

TÓM TẮT

Viên chức quản lý công tác tại các phòng chức năng (viên chức quản lý cấp phòng, VCQLCP) là thành phần nhân lực quan trọng trong quản trị hoạt động trường đại học. Họ thực hiện cùng lúc hai vai trò: tham mưu, giúp hiệu trưởng điều hành hoạt động nhà trường và trực tiếp lãnh đạo phòng chức năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo lĩnh vực công tác được giao. Vì vậy, nghiên cứu công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) VCQLCP để nâng cao năng lực, góp phần quản trị nhà trường hiệu quả là vấn đề được các trường rất quan tâm, đặc biệt trong bối cảnh tiến trình thực hiện tự chủ đại học diễn ra mạnh mẽ hiện nay.

Đề tài sử dụng một thiết kế các phương pháp hỗn hợp, gồm phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính để khảo sát, phỏng vấn VCQLCP, lãnh đạo trường, giảng viên, chuyên viên của 07 trường đại học thành viên ĐHQG-HCM để thu thập dữ liệu và nghiên cứu những vấn đề liên quan công tác ĐTBD VCQLCP tại các trường.

Một số kết quả nghiên cứu chính cho thấy VCQLCP tại các trường thành viên có năng lực, trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. VCQLCP thực hiện nhiệm vụ quản lý nói chung được đánh giá đạt mức 4/5. Trong đó, kết quả thực hiện các nhiệm vụ: Tham mưu cho lãnh đạo trường và Quản lý bản thân được nhận định tốt hơn kết quả thực hiện các nhiệm vụ: Quản lý tổ chức, Quản lý hoạt động và Quản lý con người.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng VCQLCP giúp VCQLCP vừa đảm bảo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo quản lý theo quy định của pháp luật, vừa trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, tư duy quản trị hiện đại để đáp ứng yêu cầu thực tiễn của nhà trường, hướng đến mục tiêu cuối cùng là thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Các chương trình ĐTBD được đánh giá đạt hiệu quả tích cực trên cả bốn cấp độ: phản ứng, học tập, hành vi và kết quả. Nghiên cứu cũng chỉ ra một số hạn chế: chương trình còn mang tính chung, chưa thiết kế chuyên biệt theo yêu cầu nhiệm vụ của VCQLCP; đội ngũ chuyên trách chưa đảm bảo năng lực tham mưu và thiết kế chương trình ĐTBD phù hợp.

Nghiên cứu các yếu tố mà nhà trường có thể kiểm soát, tác động, điều chỉnh nhằm tạo ra những nền tảng tích cực, thuận lợi cho công tác ĐTBD cho thấy Yếu tố tổ chức và Yếu tố chức năng được nhận định ở mức rất ảnh hưởng, Yếu tố cá nhân ở mức ảnh hưởng. Trong đó, các thành tố liên quan đến con người gồm: sự ủng hộ của lãnh đạo trường, năng lực của người phụ trách công tác nhân sự và động lực của VCQLCP được nhận định có ảnh hưởng nhiều nhất đến công tác ĐTBD VCQLCP.

Từ kết quả này, đề tài đề xuất một số giải pháp đối với ĐHQG-HCM và các trường nhằm nâng cao chất lượng ĐTBD VCQLCP tại ĐHQG-HCM.

ABSTRACT

Middle administrative managers (MAMs) working in functional departments play a crucial role in university governance. They simultaneously assume two responsibilities: advising and assisting rectors in institutional management, and leading their respective departments in implementing assigned tasks. Accordingly, research on training and development (T&D) activities for MAMs to enhance their competencies and contribute to effective university governance has become a pressing concern, particularly in the current context of accelerated university autonomy.

This study employs a mixed-methods design, combining quantitative and qualitative approaches, to survey and interview MAMs, university leaders, faculty members, and staff at seven member universities of VNU-HCM in order to examine issues related to MAMs' T&D.

Key findings indicate that MAMs possess strong competencies and high levels of expertise, meeting task requirements. Their overall managerial performance was rated at 4 out of 5. Among the five management functions, performance in *Advising university leaders* and *Self-management* was assessed more positively than in *Organizational management*, *Operational management*, and *People management*.

T&D programs for MAMs not only ensure compliance with statutory requirements for managerial positions but also provide updated knowledge, skills, and modern administrative thinking to meet practical institutional demands, ultimately aiming to improve task performance. These programs were found effective across all four levels: reaction, learning, behavior, and results. Nonetheless, certain limitations remain, such as the generic nature of the programs, which are not sufficiently tailored to MAMs' specific tasks, and the limited capacity of staff responsible for advising and designing appropriate T&D programs.

Analysis of institutional factors that can be influenced to foster favorable conditions for MAMs' T&D programs highlights that *Organizational factors* and *Functional factors* exert the greatest impact, followed by *Individual factors*. Among these, leadership support, the competence of human resource personnel, and the motivation of MAMs were identified as the most influential elements.

Based on these findings, the study proposes several solutions at both the VNU-HCM system level and the member university level to enhance the quality of T&D programs.