

KỈ NIỆM 5 NĂM THÀNH LẬP TRƯỜNG ĐH KINH TẾ, ĐHQGHN (2007 – 2012)

ỔN ĐỊNH ĐỂ ĐỔI MỚI TẠO ĐỘT PHÁ



PGS.TS Nguyễn Hồng Sơn

"Mỗi giai đoạn phát triển luôn cần có sự đột phá để tạo ra những thay đổi căn bản về chất. Vấn đề là phải lựa chọn chính xác những điểm đột phá phù hợp với mục tiêu và điều kiện của mình để tập trung đầu tư" - Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế - ĐHQGHN, PGS.TS. Nguyễn Hồng Sơn chia sẻ.

● HẢ PHƯƠNG (thực hiện)

Thưa Hiệu trưởng, xin ông cho biết nhận định khái quát về kết quả đạt được của Trường ĐHKT - ĐHQGHN năm học vừa qua?

Trường ĐHKT đã thực hiện bình xét 10 thành tựu nổi bật của năm học 2011-2012. Kết quả bình xét này được thực hiện dân chủ, công khai bằng việc đề xuất từ phía các đơn vị, cá nhân trong toàn Trường và được thông qua tại Hội nghị cán bộ chủ chốt của Trường. Có thể nói 10 thành tựu cơ bản đó chưa thể bao phủ

hết các mặt hoạt động của Nhà trường cũng như những gì Trường đã làm trong một năm qua, song nó là minh chứng cho những nỗ lực của tập thể cán bộ, giảng viên; cho thấy Trường ĐHKT đang tiếp tục phát triển đúng theo định hướng và kế hoạch 5 năm (2011-2016) đã đặt ra.

Với chủ trương ổn định để tạo đà phát triển, trong năm học 2011-2012 Trường đã định hình rõ nét nhiều đường hướng phát triển quan trọng, đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ thực sự đam mê làm

việc, tạo được đồng thuận và quyết tâm cao trong tập thể đội ngũ cán bộ viên chức để thực hiện mục tiêu phát triển chung. Kết quả đạt được trong năm học qua không chỉ là những sản phẩm cụ thể như: sinh viên chương trình nhiệm vụ chiến lược tốt nghiệp; các chương trình đào tạo được mở mới; các ấn phẩm khoa học được công bố, các đề tài, dự án quy mô được thu hút,... mà còn tạo những tiền đề - là điều kiện để Trường tiếp tục thực hiện tốt kế hoạch và mục tiêu đặt ra trong các năm học tới.





Vậy trong năm học 2011-2012, công tác phát triển đội ngũ cán bộ của Trường ĐHKHT đã có thêm những bước tiến gì?

Trong năm học vừa qua, công tác cán bộ đã đạt được những kết quả nổi bật, là một trong những mảng hoạt động tiêu biểu của Trường. Trong lộ trình phát triển đội ngũ cán bộ đạt trình độ quốc tế, Trường đã tiếp tục chính sách tuyển dụng và bồi dưỡng cán bộ theo hướng trọng dụng những tài năng, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho việc nâng cao trình độ cán bộ, trên cơ sở bám sát mục tiêu và kế hoạch công tác đã đặt ra. Trường thu hút tuyển dụng được 10 giảng viên có trình độ tiến sĩ, nâng tổng số giảng viên cơ hữu của Trường lên 90 người, tăng 10% so với năm học trước. Số giảng viên có trình độ tiến sĩ chiếm 68%, tỷ lệ giảng viên có học hàm Phó giáo sư chiếm 14%, tỷ lệ giảng viên có thể giảng dạy chuyên môn bằng tiếng Anh đạt 62%. Đặc biệt, năm học vừa qua, Trường có 2 giảng viên được nâng ngạch giảng viên cao cấp, 03 giảng viên được nâng ngạch giảng viên chính, 02 giảng viên được công nhận

học hàm Phó giáo sư. Những con số trên phản ánh sự tăng trưởng vững chắc về cả số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ theo đúng phương châm ít nhưng phải "tinh".

Vừa qua Trường đã triển khai xây dựng phương án chi trả thu nhập tăng thêm cho cán bộ, Hiệu trưởng cho biết ý nghĩa của việc làm này?

Việc chi trả thu nhập tăng thêm theo phương án 3P (Position - Person - Permanence, nghĩa là: Vị trí - Năng lực - Hiệu quả) không phải là mới trên thế giới cũng như đối với các doanh nghiệp, song nó là mới đối với các cơ quan tổ chức thuộc khối Nhà nước. Vì vậy, đây có thể coi là bước tiến của Trường trong năm học vừa qua và nó thể hiện rất rõ quan điểm "dùng người" của lãnh đạo Nhà trường. Đó là luôn đề cao trí tuệ, năng lực và trả công tương xứng với những đóng góp của cán bộ, tạo sự công bằng và cơ hội phấn đấu cho tất cả mọi người. Phương án chi trả thu nhập tăng thêm 3P đảm bảo chi trả theo vị trí, năng lực và kết quả đóng góp, khắc phục tình trạng dựa dẫm nhiều vào thâm

niên, ngạch bậc và hoàn toàn phù hợp với quy định của Nhà nước, Bộ GD&ĐT và của Đại học Quốc gia Hà Nội.

Năm học 2011- 2012, Trường ĐHKHT đã hoàn thành việc ban hành Bộ tiêu chuẩn cán bộ, giảng viên cũng như bộ tiêu chí đánh giá năng lực cán bộ. Nếu trước đây, trong giai đoạn xây dựng nền tảng, Nhà trường buộc phải có những cơ chế riêng để thu hút và giữ cán bộ thì đến nay, sau 5 năm phát triển là giai đoạn cần có sự ổn định và đồng bộ về mặt văn bản pháp quy, với những điều khoản, nguyên tắc cụ thể, áp dụng cho các đối tượng cán bộ trong Trường, với mục đích tạo một môi trường làm việc công bằng và khuyến khích mọi người cống hiến.

Ngoài công tác tổ chức cán bộ, đâu là những mảng công tác có những bước tiến, đổi mới đáng khích lệ trong năm học vừa qua?

Năm học vừa qua cũng chứng kiến những đổi mới trong quản trị đại học mà điển hình là việc ứng dụng Công nghệ thông tin trong quản lý và các lĩnh

vực hoạt động. Trường tiếp tục duy trì và cải tiến hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001-2008; xây dựng và sửa đổi kịp thời một số văn bản hướng dẫn công việc đảm bảo công tác quản lý (hoàn chỉnh, ban hành 22/25 quy trình ISO và ban hành 4/6 văn bản quản lý theo kế hoạch nhiệm vụ năm học).

Trong năm học qua, Trường cũng là đơn vị tiên phong trong hoạt động kiểm định chất lượng (KĐCL) và hướng tới xây dựng văn hoá chất lượng trong mọi hoạt động. Trường là một trong những đơn vị đầu tiên của ĐHQGHN thực hiện tự đánh giá đơn vị đào tạo theo các tiêu chí của Mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (AUN) trong Bộ tiêu chuẩn KĐCL mới của ĐHQGHN; hoàn thành báo cáo rà soát nội bộ chất lượng chương trình đào tạo cử nhân Quản trị kinh doanh hệ đạt trình độ quốc tế theo tiêu chuẩn của AUN, chuẩn bị cho việc kiểm định chất lượng chương trình này khi đủ điều kiện. Chương trình đào tạo ngành Kinh tế quốc tế Chất lượng cao cũng đang tiến hành để án hậu kiểm định AUN để đề xuất và thực hiện giải pháp khắc phục hạn chế của chương trình này. Những hoạt động trên cho thấy hoạt động kiểm định đã trở thành không thể thiếu và là yêu cầu khách quan để đánh giá hoạt động đào tạo, trong đó yếu tố chất lượng luôn được đặt như một mục tiêu sống còn.

KÌ VỌNG VỚI NHỮNG MỤC TIÊU ĐỘT PHÁ

Chủ đề của năm học mới 2012-2013 của nhà trường là "Tạo bước phát triển đột phá dựa trên đổi mới, chuyên nghiệp, sáng tạo và văn hoá cộng đồng", Hiệu trưởng có thể chia sẻ ý nghĩa của việc đặt mục tiêu đột phá?

Đổi mới, chuyên nghiệp, sáng tạo, phát triển văn hoá cộng đồng gắn với chất lượng và hiệu quả luôn được coi là kim chỉ nam hành động của Trường ĐHK. Như tôi đã nói ở trên, năm học 2011-2012, chủ trương của Trường là tạo sự ổn định nhưng không có nghĩa là không có những đổi mới và thực tế là Trường đã đạt được một số kết quả từ việc đổi mới. Song, mỗi giai đoạn phát triển luôn cần có sự đột phá để tạo ra những thay



đổi căn bản về "chất". Vấn đề là phải lựa chọn chính xác những điểm đột phá phù hợp với mục tiêu và điều kiện của mình để tập trung đầu tư.

Trong những năm đầu của giai đoạn 5 năm (2007-2012) mới thành lập, Trường ĐHK đã có rất nhiều đột phá được xã hội ghi nhận. Năm cuối cùng của giai đoạn này là năm Trường đặt ra mục tiêu ổn định, một phần do có sự chuyển giao thể hệ lãnh đạo nhưng đa phần là cần có thời gian để nhìn nhận và chuẩn chỉnh lại cho những bước phát triển bền vững hơn. Sau giai đoạn 5 năm khởi đầu, năm học 2012-2013 sẽ là năm của những phát triển đột phá nhằm tạo bàn đạp cho những thay đổi mạnh mẽ và vượt bậc của Trường ĐHK giai đoạn tiếp theo. Tuy nhiên, Trường cũng xác định rõ phát triển mang tính đột phá nhưng

phải bền vững, có trọng tâm, trọng điểm theo hướng chất lượng và đẳng cấp quốc tế trong các ngành, chuyên ngành đào tạo, các lĩnh vực nghiên cứu có thế mạnh.

Đột phá sẽ thể hiện rõ nét ở khâu nào?

Đột phá sẽ được thực hiện trên cả 3 lĩnh vực hoạt động của Trường là Đào tạo, Nghiên cứu khoa học và cung cấp các dịch vụ khác.

Về đào tạo, bên cạnh việc tiếp tục duy trì chất lượng các chương trình đào tạo, đặc biệt là các chương trình đào tạo chất lượng cao, chương trình đạt chuẩn quốc tế thuộc chương trình Nhiệm vụ chiến lược, các chương trình liên kết đào tạo quốc tế, Trường sẽ tăng cường mở mới các chương trình đào tạo (CTĐT) có chất lượng nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội,



phát huy được những lợi thế của Nhà trường như: CTĐT Thạc sĩ Quản trị nhân lực; CTĐT Thạc sĩ Tài chính Ngân hàng liên kết với ĐH LongBeach, CTĐT Tiến sĩ Tài chính Ngân hàng...

Về nghiên cứu khoa học, bên cạnh việc triển khai 3 đề tài NCKH quy mô cấp Nhà nước (đã trúng thầu năm 2011-2012), Trường sẽ thúc đẩy hơn nữa việc tham gia đấu thầu và đấu thầu thành công các đề tài, chương trình, dự án quốc gia hoặc quốc tế nhằm đẩy mạnh hướng nghiên cứu về phát triển bền vững, tăng cường số bài báo công bố quốc tế gắn với các hội thảo, hội nghị khoa học quốc tế... Tinh thần xuyên suốt vẫn là phải gắn hoạt động đào tạo với hoạt động nghiên cứu và thực tiễn. Bên cạnh đó, Trường sẽ đẩy mạnh hoạt động tư vấn; các khoá đào tạo ngắn hạn cho các địa phương, bộ ngành

trong đó chú trọng các chương trình phát triển của Chính phủ (như chương trình Tây Bắc, Tây Nguyên...).

Trường ĐHKHT đã nhìn nhận thế nào về những thách thức và khó khăn trong năm học 2012-2013?

Năm học 2012-2013 này, Trường ĐHKHT cũng sẽ đối mặt với nhiều khó khăn do tình hình khách quan đem lại như: kinh tế đất nước vẫn chưa qua giai đoạn khó khăn, việc thắt chặt tiền tệ và cắt giảm đầu tư công đã và đang có những ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động của Trường. Trong bối cảnh đó, việc triển khai hợp tác với các đối tác, đặc biệt là các doanh nghiệp sẽ khó khăn hơn; sự cạnh tranh tìm nguồn lực phát triển giữa các đại học cũng gay gắt hơn.

Ngoài ra, còn có những khó khăn nội

tại phải kể đến như: cơ sở vật chất chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, nguồn lực tài chính và con người cho phát triển còn hạn chế, cơ chế hoạt động chưa được thông thoáng, mâu thuẫn cần giải quyết giữa việc đảm bảo thu nhập cho cán bộ với đảm bảo chất lượng đào tạo và mục tiêu phát triển theo định hướng nghiên cứu,... Tất cả những khó khăn này buộc Nhà trường phải rất linh hoạt và sáng tạo trong mỗi bước đi, đặc biệt là việc phân bổ nguồn lực để thực hiện các mục tiêu.

Vậy đâu là giải pháp cơ bản để khắc phục những khó khăn trên?

Trước hết, Trường ĐHKHT cần tiếp tục duy trì sự thống nhất và thông suốt về tư tưởng, phát huy được sức mạnh đoàn kết của cả tập thể. Thứ hai, phải tăng cường công tác quản lý gắn với kiểm định chất lượng; xác định công tác quản lý, quản trị cần làm tốt như là mấu chốt quan trọng để nâng cao hiệu quả các mặt hoạt động. Và cuối cùng, giải pháp tôi cho là quan trọng nhất, đó là phải không ngừng tạo một môi trường thuận lợi cho các cá nhân, tập thể phát huy sức sáng tạo và niềm đam mê với công việc, sự gắn bó với Nhà trường.

Môi trường làm việc tốt sẽ khiến các cá nhân tích cực và hứng thú với công việc, sẵn lòng sáng tạo và đóng góp vì sự phát triển chung. Môi trường làm việc tốt ở đây bao hàm nhiều yếu tố như: giảng viên được trao cơ hội trong giảng dạy và nghiên cứu; được tạo điều kiện đào tạo bồi dưỡng, nâng cao năng lực bản thân, mở rộng quan hệ giao lưu; cơ sở vật chất được hiện đại hoá phục vụ mọi mặt hoạt động; văn hoá cộng đồng tốt tạo sức gắn kết tập thể lớn; thù lao tương xứng với sự cống hiến; ...

Có thể thấy rằng, mặc dù còn rất nhiều khó khăn, song trong điều kiện và khả năng có thể, Ban Giám hiệu Trường ĐHKHT cam kết sẽ luôn cố gắng cải thiện môi trường làm việc ở mức tốt nhất và hỗ trợ các nguồn lực để mỗi cá nhân và tập thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Xin cảm ơn Hiệu trưởng!