu giáo dục phù hợp với chiến lược phát triển cán bộ của ngành, của các cơ sở giáo dục

Tùy từng giai đoạn lịch sử mà chiến lược phát triển nguồn nhân lực lại có những đòi hỏi khác nhau. Theo đó, nhiệm vụ xây dựng, phát triển con người theo mục tiêu giáo dục đại học cũng phải phù hợp với từng giai đoạn của lịch sử. Trong giai đoạn hiện nay, mục tiêu của giáo dục đại học là: “Tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học” và để đạt mục tiêu đó thì có rất nhiều giải pháp để thực hiện, trong đó “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo” [9]. Để đạt được mục tiêu đề ra, chuyên viên tổ chức cán bộ có nhiệm vụ chủ động tham mưu đề xuất xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo; xây dựng kế hoạch được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, nghiệp vụ quản lí cho nhà giáo và cán bộ quản lí các cơ sở giáo dục đại học. Khuyến khích đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Tham mưu đề xuất và thực hiện các chế độ ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục. Tổ chức việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục phải trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác; xây dựng có cơ chế miễn nhiệm, bố trí công việc khác hoặc kiên quyết đưa ra khỏi ngành đối với những người không đủ phẩm chất, năng lực, không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trên có sở hoàn thiện công tác đánh giá và phân loại viên chức. Thực hiện các chế độ chính sách: lương, phụ cấp nghề, phụ cấp ưu đãi, kéo dài thời gian công tác, chính sách hỗ trợ giảng viên trẻ... kịp thời, đúng đối tượng.

Nhiệm vụ đó đòi hỏi viên chức tổ chức cán bộ ở các trường đại học phải nắm chắc đường lối, quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, của bộ, ngành, của Đảng ủy nhà trường về công tác cán bộ, xây dựng và phát triển cán bộ: Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam, mục tiêu giáo dục và đào tạo, mục tiêu giáo dục đại học, chiến lược phát triển nhà trường; nắm vững Luật Lao động, Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học, Luật Bảo hiểm xã hội... các thông tư hướng dẫn, các quy định nhằm cụ thể hóa mục tiêu công tác cán bộ phù hợp nhiệm vụ xây dựng, phát triển con người theo mục tiêu giáo dục đại học, phù hợp với chiến lược phát triển cán bộ của ngành Giáo dục, của cơ sở giáo dục.

3. Kết luận

Chuyên viên tổ chức cán bộ giữ một vai trò hết sức quan trọng của bất cứ tổ chức, đơn vị nào nói chung và của trường đại học công lập nói riêng. Với chức trách, nhiệm vụ và quyền hạn được giao, chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập góp phần rất lớn vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ viên chức đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có chất lượng tốt đáp ứng được yêu cầu công việc mà nhà trường phân công. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ cũng như yêu cầu, tính chất công việc và môi trường thực tiễn công tác, lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập có những đặc trưng cơ bản sau: Lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức cán bộ trường đại học công lập là sự kết hợp giữa tham mưu đề xuất và thực

hiện; vừa có tính khoa học, vừa có tính nghệ thuật; xử lý nhiều công việc phức tạp liên quan trực tiếp đến con người và lợi ích của con người; Có tính tổ chức chặt chẽ, tính kế hoạch hóa cao; Gắn liền với nhiệm vụ xây dựng, phát triển con người theo mục tiêu giáo dục phù hợp với chiến lược phát triển cán bộ của ngành và các cơ sở giáo dục.

Nghiên cứu về đặc trưng lao động nghề nghiệp của chuyên viên tổ chức, cán bộ giúp các trường đại học công lập có cơ sở đề xuất các giải pháp phát triển năng lực đội ngũ này một cách phù hợp, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nguồn nhân lực giáo dục đại học trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Hồ Chí Minh, (2004), *Toàn tập*, tập 5, NXB Chính trị Quốc gia, tr.269.
- [2] *Từ điển tiếng Việt*, (2003), NXB Đà Nẵng, tr.187.
- [3] Bộ Nội vụ, (2014), *Thông tư số 11/2014/TT-BNV quy định Chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và Chính phủ*.
- [4] Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (2010), *Luật Viên chức*.
- [5] Hà Văn Tài, (2004), *Công tác tổ chức - cán bộ là một nghề quan trọng*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 7.
- [6] Hồ Chí Minh, (2011), *Toàn tập*, NXB Chính trị Quốc gia, tập 5-tr.88, tập 4 - tr.43.
- [7] C. Mác và Ph.Ăngghen, *Toàn tập*, tập 3, tr.11.
- [8] Phạm Văn Trụ, (2004), *Đặc thù của nghề tổ chức - nhân sự*, Xây dựng Đảng số 4.
- [9] Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, (04/11/2013), *Nghị quyết 29 NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.

OCCUPATIONAL CHARACTERISTICS OF STAFF IN THE PERSONNEL AND ORGANIZATION DEPARTMENTS OF PUBLIC UNIVERSITIES IN THE CONTEXT OF FUNDAMENTAL AND COMPREHENSIVE RENOVATION OF EDUCATION AND TRAINING

Nguyen Thi Xuan Loc

Email: locntx@vinhuni.edu.vn
 Vinh University
 182 Le Duan, Vinh city,
 Nghe An province, Vietnam

ABSTRACT: *By analyzing the positions, roles, functions, tasks as well as requirements, work characteristics, and practical working environment, the article has identified five basic occupational characteristics of staff in the personnel and organization departments of public universities, including: their profession pertains a feature combined of giving proposals and the implementation of tasks assigned; their profession is artistically-flexible and scientifically-grounded; their profession covers a wide range of jobs which are directly related to people and human interests; their profession are well-organized and well-planned, closely-associated with the task of building and developing people according to educational goals and the staff development strategy of the educational sector and academic institutions.*

KEYWORDS: Executives, organization, personnel, public universities, profession.