

Thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ chuyên viên trường đại học trong bối cảnh hiện nay

Phạm Đình Mạnh

Email: dinhmanhdhv@gmail.com
Trường Đại học Vinh
182 Lê Duẩn, thành phố Vinh,
tỉnh Nghệ An, Việt Nam

TÓM TẮT: Năng lực nghề nghiệp là yếu tố then chốt quyết định sự thành công trong công việc của con người nói chung, chuyên viên trường đại học nói riêng. Năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học là tổng hợp các năng lực thành phần: Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực tham mưu; năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin; năng lực thực hiện; năng lực làm việc nhóm; năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ; năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp. Khảo sát ở 05 trường đại học cho thấy, bên cạnh những mặt mạnh, năng lực nghề nghiệp của đội ngũ chuyên viên còn có những hạn chế nhất định: Năng lực thực tế còn thấp hơn nhiều so với năng lực kì vọng; các năng lực tham mưu; năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin... là những năng lực thành phần đặc thù trong năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học còn thấp... Nguyên nhân chính của những hạn chế này là do các trường đại học còn chưa quan tâm đầy đủ đến việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ chuyên viên. Vì vậy, để nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ chuyên viên trường đại học cần phải tăng cường công tác bồi dưỡng đội ngũ này.

TỪ KHÓA: Năng lực nghề nghiệp, chuyên viên, trường đại học, thực trạng, bối cảnh.

→ Nhận bài 28/12/2023 → Nhận bài đã chỉnh sửa 31/3/2024 → Duyệt đăng 15/4/2024.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12410403>

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã tác động mạnh mẽ đến giáo dục đại học của các nước trên thế giới theo xu hướng: Nhận diện lại sứ mạng của trường đại học; Tạo ra sự khác biệt của trường đại học thời kì hậu đại chúng hóa; Từ trường đại học truyền đạt tri thức thành môi trường trải nghiệm; Hướng đến việc xây dựng trường đại học 4.0 với những đặc trưng nổi bật là khởi nghiệp, đổi mới và sáng tạo [1]. Chưa bao giờ các trường đại học lại đứng trước những cơ hội và thách thức lớn như hiện nay. Các trường đại học không chỉ thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mà còn có sứ mạng dẫn dắt sự phát triển của cuộc cách mạng này để mỗi thành công của nó đều phục vụ cho lợi ích, sự tiến bộ của toàn nhân loại. Giáo dục đại học Việt Nam cũng không nằm ngoài những xu thế đó. Để bắt nhịp với sự phát triển của giáo dục đại học thế giới, giáo dục đại học Việt Nam cần phải đổi mới một cách căn bản, toàn diện trên tất cả các lĩnh vực, trong đó phải xem nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là khâu then chốt [2]. Nếu trường đại học không có một đội ngũ cán bộ quản lí, giảng viên, chuyên viên chất lượng cao thì không thể đào tạo ra được một nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lí, giảng viên, chuyên viên vừa làm nên thương hiệu của trường đại học vừa là lợi thế cạnh tranh của trường đại học, khi giáo dục đại học ngày càng được quốc tế hóa,

toàn cầu hóa.

Ở trường đại học, ngoài đội ngũ giáo viên, đội ngũ chuyên viên giữ một vai trò quan trọng. Họ là những “mắt xích” không thể thiếu được trong hệ thống hành chính của trường đại học; là cầu nối giữa trường đại học với các bên liên quan; là những người chịu trách nhiệm cụ thể hóa các văn bản quy phạm pháp luật thành các quy định, quy chế của trường đại học... Vị trí việc làm của họ rất đa dạng, từ hành chính tổng hợp, tổ chức cán bộ, đào tạo, đảm bảo chất lượng, nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế đến quản lí sinh viên, học viên. Các vị trí việc làm khác nhau đòi hỏi những yêu cầu khác nhau đối với chuyên viên. Để nâng cao chất lượng đội ngũ chuyên viên, các trường đại học cần tiếp tục đổi mới tổ chức bộ máy; xác định rõ cơ cấu và vị trí việc làm của chuyên viên trong từng đơn vị; quy định rõ quyền hạn, trách nhiệm hành chính và trách nhiệm vật chất của chuyên viên trên từng vị trí công tác; hoàn thiện chính sách và quy trình quản lí chuyên viên theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp; thực hiện quản lí chuyên viên theo khối lượng và chất lượng công việc được giao [3].

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và hội nhập quốc tế, các trường đại học có nhu cầu phát triển rất lớn, không chỉ về quy mô, ngành nghề đào tạo mà còn về các hoạt động khảo thí, đảm bảo chất lượng giáo dục đại học, kiểm định chất lượng giáo dục đại học, tự chủ đại học, hợp tác quốc tế trong giáo dục đại học [4].

Những lĩnh vực hoạt động này còn khá mới mẻ đối với nhiều trường đại học mà muốn thực hiện tốt, cần phải có đội ngũ chuyên viên được đào tạo, bồi dưỡng một cách bài bản về các lĩnh vực này. Nói cách khác, đội ngũ chuyên viên trường đại học phải có năng lực nghề nghiệp. Đây là năng lực giúp chuyên viên “Thực hiện có hiệu quả và có trách nhiệm các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề thuộc lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ của mình trong những tình huống khác nhau trên cơ sở hiểu biết, kỹ năng, kỹ xảo và kinh nghiệm cũng như sự sẵn sàng hành động” [5].

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

- *Mục tiêu khảo sát:* Nghiên cứu đánh giá thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ chuyên viên trường đại học làm cơ sở để phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ này.

- *Đối tượng khảo sát:* Đối tượng khảo sát là cán bộ quản lý (Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng; Trưởng, Phó Khoa/Viện đào tạo; Trưởng, Phó phòng; Giám đốc, Phó Giám đốc trung tâm) và chuyên viên của 05 trường đại học (Trường Đại học Hồng Đức, Trường Đại học Vinh, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh, Trường Đại học Hà Tĩnh và Trường Đại học Quảng Bình). Mẫu khảo sát định lượng là 169 cán bộ quản lý (100% cán bộ quản lý của 05 trường) và 252 chuyên viên (50% chuyên viên của 05 trường). Tổng số đối tượng khảo sát là 421.

- *Nội dung khảo sát:* Thực trạng năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học.

- *Phương pháp khảo sát:* Nghiên cứu được tiến hành chủ yếu bằng phương pháp nghiên cứu định lượng với công cụ khảo sát gồm 02 bảng hỏi (dành cho cán bộ quản lý và chuyên viên). Bảng hỏi khảo sát được xây dựng dựa trên năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học.

Phiếu phỏng vấn cán bộ quản lý và chuyên viên trường đại học bao gồm các nội dung liên quan đến năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học.

Xử lý kết quả khảo sát: Dữ liệu định lượng được mã hóa và xử lý bằng phần mềm Excel và SPSS 21.0 với kỹ thuật thống kê mô tả. Các tham số được sử dụng để phân tích thực trạng bao gồm: Giá trị trung bình (Mean) và Độ lệch chuẩn (SD). Thang đo có 5 mức từ 1 đến 5. Giá trị khoảng giữa các mức là $(5-1)/5 = 0,8$ (Từ 1-1,8: Không có năng lực; Từ 1,81-2,6: Năng lực yếu; Từ 2,61-3,40: Năng lực trung bình; Từ 3,41-4,2: Năng lực khá; Từ 4,21- 5: Năng lực tốt). Ngoài ra, kết quả khảo sát cũng được chia ra thành mức độ cần có (hay mức độ kì vọng) và mức độ thực tế để có cái nhìn đầy đủ về thực trạng năng lực nghề nghiệp của chuyên viên

trường đại học. Các cuộc phỏng vấn thực hiện với 05 cán bộ quản lý được mã hóa từ cán bộ quản lý 1 đến cán bộ quản lý 5; 03 chuyên viên trường đại học được mã hóa từ chuyên viên 1 đến chuyên viên 3.

2.2. Một số khái niệm

2.2.1. Chuyên viên trường đại học

Theo Từ điển tiếng Việt, chuyên viên là “Người thành thạo về một lĩnh vực công tác nào đó”; là “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” [6].

Chuyên viên là viên chức hành chính trong các cơ quan, tổ chức hành chính từ cấp huyện trở lên; có yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản về một hoặc một số lĩnh vực; có trách nhiệm tham mưu, tổng hợp và triển khai thực hiện chế độ, chính sách theo ngành, lĩnh vực hoặc địa phương. Chuyên viên phải có trình độ đại học; có chứng chỉ về bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, chứng chỉ ngoại ngữ, tin học theo quy định. Từ đó, chuyên viên trường đại học là những người làm nhiệm vụ tham mưu và giúp hiệu trưởng trong quản lý, tổng hợp, đề xuất ý kiến, tổ chức thực hiện các công việc theo chức năng, nhiệm vụ được giao. Chuyên viên trường đại học phải đáp ứng các yêu cầu về trình độ đào tạo, chuyên môn - nghiệp vụ; tin học, ngoại ngữ theo quy định đối với từng mã số ngạch.

2.2.2. Năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học

Khái niệm năng lực: Theo Phạm Minh Hạc: “Năng lực là một tổ hợp phức tạp những thuộc tính tâm lý của mỗi người, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó diễn ra có kết quả” [7].

Theo Nguyễn Quang Uẩn: Năng lực là “Tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả” [8]. Như vậy, năng lực là tổ hợp các thuộc tính tâm lý của cá nhân, được hình thành và phát triển trong một lĩnh vực hoạt động cụ thể

Từ khái niệm năng lực ở trên, có thể hiểu năng lực nghề nghiệp là khả năng thực hiện công việc của người lao động, điều này được thể hiện qua kiến thức, kỹ năng vượt trội của họ. Do đó, người có năng lực nghề nghiệp càng tốt thì hiệu suất giải quyết công việc càng cao. Mỗi loại hình công việc có yêu cầu năng lực nghề nghiệp khác nhau.

Năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học là khả năng làm việc chủ động với tốc độ nhận thức và những kỹ năng vượt trội để đáp ứng tốt nhất chức năng, nhiệm vụ theo vị trí việc làm của chuyên viên trường đại học.

2.3. Các năng lực thành phần của năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học

2.3.1. Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ

Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ là khả năng một người nắm vững nội dung, quy trình, công cụ và kỹ thuật của vị trí việc làm để hoàn thành tốt các yêu cầu của công việc. Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của chuyên viên trường đại học có những biểu hiện sau: Chủ động tìm hiểu và nắm vững các tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm; Có khả năng tổng hợp và hệ thống hóa được một khối lượng lớn các tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm, chủ động cập nhật các kiến thức mới về nghiệp vụ để nâng cao trình độ; Có khả năng vận dụng được các kiến thức chuyên môn vào công việc, thực hiện công việc một cách có định hướng; Đánh giá được hiệu quả công việc của những người khác cùng chuyên môn, nghiệp vụ; phân tích được những tình huống phát sinh trong công việc; Có khả năng đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho những người mới; Sử dụng được những phương pháp, kỹ thuật mới để thực hiện công việc ngày càng tốt hơn; Có khả năng suy nghĩ phản biện, tìm lí do và tự giải quyết vấn đề của mình [9].

2.3.2. Năng lực tham mưu

Năng lực tham mưu của chuyên viên trường đại học có các biểu hiện sau: Am hiểu sâu sắc lĩnh vực chuyên môn phụ trách; Có tính nguyên tắc cao, nhưng xem xét giải quyết công việc cụ thể với thái độ khách quan, biện chứng; Có tư duy nhạy bén đối với các vấn đề cần tham mưu cho lãnh đạo; Không vụ lợi, thiên vị, không có động cơ cá nhân khi xem xét, đề xuất, giải quyết các công việc đặc biệt quan trọng của nhà trường (nhân sự, tài chính, chế độ, chính sách...); Dám đề xuất và dám chịu trách nhiệm trước những đề xuất của mình [9].

2.3.3. Năng lực phân tích, tổng hợp, xử lí thông tin

Đối với việc giải quyết vấn đề, ra quyết định thì thông tin là yếu tố rất quan trọng. Vì thế, trong thời đại bùng nổ thông tin như hiện nay, năng lực phân tích, tổng hợp, xử lí thông tin trở thành một trong những năng lực quan trọng của chuyên viên trường đại học. Nhờ năng lực này, họ có thể nhanh chóng đưa ra ý kiến tham mưu cho lãnh đạo nhà trường một cách tối ưu nhất. Năng lực tổng hợp, phân tích, xử lí thông tin có các biểu hiện sau: Nắm vững nguyên tắc và phương pháp phân tích, tổng hợp, xử lí thông tin; Vận dụng được các công cụ và kỹ thuật thu thập thông tin, dữ liệu liên quan đến công việc được giao; Trình bày tự tin, rõ ràng và rành mạch các thông tin, dữ liệu thu thập được theo hướng phân tích có dẫn chứng; Vận dụng công cụ và kỹ thuật phù hợp để lập và triển khai kế hoạch công tác của cá nhân và đơn

vị; Lựa chọn và vận dụng các kỹ thuật để viết các loại báo cáo cụ thể [9].

2.3.4. Năng lực thực hiện

Thực hiện là một năng lực không thể thiếu được đối với đội ngũ chuyên viên nói chung, đội ngũ chuyên viên trường đại học nói riêng. Tất cả các hoạt động trong bộ máy hành chính của nhà trường vận hành như thế nào tùy thuộc vào năng lực thực hiện của đội ngũ chuyên viên. Năng lực này có các biểu hiện sau: Nắm vững các công việc của từng vị trí việc làm; Có khả năng kế hoạch hóa việc thực hiện các nhiệm vụ được giao; Biết tổ chức giải quyết các công việc theo những quy trình nhất định; Biết lựa chọn cách thức triển khai phù hợp với yêu cầu của từng loại công việc/nhiệm vụ và điều kiện thực tế của đơn vị; Biết tìm kiếm, huy động các nguồn lực để triển khai thực hiện công việc/nhiệm vụ được giao [9].

2.3.5. Năng lực làm việc nhóm

Trong thời đại ngày nay, làm việc nhóm trở thành một năng lực đặc biệt quan trọng đối với con người nói chung, chuyên viên trường đại học nói riêng. Có làm việc nhóm, các thành viên mới cùng nhau chia sẻ kinh nghiệm, sự hiểu biết và phương pháp làm việc, giúp cho công việc diễn ra suôn sẻ hơn. Trong trường đại học, năng lực làm việc nhóm của chuyên viên có các biểu hiện sau: Nắm vững mục tiêu làm việc chung của nhóm; Biết bày tỏ ý kiến và các giải pháp để giải quyết vấn đề của nhóm; Cởi mở, trung thực và tôn trọng lẫn nhau trong giao tiếp; Biết thỏa thuận, đánh giá và giải quyết các vấn đề đề hướng đến một giải pháp chung cho nhóm; Lắng nghe ý kiến và biết tin tưởng các thành viên trong nhóm; Biết kiềm chế được những xung đột có thể xảy ra trong quá trình làm việc nhóm [9].

2.3.6. Năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ

Tin học và ngoại ngữ là hai công cụ không thể thiếu được của con người, trong đó có chuyên viên trường đại học. Nếu thiếu hai công cụ này, người ta có thể sẽ mất đi cơ hội làm việc trong những công ty đa quốc gia và giảm đi cơ hội cạnh tranh trực tiếp với những ứng viên thông thạo tin học và ngoại ngữ. Năng lực sử dụng tin học, ngoại ngữ có các biểu hiện sau: Sử dụng thành thạo các phần mềm thông dụng như Word, Excel và Powerpoint; Có khả năng tự tìm tòi, học hỏi cách dùng các công cụ khác nhau trên máy vi tính, đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả hoạt động của trường đại học, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số như hiện nay; Có khả năng đọc hiểu chính xác tài liệu bằng tiếng nước ngoài, phục vụ cho công tác chuyên môn của mình; Có khả năng viết các tài liệu như: test plan, test spec, tổng hợp kết quả test [9].

2.3.7. Năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp

Năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học có các biểu hiện sau: Thường xuyên trau dồi bản lĩnh và phẩm chất nghề nghiệp; Tự đánh giá và lập kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kế hoạch phát triển nghề nghiệp cho đồng nghiệp và bản thân; Luôn luôn tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc; Lôi cuốn, thu hút đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp [9].

2.4. Thực trạng năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học

2.4.1. Thực trạng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của chuyên viên trường đại học

Thực trạng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của chuyên viên trường đại học được trình bày ở Bảng 1.

Kết quả khảo sát cho thấy, trong năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của chuyên viên trường đại học, tiêu chí *Chủ động tìm hiểu và nắm vững các tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm* được đánh giá cao nhất

($M=3,71$, $SD= 0,44$). Tiêu chí *Có khả năng suy nghĩ phân biện, tìm lí do và tự giải quyết vấn đề của mình* được đánh giá thấp nhất ($M=3,23$, $SD= 0,51$). Theo cán bộ quản lí 1, kết quả đánh giá này phản ánh khách quan cả mặt mạnh và mặt hạn chế trong năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của chuyên viên trường đại học.

2.4.2. Thực trạng năng lực tham mưu của chuyên viên trường đại học

Thực trạng năng lực tham mưu của chuyên viên trường đại học được trình bày ở Bảng 2.

Kết quả khảo sát cho thấy, trong năng lực tham mưu của chuyên viên trường đại học, tiêu chí được đánh giá cao nhất là *Am hiểu sâu sắc lĩnh vực chuyên môn phụ trách* ($M= 3,66$, $SD= 0,45$); tiếp theo là tiêu chí *Có tính nguyên tắc cao nhưng xem xét giải quyết công việc cụ thể với thái độ khách quan, biện chứng* ($M= 3,42$, $SD= 0,48$) và tiêu chí *Không vụ lợi, thiên vị, không có động cơ cá nhân khi xem xét, đề xuất, giải quyết các công việc đặc biệt quan trọng của nhà trường* ($M= 3,38$, $SD= 0,47$). Theo cán bộ quản lí 2, các tiêu chí này được đánh giá cao, vì đây là những tiêu chí liên quan trực tiếp

Bảng 1: Mức độ đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của chuyên viên trường đại học

Tiêu chí	Thực tế		Kì vọng	
	Mean	SD	Mean	SD
Chủ động tìm hiểu và nắm vững các tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm.	3,71	0,44	4,87	0,31
Có khả năng tổng hợp và hệ thống hóa được một khối lượng lớn các tài liệu về chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm.	3,66	0,45	4,84	0,36
Có khả năng vận dụng được các kiến thức chuyên môn vào công việc, thực hiện công việc một cách có định hướng.	3,57	0,47	4,84	0,36
Đánh giá được hiệu quả công việc của những người khác cùng chuyên môn, nghiệp vụ.	3,33	0,50	4,75	0,42
Sử dụng được những phương pháp, kĩ thuật mới để thực hiện công việc ngày càng tốt hơn.	3,38	0,47	4,75	0,42
Có khả năng suy nghĩ phân biện, tìm lí do và tự giải quyết vấn đề của mình.	3,23	0,51	4,70	0,44
Total	3,43	0,47	4,79	0,38

Bảng 2: Mức độ đánh giá năng lực tham mưu của chuyên viên trường đại học

Tiêu chí	Thực tế		Kì vọng	
	Mean	SD	Mean	SD
Am hiểu sâu sắc lĩnh vực chuyên môn phụ trách.	3,66	0,45	4,84	0,36
Có tính nguyên tắc cao, nhưng xem xét giải quyết công việc cụ thể với thái độ khách quan, biện chứng.	3,42	0,48	4,80	0,40
Có tư duy nhạy bén đối với các vấn đề cần tham mưu cho lãnh đạo.	3,23	0,51	4,70	0,44
Không vụ lợi, thiên vị, không có động cơ cá nhân khi xem xét, đề xuất, giải quyết các công việc đặc biệt quan trọng của nhà trường.	3,38	0,47	4,75	0,42
Dám đề xuất và dám chịu trách nhiệm trước những đề xuất của mình.	3,14	0,54	4,65	0,46
Total	3,36	0,49	4,74	0,41

đến công việc tham mưu của chuyên viên trường đại học. Trong năng lực tham mưu của chuyên viên trường đại học, tiêu chí được đánh giá thấp nhất là: *Dám đề xuất và dám chịu trách nhiệm trước những đề xuất của mình* ($M= 3,14, SD= 0,54$). Cũng theo cán bộ quản lý 2, đây là tiêu chí đòi hỏi chuyên viên trường đại học vừa phải có bản lĩnh, vừa phải có tính quyết đoán, trong khi đó không phải chuyên viên nào cũng có những phẩm chất này.

2.4.3. Thực trạng năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin của chuyên viên trường đại học

Thực trạng năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin của chuyên viên trường đại học được trình bày ở Bảng 3.

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy, trong 5 tiêu chí đánh giá năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin của chuyên viên trường đại học, có 2 tiêu chí được đánh giá ở mức khá, đó là: *Nắm vững nguyên tắc và phương pháp phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin* ($M= 3,57, SD= 0,47$) và *Vận dụng được các công cụ và kỹ thuật thu thập thông tin, dữ liệu liên quan đến công việc được giao* ($M= 3,42, SD= 0,48$). Các tiêu chí còn lại được đánh giá ở mức trung bình. Theo chuyên viên 1, kết quả này phản ánh khách quan thực trạng năng lực phân tích, tổng

hợp, xử lý thông tin của chuyên viên trường đại học; bản thân họ vẫn còn hạn chế trong vận dụng công cụ và kỹ thuật phù hợp để lập và triển khai kế hoạch công tác của cá nhân, đơn vị và lựa chọn, vận dụng các kỹ thuật để viết các loại báo cáo cụ thể.

2.4.4. Thực trạng năng lực thực hiện của chuyên viên trường đại học

Thực trạng năng lực thực hiện của chuyên viên trường đại học được trình bày ở Bảng 4.

Kết quả ở Bảng 4 cho thấy, trong tất cả các tiêu chí, *Biết tìm kiếm, huy động các nguồn lực để triển khai thực hiện công việc/nhiệm vụ được giao* là tiêu chí được đánh giá thấp nhất ($M= 3,14, SD= 0,54$) trong năng lực thực hiện của chuyên viên trường đại học. Theo chuyên viên 2, việc tìm kiếm, huy động các nguồn lực để triển khai thực hiện công việc/nhiệm vụ được giao là một khó khăn đối với chuyên viên; không phải chuyên viên nào cũng có khả năng làm được việc này. Trong năng lực thực hiện của chuyên viên trường đại học, tiêu chí *Nắm vững các công việc của từng vị trí việc làm* được đánh giá cao nhất ($M= 3,73, SD= 0,43$); tiếp theo là tiêu chí *Có khả năng kế hoạch hóa việc thực hiện các nhiệm vụ được giao* ($M= 3,66, SD= 0,45$) và *Biết tổ chức giải quyết các công việc theo những quy trình nhất định*

Bảng 3: Mức độ đánh giá năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin của chuyên viên trường đại học

Tiêu chí	Thực tế		Kì vọng	
	Mean	SD	Mean	SD
Nắm vững nguyên tắc và phương pháp phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin.	3,57	0,47	4,84	0,36
Vận dụng được các công cụ và kỹ thuật thu thập thông tin, dữ liệu liên quan đến công việc được giao.	3,42	0,48	4,80	0,40
Trình bày tự tin, rõ ràng và rành mạch các thông tin, dữ liệu thu thập được theo hướng phân tích có dẫn chứng.	3,38	0,47	4,75	0,42
Vận dụng công cụ và kỹ thuật phù hợp để lập và triển khai kế hoạch công tác của cá nhân và đơn vị.	3,33	0,50	4,75	0,42
Lựa chọn và vận dụng các kỹ thuật để viết các loại báo cáo cụ thể.	3,23	0,51	4,70	0,44
Total	3,38	0,48	4,76	0,40

Bảng 4: Mức độ đánh giá năng lực thực hiện của chuyên viên trường đại học

Tiêu chí	Thực tế		Kì vọng	
	Mean	SD	Mean	SD
Nắm vững các công việc của từng vị trí việc làm.	3,73	0,43	4,87	0,31
Có khả năng kế hoạch hóa việc thực hiện các nhiệm vụ được giao.	3,66	0,45	4,84	0,36
Biết tổ chức giải quyết các công việc theo những quy trình nhất định.	3,38	0,47	4,75	0,42
Biết lựa chọn cách thức triển khai phù hợp với yêu cầu của từng loại công việc/nhiệm vụ và điều kiện thực tế của đơn vị.	3,33	0,50	4,75	0,42
Biết tìm kiếm, huy động các nguồn lực để triển khai thực hiện công việc/nhiệm vụ được giao.	3,14	0,54	4,65	0,46
Total	3,44	0,47	4,77	0,39

($M= 3,38$, $SD= 0,47$). Năng lực thực hiện của chuyên viên trường đại học được đánh giá ở mức khá.

2.4.5. Thực trạng năng lực làm việc nhóm của chuyên viên trường đại học

Thực trạng năng lực làm việc nhóm của chuyên viên trường đại học được trình bày ở Bảng 5.

Dựa vào kết quả ở Bảng 5, năng lực làm việc nhóm của chuyên viên trường đại học xếp ở mức trung bình. Điểm thực tế ($M = 3,40$, $SD = 0,49$) thấp hơn điểm kì vọng ($M = 4,76$, $SD = 0,40$) là 1,16. Như vậy, yêu cầu về năng lực làm việc nhóm đối với chuyên viên trường đại học cao hơn năng lực làm việc nhóm hiện có của họ. Trong khi đó, năng lực làm việc nhóm là năng lực rất cần thiết đối với chuyên viên trường đại học. Vì thế, khi bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho chuyên viên trường đại học, cần chú trọng bồi dưỡng năng lực làm việc nhóm.

2.4.6. Thực trạng năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ của chuyên viên trường đại học

Thực trạng năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ của chuyên viên trường đại học được trình bày ở Bảng 6.

Kết quả khảo sát cho thấy, trong năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ của chuyên viên trường đại học, tiêu

chí được đánh giá cao nhất là *Sử dụng thành thạo các phần mềm thông dụng như Word, Excel và Powerpoint* ($M= 3,76$, $SD= 0,41$); tiếp theo là tiêu chí *Có khả năng tự tìm tòi, học hỏi cách dùng các công cụ khác nhau trên máy vi tính, đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả hoạt động của trường đại học* ($M= 3,73$, $SD= 0,43$) Sở dĩ các tiêu chí này được đánh giá cao, theo cán bộ quản lí 2, vì đây là những tiêu chí liên quan trực tiếp đến công việc hằng ngày của chuyên viên trường đại học. Trong năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ của chuyên viên trường đại học, tiêu chí được đánh giá thấp nhất là *Có khả năng đọc hiểu chính xác tài liệu bằng tiếng nước ngoài, phục vụ cho công tác chuyên môn của mình* ($M= 3,09$, $SD= 0,55$). Theo cán bộ quản lí 3, đây là tiêu chí được xem là hạn chế nhất của chuyên viên; rất ít chuyên viên có khả năng đọc hiểu chính xác tài liệu bằng tiếng nước ngoài, phục vụ cho công tác chuyên môn của mình.

2.4.7. Thực trạng năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học

Thực trạng năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học được trình bày ở Bảng 7.

Kết quả ở Bảng 7 cho thấy, trong 04 tiêu chí đánh

Bảng 5: Mức độ đánh giá năng lực làm việc nhóm của chuyên viên trường đại học

Tiêu chí	Thực tế		Kì vọng	
	Mean	SD	Mean	SD
Nắm vững mục tiêu làm việc chung của nhóm.	3,71	0,44	4,84	0,36
Biết bày tỏ ý kiến và các giải pháp để giải quyết vấn đề của nhóm.	3,57	0,47	4,84	0,36
Cởi mở, trung thực và tôn trọng lẫn nhau trong giao tiếp.	3,42	0,48	4,80	0,40
Biết thỏa thuận, đánh giá và giải quyết các vấn đề để hướng đến một giải pháp chung cho nhóm.	3,23	0,51	4,70	0,44
Lắng nghe ý kiến và biết tin tưởng các thành viên trong nhóm.	3,33	0,50	4,75	0,42
Biết kiểm chế được những xung đột có thể xảy ra trong quá trình làm việc nhóm.	3,14	0,54	4,65	0,46
Total	3,40	0,49	4,76	0,40

Bảng 6: Mức độ đánh giá năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ của chuyên viên trường đại học

Tiêu chí	Thực tế		Kì vọng	
	Mean	SD	Mean	SD
Sử dụng thành thạo các phần mềm thông dụng như Word, Excel và Powerpoint.	3,71	0,44	4,87	0,31
Có khả năng tự tìm tòi, học hỏi cách dùng các công cụ khác nhau trên máy vi tính, đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả hoạt động của trường đại học.	3,57	0,47	4,84	0,36
Có khả năng đọc hiểu chính xác tài liệu bằng tiếng nước ngoài, phục vụ cho công tác chuyên môn của mình.	3,09	0,55	4,65	0,46
Có khả năng viết các tài liệu như: test plan, test spec, tổng hợp kết quả test.	3,23	0,51	4,70	0,44
Total	3,40	0,49	4,76	0,39

Bảng 7: Mức độ đánh giá năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học

Tiêu chí	Thực tế		Kì vọng	
	Mean	SD	Mean	SD
Thường xuyên trao đổi bản lĩnh và phẩm chất nghề nghiệp.	3,66	0,45	4,84	0,36
Tự đánh giá và lập kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kế hoạch phát triển nghề nghiệp cho đồng nghiệp và bản thân.	3,57	0,47	4,84	0,36
Luôn luôn tự học, tự bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới trong lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.	3,33	0,50	4,75	0,42
Lôi cuốn, thu hút đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp.	3,09	0,55	4,65	0,46
Total	3,41	0,49	4,77	0,40

Bảng 8: Tổng hợp đánh giá năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học

Năng lực thành phần	Thực tế		Kì vọng	
	Mean	SD	Mean	SD
Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.	3,43	0,47	4,79	0,38
Năng lực tham mưu.	3,36	0,49	4,74	0,41
Năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin.	3,38	0,48	4,76	0,40
Năng lực thực hiện.	3,44	0,47	4,77	0,39
Năng lực làm việc nhóm.	3,40	0,49	4,76	0,40
Năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ.	3,40	0,49	4,76	0,39
Năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp.	3,41	0,49	4,77	0,40
Total	3,40	0,48	4,76	0,39

giá năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học, có 2 tiêu chí được đánh giá ở mức khá, đó là: *Thường xuyên trao đổi bản lĩnh và phẩm chất nghề nghiệp* ($M = 3,73$, $SD = 0,43$) và *Tự đánh giá và lập kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kế hoạch phát triển nghề nghiệp cho đồng nghiệp và bản thân* ($M = 3,57$, $SD = 0,47$). Các tiêu chí còn lại được đánh giá ở mức trung bình. Theo cán bộ quản lý 4, kết quả này phản ánh khách quan thực trạng năng lực tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học. Trong tự hoàn thiện bản thân và phát triển nghề nghiệp, họ vẫn còn hạn chế trong lôi cuốn, thu hút đồng nghiệp phát triển nghề nghiệp.

Căn cứ vào các bảng từ Bảng 1 đến Bảng 7, có thể lập được Bảng 8 để tổng hợp kết quả đánh giá năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học.

Từ kết quả của Bảng 8, có thể rút ra những nhận xét sau:

- Yêu cầu (kì vọng) về năng lực nghề nghiệp đối với chuyên viên trường đại học cao hơn năng lực nghề nghiệp thực tế của họ: Điểm kì vọng ($M = 4,76$, $SD = 0,39$) cao hơn điểm thực tế ($M = 3,40$, $SD = 0,48$) là 1,36. Điều này đòi hỏi chuyên viên trường đại học phải không ngừng nâng cao năng lực nghề nghiệp của bản thân để đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

- Căn cứ vào kết quả chung, năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học mới chỉ đạt ở mức trung bình (3,40), trong khi đó yêu cầu (kì vọng) đối với năng lực này ở họ là mức tốt (4,76).

- Trong 07 năng lực thành phần, từ năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học, chỉ có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực thực hiện được đánh giá ở mức khá; các năng lực còn lại đều được đánh giá ở mức trung bình.

- Trong các năng lực thành phần từ năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học, năng lực được đánh giá thấp nhất là năng lực tham mưu ($M = 3,36$, $SD = 0,49$); tiếp theo là năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin ($M = 3,38$, $SD = 0,48$); năng lực làm việc nhóm và năng lực sử dụng tin học và ngoại ngữ ($M = 3,40$, $SD = 0,49$). Đây là những năng lực (theo cán bộ quản lý 5), chuyên viên trường đại học đang còn hạn chế, nhất là năng lực tham mưu.

2.4.8. Đánh giá chung về năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học

- *Về mặt mạnh*: Ở những mức độ khác nhau, chuyên viên trường đại học đã có năng lực nghề nghiệp; ở một số năng lực nghề nghiệp, chuyên viên trường đại học đã đạt được mức khá.

- *Về mặt hạn chế*: Năng lực nghề nghiệp thực tế của chuyên viên trường đại học thấp hơn nhiều so với yêu cầu (kì vọng) về năng lực này đối với chuyên viên trường đại học; năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học chủ yếu đang ở mức trung bình; các năng lực thành phần đặc thù trong năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học (năng lực tham mưu; năng

lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông tin...) còn thấp...

- *Về nguyên nhân*: Hoạt động bồi dưỡng của các trường đại học còn chưa hướng vào nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ chuyên viên; đội ngũ chuyên viên còn thiếu một môi trường thuận lợi để phát huy, phát triển năng lực nghề nghiệp của mình; một bộ phận chuyên viên còn chưa có ý thức cao trong tự hoàn thiện bản thân và phát triển năng lực nghề nghiệp...

3. Kết luận

Đội ngũ chuyên viên là nguồn nhân lực quan trọng của trường đại học. Để đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm, nhất là trong bối cảnh giáo dục đại học đang có nhiều đổi mới, chuyên viên cần phải có năng lực nghề nghiệp từ mức khá trở lên. Tuy nhiên, hiện nay năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học còn đang có những hạn chế nhất định (năng lực thực tế còn thấp hơn nhiều so với năng lực kì vọng; các năng lực tham mưu; năng lực phân tích, tổng hợp, xử lý thông

tin... là những năng lực thành phần đặc thù trong năng lực nghề nghiệp của chuyên viên trường đại học còn thấp...). Nguyên nhân chính của những hạn chế này là do các trường đại học chưa quan tâm đầy đủ đến việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ chuyên viên. Vì thế, để nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ chuyên viên trường đại học cần phải tăng cường công tác bồi dưỡng đội ngũ này bằng các giải pháp: Xác định mục đích, yêu cầu bồi dưỡng đội ngũ chuyên viên trường đại học theo năng lực nghề nghiệp; Lập kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ chuyên viên trường đại học theo năng lực nghề nghiệp; Đổi mới nội dung, chương trình bồi dưỡng đội ngũ chuyên viên trường đại học theo năng lực nghề nghiệp; Đổi mới quy trình bồi dưỡng đội ngũ chuyên viên trường đại học theo năng lực nghề nghiệp; Đa dạng hóa hình thức tổ chức bồi dưỡng đội ngũ chuyên viên trường đại học theo năng lực nghề nghiệp [10].

Tài liệu tham khảo

- [1] Allan Afuah, (2012), *Quản trị quá trình đổi mới và sáng tạo* (Nguyễn Hồng dịch), NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [2] Nguyễn Xuân Hòa, (2019), *Phát triển năng lực cán bộ quản lý giáo dục Việt Nam đáp ứng yêu cầu Cách mạng công nghiệp 4.0*. Tạp chí Giáo dục, số 451.
- [3] Nguyễn Như An - Phạm Đình Mạnh, (2020), *Năng lực của chuyên viên trường đại học trong bối cảnh đổi mới quản lý giáo dục đại học*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Vinh, số 1B, tr.5-14.
- [4] Nguyễn Quang Giao, (2012), *Những vấn đề cơ bản trong đổi mới quản lý ở các trường đại học hiện nay*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 83.
- [5] Nguyễn Thị Tinh, (7/2016), *Một số vấn đề lí luận về phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên*, Tạp chí Giáo dục, số 7, kì 1.
- [6] Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, trang 187.
- [7] Phạm Minh Hạc, chủ biên (1998), *Tâm lí học*, NXB Giáo dục, Hà Nội, trang 334.
- [8] Nguyễn Quang Uẩn (chủ biên), (2007), *Tâm lí học đại cương*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, trang 178.
- [9] Phạm Đình Mạnh, (2021), *Phát triển đội ngũ chuyên viên trường đại học theo tiếp cận vị trí việc làm*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Vinh, tr.33-40.
- [10] Phạm Đình Mạnh, (02/2021), *Giải pháp phát triển đội ngũ chuyên viên trường đại học theo vị trí việc làm*, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 38, tr.13-17.

CURRENT STATUS OF SPECIALISTS' PROFESSIONAL COMPETENCE IN UNIVERSITIES IN THE CURRENT CONTEXT

Phạm Đình Mạnh

Email: dinhmanhdhv@gmail.com
Vinh University
182 Le Duan, Vinh city,
Nghe An province, Vietnam

ABSTRACT: Professional competence is a key factor determining the work success of people in general and specialists in universities in particular. Specialists' professional competence in university includes five components: Professional competence; advisory competence; competence to analyze, synthesize, and process information; implementing competence; teamwork competence; competence to use information technology and foreign languages; and competence for self-improvement and career development. Surveys at five universities show that, besides the strengths, specialists' professional competence also has certain limitations: actual competence is much lower than expected one; advisory competence, competence to analyze, synthesize, and process information, etc., which are specific component competencies, are still low, etc. The main cause of these limitations is due to the universities' lack of attention to foster their professional competence. It is necessary to strengthen this activity to improve their professional competence.

KEYWORDS: Professional competence, specialists, universities, reality, context.