

THÁCH THỨC, CƠ HỘI VÀ NHỮNG VIỆC CẦN LÀM TRONG CÔNG TÁC QUẢN LÝ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở MỘT TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHI VIỆT NAM GIA NHẬP WTO

• NGUYỄN THỊ XUÂN LỘC
Trưởng Đại học Vinh

Tháng 12/1994, nước ta chính thức gửi đơn gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO). Trong tương lai không xa, nước ta sẽ trở thành thành viên của tổ chức này. Nguyên tắc hoạt động cơ bản của WTO là dựa trên nền kinh tế thị trường, và dịch vụ giáo dục (GD) là một nội dung trong Hiệp định chung về thương mại dịch vụ (GATS). Thương mại dịch vụ khác với thương mại hàng hoá chủ yếu ở chỗ: dịch vụ là hàng hoá vô hình, thương mại dịch vụ giữa các nước là trao đổi hàng hoá vô hình giữa các nước. Quản lý dịch vụ này nhờ thuế quan, giấy phép, phối ngạch... Vấn đề gia nhập WTO tác động mạnh mẽ đến nền giáo dục Việt Nam, đặt ra nhiều cơ hội cũng như thách thức trong công tác quản lý cán bộ công chức (CBCC) ở các cơ sở GD nói chung và ở trường Đại học Vinh nói riêng.

GDĐH đang trở thành một lĩnh vực cạnh tranh của các nền GD tiên tiến trên thế giới. GDĐH Việt Nam có trở thành một đối tác và cạnh tranh có hiệu quả với các nước hay không, sẽ phụ thuộc rất nhiều vào chiến lược cải tổ đại học, chính sách đầu tư của Nhà nước, năng lực đội ngũ cán bộ quản lý các cấp và đội ngũ giảng viên của các trường đại học. Do vậy, xây dựng "đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GD được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu" là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của các trường đại học, trong đó có trường Đại học Vinh.

1. Thách thức đối với công tác quản lý CBCC ở trường Đại học Vinh khi Việt Nam gia nhập WTO:

Những thách thức này được thể hiện qua các mâu thuẫn:

1.1. Mâu thuẫn giữa yêu cầu chất lượng GD đại học (GDĐH) cao với trình độ đội ngũ CBCC hiện có: Khi Việt Nam chấp nhận một thị trường lao động toàn cầu có tính cạnh tranh cao, bằng cấp và chất lượng GDĐH Việt Nam phải được chấp nhận của các trường đại học của nước ngoài cũng như người thuê việc nước ngoài. Đòi hỏi đó khó có thể thực hiện khi nguồn nhân lực của nhà trường còn thiếu và yếu, chưa đủ sức để cạnh tranh ngay trên đất nước mình chứ chưa

nói đến cạnh tranh với nguồn nhân lực của các nước tiên tiến trên thế giới. Hiện nay, trường Đại học Vinh có hơn 800 CBCC, trình độ tiến sĩ chiếm tỉ lệ 11,7%, giáo sư, phó giáo sư rất ít: 3,23%. Đây có thể xem là mâu thuẫn lớn nhất khi chúng ta đặt ra yêu cầu chất lượng GD phải là yếu tố đầu tiên của quá trình cạnh tranh quốc tế về GD.

1.2. Mâu thuẫn giữa việc mở rộng quy mô đào tạo và số lượng CBCC: Gia nhập WTO, nghĩa là nền GDĐH sớm bước qua cột mốc GDĐH "tinh hoa", sang GDĐH "đại trà", nền GDĐH cho số đông. Vì vậy, mở rộng quy mô đào tạo là một xu hướng tất yếu của trường Đại học Vinh.

Theo số liệu thống kê năm 2004 - 2005, trường Đại học Vinh có số sinh viên quy chuẩn gần 12.000. Cán bộ giảng dạy: 517

Tỉ lệ sinh viên trên một giảng viên bình quân là: 23,21 (so với 8 sinh viên/giảng viên theo chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2010).

Nếu giữ nguyên quy mô, phần đầu đạt tỉ lệ 8 sinh viên/ giảng viên thì trường Đại học Vinh cần 1.500 giảng viên (tức là gấp 2 lần số giảng viên hiện có trong trường hợp không có ai về hưu). Nếu tăng quy mô gấp đôi mà muốn đạt chuẩn 8 sinh viên/giảng viên thì số lượng giảng viên trường Đại học Vinh cần còn lớn hơn rất nhiều.

1.3. Mâu thuẫn giữa việc đổi mới GDĐH với công tác quản lý CBCC còn lạc hậu: Trong xu thế toàn cầu hoá, GDĐH đang phát triển mạnh mẽ về cả quy mô, số lượng và chất lượng, thế nhưng cho đến lúc này công tác quản lý CBCC của các cơ sở giáo dục đại học và trường Đại học Vinh chưa có sự tiến bộ vượt bậc, chưa đổi mới triệt để so với cung cách làm việc của thời quan liêu bao cấp và có nguy cơ vượt quá khả năng quản lý và tầm kiểm soát của Nhà trường.

1.4. Mâu thuẫn giữa chính sách "thu hút chất xám" với tình trạng "chảy máu chất xám": Một khi đã tham gia WTO thì khả năng bị các nước thành viên khác đặt ra yêu cầu cung cấp các dịch vụ ưu đãi hoặc bãi bỏ các rào cản là không thể tránh khỏi. Chẳng hạn, Mĩ đã đề nghị Đài Loan, Ân Độ, Thái Lan, Trung Quốc, Nhật Bản, Nam Phi, Hi Lạp... bãi bỏ các rào cản đối với hoạt động GD quốc tế tại các nước này. Toàn

¹ Chỉ thị 40- CT/TW của Ban Bí Thư ra ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

cầu hoá có nghĩa là di dân tự do, gia nhập WTO với giáo dục chủ yếu sẽ được thực hiện thông qua di chuyển hoạt động giảng dạy, đào tạo, nghiên cứu giữa các trường, viện, học viện, các cơ sở GD và đào tạo,... trong tất cả các nước thành viên. Nhưng cũng thông qua các hoạt động này, chất xám dễ bị xuất khẩu và hiện tượng "chảy máu chất xám" chắc chắn sẽ diễn ra mạnh mẽ hơn đối với trường Đại học Vinh. Trong khi đó, chính sách "thu hút chất xám" hiện nay của Nhà trường thực sự chưa có hiệu quả.

2. Cơ hội đối với công tác quản lý CBCC ở trường Đại học Vinh trước tác động của WTO:

2.1. Xu thế hội nhập, cạnh tranh trong GD là cơ hội để Trường Đại học Vinh phải nỗ lực xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý giỏi nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, nâng cao vị thế của mình, sớm tạo lập được thương hiệu riêng qua năng lực cạnh tranh quốc tế.

2.2. Gia nhập WTO, Nhà trường có điều kiện mở rộng hợp tác quốc tế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Chỉ có thông qua hợp tác quốc tế mới có thể đào tạo được nguồn nhân lực có khả năng đáp ứng trực tiếp những nhu cầu cấp bách của quá trình hội nhập.

2.3. Cán bộ công chức được "du học" ngay trên đất nước mình, tiết kiệm được kinh phí đào tạo của Nhà trường và của người học. Đồng thời, có cơ hội tham gia giảng dạy, học tập, nghiên cứu, trao đổi, giao lưu... với tất cả các cơ sở GD và đồng nghiệp trong, ngoài nước.

2.4. Có điều kiện để tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm công tác quản lý cán bộ, công chức ở các cơ sở GD trong và ngoài nước về các nội dung: xây dựng đội ngũ giảng viên, xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý GD, xây dựng quy trình tuyển chọn, sử dụng, bồi dưỡng, đánh giá, sàng lọc giảng viên đại học...

3. Những việc cần làm trong công tác quản lý CBCC ở trường Đại học Vinh trước tác động của việc gia nhập WTO:

3.1. Chấp nhận thị trường dịch vụ giáo dục đang hình thành ở nước ta để hướng dẫn, quản lý và đưa thị trường này phát triển theo định hướng XHCN. Cải tiến công tác quản lý CBCC theo hướng phân cấp, phân quyền, giao việc; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra. Có chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác quản lý nhân sự thành những chuyên gia mang tính chuyên nghiệp cao.

3.2. Xây dựng chiến lược phát triển trường Đại học Vinh một cách tổng thể, toàn diện trong thời kỳ mới để làm cơ sở cho công tác dự báo và lập kế hoạch nhân sự một cách chi tiết.

3.3. Mở rộng các loại hình học tập, đặc biệt là các hình thức học tập ở nước ngoài, nhằm nhanh chóng nâng cao trình độ của đội ngũ CBCC ngang tầm với trình độ quốc tế. Đối với các chương trình đào tạo ở nước ngoài, Nhà trường nên có chính sách kết hợp sự đóng góp giữa kinh phí nhà nước, nguồn hỗ trợ của Trường với sự đóng góp của người học. Liên kết với các

trường đại học quốc gia trong cả nước, các trường đại học chất lượng cao của các nước tiên tiến để đào tạo tại chỗ hoặc đào tạo các chương trình đan xen nhằm giảm bớt thời gian học lâu dài ở nước ngoài, tạo điều kiện cho mọi người có thể "du học" tại chỗ.

3.4. Xây dựng một quy trình tuyển chọn CBCC một cách công bằng, chính xác, khách quan nhưng linh hoạt và mềm dẻo, có chính sách ưu tiên rõ ràng đối với những người học tập đạt loại giỏi.

3.5. Hạn chế bớt nạn "chảy máu chất xám" và tranh thủ thu hút chất xám: xây dựng chính sách đồng bộ, thu hút chất xám từ những giáo sư, tiến sĩ, cán bộ giỏi mới về hưu, từ Việt kiều, từ con em địa phương đi du học trở về,... đồng thời hạn chế tối đa tình trạng "chảy máu chất xám" bằng những chính sách thiết thực: tạo công ăn việc làm, tăng thu nhập, có chế độ nhà ở, có cơ hội thăng tiến...

Cũng giống như trong lĩnh vực kinh tế, toàn cầu hoá về GD không có nghĩa là bình đẳng toàn cầu, luôn có sự cạnh tranh không ngừng sức. Tuy theo tình trạng của cộng đồng, toàn cầu hoá có thể tạo ra cơ hội lớn cũng có thể có thể tạo nên nhiều bất lợi. Tuy nhiên, gia nhập WTO là tất yếu lịch sử, thể hiện chủ trương, đường lối đúng đắn của Đảng và Chính phủ ta trên con đường đổi mới, mở cửa, công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Do vậy, tìm hiểu các xu hướng của toàn cầu hoá, tiên lượng được cả những cơ hội cũng như những thách thức của nó để chủ động và tỉnh táo đón lấy nó, tìm ra những giải pháp thích hợp phù hợp với điều kiện, khả năng của mình, là nhiệm vụ cơ bản của trường Đại học Vinh trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chỉ thị 40 của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, tháng 6/2004.
2. Vũ Ngọc Hải, *Giáo dục Việt Nam trước tác động của WTO*, Thông tin quản lý giáo dục số 5 - 2005 (39).
3. Hoàng Minh Thao, *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cách làm việc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách* - Thông tin quản lý giáo dục số 5- 2005 (39).
4. Tài liệu Hội thảo "Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam - hội nhập và thách thức", Hà Nội, 30 - 31/3/2004.

SUMMARY

The article analyzes the challenges and opportunities in the educational personnel management of Vinh University when Vietnam is integrating into the WTO. At the same time the author also suggests what should be done in the educational personnel management of Vinh University during this process of integration.