

# GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH QUẢN LÝ VĂN HÓA THUỘC CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC, ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

PHAN VĂN TÚ, TRƯƠNG ĐỨC CƯỜNG

## Tóm tắt

Quản lý Văn hóa (QLVH) là ngành đào tạo chuyên môn về lĩnh vực Quản lý Văn hóa - Nghệ thuật, đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực quản lý văn hóa chất lượng cao cho đất nước, có mã số 52220342. Trong quá trình hình thành và phát triển, ngành phải thích ứng với những thay đổi của điều kiện kinh tế - xã hội để dần hoàn thiện, nâng cao chất lượng giáo dục và sản phẩm đầu ra là những người học. Bài viết khảo sát mẫu tại một số cơ sở đào tạo Quản lý Văn hóa, từ đó đưa ra nhận định về thực trạng và gợi ý giải pháp, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực của ngành thuộc các cơ sở giáo dục Đại học để có thể đáp ứng được nhu cầu của xã hội. Trong đó, việc đổi mới chương trình đào tạo sẽ bắt đầu từ đội ngũ giảng viên bởi yếu tố con người được coi là "cái gốc của mọi công việc".

**Từ khóa:** Giải pháp phát triển, nguồn nhân lực, quản lý văn hóa

## Abstract

*Cultural Management is a professional training in the field of Cultural - Arts Management, in order to meet the need of high-quality human resources training for the country, with the code of 52220342. In the process of formation and development, the sector must adapt to changes in socio-economic conditions in order to gradually improve the quality of education and output. The article makes sample surveys at some cultural management training institutions, thus giving the reality and suggesting solutions and policies to develop the human resources of the sector of higher education institutions to meet the needs of society. In which, the innovation of the training program will start from the lecturers because the human element is considered as "the root of all works".*

**Keywords:** Development solutions, human resources, cultural management

## 1. Đặt vấn đề

**N**gành Quản lý Văn hóa (QLVH) (tiền thân là ngành Văn hóa quần chúng) sau nhiều lần đổi tên và đến nay có tên gọi chính thức là ngành QLVH (từ 2005), được đào tạo từ trường Đại học Văn hóa Hà Nội (ĐHVH HN). Ban đầu chỉ đào tạo bậc trung cấp, năm 1977 bắt đầu đào tạo bậc đại học và đến nay ngành QLVH ngày càng phát triển. Nhiều cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) đã mở ngành đào tạo bậc đại học như: Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương, Đại học Nội Vụ, Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa

(ĐHVHTT&DL TH), Đại học Vinh, Đại học Văn hóa TP Hồ Chí Minh (ĐHVH HCM), Đại học Văn hóa Nghệ thuật Quân đội... Nhiệm vụ chủ yếu là đào tạo cán bộ quản lý văn hóa - nghệ thuật có trình độ lý luận và chuyên môn nghiệp vụ ở bậc đại học, đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành văn hóa của cả nước. Các chuyên ngành đào tạo gồm: Quản lý nghệ thuật và Chính sách văn hoá; Quản lý Văn hóa - xã hội; Quản lý nhà nước về gia đình; Quản lý hoạt động Âm nhạc; Quản lý hoạt động Sân khấu; Quản lý hoạt động Mỹ thuật và quảng cáo; Nghệ thuật dẫn chương trình; Đạo diễn

sự kiện văn hóa và Tổ chức các hoạt động Văn hóa Nghệ thuật;... Chặng đường gần 40 năm hình thành và phát triển, ngành QLVH không ngừng lớn mạnh, đổi mới, đa dạng hóa chuyên ngành và hình thức đào tạo. Đến nay, trên ba vạn ngàn người đã được đào tạo từ cao đẳng đến đại học, đã trở về phục vụ nhiệm vụ của ngành văn hóa và các địa phương trong phạm vi cả nước và nước bạn Lào.

## 2. Một số khái niệm cơ bản

### 2.1. Đội ngũ

Có nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm đội ngũ. Ngày nay, khái niệm này được dùng cho các tổ chức trong xã hội một cách rộng rãi như “đội ngũ cán bộ, công chức, đội ngũ trí thức, đội ngũ y bác sỹ, đội ngũ giảng viên (ĐNGV)...”. Từ đội ngũ xuất phát theo cách hiểu của thuật ngữ quân sự đó là: “khối đông người được tập hợp lại một cách chỉnh tề và được tổ chức lại thành lực lượng chiến đấu”. Tuy có nhiều cách hiểu khác nhau nhưng đều có chung một điểm là: một nhóm người được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng để thực hiện một hay nhiều chức năng, có thể cùng hay không cùng nghề nghiệp nhưng đều có chung một mục đích nhất định (2).

Như vậy, có thể nói đội ngũ là một tập thể gồm số đông người, có cùng lý tưởng, cùng mục đích, làm việc theo sự chỉ huy thống nhất, có kế hoạch, gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất cũng như tinh thần.

### 2.2. Quản lý văn hóa

Quản lý văn hóa (QLVH) là tổng thể các phương thức tác động lên đời sống văn hóa và hoạt động văn hóa của con người, hướng con người tới Chân – Thiện – Mỹ. “QLVH vừa biểu thị sự lãnh đạo và điều hành những cơ sở đã được xã hội phân công trong hệ thống nhà nước hoặc trong các doanh nghiệp hoạt động văn hóa, vừa biểu hiện một ngành học đại học đã được khẳng định về lý luận và nghiên cứu được định hướng về mặt thực tiễn”(5, tr.18). QLVH, trong đó có quản lý Nhà nước về văn hóa, là công việc của Nhà nước được thực hiện thông qua việc ban hành, tổ chức, kiểm tra và giám sát việc thực hiện các văn bản quy phạm

pháp luật trong lĩnh vực văn hóa, đồng thời nhằm phát triển kinh tế, xã hội của từng địa phương nói riêng, cả nước nói chung (1, tr.25). QLVH là sự tác động chủ quan bằng nhiều hình thức, phương pháp của chủ thể quản lý (Đảng, Nhà nước, cơ quan có thẩm quyền) đối với khách thể (là mọi thành tố tham gia và làm nên đời sống văn hóa) nhằm đạt được mục tiêu mong muốn.

Ngành QLVH là một ngành khoa học đào tạo chuyên môn về lĩnh vực văn hóa. Ngành này đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong hoạt động văn hóa trên phạm vi cả nước, gồm: quản lý nhà nước về lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật, thông tin tuyên truyền, quảng bá, xuất bản, dịch vụ văn hóa công cộng, thiết kế văn hóa (Chính phủ quy định) và tổ chức các hoạt động của sự nghiệp văn hóa như: đào tạo bồi dưỡng, sáng tác, biểu diễn, quản lý tốt tài sản, cơ sở vật chất và các phương tiện chuyên dùng, kinh doanh các dịch vụ văn hóa nhằm nâng cao mức hưởng thụ của nhân dân và hội nhập quốc tế (1, tr.1). Chương trình đào tạo ngành QLVH ngày càng được hoàn thiện và đổi mới, đã dựa vào ba tiêu chí cơ bản sau: là ngành khoa học thực hành; chương trình đào tạo ngày càng được chuẩn hóa; phải gắn liền với sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin và thiết bị hiện đại (4).

### 2.3. Nhu cầu xã hội

Hiện nay, khái niệm nhu cầu xã hội còn nhiều tranh luận và chưa đi đến thống nhất. Có quan điểm cho rằng đào tạo theo nhu cầu xã hội gồm: đào tạo theo yêu cầu của Nhà nước, các địa phương, nhu cầu của người sử dụng lao động, nhu cầu của người học và cả nhu cầu của phụ huynh học sinh. Song cũng có quan điểm cho rằng: đào tạo theo nhu cầu xã hội là phương thức tổ chức đào tạo ngắn hạn, đào tạo đáp ứng ngay nhu cầu trước mắt. Và quan điểm khác lại cho rằng nhu cầu của xã hội là nhu cầu của người học, khách hàng quan trọng nhất của nhà trường trong cơ chế thị trường, có người học nhà trường mới tồn tại. Hiện nay, có rất nhiều người muốn đi học, nhất là học đại học nên phải mở rộng tuyển sinh, mở thêm nhiều trường đại học để đáp

ứng nhu cầu xã hội. Bởi vậy, để đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội thì cần phải trả lời được câu hỏi: (1) Xã hội là ai, họ yêu cầu gì?; (2) Làm thế nào để đáp ứng yêu cầu của họ?...

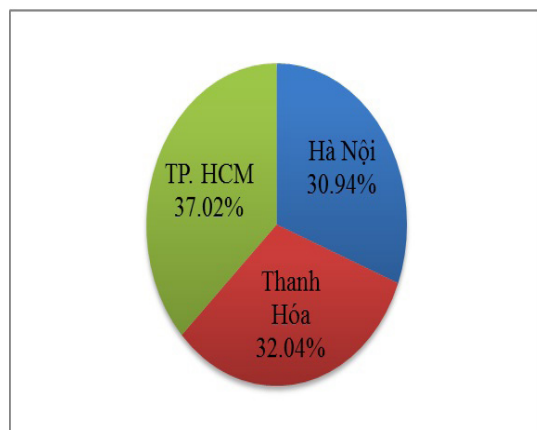
Đào tạo theo nhu cầu xã hội chính là mục tiêu của giáo dục đại học nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ đắc lực cho quá trình CNH - HĐH đất nước. Đây không chỉ là trách nhiệm của nhà trường mà còn là của toàn xã hội. Trong đó nhà nước đóng vai trò chủ đạo, điều phối, dẫn đường, thúc đẩy các mối quan hệ giữa nhà trường và nhà tuyển dụng các ngành kinh tế mà đại diện là các doanh nghiệp, làm cho nhu cầu xích lại gần nhau vì lợi ích chung.

### 3. Thực trạng đội ngũ giảng viên khoa quản lý văn hóa ở một số trường đại học

Để có cơ sở đánh giá thực trạng về ĐNGV cơ sở GDĐH có đào tạo ngành QLVH, chúng tôi đã tiến hành khảo sát thực tế ở các trường Đại học Văn hóa Hà Nội (ĐHVH HN) tại Hà Nội; Đại học Văn hóa, Thể thao và Du lịch Thanh Hóa (ĐHVHTT&DL TH) tại Thanh Hóa và Đại học Văn hóa Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHVH TP. HCM) tại TP Hồ Chí Minh từ tháng 6 đến tháng 9/2016. Cũng trong đợt khảo sát này, thông qua phiếu trưng cầu ý kiến của 36 cán bộ quản lý nhà trường từ trường/phó bộ môn trở lên đến Hiệu trưởng, 32 giảng viên trực tiếp tham gia giảng dạy, 113 sinh viên đang theo học ngành QLVH kết quả cho thấy:

Biểu đồ: Tỷ lệ khu vực khảo sát tháng 9/2016

Nguồn: Khảo sát của tác giả



Bảng 1. Đối tượng khảo sát tháng 9/2016

		Đối tượng			Tổng
		Cán bộ quản lý	Giảng viên	Sinh viên	
Giới tính	Nam	17	16	43	76
	Nữ	19	16	70	105
Total		36	32	113	181

Nguồn: Tác giả

#### 3.1. Chất lượng đội ngũ

Do được nâng cấp từ trường cao đẳng nên trình độ chuyên môn của ĐNGV không đồng đều. Lúc đầu chỉ có một số ít những giáo viên cơ hữu với những trình độ đào tạo khác nhau. Song với phương châm vừa tổ chức đào tạo vừa nâng cao chất lượng ĐNGV, ngay từ đầu, ngành QLVH đã sử dụng được đội ngũ chuyên gia giỏi, giàu kinh nghiệm, là những giáo sư đầu ngành về văn hóa cộng tác tham gia giảng dạy. Vì vậy, chất lượng đào tạo bậc cử nhân đại học đã được khẳng định, đào tạo cho đất nước được nhiều nhà quản lý văn hóa, hiện đã và đang giữ các vị trí lãnh đạo và chuyên môn chủ chốt của các cơ quan đảng, chính quyền và các đơn vị quản lý, tổ chức và hoạt động văn hóa nghệ thuật từ Trung ương đến địa phương. Đến nay, ĐNGV cơ hữu thuộc khoa QLVH của một số cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) cũng rất khác nhau. Bảng 2 so sánh về thực trạng ĐNGV của ba cơ sở GDĐH được chọn mẫu, bao gồm Đại học văn hóa Hà Nội, Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, Đại học Văn hóa TP Hồ Chí Minh.

ĐNGV hiện có thuộc các cơ sở GDĐH, đã và đang tiếp tục hoàn thiện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để chuẩn hóa theo quy định hiện hành. Như vậy, để tiếp tục hoàn thiện việc xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo đạt chuẩn, từng bước nâng cao trình độ,

Bảng 2: . So sánh chất lượng ĐNGV cơ hữu thuộc các cơ sở GDĐH đào tạo cử nhân ngành QLVH

STT	Tên trường	Tổng số	PGS	Tiến sỹ	GVC	Th.sỹ	ĐH	Khác
1	Trường ĐHVH Hà Nội	15	02	04	06	11	0	0
2	Trường ĐHVH TP Hồ Chí Minh	20	01	03	01	12	3	2
3	Trường ĐH VH TT & DL Thanh Hóa	36	03	08	04	28	0	0
	<b>Cộng</b>	<b>71</b>	<b>06</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>51</b>	<b>03</b>	<b>02</b>

Nguồn: trường Đại học Văn hóa Hà Nội, Đại học Văn hóa Thành phố Hồ Chí Minh và website Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa

bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, vững vàng về tư tưởng chính trị, mẫu mực về phẩm chất, đạo đức, lối sống... thì khoa QLVH vẫn phải tiếp tục tham mưu cho các nhà trường sắp xếp, bố trí, quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo lại, phân công, luân chuyển đội ngũ giảng viên cho phù hợp với sự phát triển của mỗi nhà trường.

### 3.2. Công tác quy hoạch và dự báo

Công tác quy hoạch và dự báo ở một số cơ sở GDĐH được làm thường xuyên. Việc triển khai công tác quy hoạch chỉ thực hiện khi nhà trường có yêu cầu, cho nên khoa QLVH không chủ động làm quy hoạch. Việc triển khai công tác quy hoạch ở khoa chưa thật khoa học, chưa có đồng bộ và thống nhất.

Do chưa có quy hoạch ĐNGV nên tình trạng giảng viên (GV) chưa đạt chuẩn vẫn tồn tại ở cơ sở GDĐH kéo dài nhiều năm nay và cũng chưa có giải pháp để giúp GV hoàn thành nhiệm vụ đối với một số GV (chuyên ngành hẹp và độ tuổi trên 50). Những GV trẻ (dự nguồn) có năng lực chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, tư cách tốt, vững vàng nghề nghiệp chưa được quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ; chưa có lộ trình sắp xếp luân phiên cán bộ trẻ đi học; việc đi học do vai trò cá nhân tự vận động dẫn đến một số môn học không có giảng viên thay thế.

### 3.3. Sắp xếp luân chuyển

Đây là việc khó, nếu không có biện pháp khoa học, giải pháp cụ thể để GV tự nguyện lựa chọn sẽ ảnh hưởng đến tư tưởng. Xây dựng chiến lược quy hoạch và luân chuyển lâu nay chưa được triển khai một cách kỹ lưỡng và cụ thể nên việc rà soát, bố trí, sắp xếp, luân chuyển ĐNGV cho phù hợp với điều kiện thực tế là không thể làm được, dẫn đến một số GV không có việc làm, trong khi nhiều

môn học vẫn phải mời GV thỉnh giảng. Sự thay đổi ngành nghề do đào tạo theo nhu cầu xã hội và đổi mới phương pháp là những bất cập trong sắp xếp và luân chuyển nên cần phải có những giải pháp hữu hiệu để tháo gỡ.

### 4. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ khoa quản lý văn hóa nhằm đáp ứng yêu cầu xã hội

Nâng cao năng lực, phẩm chất đội ngũ nhà giáo, đáp ứng kịp thời với những đổi mới của mỗi nhà trường về chương trình, giáo trình, phương pháp đào tạo theo yêu cầu xã hội, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, nhà trường phải thường xuyên chú ý tới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đặc biệt là đội ngũ cán bộ giảng dạy (3).

Quản lý và phát triển ĐNGV nhằm xây dựng ĐNGV trong tương lai đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành QLVH giai đoạn 2016 – 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 là trách nhiệm của khoa QLVH-NT. Khoa có trách nhiệm tham mưu cho nhà trường, nhằm bổ sung, bố trí, sử dụng hợp lý và trẻ hóa ĐNGV.

#### 4.1. Thực hiện quy hoạch ĐNGV

Đây là việc làm thường xuyên định kỳ, đảm bảo dân chủ, công khai trên cơ sở sự đồng thuận từ cấp ủy đảng và lãnh đạo nhà trường,

khoa chuyên môn các bộ phận chức năng. Quy hoạch ĐNGV cơ hữu trong khoa chưa đạt chuẩn và những GV trẻ (dự nguồn) có năng lực chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, có tư cách nhà giáo, giỏi nghề cần được tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, được quy hoạch theo thứ tự ưu tiên theo lộ trình để đào tạo ở trong và ngoài nước, tạo ra những điểm nhấn trong ngành QLVH. Đồng thời đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng GV, biến quá trình đào tạo, bồi dưỡng thành tự đào tạo, bồi dưỡng. Tạo điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường giúp đội ngũ nhà giáo có ý thức tự học mọi lúc, mọi nơi, qua hoạt động thực tiễn để rút ra những bài học kinh nghiệm cho bản thân.

#### **4.2. Tạo môi trường nâng cao năng lực chuyên môn**

- Đối với công tác bồi dưỡng GV: căn cứ vào kết quả khảo sát năng lực GV, từ đó xác định mục tiêu, nội dung và hình thức, thời gian, địa điểm, giảng viên tham gia bồi dưỡng theo chuyên đề phù hợp. Cơ sở GDĐH mở các lớp đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn ngắn hạn, có tính chuyên sâu, những chuyên đề mới hấp dẫn do những chuyên gia giàu kinh nghiệm, tâm huyết giỏi nghề thực hiện. Đồng thời căn cứ vào kết quả khảo sát, theo lộ trình cử giảng viên có năng lực chuyên môn, thành thạo ngoại ngữ được đào tạo chuyên sâu ở trong và ngoài nước về lĩnh vực/ngành nghề mà GV có sở trường năng lực, nhằm phát huy triệt để khả năng của từng GV và tạo được điểm nhấn trong đào tạo ngành QLVH.

- Định kỳ tổ chức hội thi, hội giảng từ cấp bộ môn/khoa/trường và cấp cao hơn để ĐNGV có cơ hội, có điều kiện tham gia, thông qua đó cá nhân từng GV tự nâng cao được trình độ cho bản thân.

- Thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm giữa các cơ sở GDĐH có đào tạo ngành QLVH. Xây dựng kế hoạch phối hợp với các nhà tuyển dụng trong nghiên cứu khoa học (NCKH) ứng dụng và chuyển giao công nghệ về lĩnh vực VHNT. Thông qua hoạt động NCKH, GV có điều kiện tiếp cận với tư

duy khoa học, vận dụng năng lực nghiên cứu vào giảng dạy. Đây là lĩnh vực đặc thù nên việc xây dựng kế hoạch năm học cần có những chỉ tiêu cụ thể để GV có điều kiện tiếp cận và chủ động thực hiện. Các vấn đề về văn hóa, bao gồm: đạo đức, lối sống, phong tục tập quán, cưới xin, ma chay, lễ hội, tiếp biến văn hóa, sưu tầm văn hóa vật thể, phi vật thể và những hoạt động VHNT khác trong giai đoạn hiện nay rất cần được nghiên cứu.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý, định mức lao động, NCKH, chính sách ưu đãi nhà giáo. Tham mưu ban hành chính sách thu hút, động viên GV có trình độ chuyên môn cao có học hàm, học vị, danh hiệu... về trường công tác. Bên cạnh đó, chính sách xã hội như chế độ khám chữa bệnh, tham quan nghỉ mát và các khoản thu nhập khác ngoài lương được hưởng theo thu nhập tăng thêm cần được điều chỉnh phù hợp và kịp thời.

#### **4.3. Sắp xếp luân chuyển**

Xây dựng quy hoạch và luân chuyển để bồi dưỡng CBQL và GV là việc làm thường xuyên. Rà soát, bố trí, sắp xếp lại ĐNGV trong khoa là việc làm cần thiết vì sự thay đổi ngành nghề đào tạo theo nhu cầu xã hội và hơn nữa một số môn học đặc thù không còn phù hợp với GV do yêu cầu nghề nghiệp và độ tuổi cho nên cần có giải pháp đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, bố trí công việc khác cho phù hợp với khả năng của từng GV. Cần đổi mới và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, khoa chuyên môn cần phối hợp với các bộ phận chức năng và các khoa/bộ môn khác có liên quan, sắp xếp bố trí theo nhu cầu thực tiễn sao cho phù hợp với quy hoạch phát triển chung.

Như vậy việc điều tra, khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng ĐNGV ngành QLVH để xây dựng kế hoạch tổng thể, chương trình hành động, tham mưu cho lãnh đạo nhà trường những giải pháp để đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Vai trò chủ thể khoa QLVH, phối hợp với phòng tổ chức cán bộ, phòng đào tạo và các khoa/bộ môn có liên quan xây dựng chương trình kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho từng GV thuộc bộ môn/khoa cho phù hợp với mục tiêu, yêu

cầu và nhiệm vụ đào tạo nhân lực của nhà trường. Căn cứ vào định hướng phát triển ĐNGV của trường đến năm 2020 tầm nhìn đến 2030 và cho từng năm học để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thích hợp. Kế hoạch cần cụ thể về nội dung, hình thức và thời gian thực hiện. Đồng thời hướng dẫn cho GV xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng cụ thể, thiết thực, đảm bảo nguyên tắc và đạt được những chỉ tiêu đã định trong từng giai đoạn.

Để thực hiện được giải pháp phát triển ĐNGV, ngành QLVH cần thỏa mãn các điều kiện sau:

Thứ nhất: đánh giá đúng thực trạng ĐNGV nhà trường, dự báo nhu cầu phát triển ĐNGV, căn cứ vào nhiệm vụ đào tạo, quy mô phát triển nhà trường, nhu cầu đào tạo nhân lực của ngành QLVH để làm cơ sở cho việc lập kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn cho phù hợp với từng cơ sở GDĐH;

Thứ hai: dân chủ hóa trong xây dựng, hoạch định chiến lược phát triển ĐNGV. Nâng cao ý thức trách nhiệm của các cấp quản lý, xác định nhu cầu, hình thức đào tạo bồi dưỡng ĐNGV phù hợp và khả thi;

Thứ ba: nhà trường phải có hệ thống tiêu chí đánh giá năng lực GV, có chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ĐNGV.

## 5. Kết luận

Ngành QLVH thuộc nhóm khoa học xã hội với sự liên kết liên ngành. Ngoài phần kiến thức đại cương theo quy định chung, thì cơ sở ngành, kiến thức ngành và chuyên ngành được thiết kế một cách hợp lý. Một số chuyên ngành thuộc nhóm nghệ thuật có tính đặc thù như: âm nhạc, sân khấu, mỹ thuật, múa, tổ chức sự kiện... rất cần được quan tâm, là yêu cầu đặt ra cho công tác quản lý và quy hoạch ĐNGV. Đào tạo cử nhân ngành QLVH đáp ứng nhu cầu xã hội cần có một hệ thống giải pháp mang tính đồng bộ, có mối liên hệ biện chứng chặt chẽ với nhau. ĐNGV quyết định chất lượng và thương hiệu của một nhà trường, do đó cần phải đầu tư để đạt chuẩn về trình độ. Mặt khác, đối với GV nghệ thuật ngoài năng lực, kinh nghiệm giảng dạy như những giảng viên khác thì rất cần những giảng viên/nhà

giáo tâm huyết yêu nghề, có trình độ chuyên môn sâu và thành thạo kỹ năng, kỹ xảo, tổ chức hoạt động nghệ thuật. Đây là những điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng ĐNGV. Tuy nhiên, cần phải biết khai thác ĐNGV sao cho họ tự nguyện phát huy sở trường, năng lực, kinh nghiệm, "xả thân vì sự nghiệp". Điều này sẽ phụ thuộc vào năng lực quản lý, lãnh đạo của nhà trường, nghệ thuật dùng người của người lãnh đạo và cơ chế, chính sách của nhà nước. Quản lý tốt ĐNGV sẽ làm cho chương trình đào tạo được vận hành một cách thông suốt, chất lượng giáo trình, bài giảng sẽ được nâng cao, phương pháp giảng dạy sẽ được đổi mới và trang thiết bị phục vụ giảng dạy sẽ được khai thác một cách hiệu quả.

P.V.T, T.Đ.C

(PGS.TS, Khoa QLVHNT, Trường ĐHVH HN;  
Ths, Khoa QLVHNT, Trường ĐHVH TPHCM)

## Tài liệu tham khảo

1. Phan Hồng Giang, Bùi Hoài Sơn (2014), *Quản lý văn hóa Việt Nam trong tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Bùi Hiền (2001), *Từ điển Giáo dục học*, Nxb. Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
3. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2003) *Lý luận đại cương về quản lý*, Đại học sư phạm, Trường cán bộ và quản lý GD & ĐT, Hà Nội.
4. Phạm Thành Nghị (2000), *Quản lý chất lượng giáo dục đại học*, Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
5. Nguyễn Tri Nguyên (2004), *Những bài giảng về: Quản lý văn hóa trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*, Nxb. Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 11 - 1 - 2017

Ngày phản biện, đánh giá: 19 - 6 - 2017

Ngày chấp nhận đăng: 30 - 6 - 2017