

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ VĂN HOÁ, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO TP.HỒ CHÍ MINH

.....

TRẦN VIỆT THẮNG

XÂY DỰNG CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC
THỂ DỤC THỂ THAO CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LUẬN ÁN TIẾN SĨ GIÁO DỤC HỌC

TP.HỒ CHÍ MINH – NĂM 2026

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ VĂN HOÁ, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO TP.HỒ CHÍ MINH

.....

TRẦN VIỆT THẮNG

**XÂY DỰNG CÁC GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC
THỂ DỤC THỂ THAO CỦA ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Ngành: Giáo dục học

Mã số: 9140101

LUẬN ÁN TIẾN SĨ GIÁO DỤC HỌC

Cán bộ hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS Lê Quang Minh

2. PGS.TS Nguyễn Tiên Tiến

TP.HỒ CHÍ MINH – NĂM 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả trong luận án là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kì công trình nghiên cứu nào.

Tác giả luận án

Trần Việt Thắng

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

DANH MỤC CÁC BẢNG

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

ĐẶT VẤN ĐỀ 1

Chương I: TỔNG QUAN CÁC VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU 5

1.1. Những vấn đề cơ bản về TDTT 5

1.1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước trong công cuộc phát triển sự nghiệp TDTT của đất nước5

1.1.2. Quan điểm phát triển TDTT của ĐHQG-HCM7

1.1.3. Cơ sở khoa học của TDTT trường học10

1.1.4. Vai trò và nhiệm vụ của GDTC cho sinh viên11

1.1.5. Những nguyên tắc hoạt động TDTT và GDTC cho sinh viên17

1.2. Những vấn đề cơ bản về giải pháp phát triển nguồn lực TDTT 18

1.2.1. Giải pháp18

1.2.2. Phát triển.....19

1.2.3. Nguồn lực.....20

1.2.4. Phát triển nguồn lực TDTT.....23

1.3. Phong trào TDTT và GDTC tại Việt Nam..... 44

1.3.1. Phong trào thể dục thể thao.....44

1.3.2. Giáo dục thể chất.....46

1.4. Giới thiệu những đặc điểm khái quát về nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM..... 47

1.4.1. Giới thiệu khái quát về Đại học Quốc gia TP.HCM47

1.4.2. Tổ chức bộ máy quản lý.....49

1.4.3. Số lượng và cơ cấu đội ngũ.....50

1.4.4. Nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM (4 nguồn lực)52

1.5. Những công trình nghiên cứu có liên quan.....	55
1.6. Tiểu kết chương I	57

Chương II:

ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP VÀ TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU 59

2.1. Đối tượng nghiên cứu.....	59
2.2. Phương pháp nghiên cứu.....	59
2.2.1. Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu	59
2.2.2. Phương pháp điều tra xã hội học	59
2.2.3. Phương pháp toán thống kê	61
2.2.4. Phương pháp phân tích SWOT	63
2.2. Tổ chức nghiên cứu	65
2.2.1. Đối tượng, phạm vi và khách thể nghiên cứu.....	65
2.2.2. Địa điểm nghiên cứu	65
2.2.3. Kế hoạch nghiên cứu.....	66

Chương III: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU 68

3.1. Đánh giá thực trạng các nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh	68
3.1.1. Xác định tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM.....	68
3.1.2. Vận dụng các tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh.	73
3.1.3. Tiểu kết mục tiêu 1.....	97
3.1.4. Bàn luận thực trạng nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh.....	98
3.2. Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM...101	
3.2.1. Cơ sở xây dựng giải pháp nhằm phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM.....	101
3.2.2. Các yêu cầu mang tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp	102
3.2.3. Phân tích SWOT	104

3.2.4. Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM.....	111
3.2.5. Tiêu kết Mục tiêu 2	128
3.2.6. Bàn luận về xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM.....	131
3.3. Kiểm nghiệm hiệu quả tác động của một số nội dung giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM.....	132
3.3.1. Thời gian quan sát tác động của các giải pháp	132
3.3.2. Phương thức đánh giá hiệu quả tác động.....	132
3.3.3. Kết quả kiểm nghiệm hiệu quả tác động	132
3.3.4. Tiêu kết mục tiêu 3.....	143
3.3.5. Bàn luận kết quả kiểm nghiệm hiệu quả tác động.....	144
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	146
KẾT LUẬN:.....	146
KIẾN NGHỊ:	148
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHẦN PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Nguyên văn
BGH	Ban Giám hiệu
CD&TCCN	Cao đẳng và Trung cấp chuyên nghiệp
CB-CC-GV	Cán bộ, công chức, giảng viên
CB-GV	Cán bộ giảng viên
CBQL	Cán bộ quản lý
CT	Chỉ tiêu
CHXHCN	Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa
ĐH	Đại học
ĐHBK	Trường đại học Bách khoa TP.HCM
ĐHCNTT	Trường đại học Công nghệ thông tin TP.HCM
ĐHKHTN	Trường đại học Khoa học Tự nhiên TP.HCM
ĐHKHXH&NV	Trường đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP.HCM
ĐHKT-L	Trường đại học Kinh tế - Luật TP.HCM
ĐHQG-HCM	Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh
ĐH QT	Trường đại học Quốc tế
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
GDTC	Giáo dục thể chất
GS, TSKH	Giáo sư, tiến sĩ khoa học
GV	Giảng viên
GVHD	Giáo viên hướng dẫn
HLV	Huấn luyện viên
PGS, TS	Phó giáo sư, tiến sĩ
PTNK	Phổ thông năng khiếu
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
TDTT	Thể dục thể thao
TC	Tiêu chí
VĐV	Vận động viên
VN	Việt Nam

DANH MỤC CÁC BẢNG

BẢNG	NỘI DUNG	TRANG
Bảng 3.1	Các tiêu chí đánh giá nguồn lực TDTT theo đề xuất của chuyên gia	69
Bảng 3.2	Xác định các chỉ tiêu của từng tiêu chí đánh giá nguồn lực TDTT theo đề xuất của chuyên gia	70
Bảng 3.3	Tần suất trả lời cho từng chỉ tiêu phỏng vấn	Sau 71
Bảng 3.4	Kết quả thống kê mô tả của các tiêu chí đánh giá	Sau 71
Bảng 3.5	Hệ số tin cậy tổng thể (Reliability Statistics)	72
Bảng 3.6	Độ tin cậy và mối tương quan từng biến với biến tổng	72
Bảng 3.7	Thống kê số lượng CB-GV TDTT trong ĐHQG	74
Bảng 3.8	Thực trạng cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và thâm niên công tác	76
Bảng 3.9	Thực trạng chuyên ngành đào tạo của CB-GV TDTT của ĐHQG-HCM	78
Bảng 3.10	Đánh giá về mức độ phù hợp của công việc được phân công	Sau 79
Bảng 3.11	Thực trạng về cơ sở vật chất phục vụ cho công tác GDTC tại các trường thuộc ĐHQG-HCM	83
Bảng 3.12	Quy mô sinh viên và tổng diện tích sân phục vụ GDTC	Sau 84
Bảng 3.13	Tình hình nguồn thu tài chính của ĐHQG-HCM	86
Bảng 3.14	Kinh phí phục vụ cho các hoạt động TDTT	87
Bảng 3.15	Tổng hợp các môn thi đấu tại Hội thao cấp trường	90
Bảng 3.16	Thống kê số lượng CLB thể thao sinh viên	91
Bảng 3.17	Các thành tích về phong trào thể thao sinh viên	91
Bảng 3.18	Khối lượng giảng dạy môn GDTC của ĐHQG-	Sau 94

	HCM	
Bảng 3.19	Các môn GDTC được tổ chức giảng dạy	Sau 94
Bảng 3.20	Xếp loại kết quả học GDTC sinh viên	95
Bảng 3.21	Đánh giá mức độ hài lòng	Sau 96
Bảng 3.22	Phân tích điểm mạnh	97
Bảng 3.23	Phân tích điểm yếu	107
Bảng 3.24	Phân tích cơ hội	108
Bảng 3.25	Phân tích những thách thức	109
Bảng 3.26	Kết quả thu thập thông tin lựa chọn nhóm giải pháp	113
Bảng 3.27	Kiểm định độ tin cậy (Chi – Square) giữa 2 lần phỏng vấn	Sau 114
Bảng 3.28	Thống kê mô tả kết quả 2 lần phỏng vấn	115
Bảng 3.29	Tần suất trả lời cho nội dung từng nhóm giải pháp	Sau 118
Bảng 3.30	Kiểm định độ tin cậy (Chi – Square) giữa 2 lần phỏng vấn	Sau 119
Bảng 3.31	Thống kê mô tả giữa 2 lần phỏng vấn	120
Bảng 3.32	Nội dung giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM đã thực hiện	Sau 132
Bảng 3.33	Kết quả đánh giá của nguồn nhân lực TDTT sau khi chịu sự tác động của các giải pháp	134
Bảng 3.34	Thống kê số lượng CB-GV TDTT trong ĐHQG	135
Bảng 3.35	Thực trạng về cơ sở vật chất phục vụ cho công tác GDTC tại các trường thuộc ĐHQG-HCM	139
Bảng 3.36	Kinh phí phục vụ cho hoạt động TDTT	140
Bảng 3.37	Hoạch định phương án tài chính của hoạt động TDTT bình quân 1 năm	Sau 140
Bảng 3.38	Kết quả khảo sát về sự hài lòng của nguồn nhân	Sau 142

	lực TDTT chịu tác động của quản trị	
Bảng 3.39	Sự thay đổi mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDTT khi chịu sự tác động của quản trị	Sau 142
Bảng 3.40	So sánh trước và sau kiểm nghiệm	Sau 142

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ	NỘI DUNG	TRANG
Biểu đồ 1.1	Quy mô phát triển đội ngũ cán bộ ĐHQG-HCM giai đoạn 2002 – 2017	51
Biểu đồ 1.2	Quy mô cán bộ, công chức, viên chức của ĐHQG-HCM có trình độ sau đại học tại ĐHQG-HCM giai đoạn 2002 – 2016	52
Biểu đồ 3.1	Số lượng CB-GV TDTT trong ĐHQG	75
Biểu đồ 3.2	Trình độ chuyên môn của CB-GV TDTT trong ĐHQG	75
Biểu đồ 3.3	Thâm niên công tác của CB-GV TDTT trong ĐHQG	77
Biểu đồ 3.4	Thực trạng cơ cấu nghề nghiệp	77
Biểu đồ 3.5	Thực trạng chuyên ngành đào tạo của CB-GV TDTT trong ĐHQG	79
Biểu đồ 3.6	Đánh giá mức độ phù hợp của công việc	Sau 79
Biểu đồ 3.7	Nhu cầu sân bãi được đáp ứng	Sau 84
Sơ đồ 1.1	Mô hình tổng quát Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh	50
Sơ đồ 3.1	Cơ cấu tổ chức quản trị TDTT trong ĐHQG-HCM	82

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong công cuộc đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước theo định hướng Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa, cùng với với xu thế phát triển, giao lưu và hội nhập trên tất cả các lĩnh vực từ kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội...trong cộng đồng ASEAN và cả trên thế giới, cộng với cuộc cách mạng khoa học, kỹ thuật, công nghệ toàn cầu như hiện nay, đòi hỏi Đảng và Nhà nước mà đặc biệt là ngành giáo dục cần phải có những định hướng cho mục tiêu cải cách và phát triển nền giáo dục nước nhà sao cho phù hợp với nhu cầu của xã hội đặt ra. Trong đó không thể thiếu hoạt động TDTT, vì nó cùng với nghệ thuật, âm nhạc, hội họa... là một trong những món ăn tinh thần, thể hiện nét văn hóa của dân tộc và là phương tiện hữu hiệu để phát triển thể chất cho mọi người dân và quảng bá hình ảnh đất nước với bạn bè quốc tế.

TDTT không chỉ có ý nghĩa trong việc rèn luyện thân thể, mà nó còn có tác dụng đến nhiều mặt khác. Trong hoạt động TDTT, mối quan hệ hành vi giữa cá nhân và tập thể (vận động viên, khán giả, trọng tài...) rất đa dạng, phong phú và biến hóa sinh động, đặc biệt trong thi đấu đối kháng gay go của thể thao thành tích cao. Nếu được tổ chức, quản lý tốt, TDTT không những cần mà có thể giáo dục tư tưởng, đạo đức, có ý chí, lòng yêu nước, tinh thần tập thể, tính kỷ luật, trung thực, dũng cảm, quả quyết tự tin, biết kiềm chế bản thân.

Vì thế, cho nên Đảng và nhà nước coi sự nghiệp phát triển giáo dục TDTT cũng như phát triển các lĩnh vực khác của đất nước: *“Giáo dục là quốc sách hàng đầu trong việc phát triển kinh tế xã hội và xây dựng đất nước”* [4, tr.3].

Đây là một chủ trương đúng đắn có ý nghĩa chiến lược của Đảng ta, bởi nó không chỉ có ý nghĩa thiết thực, mà còn có ý nghĩa lâu dài cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, nhằm đào tạo, bồi dưỡng và phát triển toàn diện thế hệ trẻ Việt Nam những chủ nhân tương lai của đất nước, trở thành những con người có trí thức, có sức khỏe, có đức, có tài, đáp ứng yêu cầu xu hướng phát triển của đất nước và quốc tế. Đúng như lời dạy của Bác trong Di chúc trước lúc Người đi xa, Bác căn dặn toàn Đảng, toàn dân: *“Đoàn viên và*

thanh niên ta nói chung là tốt... Đảng cần phải chăm lo giáo dục đạo đức cách mạng cho họ, đào tạo họ thành những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa hồng, vừa chuyên”.

Con người là động lực của sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội, là chủ thể của mọi sự sáng tạo, chủ thể của mọi cải vật chất và văn hóa, chủ thể để xây dựng một xã hội công bằng, nhân ái. Như vậy, con người cần được phát triển toàn diện, phát triển cao về trí tuệ, cường tráng về thể chất, phong phú về tinh thần và trong sáng về đạo đức. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần IX cũng nêu rõ *“Đẩy mạnh các hoạt động thể dục, thể thao cả về quy mô và chất lượng. Khuyến khích và tạo điều kiện để toàn xã hội tham gia hoạt động và phát triển sự nghiệp thể dục, thể thao. Phát triển mạnh thể thao quần chúng, thể thao nghiệp dư, trước hết là trong thanh thiếu niên. Làm tốt công tác giáo dục thể chất trong trường học”* [32, tr.60].

Trong Chiến lược phát triển của ĐHQG-HCM giai đoạn 2011-2015, tầm nhìn 2020, ĐHQG-HCM thì Nhóm chiến lược 5 là *“Nâng cao hiệu quả quản trị toàn hệ thống”*. Trong đó xác định mục tiêu: *“ĐHQG-HCM với đội ngũ quản lý mạnh và chuyên nghiệp, được vận hành theo mô hình quản trị tiên tiến, phù hợp với xu thế phát triển các hệ thống đại học trên thế giới”*. Qua đó, cũng xác định *“ĐHQG-HCM là một trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao hàng đầu và nòng cốt trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam, có một số lĩnh vực đạt chuẩn khu vực và quốc tế; Có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của khu vực thành phố Hồ Chí Minh và khu vực Nam bộ. Đến năm 2020, ĐHQG-HCM hình thành nền tảng đại học định hướng nghiên cứu, sánh ngang các đại học tiên tiến trong khu vực, trong đó có một số lĩnh vực và nhiều ngành, chuyên ngành đạt trình độ quốc tế”*[24, tr.20]. Để đạt được những mục tiêu này một cách toàn diện thì sự đóng góp của TDTT là không nhỏ. Nguồn nhân lực TDTT là yếu tố cơ bản cho việc phát triển nhanh và bền vững cho phong trào TDTT của ĐHQG-HCM nói riêng và cả nước nói chung.

Thực tế trong những năm học qua, các đơn vị, các trường trong ĐHQG-HCM đã triển khai thí điểm nhiều mô hình là các câu lạc bộ TDTT, các đội tuyển sinh viên, CB-GV để đi thi đấu các giải trong khu vực, toàn quốc và quốc tế. Bên cạnh đó cũng đã triển khai thí điểm mô hình đào tạo môn GDTC theo hình thức “tự chọn toàn phần”, cho phép người học được chọn lựa các môn học (trong số các môn học được quy định) mà mình yêu thích. Tạo nhiều điều kiện hơn cho người học nhằm nâng cao tinh thần tự giác, tình nguyện tham gia các hoạt động TDTT nội ngoại khóa, giúp họ không coi các buổi sinh hoạt, buổi học mang tính hình thức, mà là những buổi hoạt động TDTT và rèn luyện thể chất đúng nghĩa. Muốn thực hiện tốt hơn nữa những vấn đề trên thì rất cần có một nguồn nhân lực chất lượng cao, có đầy đủ cơ sở vật chất, tài chính cùng với các phương thức quản trị, quản lý chặt chẽ và phù hợp với xu thế phát triển và hội nhập sâu rộng.

Với chương trình quản lý, quản trị hoạt động TDTT hiện nay cùng với chương trình đào tạo GDTC, bằng kinh nghiệm giảng dạy, tổ chức hoạt động TDTT hơn 10 năm qua, có thể thấy cấu trúc quản lý, quản trị hoạt động TDTT, chương trình, cơ sở vật chất, trang thiết bị và những yêu cầu về quá trình đào tạo chưa thu hút và thuyết phục được người học tích cực tham gia hoạt động TDTT. Sinh viên luôn trong tư tưởng xem nhẹ hoạt động TDTT, xem nhẹ môn học GDTC, dẫn đến tình trạng học đối phó, học cho có cũng như không mặn mà, hứng thú tham gia các hoạt động TDTT ngoại khóa. Ở các nước, phong trào TDTT học đường phát triển rất mạnh và đóng góp nhiều vận động viên cho các đội tuyển quốc gia và các vận động viên đó cũng đạt nhiều huy chương vàng Olympic cũng như thế giới.

Để góp phần đạt được mục tiêu chiến lược phát triển trên, với vị trí của mình trong sự nghiệp TDTT của đất nước, công tác TDTT trong nhà trường các cấp hiện nay cần đổi mới, từng bước hoàn thiện hệ thống tổ chức, chuẩn hoá nguồn nhân lực chất lượng cao cũng như trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, tài chính ... và nhất phát triển các nguồn lực, cải tiến các hoạt động TDTT cho phù hợp với tình hình thực tế hiện nay. Bằng những trải nghiệm thực tế

đã thực hiện trong thời gian qua, kết hợp với các phương pháp đo lường hiệu quả nhằm xây dựng những cơ sở lý luận mới, nâng cao tính hiệu quả trong công tác phát triển nguồn lực, tổ chức quản lý cũng như giúp công tác TĐTT của ĐHQG-HCM hoạt động hiệu quả cũng như phát triển bền vững. Vì vậy, nghiên cứu đề tài: **“Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực Thể dục thể thao của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh”** là vấn đề thách thức và là yêu cầu cấp bách của ĐHQG-HCM.

Mục đích nghiên cứu

Nhằm xây dựng các giải pháp phát triển các nguồn lực TĐTT của ĐHQG TP.HCM, góp phần nâng tầm chất lượng và hiệu quả công tác TĐTT tại ĐHQG-HCM.

Mục tiêu nghiên cứu

Để thực hiện được mục đích nghiên cứu đề ra, luận án sẽ tiến hành giải quyết các mục tiêu cơ bản sau:

1. Đánh giá thực trạng các nguồn lực TĐTT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TĐTT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Kiểm nghiệm, đánh giá hiệu quả tác động của một số giải pháp phát triển nguồn lực TĐTT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Giả thuyết khoa học

Phát triển nguồn lực là một trong những mặt quan trọng trong quá trình đào tạo ở các trường đại học nói chung cũng như các trường thuộc Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Việc nghiên cứu đề xuất được những giải pháp phát triển nguồn lực TĐTT phù hợp với điều kiện thực tiễn của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh sẽ nâng cao hiệu quả công tác thể dục thể thao, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đại học của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương I

TỔNG QUAN CÁC VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

1.1. Những vấn đề cơ bản về TDDT

1.1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước trong công cuộc phát triển sự nghiệp TDDT của đất nước

Xuất phát từ những cơ sở tư tưởng, lý luận của học thuyết Mác - Lênin về con người và sự phát triển toàn diện con người, về giáo dục thể hệ trẻ trong xã hội xã hội chủ nghĩa, Đảng và Nhà ta có những quan điểm đúng đắn và xuyên suốt về giáo dục và đào tạo nói chung và TDDT trong trường học nói riêng. Tư tưởng, quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về TDDT đã được và nhà nước ta định hướng, vận dụng một cách linh hoạt và sáng tạo. Trong từng thời kỳ cách mạng, tùy theo yêu cầu, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn, Đảng và Nhà nước ta luôn có những chỉ thị, nghị quyết kịp thời, chủ trương đúng đắn để chỉ đạo phong trào TDDT.

Hoạt động TDDT và GDTC là một trong những mục tiêu giáo dục phát triển con người toàn diện. Theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh *“Con người phát triển toàn diện là được trang bị đầy đủ về thể chất và tinh thần, khi thể chất đạt tới một trình độ nhất định sẽ đưa tới một cơ thể khỏe mạnh”*.

Ngày 31/3/1960, Bác Hồ viết thư gửi Hội nghị cán bộ TDDT toàn miền Bắc. Trong thư, người dạy: *“Muốn lao động sản xuất tốt, công tác và học tập tốt thì cần có sức khỏe. Muốn có sức khỏe phải thường xuyên tập luyện TDDT. Vì vậy, chúng ta nên phát triển phong trào TDDT cho rộng khắp”*.

Sự quan tâm đến thể dục tức là *“quan tâm đến con người, vì con người là vốn quý của xã hội, là tài sản vô giá của quốc gia”*. Thể dục là biện pháp hữu hiệu đem lại sức khỏe cho mọi người. Xuất phát từ những quan điểm trên mà Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam sửa đổi năm 2025 tại điều 37 đã quy định những quyền cơ bản của công dân Việt Nam là *“Thanh niên được gia đình, Nhà nước và xã hội tạo điều kiện học tập, lao động và giải trí, phát triển thể lực, trí tuệ, bồi dưỡng đạo đức, truyền thống dân tộc, ý thức công dân và ý tưởng XHCN, đi đầu trong công cuộc lao động sáng tạo và bảo vệ tổ quốc”*[71, tr.20].

Hiến pháp nước Cộng hòa XHCN Việt Nam sửa đổi năm 2025 ở điều 41 đã quy định: *“Nhà nước thống nhất quản lý sự nghiệp phát triển TDTT, quy định chế độ GDTC bắt buộc trong trường học, khuyến khích và giúp đỡ phát triển các hình thức tổ chức TDTT tự nguyện của nhân dân, tạo điều kiện cần thiết để không ngừng mở rộng các hoạt động TDTT quần chúng, chú trọng hoạt động TDTT chuyên nghiệp, bồi dưỡng các tài năng thể thao”* [71].

Luật TDTT được Ủy ban Thường vụ quốc hội khóa X thông qua ngày 25/9/2000, sửa đổi năm 2018 trong chương 3 điều 14 quy định: *“Thể thao trường học bao gồm GDTC và hoạt động ngoại khóa cho người học. GDTC trong trường học là chế độ giáo dục bắt buộc nhằm nâng cao sức khỏe, phát triển thể chất, góp phần hình thành và bồi dưỡng nhân cách đáp ứng yêu cầu giáo dục toàn diện cho người học. Nhà nước khuyến khích TDTT ngoại khóa trong nhà trường”* [73].

Luật Giáo dục được Quốc hội khóa 14 Nước CHXHCN VN thông qua ngày 14/06/2019 qui định *“Nhà nước coi trọng TDTT trường học, nhằm phát triển và hoàn thiện thể chất cho tầng lớp thanh thiếu niên, nhi đồng, GDTC là nội dung bắt buộc đối với học sinh, sinh viên, được thực hiện trong hệ thống quốc dân, từ mầm non đến đại học”*[72, tr.18].

Luật Thể dục Thể thao sửa đổi năm 2018, qui định *“TDTT trường học bao gồm GDTC và hoạt động ngoại khóa cho người học, GDTC trong trường học là chế độ GDTC bắt buộc, nhằm nâng cao sức khỏe, phát triển thể chất góp phần hình thành và bồi dưỡng nhân cách, đáp ứng nhu cầu giáo dục toàn diện cho người học. Nhà nước khuyến khích TDTT ngoại khóa trong nhà trường”*[73, tr.6].

- Quyết định số 1189/QĐ-TTg ngày 15/10/2024 về phê duyệt Chiến lược phát triển TDTT Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 *“Xây dựng nền thể dục, thể thao (TDTT) phát triển bền vững, chuyên nghiệp, đảm bảo mọi người dân được tiếp cận và thụ hưởng dịch vụ TDTT, nâng cao sức khỏe, chất lượng cuộc sống. Nâng cao thành tích thể thao Việt Nam, tiệm cận với các nước phát triển trong châu Á”*.

Thông tư 25/2015/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT về môn học Giáo dục thể chất với mục tiêu *“Chương trình môn học Giáo dục thể chất nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng vận động cơ bản, hình thành thói quen luyện tập thể dục, thể thao để nâng cao sức khỏe, phát triển thể lực, tâm vóc, hoàn thiện nhân cách, nâng cao khả năng học tập, kỹ năng hoạt động xã hội với tinh thần, thái độ tích cực, góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện”*.

Vì vậy, xây dựng chiến lược giáo dục và đào tạo thể hệ trẻ cần phải coi trọng sức khỏe của trẻ là tài sản quốc gia, là tương lai đất nước, là nguồn hạnh phúc của mỗi gia đình, góp phần đào tạo ra những con người có ích cho xã hội, cho tổ quốc.

Trong công cuộc đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước theo định hướng Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa, cùng với xu thế phát triển, giao lưu và hội nhập trên tất cả các lĩnh vực từ kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội...trong cộng đồng ASEAN và cả trên thế giới. Cộng với cuộc cách mạng khoa học, kỹ thuật, công nghệ toàn cầu như hiện nay, đòi hỏi Chính phủ cần phải có những định hướng phát triển mạnh hơn nữa cho mục tiêu cải cách và phát triển nền giáo dục nước nhà sao cho phù hợp với nhu cầu của xã hội đặt ra. Trong đó không thể thiếu hoạt động TDTT, vì nó cùng với nghệ thuật, âm nhạc, hội họa... là một trong những món ăn tinh thần, thể hiện nét văn hóa của dân tộc và là phương tiện hữu hiệu để phát triển thể chất cho mọi người dân.

Dựa vào những quan điểm trên cho thấy, việc xây dựng chiến lược giáo dục và đào tạo thể hệ trẻ cho đất nước cần phải coi trọng sức khỏe của thanh thiếu niên vì đây là tài sản quốc gia, là tương lai đất nước, là nguồn hạnh phúc của mỗi gia đình, góp phần đào tạo ra những con người có ích cho xã hội, cho tổ quốc.

1.1.2. Quan điểm phát triển TDTT của ĐHQG-HCM

Xác định ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác TDTT, cho nên, trong Chiến lược phát triển ĐHQG-HCM giai đoạn 2011-2015, tầm nhìn 2020, ĐHQG-HCM thì Nhóm chiến lược 5 là *“Nâng cao hiệu quả quản trị toàn hệ thống”*. Trong đó xác định mục tiêu: *“ĐHQG-HCM với đội ngũ quản lý*

mạnh và chuyên nghiệp, được vận hành theo mô hình quản trị tiến tiến, phù hợp với xu thế phát triển các hệ thống đại học trên thế giới”. Qua đó cũng xác định “Đến năm 2015, ĐHQG-HCM là một trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao hàng đầu và nòng cốt trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam, có một số lĩnh vực đạt chuẩn khu vực và quốc tế. Có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của khu vực thành phố Hồ Chí Minh và khu vực Nam bộ. Đến năm 2020, ĐHQG-HCM hình thành nền tảng đại học định hướng nghiên cứu, sánh ngang các đại học tiên tiến trong khu vực, trong đó có một số lĩnh vực và nhiều ngành, chuyên ngành đạt trình độ quốc tế”[24, tr.3].

Ở nội dung giới thiệu về tổ chức và hoạt động của ĐHQG-HCM có nêu: *“Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm đại học, sau đại học và nghiên cứu khoa học và công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao, đạt trình độ tiên tiến, làm nòng cốt trong hệ thống giáo dục đại học, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội”.*

Để đạt được những mục tiêu này một cách toàn diện thì sự đóng góp của TDDT là không nhỏ, vì nó góp phần vào mục tiêu phát triển toàn diện trong giáo dục. Nguồn nhân lực TDDT là yếu tố cơ bản cho việc phát triển nhanh và bền vững cho phong trào TDDT của ĐHQG-HCM nói riêng và cả nước nói chung, góp phần duy trì và phát triển thể chất cho nguồn lao động chất lượng cao.

Sự phát triển nguồn nhân lực của mỗi quốc gia dân tộc được đặt trọng trách cho lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Sự hội nhập sâu rộng vào khu vực và thế giới toàn cầu hóa trong một không gian ngày càng phẳng ở hầu hết các lĩnh vực đã đặt ra yêu cầu mới cao hơn cho giáo dục và đào tạo mà cụ thể là hệ thống các đại học quốc gia, các trường đại học trong nước. Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước luôn khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, điều này luôn khẳng định trong các chủ trương, chính sách trong nhiều năm qua. Trong đó, hình thành mô hình đại học quốc gia, các đại học vùng cũng vì mục tiêu đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập và phát triển đất nước. Phát triển

nguồn nhân lực ở các khía cạnh lãnh đạo, quản lý, giảng dạy, nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu phát triển ĐHQG-HCM trong bối cảnh hội nhập sâu rộng vào khu vực và thế giới, xứng đáng là nòng cốt và dẫn đầu trong hệ thống giáo dục Việt Nam hiện nay và trong tương lai. Đặc biệt là khi chúng ta gia nhập cộng đồng chung ASEAN 2015, Hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa là xu thế tất yếu. Xu thế này sẽ tạo ra thị trường lao động toàn cầu, công dân toàn cầu và thanh niên toàn cầu. Để thanh niên tự tin hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa, bên cạnh các hoạt động hỗ trợ từ nhà trường, từng cá nhân sinh viên phải không ngừng tự học, rèn luyện, tự tu dưỡng, tự chịu trách nhiệm để trang bị cho mình kỹ năng, kỷ luật, có tác phong của lao động chất lượng cao. Chúng ta cũng biết rằng, hoạt động TDTT và GDTC đã đóng một vai trò quan trọng trong việc đào tạo, cùng với hệ thống giáo dục đào tạo nên những con người hội đủ các yếu tố Văn - Thể - Mỹ, hoàn thiện bản thân mình để trở thành những người có ích cho xã hội trong xu thế toàn cầu hóa ngày càng nhanh, quyết liệt hơn và thế giới ngày càng phẳng đi.

Hiện nay, Đại học Quốc gia TP.HCM có một lực lượng cán bộ, giảng viên chuyên về công tác TDTT hùng hậu cùng với nhiều nhà thi đấu đa năng. Đặt biệt là khu Thể dục Thể thao nằm trong quy hoạch ĐHQG-HCM sẽ hình thành tổ hợp các khối chức năng phục vụ nhu cầu rèn luyện thể chất, huấn luyện thể dục thể thao và thi đấu của ĐHQG-HCM với các hạng mục như: Sân vận động điền kinh tiêu chuẩn khán đài 20.000 chỗ, nhà thi đấu đa năng 5.000 chỗ, hồ bơi thi đấu có khán đài 1.500 chỗ, Câu lạc bộ giải trí....với diện tích 29,5 ha. Khu vực đã được khởi công xây dựng một phần vào năm 2015. Đặc biệt ĐHQG-HCM đẩy mạnh xây dựng và phát triển Trung tâm TDTT của ĐHQG-HCM.

Từ đó cho thấy, Ban lãnh đạo ĐHQG-HCM đã có những quyết sách đúng đắn, có sự đầu tư mạnh cho sự nghiệp phát triển TDTT ĐHQG-HCM (từ nguồn nhân lực, sân bãi dụng cụ phục vụ cho hoạt động TDTT cho tới những chính sách hỗ trợ cho những người làm công tác TDTT...)

1.1.3. Cơ sở khoa học của TDDT trường học

TDDT trường học là một bộ phận đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao sức khỏe, thể lực, bồi dưỡng phẩm chất, đạo đức, ý chí, giáo dục nhân cách cho học sinh, sinh viên, góp phần đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. TDDT trường học còn là môi trường thuận lợi, giàu tiềm năng để phát hiện và bồi dưỡng tài năng thể thao cho đất nước.

GDTC là một quá trình sư phạm nhằm bảo vệ, tăng cường sức khỏe, hoàn thiện tổ chức, rèn luyện nhân cách và trang bị những kỹ năng vận động cần thiết cho mỗi cá nhân trong cuộc sống. GDTC bản thân nó là một quá trình sư phạm, tuân thủ các nguyên tắc sư phạm, đồng thời mang những đặc điểm của huấn luyện TDDT.

Nhà trường của chúng ta với mục tiêu đào tạo học sinh, sinh viên thành những công dân tốt, người lao động tốt, người cán bộ tốt, người chiến sĩ tốt có kiến thức toàn diện có sức khỏe và có đủ phẩm chất đạo đức, năng lực tốt để xây dựng và bảo vệ tổ quốc thì càng phải coi trọng TDDT. Aristos (384-322 TCN) đã viết *“Không có gì làm tổn thương con người và phá hủy con người bằng sự thiếu vận động”*. Còn tiến sĩ Y học Natalia Kenxitzkaia cũng cho rằng *“Sự thiếu hoạt động hoặc hoạt động ít đi đó là tai hại của con người hiện đại và chỉ có một sự bù đắp đó là thể dục và thể thao”*.

Cho nên, hoạt động TDDT và GDTC là biện pháp tích cực nhất nhằm bảo vệ và tăng cường sức khỏe cho học sinh, sinh viên, cải tạo nòi giống, đẩy mạnh sự phát triển toàn diện, nhịp nhàng, cân đối của cơ thể, tăng cường tổ chức, nâng cao khả năng vận động. Cũng như lời khẳng định của Xitxô – một thầy thuốc danh tiếng của Pháp vào thế kỷ 17 cho rằng *“Vận động có thể thay thế mọi thứ thuốc nhưng mọi thứ thuốc trên đời không thể thay thế được tác dụng của vận động”*. Thông qua hoạt động TDDT và GDTC, ngoài việc bồi dưỡng cho học sinh, sinh viên những đức tính dũng cảm, ngoan cường, ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết, tương trợ, xây dựng thói quen rèn luyện thân thể, giữ gìn vệ sinh, đồng thời còn hướng các em vào các hoạt động giải trí, vui chơi lành mạnh, bổ ích.

1.1.4. Vai trò và nhiệm vụ của GDTC cho sinh viên

Giáo dục thể chất là một trong những bộ phận quan trọng trong sự nghiệp phát triển Thể dục thể thao đất nước, nó là một bộ phận không thể thiếu trong mục tiêu phát triển toàn diện của nền giáo dục nước nhà, góp phần phát triển toàn diện nhân cách, hài hòa về các mặt đức-trí-thể-mỹ. Mặt khác, nếu làm tốt công tác TDTT sẽ góp phần thúc đẩy, phát triển phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước; Góp phần nâng cao sức khỏe, thể lực, giáo dục nhân cách đạo đức, lối sống lành mạnh, làm phong phú đời sống văn hóa tinh thần cho mọi người dân. Đặc biệt hơn nữa là bồi dưỡng và phát huy nhân tố con người trong thời đại mới, có đầy đủ sức khỏe, trí tuệ, tinh thần minh mẫn đáp ứng nhu cầu lao động ngày càng cao trong quá trình hội nhập với thế giới.

1.1.4.1. Vai trò của GDTC cho sinh viên

Giáo dục thể chất là một bộ phận đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao sức khỏe, thể lực, bồi dưỡng phẩm chất, đạo đức, ý chí, giáo dục nhân cách cho học sinh, sinh viên; phát triển cơ thể một cách hài hòa, xây dựng thói quen lành mạnh và khắc phục những thói quen xấu, rèn luyện thân thể đạt những chỉ tiêu thể lực qui định cho từng đối tượng và năm học trên cơ sở tiêu chuẩn rèn luyện thân thể theo lứa tuổi; góp phần đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Giáo dục thể chất trong trường học còn là môi trường thuận lợi, giàu tiềm năng để phát hiện và bồi dưỡng tài năng thể thao cho đất nước. Vì giáo dục thể chất là một quá trình sư phạm nhằm bảo vệ, tăng cường sức khỏe, hoàn thiện tố chất, rèn luyện nhân cách và trang bị những kỹ năng vận động cần thiết cho mỗi cá nhân trong cuộc sống. Giáo dục thể chất bản thân nó là một quá trình sư phạm, tuân thủ các nguyên tắc sư phạm, đồng thời mang những đặc điểm của đào tạo và huấn luyện TDTT.

Để đáp ứng mục tiêu giáo dục, đào tạo học sinh, sinh viên trong trường học trở thành những công dân tốt, người lao động tốt có kiến thức, sức khỏe và có đủ phẩm chất đạo đức, năng lực tốt nhằm xây dựng và bảo vệ đất nước thì càng phải coi trọng giáo dục thể chất. Cho nên, giáo dục thể chất là biện pháp tích cực nhất nhằm bảo vệ và tăng cường sức khỏe cho học sinh, sinh viên, cải tạo nòi giống, đẩy mạnh sự phát triển toàn diện, nhịp nhàng, cân đối

của cơ thể, tăng cường tố chất, nâng cao khả năng vận động, phục vụ cho lao động sản xuất.

Thông qua giáo dục thể chất, ngoài việc bồi dưỡng cho học sinh, sinh viên những đức tính dũng cảm, ngoan cường, ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết, tương trợ, xây dựng thói quen rèn luyện thân thể, giữ gìn vệ sinh, đồng thời còn hướng các em vào các hoạt động giải trí, vui chơi lành mạnh, bổ ích.

Giáo dục thể chất trong các trường đại học, cao đẳng là một trong những mục tiêu giáo dục phát triển con người toàn diện. Theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh *“Con người phát triển toàn diện là được trang bị đầy đủ về thể chất và tinh thần, khi thể chất đạt tới một trình độ nhất định sẽ đưa tới một cơ thể khỏe mạnh”*[62, tr.180].

Người còn nói: *“Giữ gìn dân chủ, xây dựng nước nhà, gây đời sống mới, việc gì cũng có sức khỏe mới thành công, mỗi người dân yếu ớt là làm cho cả nước yếu ớt một phần, mỗi người dân mạnh khỏe tức là góp phần cho cả nước mạnh khỏe. Vì vậy luyện thể dục, bồi dưỡng sức khỏe là bổn phận của mỗi người dân yêu nước”*[62, tr.192].

Sau ngày Miền nam hoàn toàn giải phóng, Nam-Bắc được thống nhất, bên cạnh việc xây dựng lại đất nước, phát triển kinh tế, khắc phục hậu quả do chiến tranh để lại, đồng thời Chính phủ cũng luôn quan tâm đến công tác TDTT, giáo dục TDTT và sức khỏe cho thế hệ trẻ. Chỉ thị 36 của Ban chấp hành Trung ương Đảng cộng sản Việt Nam về công tác thể thao trong giai đoạn mới đã khẳng định *“Phát triển TDTT là một bộ phận quan trọng trong chính sách phát triển kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước, nhằm bồi dưỡng và phát triển nhân tố con người. Công tác TDTT phải góp phần nâng cao sức khỏe, thể lực, giáo dục nhân cách đạo đức, lối sống lành mạnh, làm phong phú đời sống văn hóa tinh thần của nhân dân”* [16, tr.10].

Chỉ thị còn nêu rõ: *“Mục tiêu cơ bản lâu dài của công tác TDTT là hình thành nền TDTT phát triển và tiến bộ, góp phần nâng cao sức khỏe, thể lực, đáp ứng nhu cầu văn hóa tinh thần của nhân dân và phấn đấu đạt vị trí xứng đáng trong hoạt động thể thao Quốc tế, trước hết là ở khu vực Đông Nam Á”*[16, tr.11].

Bàn về định hướng công tác giáo dục và đào tạo, khoa học công nghệ trong những năm tới, nghị quyết Trung ương lần 2 khóa 8 khẳng định: *“Cùng với khoa học công nghệ, Giáo dục và Đào tạo phải trở thành quốc sách hàng đầu”* và *“Muốn xây dựng đất nước giàu mạnh, xã hội công bằng, văn minh, phải có con người phát triển toàn diện, tức là không chỉ phát triển về mặt trí tuệ, đạo đức mà còn phải cường tráng về thể chất, là trách nhiệm của toàn xã hội, của tất cả các cấp, các ngành, các đoàn thể trong đó có GD&ĐT, Y tế và TDTT”*[36, tr.25].

Quan tâm đến thể dục tức là *“quan tâm đến con người, vì con người là vốn quý của xã hội, là tài sản vô giá của quốc gia”*. Thể dục là biện pháp hữu hiệu đem lại sức khỏe cho mọi người. Xuất phát từ những quan điểm trên mà Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam tại điều 41 đã quy định những quyền cơ bản của công dân Việt Nam là *“Thanh niên được Nhà nước, gia đình và xã hội tạo điều kiện học tập, lao động, giải trí, phát triển thể lực, trí tuệ, bồi dưỡng đạo đức, truyền thống dân tộc, ý thức công dân; đi đầu trong công cuộc lao động sáng tạo và bảo vệ Tổ quốc”* [71, tr.22].

Trong công cuộc đổi mới, xây dựng và phát triển đất nước theo định hướng Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa, cùng với với xu thế phát triển, giao lưu và hội nhập trên tất cả các lĩnh vực từ kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội...trong cộng đồng ASEAN và cả trên thế giới. Cùng với cuộc cách mạng khoa học, kỹ thuật, công nghệ toàn cầu như hiện nay, đòi hỏi Chính phủ cần phải có những định hướng phát triển mạnh hơn nữa cho mục tiêu cải cách và phát triển nền giáo dục nước nhà sao cho phù hợp với nhu cầu của xã hội đặt ra. Trong đó không thể thiếu hoạt động TDTT, vì nó cùng với nghệ thuật, âm nhạc, hội họa... là một trong những món ăn tinh thần, thể hiện nét văn hóa của dân tộc và là phương tiện hữu hiệu để phát triển thể chất cho mọi người dân.

Với vai trò và tầm quan trọng như đã nêu trên cho thấy, việc xây dựng chiến lược giáo dục và đào tạo thế hệ trẻ cho đất nước cần phải coi trọng sức khỏe của thanh thiếu niên vì đây là tài sản quốc gia, là tương lai đất nước, là

nguồn hạnh phúc của mỗi gia đình, góp phần đào tạo ra những con người có ích cho xã hội, cho tổ quốc.

1.1.4.2. Nhiệm vụ của GDTC cho sinh viên

Xuất phát từ vai trò quan trọng và những quan điểm đúng đắn của Chính phủ và theo qui chế số 931/RLTC của Bộ GD&ĐT về công tác giáo dục TDDT trong nhà trường và nay là Thông tư 48/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 của Bộ GD&ĐT có nêu: *“các trường từ mầm non đến đại học phải đảm bảo thực hiện dạy môn thể dục theo qui định cho học sinh, sinh viên”*[9, tr.2], theo Nghị định 15/2015/NĐ-CP ngày 31/01/2015 Quy định về giáo dục thể chất và hoạt động thể thao trong nhà trường. Cho nên, nhiệm vụ của giáo dục TDDT là phải:

- Nâng cao năng lực thể lực và sức khỏe cho học sinh, sinh viên là một trong những mục tiêu chiến lược của Chính phủ, của ngành GD&ĐT trong giai đoạn ngày nay. Muốn thực hiện được mục tiêu giáo dục toàn diện ở tất cả các bậc học, nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa-hiện đại hóa đất nước, thì nhất thiết phải coi trọng công tác giáo dục thể chất trong trường học. Đặc biệt là trong khối các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp. Trong đó, sinh viên là những nhân tố, lực lượng nòng cốt để phát triển đất nước.

- Góp phần giáo dục đạo đức xã hội chủ nghĩa, rèn luyện tinh thần tập thể, ý thức tổ chức kỷ luật, xây dựng niềm tin, lối sống tích cực, lành mạnh, tinh thần tự giác rèn luyện thân thể, sẵn sàng phục vụ lao động sản xuất và bảo vệ tổ quốc.

- Góp phần đẩy mạnh quá trình phát triển toàn diện, cân đối của cơ thể. Nâng cao toàn diện các tố chất phù hợp với đời sống và đặc điểm tâm sinh lý của học sinh, sinh viên. Rèn luyện khả năng thích ứng của cơ thể với hoàn cảnh bên ngoài, không chỉ thích ứng đơn giản mà còn là sự đề kháng với bệnh tật phát sinh.

Theo tác giả Lương Hạo Tài (Bộ môn Y học xã hội – Viện Y học Vũ Hán, Trung Quốc): *“có tới 44, 7% số trường hợp tử vong ở Trung Quốc là do phương thức sinh hoạt của người dân”*. Như vậy, con người muốn khắc phục

các loại bệnh tật xã hội do phương thức sinh hoạt dẫn đến cần phải tích cực rèn luyện sức khỏe, vì sức khỏe là cơ sở vật chất của sự tồn tại và phát triển con người, là nguồn hạnh phúc của mỗi cá nhân trong cuộc sống.

- Truyền thụ một số kiến thức lý luận cơ bản về nội dung và phương pháp tập luyện TDTT, kỹ năng vận động cơ bản và kỹ thuật của một số môn thể thao thích hợp. Trên cơ sở đó, bồi dưỡng khả năng sử dụng các phương tiện hỗ trợ cho việc rèn luyện thân thể, tham gia tích cực việc tuyên truyền và tổ chức các hoạt động TDTT của nhà trường và xã hội. Đặc biệt chú ý bồi dưỡng tư thế cơ bản, thói quen rèn luyện thân thể và giữ gìn vệ sinh.

- Góp phần duy trì và củng cố sức khỏe, nâng cao trình độ thể lực cho sinh viên, phát triển cơ thể cân đối, hài hòa, rèn luyện thân thể đạt được những tiêu chuẩn theo qui định.

- Thông qua tập luyện TDTT, góp phần bồi dưỡng các đức tính tốt (ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong khỏe mạnh, tinh thần dũng cảm, khắc phục khó khăn...).

Có thể nói rằng: một trong những nhiệm vụ cơ bản và quan trọng của giáo dục thể chất là không ngừng nâng cao sức khỏe, củng cố và duy trì thể lực cho con người. Như Mátvêép L.P (1990) khẳng định *“thể lực là một trong những nhân tố quan trọng nhất, quyết định hiệu quả hoạt động của con người, trong đó có những đặc điểm cơ bản, nổi bật của quá trình giáo dục thể chất”* [64, tr.91]. .

Năm 2006, Việt Nam chính thức trở thành thành viên thứ 150 của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) và tổ chức thành công hội nghị APEC là những sự kiện trọng đại của đất nước. Những sự kiện này mở cơ hội và thách thức mới cho đất nước và nền TDTT cũng phải từng bước chuyển mình, thay đổi để góp phần phát triển và quảng bá hình ảnh đất nước với bạn bè quốc tế trong thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa, cần có những thay đổi phù hợp trên cơ sở phát huy những thành tựu đã đạt được, góp phần vào mục tiêu phát triển toàn diện của giáo dục.

Nhưng trên thực tế hiện nay, giáo dục thể chất trong mục tiêu giáo dục phát triển toàn diện của chúng ta chưa có sự đầu tư và quan tâm đúng mức từ

các cấp lãnh đạo, chỉ tập trung đầu tư và giảng dạy những kiến thức khoa học khác dẫn đến việc coi nhẹ môn học giáo dục thể chất trong nhà trường, rất ít đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDDT của sinh viên. Việc học tập môn giáo dục thể chất của sinh viên các trường hiện nay thường phải thuê sân bãi từ những câu lạc bộ bên ngoài. Vì thế, không đáp ứng được yêu cầu giảng dạy theo qui định về nội dung và phân phối các môn học theo chương trình của Bộ. Việc kiểm tra rèn luyện thân thể hàng năm cho sinh viên thì hầu như các trường không quan tâm thực hiện. Thực hiện công tác hoạt động TDDT ngoại khóa cho sinh viên cũng không có do không đủ giáo viên chuyên trách hướng dẫn. Trong bài “thiếu sân chơi thể thao dành cho sinh viên”, tác giả Nguyệt Hương đã viết: *“TP.HCM là nơi có số lượng sinh viên từ các tỉnh, thành khu vực phía nam cũng như tại thành phố học đông nhất, số lượng sinh viên thì tăng nhưng điều kiện sân bãi tại các trường không những không tăng mà còn bị thu hẹp để xây phòng học”*[48, tr.3]. Trước thực tế đó, thì việc hoàn thành mục tiêu giáo dục thể chất đã đề ra là rất khó. Cho nên, chúng ta cần có những thay đổi phù hợp để hoạt động TDDT mang lại lợi ích thiết thực cho sinh viên và xã hội.

Hoạt động TDDT của sinh viên các trường Đại học, Cao đẳng trong cả nước đa số giảng dạy 90 hoặc 150 tiết nội khóa và chỉ dạy trong 1-2 năm đầu, thời gian còn lại hầu như sinh viên không tham gia hoạt động TDDT nữa (ngoại trừ một số ít là đội tuyển của trường và trường chuyên ngành TDDT). Với hiện trạng như vậy thì việc học giáo dục thể chất của sinh viên chỉ mang tính đối phó nhằm hoàn thành môn học theo qui định. Cho nên, sẽ không phát huy hết tác dụng cũng như mục tiêu chương trình giáo dục thể chất của Bộ GD&ĐT đề ra.

Vì thế mà cho đến thời điểm hiện nay, hoạt động TDDT của học sinh, sinh viên trong các trường vẫn là vấn đề gây nhiều trăn trở cho ngành TDDT nói chung cũng như những người làm công tác giáo dục thể chất nói riêng. Đã có nhiều công trình nghiên cứu, cải tiến phương pháp tổ chức hoạt động TDDT trường học, cải thiện giáo dục thể chất chính khóa và hoạt động ngoại khóa cho sinh viên, giúp nâng cao chất lượng học tập cho sinh viên, từng

bước hình thành và tạo đà cho qui trình đào tạo các sinh viên tài năng có chất lượng cao phục vụ cho công cuộc đổi mới đất nước. Nhưng do nhiều yếu tố chủ quan lẫn khách quan đã làm cho hoạt động TDDT trường học chưa đạt hiệu quả như mong muốn.

1.1.5. Những nguyên tắc hoạt động TDDT và GDTC cho sinh viên

1.1.5.1. Nguyên tắc phát triển con người toàn diện và cân đối

GDTC là một quá trình sư phạm nhằm bảo vệ, nâng cao sức khỏe, hoàn thiện thể chất, hình thành và củng cố kỹ năng, kỹ xảo vận động cơ bản trong đời sống, rèn luyện tính tích cực xã hội và nhân cách con người. Nó là một bộ phận của nền văn hóa xã hội, một di sản quý giá của loài người, góp phần tích cực hình thành nên những mẫu người phù hợp với các tiêu chuẩn do xã hội qui định. Nhà trường có nhiệm vụ truyền thụ lại những di sản văn hóa sức khỏe cho học sinh, sinh viên đó là một việc làm đúng quy luật.

Để phát triển con người toàn diện và cân đối, phải chú ý đảm bảo sự thống nhất giữa các mặt giáo dục. Mối tương quan giữa GDTC và các mặt giáo dục khác là mối tương quan hỗ trợ lẫn nhau. Cùng với GDTC, người học cần tiếp thu các mặt giáo dục khác và đồng thời qua GDTC các mặt khác cũng được phát triển. Không thể tách rời giữa GDTC với tinh thần của con người. Bởi vậy, sự phân chia thành các mặt thể chất, trí tuệ, thẩm mỹ, đạo đức... chỉ có ý nghĩa tương đối, tuy chúng không đồng nhất.

Nghị quyết đại hội Đảng lần thứ 3 nêu rõ: *“Sự nghiệp giáo dục của chúng ta phải nhằm bồi dưỡng thế hệ trẻ thành những người lao động làm chủ nước nhà, có giác ngộ XHCN, có văn hóa và kỹ thuật, có sức khỏe, phát triển những con người toàn diện để xây dựng xã hội mới...”*[28, tr.32]. Yêu cầu này bắt nguồn từ sự cần thiết chuẩn bị thể lực toàn diện cho cuộc sống, phản ánh tính qui luật tự nhiên của sự phát triển thể chất con người. P.Létsgáp, nhà lý luận GDTC nổi tiếng người Nga đã từng nói: *“Chỉ có phát triển cân đối tất cả các cơ quan, cơ thể con người mới thực sự hoàn thiện và hoàn thành được công việc lớn nhất với sự tiêu hao ít nhất về vật chất và sức lực”*. Trên cơ sở đó, ưu thế phát triển những tố chất, phẩm chất trội theo yêu cầu của hoạt động chuyên môn, đồng thời vẫn đảm bảo mối quan hệ với các tố chất, phẩm chất khác.

1.1.5.2. Những nguyên tắc hoạt động TDDT kết hợp với các hoạt động khác

Trong lý luận TDDT, khi bàn về nguồn gốc TDDT, đã có phần trình bày về chức năng thực dụng, phục vụ cho lao động và quốc phòng trong lịch sử loài người. Đặc điểm của sự thực hiện chức năng này và ảnh hưởng của chúng đến nhân cách con người, chủ yếu phụ thuộc vào phương thức kinh tế – xã hội. Sự tự do phát triển của con người không bao giờ chung chung, mà ngược lại, lúc nào và trước hết phải gắn với chức năng hoạt động cơ bản của họ, theo một nghề nghiệp cụ thể trong đời sống. Chúng ta không đào tạo con người chỉ làm vật phụ thuộc vào cái máy, nhưng cũng không phát triển họ không theo một định hướng cụ thể nào. Hiểu về điều này, cần thấy rõ sự thống nhất biện chứng giữa chúng.

Khi thực hiện nguyên tắc này, cần đảm bảo các yêu cầu sau:

- Hoạt động TDDT trước hết phải nhằm hình thành những kỹ năng, kỹ xảo vận động cần thiết cho đời sống. Trong việc lựa chọn các phương tiện luyện tập TDDT, nếu các điều kiện, yêu cầu khác nhau, thì ưu tiên chọn các bài tập có kỹ năng, kỹ xảo vận động thực dụng.

- Hiệu quả thực dụng của hoạt động TDDT không chỉ thể hiện qua vốn kỹ năng, kỹ xảo vận động phong phú tiếp thu được, mà còn ở mức phát triển đa dạng các năng lực thể chất, trong đó tố chất thể lực có vai trò quan trọng.

- Tác dụng nhân cách qua hoạt động TDDT trước hết cần thể hiện giáo dục lao động, lòng yêu nước và trách nhiệm công dân. Có thể có người tuy rất khỏe, nhưng ít có ích cho xã hội, cho đất nước, hoặc thậm chí còn làm hại xã hội, đất nước nếu họ không có định hướng tốt. Đây cũng là một trong những yêu cầu quan trọng trong nguyên tắc giáo dục TDDT.

1.2. Những vấn đề cơ bản về giải pháp phát triển nguồn lực TDDT

1.2.1. Giải pháp

Biện pháp: Theo từ điển Tiếng Việt năm 2005 thì: “*biện pháp có nghĩa là cách làm, cách giải quyết một vấn đề cụ thể, còn giải pháp là đưa ra cách giải quyết một vấn đề nào đó mang tính chiến lược*” [68, tr 80]. Như vậy giải pháp

phát triển nguồn lực TDTT là phương pháp, biện pháp cụ thể để giải quyết từng vấn đề thuộc phạm trù nguồn lực TDTT có hiệu quả hơn.

1.2.2 Phát triển

Một số nhà nghiên cứu khoa học xã hội phương Tây, đặc biệt là Pháp, đã nêu rõ là khái niệm phát triển chỉ mới xuất hiện vào đầu thế kỷ XX; cụ thể là những năm sau chiến tranh thế giới thứ nhất. Vì vậy có rất nhiều quan điểm, khái niệm về phát triển.

Theo tác giả Bùi Đình Thanh: *“Phát triển là một quá trình tiến hóa của mọi xã hội, mọi cộng đồng dân tộc trong đó các chủ thể lãnh đạo và quản lý, bằng các chiến lược và chính sách thích hợp với những đặc điểm về lịch sử, chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của xã hội và cộng đồng dân tộc mình, tạo ra, huy động và quản lý các nguồn lực tự nhiên và con người nhằm đạt được những thành quả bền vững và được phân phối công bằng cho các thành viên trong xã hội vì mục đích không ngừng nâng cao chất lượng cuộc sống của họ”*[99, tr.3].

Theo PGS.TS Nguyễn Hữu Đồng: *“Phát triển là khái niệm bao gồm các từ “phát” và “triển”. Phát trong khái niệm phát triển là muốn nói tới phương pháp của các cá nhân, nhóm, cộng đồng (bản chất, chủ thể) thực hiện các mục tiêu phát triển (tính chất, khách thể); còn triển là muốn nói tới mục tiêu có triển vọng đạt được bởi phương pháp thực hiện. Giữa phát và triển tồn tại nguyên tắc (thực thể) hay thực chất của phát triển. Theo đó, khái niệm phát triển biểu hiện ở các mặt: tính chất, bản chất, thực chất. Phát triển xét về tính chất là muốn nói đến phát triển cái gì, ở đâu? Chẳng hạn, phát triển việc làm trong lĩnh vực xã hội; phát triển giáo dục, y tế, thể thao, du lịch trong lĩnh vực văn hóa; phát triển sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trong lĩnh vực kinh tế. Phát triển xét về bản chất, thực chất là muốn nói đến phát triển theo xu hướng nào, cân bằng ra sao, ở đâu?”*[98, tr.2].

Chẳng hạn, phát triển bảo đảm sự cân đối, cân bằng, hài hòa về môi trường sống tồn tại, sự công bằng, bình đẳng, công lý về quyền lợi, giá trị, tinh thần giữa các cá nhân, nhóm, cộng đồng trong thế giới tự nhiên và xã hội. Phát triển có thể được nhìn nhận là khái niệm biểu hiện thực chất hệ thống tri

thức học thuật về “mối tương quan hướng tới sự cân đối, cân bằng, công bằng, bình đẳng giữa các mặt của sự vật, hiện tượng trong thế giới tự nhiên và xã hội loài người. Đối lập với phát triển là phản phát triển, tức là không có sự cân đối, cân bằng trong tự nhiên, sự công bằng, bình đẳng trong xã hội”[102, tr.3]. Điều đó cho thấy, phát triển là khái niệm biểu hiện sự tiến bộ của xã hội loài người.

Trong phép biện chứng duy vật, khái niệm phát triển dùng để chỉ quá trình vận động theo chiều hướng đi lên của sự vật: từ trình độ thấp lên trình độ cao hơn. Và phát triển là sự đấu tranh và thống nhất giữa các mặt đối lập.

Như vậy, có thể hiểu phát triển là một phạm trù của triết học, là quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn của một sự vật, hiện tượng. Quá trình vận động đó diễn ra vừa dần dần, vừa nhảy vọt để đưa tới sự ra đời của cái mới thay thế cái cũ. Sự phát triển là kết quả của quá trình thay đổi dần về lượng dẫn đến sự thay đổi về chất, quá trình diễn ra theo đường xoắn ốc và hết mỗi chu kỳ sự vật lặp lại dường như sự vật ban đầu nhưng ở mức (cấp độ) cao hơn.

1.2.3. Nguồn lực

Nguồn lực là khái niệm bao hàm nhiều yếu tố vật chất vô hình và hữu hình cần thiết để tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Chẳng hạn, nguồn lực là lao động, nguồn tài nguyên thiên nhiên, công cụ lao động, vốn đầu tư phát triển, nguồn thông tin, tri thức, khoa học và công nghệ, năng lực và tiềm năng của con người để duy trì và phát triển cuộc sống. Thuật ngữ “nguồn lực” không được giải nghĩa trong Từ điển tiếng Việt, nhưng nếu ghép giải nghĩa của từ “nguồn” và từ “lực” trong Từ điển tiếng Việt thì nguồn lực là nơi bắt đầu, nơi phát sinh hoặc nơi cung cấp sức mạnh [67, tr.597, 692]. Theo tác giả Lê Du Phong (2006), “nguồn lực là tổng hợp các yếu tố vật thể và phi vật thể tạo nên nền kinh tế của một đất nước và thúc đẩy nó phát triển”[69, tr.31]. Mặc dù các văn kiện Đại hội Đảng gần đây đề cập đến “nguồn lực” nhiều nhưng không định nghĩa thuật ngữ này. Văn kiện của Đảng đã chỉ rõ một số lĩnh vực, nội dung coi đó là nguồn lực cho phát triển đất nước, như: con người, vốn/tài chính, tài nguyên, đất đai, khoa học và công nghệ.

Theo Ngô Văn Hải: *“nguồn lực là tổng thể các nguyên, nhiên vật liệu, tài sản các loại (vô hình và hữu hình) để sản xuất ra các loại hàng hóa và dịch vụ thỏa mãn nhu cầu con người trong từng giai đoạn phát triển”*[42, tr.32].

Trong từ điển tiếng Anh Collins English - English Dictionary, khái niệm “resource” (tương đương với khái niệm “nguồn lực” trong tiếng Việt) được xác định bao gồm hai nghĩa: (1) Các nguồn lực của một tổ chức hay một người là những nguyên vật liệu, tiền bạc và những thứ khác mà tổ chức hay người đó có thể sử dụng để gia tăng sự giàu có; (2) Nguồn lực của một quốc gia là những gì mà quốc gia đó có và có thể sử dụng để làm gia tăng sự giàu có như than đá, dầu mỏ, khoáng sản, đất đai ... Trong Oxford Advanced Learner's Dictionary, khái niệm “resource” bao gồm ba nghĩa: (1) Nguồn cung cấp mà một quốc gia, một tổ chức hay một người có và có thể sử dụng, đặc biệt là để gia tăng sự giàu có; (2) Những gì mà có thể sử dụng để đạt được mục đích; (3) Phẩm chất cá nhân như lòng dũng cảm và trí tưởng tượng giúp chủ thể đối mặt với những tình huống khó khăn. Trong Từ điển tiếng Việt của Trung tâm Từ điển học, “nguồn lực” được định nghĩa là nguồn sức mạnh vật chất, tinh thần phải bỏ ra để tiến hành một hoạt động nào đó. Còn theo cách chiết tự thì “nguồn lực” là nguồn tạo nên lực cho một tổ chức hay cá nhân. Chính trên ý nghĩa chỉ “nguồn” mang đến “lực” - sức mạnh, sự giàu có và thịnh vượng - cho một tổ chức hay cá nhân, khái niệm “nguồn lực” (resource) có lúc được dùng thay thế nhau với khái niệm “vốn” hay “tư bản”. Trong các sách báo ở Việt Nam và nước ngoài, chúng ta có thể bắt gặp những khái niệm được dùng thay thế nhau như: “nguồn lực trí tuệ” - “vốn trí tuệ”, “nguồn lực con người” - “vốn con người” ...

Còn theo Nguyễn Thị Thu Hà: *“Tuy có nhiều cách diễn đạt về khái niệm nguồn lực khác nhau, nhưng dưới dạng tổng quát nhất, có thể hiểu rằng “nguồn lực” là toàn bộ các yếu tố vật chất và tinh thần đã, đang và sẽ tạo ra sức mạnh cho sự phát triển và trong những điều kiện thích hợp sẽ thúc đẩy quá trình cải biến tự nhiên và xã hội”*[40, tr.25]. Khái niệm nguồn lực có phạm vi bao quát rộng, hàm chứa không chỉ những sức mạnh, năng lực đã

được bộc lộ và phát huy tác dụng, mà cả sức mạnh, năng lực ở dạng tiềm ẩn, tiếp tục nảy sinh và sẽ được khơi dậy, khai thác và sử dụng trong quá trình phát triển khi có những điều kiện và môi trường thuận lợi, không chỉ nói lên sức mạnh mà chỉ ra nơi bắt đầu, nơi phát sinh hoặc nơi có thể cung cấp sức mạnh; phản ánh không chỉ số lượng mà cả chất lượng các yếu tố, đồng thời nói lên sự biến đổi không ngừng của các yếu tố. Hiểu một cách khái quát nhất khi nguồn lực là một hệ thống các nhân tố, mà mỗi nhân tố đó có vai trò riêng nhưng có mối quan hệ với nhau tạo nên sự phát triển của một sự vật, hiện tượng nào đó.

- Theo Bộ GD&ĐT *“Nguồn lực là tổng thể vị trí địa lí, các nguồn tài nguyên thiên nhiên, hệ thống tài sản quốc gia, nguồn nhân lực, đường lối chính sách, vốn và thị trường... ở cả trong nước và ngoài nước có thể được khai thác nhằm phục vụ cho việc phát triển kinh tế của một lãnh thổ nhất định”*[13, tr.99].

- Theo Điều 64, 65, 66, 67 Luật Thể dục, Thể thao 2006, được sửa đổi, bổ sung năm 2018 quy định về các nguồn lực phát triển TDTT là : *Nguồn nhân lực, nguồn tài lực, Cơ sở vật chất-đất đai, Chính sách của Nhà nước về phát triển thể dục thể thao*”[73, tr.34].

- Trong Chiến lược Phát triển ĐHQG-HCM giai đoạn 2016-2020 cũng xác định: *“nguồn lực của ĐHQG-HCM là: nguồn nhân lực, nguồn tài lực, cơ sở vật chất-đất đai, cơ chế chính sách”* [25, tr.28].

Để hiểu chi tiết về khái niệm của nguồn lực là gì thì chúng ta cần đi vào phân tích từng vấn đề trong thuật ngữ nguồn lực. Hiểu được bản chất của nguồn lực sẽ là yếu tố giúp con người có thể vận dụng nhằm biến nguồn lực thành tiềm năng và cơ hội để phát triển kinh tế-xã hội của đất nước. Nguồn lực được con người khai thác cũng như đưa vào sử dụng với mục tiêu phát triển nền kinh tế-xã hội. Nguồn lực không phải là những yếu tố bất biến, chúng sẽ thay đổi theo thời gian cũng như không gian mà chúng tồn tại tùy vào điều kiện và hoàn cảnh. Nguồn lực dựa trên nền tảng của những thứ có sẵn, con người có thể tác động đến nguồn lực theo ý của họ, góp phần mang lại những lợi ích rõ ràng cho con người.

Nguồn lực gắn với yếu tố con người được gọi là nguồn nhân lực. Họ chính là những người kết hợp với nhau tạo thành tập thể người lao động để góp phần thúc đẩy mạnh mẽ quá trình hoạt động kinh doanh sản xuất của một công ty hay một cơ quan tổ chức.

Theo nghĩa chung nhất có thể hiểu là “nguồn lực” là tổng thể các giá trị vật chất và phi vật chất để phục vụ cho một mục tiêu phát triển nhất định của một chủ thể cụ thể.

1.2.4. Phát triển nguồn lực TDDT

Từ những khái niệm trên có thể suy ra, nguồn lực TDDT được cấu thành từ 4 nhân tố chính là: Nguồn nhân lực; Nguồn tài lực; Nguồn vật lực và đường lối chính sách.

1.2.4.1. Nguồn nhân lực

Khái niệm:

"Nguồn lực con người" hay “nguồn nhân lực”, là khái niệm được hình thành trong quá trình nghiên cứu, xem xét con người với tư cách là một nguồn lực, là động lực của sự phát triển: Các công trình nghiên cứu trên thế giới và trong nước gần đây đề cập đến khái niệm nguồn nhân lực với các góc độ khác nhau. Thuật ngữ “nguồn nhân lực” được sử dụng rộng rãi ở các nước có nền kinh tế phát triển từ những năm 80 của thế kỷ XX với ý nghĩa là nguồn lực con người, phản ánh sự đánh giá lại vai trò yếu tố con người trong quá trình phát triển. Sự xuất hiện thuật ngữ “nguồn nhân lực” thể hiện sự công nhận của phương thức quản lý mới trong việc sử dụng nguồn nhân lực con người.

Trong thời kỳ kế hoạch hóa tập trung bao cấp, nguồn nhân lực chưa được xem là nhân tố quan trọng, nó được xếp sau nguồn lực tài chính, nguồn lực vật chất. Từ những năm 90 trở lại đây, nguồn nhân lực được xem là nhân tố quan trọng có ý nghĩa quyết định quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước cũng như quá trình xây dựng và phát triển của một tổ chức.

Quá trình phát triển kinh tế-xã hội cần đến nhiều nguồn lực khác nhau, trong đó nguồn lực con người là quan trọng và quý giá nhất. Đặt biệt trong giai đoạn hiện nay, khi nền kinh tế thế giới đang có xu hướng chuyển từ nền

kinh tế thị trường sang nền kinh tế tri thức thì nguồn lực con người chính là động lực chủ yếu cho sự phát triển.

Quan điểm của tổ chức Liên Hiệp Quốc (UN) thì nhận định: “nguồn nhân lực bao gồm những người đang làm việc và những người trong độ tuổi lao động với trình độ lành nghề, kiến thức, năng lực hiện có thực tế và dưới dạng tiềm năng của con người để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”. Quan niệm này xem xét nguồn nhân lực chủ yếu ở phương diện chất lượng nguồn nhân lực, vai trò và sức mạnh của nó trong sự phát triển của xã hội.

Theo tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thì: “nguồn nhân lực của một quốc gia toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động”. Nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển, do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường, theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Chương trình phát triển của Liên Hiệp quốc (UNDP) thì nguồn nhân lực là tổng thể những năng lực (cơ năng và trí năng) của con người được huy động vào quá trình sản xuất, nguồn năng lực đó của con người chính là nội lực của xã hội, vì thế, trong bất kỳ quốc gia nào, nguồn nhân lực cũng là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của quốc gia đó.

Ngân hàng thế giới (World Bank) cho rằng nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân, do vậy, ở đây nguồn nhân lực được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác: vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên. Trong lĩnh vực xã hội nhân văn, các nhà nghiên cứu Việt Nam cũng đã bắt đầu hình thành nên những quan niệm xung quanh vấn đề nguồn nhân lực.

Theo David Begg: *“Nguồn nhân lực là toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích đem lại thu nhập trong tương lai”*[97, tr.78].

Giáo sư, viện sĩ Phạm Minh Hạc, nguyên Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo cho rằng: *“nguồn nhân lực được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất”*[41, tr.328]. Và chính Phạm Minh Hạc cũng cho rằng: *“Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hoặc một địa phương, tức nguồn lao động được chuẩn bị ở các mức độ khác nhau, sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung), bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của cơ chế chuyển đổi cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*[41, tr.269]. Và nguồn nhân lực cần được hiểu là dân số và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động. Nó là tổng thể nguồn nhân lực hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia hay một địa phương nào đó.

Theo tác giả Nguyễn Ngọc Quân trong Giáo trình Quản trị nhân lực cho rằng: *“Nguồn nhân lực của tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong một tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực”*[70, tr.8].

Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực, Đại học kinh tế Quốc dân *“nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực”*[15, tr.12].

Nguyễn Trọng Chuẩn, nguyên viện trưởng Viện Triết học thì cho rằng: *“nguồn nhân lực dùng để chỉ lực lượng lao động có học vấn, có trình độ chuyên môn và nhất là có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất, tác giả cũng nhấn mạnh nguồn nhân*

lực có chất lượng chính là yếu tố then chốt nhằm phát triển kinh tế bền vững”[19, tr.37].

Theo Nguyễn Tiệp: “*Nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động*”[87, tr.7]. Khái niệm này chỉ nguồn nhân lực với tư cách là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội.

Còn theo Phạm Văn Đức: “*nguồn lực con người chỉ khả năng và phẩm chất của lực lượng lao động, đó không chỉ là số lượng và khả năng chuyên môn mà còn cả trình độ văn hóa, thái độ đối với công việc và mong muốn tự hoàn thiện của lực lượng sản xuất*”[39, tr.10].

Theo Lê Thị Hồng Diệp: “*nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội thông qua những khả năng về thể lực, trí lực và tâm lực của người lao động. Nguồn nhân lực là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất, giữ vai trò quyết định sự phát triển KT - XH của mọi quốc gia*”[21, tr.28].

Theo Lê Trung Hiếu và cộng sự “*Với tư cách là nguồn cung cấp lao động cho toàn xã hội, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư trong độ tuổi lao động theo qui định, có khả năng lao động, là một trong ba yếu tố cơ bản của sản xuất và tái sản xuất xã hội (công cụ lao động, đối tượng lao động, sức lao động)*”[45, tr.25] .

Theo Hoàng Chí Bảo: “*Nguồn lực con người là sự kết hợp thể lực và trí lực, cho thấy khả năng sáng tạo, chất lượng – hiệu quả hoạt động và triển vọng mới phát triển của con người*” [2, tr.53]. Tức là kết cấu bên trong của nguồn nhân lực bao gồm sức mạnh thể lực, trí tuệ và sự kết hợp 2 yếu tố đó tạo thành năng lực sáng tạo của con người trong quá trình cải tạo tự nhiên.

Nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội (Thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người thuộc các nhóm đó, nhờ tính thống nhất mà nguồn lực con người biến thành nguồn vốn con người đáp ứng yêu cầu phát triển.

Nguồn nhân lực, theo cách tiếp cận mới, có nội hàm rộng rãi bao gồm các yếu tố cấu thành về số lượng, tri thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội, sức sáng tạo, truyền thống lịch sử và văn hóa.

Như vậy, các khái niệm trên cho thấy nguồn lực con người không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh của thể chất, trí tuệ, tinh thần của các cá nhân trong một cộng đồng, một quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội.

Khái niệm “nguồn nhân lực” (Human Resources) được hiểu như khái niệm “nguồn lực con người”. Khi được sử dụng như một công cụ điều hành, thực thi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực bao gồm bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động - hay còn được gọi là nguồn lao động. Bộ phận của nguồn lao động gồm toàn bộ những người từ độ tuổi lao động trở lên có khả năng và nhu cầu lao động được gọi là lực lượng lao động.

Như vậy, xem xét dưới các góc độ khác nhau có thể có những khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực nhưng những khái niệm này đều thống nhất nội dung cơ bản: nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho xã hội. Con người với tư cách là yếu tố cấu thành lực lượng sản xuất giữ vị trí hàng đầu, là nguồn lực cơ bản và nguồn lực vô tận của sự phát triển không thể chỉ được xem xét đơn thuần ở góc độ số lượng hay chất lượng mà là sự tổng hợp của cả số lượng và chất lượng; không chỉ là bộ phận dân số trong độ tuổi lao động mà là các thể hệ con người với những tiềm năng sức mạnh trong cải tạo tự nhiên, cải tạo xã hội.

Các lý thuyết về kinh tế học, lý thuyết về quản lý và các mô hình quản trị đã và đang tiếp tục khẳng định nguồn nhân lực con người có ý nghĩa quyết định. Tuy nhiên, nguồn nhân lực phát huy được vai trò của nó không phải là ưu thế về số lượng mà là ở chất lượng. Các nghiên cứu gần đây cho thấy chỉ có một phần nhỏ của sự tăng trưởng kinh tế có thể được giải thích bởi khía cạnh đầu vào nguồn Vốn. Phần rất quan trọng của sản phẩm thặng dư gắn liền với chất lượng lực lượng lao động (trình độ giáo dục, sức khỏe và mức sống). Đầu tư cho con người, nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống của từng cá nhân tạo ra khả năng nâng cao chất lượng cuộc sống cho cả xã hội, từ đó nâng cao năng suất lao động. Garry Becker, người Mỹ được giải thưởng Nobel kinh tế

năm 1992, khẳng định "không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn nhân lực, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục". Lịch sử các nền kinh tế trên thế giới cho thấy không có một nước giàu có nào đạt được tỉ lệ tăng trưởng kinh tế cao trước khi đạt được mức phổ cập giáo dục phổ thông. Vì vậy vấn đề đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đang là vấn đề bức xúc của mỗi quốc gia nói chung và của các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp nói riêng. Chiến lược đào tạo, bồi dưỡng và phát triển hợp lý sẽ phát huy được nội lực cao nhất, phát huy được khả năng làm việc, khả năng sáng tạo của người lao động, nâng cao trách nhiệm, tăng năng xuất lao động và hiệu quả kinh tế.

Việt Nam đang thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế và thế giới ngày càng phẳng hơn với những thách thức và cơ hội chưa từng có, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực thích ứng. Vì vậy, yếu tố mang tính quyết định đó là nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực muốn đáp ứng được nhiệm vụ này đòi hỏi phải đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng để có thể giải quyết những vấn đề kinh tế-xã hội đang đặt ra và là động lực thực sự của sự phát triển. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của nước ta hiện nay được đánh giá là còn thấp, chưa đáp ứng được mục tiêu phát triển của kinh tế-xã hội. Thực tế chứng minh rằng đầu tư vào nguồn nhân lực có thể mang lại hiệu quả cao hơn hẳn so với đầu tư vào đổi mới trang thiết bị kỹ thuật và các yếu tố khác trong quá trình hoạt động, sản xuất kinh doanh. Chính vì vậy việc thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực càng trở nên quan trọng và cần thiết ở cả khu vực công lẫn khu vực tư nhân, thế giới ngày càng phẳng, quá trình toàn cầu hoá ngày càng sâu rộng thì quá trình dịch chuyển nguồn nhân lực cũng ngày càng lớn hơn.

Theo Viện Khoa học Xã hội Việt Nam - Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới có quan điểm *“Những người lao động sống ở nước mình và làm việc ở một nước khác bao gồm cả những người phải đi qua biên giới và những công dân làm việc dựa trên máy tính ở nước mình liên kết với các quá trình sản xuất xuyên quốc gia thông qua các phương tiện điện tử”*[94, tr.25].

Theo Thomas L.Friedman *“Khi máy tính cá nhân hoạt động ổn định, internet tốc độ cao và các phần mềm quản lý, xử lý công việc ra đời thì công việc bắt đầu lưu thông dễ dàng trong các công ty và giữa các công ty với nhau, giữa các quốc gia, giữa các châu lục với mức độ chưa từng thấy”*[78, tr.123].

Hiện nay, đất nước đang trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế và thế giới ngày càng phẳng hơn thì nguồn nhân lực có thể dịch chuyển từ nơi này sang nơi khác, từ vùng lãnh thổ này sang vùng lãnh thổ khác, từ quốc gia này sang quốc gia khác.... Do đó, đòi hỏi tổ chức sử dụng nguồn nhân lực cũng không ngừng tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nguồn nhân lực cho mình.

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động – con người có sức lao động.

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, là thuật ngữ để chỉ nguồn tài nguyên con người ở dạng hiện có thực tế và cả ở dạng tiềm năng trong một giai đoạn xác định của một quốc gia, của một địa phương hay một tổ chức. Nguồn lực đó được xem xét ở hai khía cạnh. Trước hết, với ý nghĩa là nguồn gốc, là nơi phát sinh ra nguồn lực. Nguồn nhân lực nằm trong bản thân con người, đó cũng là sự khác nhau cơ bản giữa nguồn lực con người và các nguồn lực khác. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể nguồn nhân lực của từng cá nhân con người. Với tư cách là một nguồn nhân lực của quá trình phát triển, nguồn nhân lực là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định.

Trước đây, nghiên cứu về nguồn lực con người thường nhấn mạnh đến chất lượng và vai trò của nó trong phát triển kinh tế xã hội. Trong lý thuyết về tăng trưởng kinh tế-xã hội, con người được coi là một phương tiện hữu hiệu cho việc đảm bảo tốc độ tăng trưởng kinh tế-xã hội bền vững thậm chí con người được coi là nguồn vốn đặc biệt cho sự phát triển – vốn nhân lực. Về

phương diện này Liên Hợp Quốc cho rằng nguồn lực con người là tất cả những kiến thức kỹ năng và năng lực con người có quan hệ tới sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Ngày nay, nguồn nhân lực còn bao hàm khía cạnh về số lượng, không chỉ những người trong độ tuổi mà cả những người ngoài độ tuổi lao động. Nguồn nhân lực có thể hiểu là tổng thể những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố vật chất, tinh thần được huy động vào quá trình lao động.

Ở nước ta khái niệm nguồn nhân lực được sử dụng rộng rãi từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới. Điều này được thể hiện rõ trong các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực. Trong tiến trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, nhất là trong thời kỳ đổi mới, quan điểm chỉ đạo cơ bản của Đảng ta là đặt con người vào vị trí trung tâm của quá trình phát triển, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển đất nước. Quan điểm này của Đảng và Nhà nước ta là sự vận dụng tổng hợp các quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, sự kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh về con người. Từ rất sớm, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: *“Vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người”*[61, tr.528]. Trong *Di chúc* để lại cho toàn Đảng, toàn dân, Người căn dặn: *“Đầu tiên là công việc đối với con người”*[61, tr. 616]; *“Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và rất cần thiết”* [61, tr. 622].

Tinh thần trên được phản ánh trong các bước phát triển về nhận thức, tư duy của Đảng về con người, về phát triển nguồn nhân lực từ Đại hội VI (năm 1986) đến nay. Đại hội VII, Đảng ta đã nhận thức ngày càng đầy đủ và sâu sắc hơn vai trò của nguồn nhân lực trong sự phát triển kinh tế xã hội. Từ đó đến nay, Đảng ta luôn coi con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Đảng ta đã khẳng định: Nâng cao dân trí, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là nhân tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Chính vì thế, nguồn nhân lực được coi là nguồn lực quan trọng nhất, "quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta, khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp".

Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII cũng khẳng định: *“nguồn lực con người là người lao động có trí tuệ cao, tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt, được đào tạo, bồi dưỡng, phát huy bởi nền giáo dục tiên tiến, gắn liền với một nền khoa học, công nghệ hiện đại”*[31, tr.90].

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa VIII nêu rõ: *“Kinh nghiệm vô giá mà chúng ta khái quát được trong lịch sử lâu dài và đầy khốc liệt của dân tộc ta là: nguồn lực quý báu nhất, có vai trò quyết định nhất là nguồn lực con người Việt Nam; là sức mạnh nội sinh của chính bản thân dân tộc Việt Nam. Con người Việt Nam là tài sản quý báu nhất của Tổ quốc ta và chế độ xã hội chủ nghĩa chúng ta”*[37, tr.93].

Tại Đại hội XI (năm 2011), Đảng nhấn mạnh quan điểm: *“Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”*[34, tr.41], *“là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”*[34, tr.130]. Những quan điểm này đánh dấu sự chuyển hướng từ nhận thức có tính chất lý luận về vị trí, vai trò của nhân tố con người và nguồn nhân lực đến coi phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong 3 khâu đột phá của chiến lược phát triển đất nước trong thời kỳ 2011 - 2020.

Đại hội XII của Đảng cũng đưa ra phương hướng, nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tới, đòi hỏi cần phải: *“Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ, trong đó tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong nhà trường cũng như trong quá trình sản xuất, kinh doanh, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành”*[35, tr.116].

Từ những sự phân tích trên, ở dạng khái quát nhất, có thể hiểu nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn dân cư, khả năng huy

động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người (thể lực, trí lực, kinh nghiệm sống, nhân cách, đạo đức, lý tưởng, chất lượng văn hóa, năng lực chuyên môn và tính năng động trong công việc) mà xã hội có thể huy động tham gia vào nền sản xuất, tham gia vào cuộc sống lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ của xã hội.

Ở phạm vi một tổ chức, nguồn nhân lực là tổng thể nguồn lực con người mà tổ chức có được qua quá trình tuyển dụng và hiện có tại tổ chức, là nhân tố quan trọng quan trọng quyết định sự thành công của tổ chức. Họ là người thực thi những nhiệm vụ của tổ chức, là người trực tiếp góp phần trong việc thực thi đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong phạm vi lĩnh vực được giao.

Nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế-xã hội trong thời đại hiện nay. Khi nói đến nguồn lực cơ bản của sự phát triển, người ta thường nói đến hai nguồn lực là nguồn lực tự nhiên và nguồn lực con người. Nguồn lực tự nhiên là khái niệm để chỉ nguồn lực tài nguyên thiên nhiên như đất đai, nước, khoáng sản và các điều kiện tự nhiên, có hàm lượng tương đối ổn định, hữu hạn, có thể bị khai thác cạn kiệt. Trong khi đó, nguồn lực con người hay nguồn nhân lực với cốt lõi là trí tuệ mới là nguồn lực có tiềm năng vô hạn, biểu hiện ở chỗ trí tuệ con người không chỉ tự sản sinh về mặt sinh học, mà còn tự đổi mới không ngừng, phát triển về chất trong con người nếu biết chăm lo, bồi dưỡng và khai thác hợp lý. Nguồn lực con người không mất đi, cũng không cạn kiệt trong quá trình khai thác.

Như vậy, nguồn nhân lực không chỉ bao hàm chất lượng nguồn nhân lực hiện tại mà còn bao hàm cả nguồn cung cấp nhân lực trong tương lai, là tổng những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng những yếu tố vật chất và tinh thần được huy động vào quá trình lao động. Kinh nghiệm của nhiều nước đã cho thấy thành tựu phát triển kinh tế - xã hội phụ thuộc chủ yếu vào năng lực nhận thức và hoạt động thực tiễn của con người.

Vai trò của nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế-xã hội: Nguồn nhân lực là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác. Nguồn nhân lực là năng lực nội sinh chi phối quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. So với các nguồn lực khác, nguồn nhân lực với yếu tố hàng đầu là trí tuệ, chất xám có ưu thế nổi bật ở chỗ nó không bị cạn kiệt nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý, trong khi các nguồn lực khác chỉ là những yếu tố hữu hạn và chỉ phát huy hiệu quả khi kết hợp tối ưu với nguồn nhân lực. Vì vậy, con người với tư cách là nguồn nhân lực, là chủ thể sáng tạo, là yếu tố trung tâm quyết định quá trình phát triển kinh tế-xã hội.

Nguồn nhân lực là nhân tố chủ yếu tạo lợi nhuận cho doanh nghiệp: Nguồn nhân lực đảm bảo mọi sự sáng tạo trong tổ chức. Chỉ có con người mới sáng tạo, sản xuất ra hàng hóa, dịch vụ và kiểm tra được quá trình sản xuất kinh doanh đó. Mặc dù trang thiết bị, tài sản, nguồn tài chính là những nguồn tài nguyên mà các tổ chức đều phải có, nhưng trong đó có tài nguyên nhân văn – con người là đặt biệt quan trọng. Không có những con người làm việc hiệu quả thì tổ chức đó không thể nào đạt tới mục tiêu.

Nguồn nhân lực là nguồn lực mang tính chiến lược: Trong điều kiện xã hội đang chuyển sang nền kinh tế tri thức, thì các nhân tố công nghệ, vốn, nguyên vật liệu đang giảm dần vai trò của nó. Bên cạnh đó, nhân tố tri thức của con người ngày càng chiếm vị trí quan trọng. Nguồn nhân lực có tính năng động, sáng tạo và hoạt động trí óc của con người ngày càng trở nên quan trọng.

Nguồn nhân lực là nguồn lực vô tận: Xã hội không ngừng tiến triển, doanh nghiệp ngày càng phát triển và nguồn lực con người là vô tận. Nếu biết khai thác nguồn lực này đúng cách sẽ tạo ra được nhiều của cải, vật chất cho xã hội, thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của con người.

Chất lượng của nguồn nhân lực:

Nguồn nhân lực được xem xét dưới hai góc độ số lượng và chất lượng người lao động tham gia vào quá trình hoạt động kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực được thể hiện thông qua các chỉ tiêu quy mô và tốc độ phát triển nguồn

nhân lực. Các chỉ tiêu này có quan hệ mật thiết với chỉ tiêu tốc độ tăng dân số. Quy mô dân số càng lớn, tốc độ tăng dân số càng cao thì dẫn đến quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực càng cao và ngược lại..

Theo tác giả Phạm Minh Hạc: *“Yếu tố con người là nhân tố quan trọng và chất lượng giữ vai trò quyết định trong sự phát triển nhanh và bền vững, nhất là trong giai đoạn hiện nay khi khoa học công nghệ và kỹ thuật phát triển mạnh mẽ”*[41, tr.40].

Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bản chất bên trong của nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực không những chỉ tiêu được cụ thể hóa, mà còn là tiêu chuẩn để đánh giá giá trị vô hình của đơn vị, là tiêu chuẩn đo lường chất lượng nguồn vốn con người. Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện bằng các chỉ tiêu về thực trạng thể lực, trình độ kiến thức, kinh nghiệm công tác, tay nghề, tác phong nghề nghiệp, cơ cấu nguồn nhân lực về tuổi tác, giới tính, thiên hướng ngành nghề, phân bố theo khu vực lãnh thổ, khu vực thành thị nông thôn,... Mối quan hệ tương tác có tính nhân quả này liên tục tiếp diễn có tính chu kỳ theo xu hướng cấp độ sau cao hơn cấp độ trước và tùy thuộc vào trình độ phát triển kinh tế xã hội tương ứng ở từng giai đoạn của mỗi nước, mỗi khu vực, mỗi địa phương.

Có thể nói, chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện ở tiêu chí: phẩm chất, đạo đức, năng lực hoạt động của con người mà trước đây vẫn thường được nói là vừa hồng, vừa chuyên.

Sự hưng thịnh và suy vong của một quốc gia phụ thuộc rất lớn vào chất lượng nguồn nhân lực. Uy tín, vị thế của một tổ chức cũng phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng nguồn nhân lực. Cần nhấn mạnh, nguồn nhân lực có chất lượng phải đảm bảo trên tất cả mọi lĩnh vực hoạt động. Thật vậy, nhà lãnh đạo yếu kém, quốc gia có thể suy vong; Nhà quản lý yếu kém dẫn đến nền kinh tế kém phát triển, nhà doanh nghiệp kém năng lực dẫn đến doanh nghiệp thua lỗ; phá sản; Người lao động không khả năng, công việc tồn đọng, kém hiệu quả.

Chất lượng nguồn năng lực của một tổ chức thể hiện ở trình độ kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức của từng công chức, viên chức, thể hiện qua những đóng góp tích cực ở từng vị trí công tác, của từng bộ phận, từng đơn vị và toàn hệ thống vào kết quả hoạt động và phát triển tổ chức đó.

Phát triển nguồn nhân lực:

Thuật ngữ phát triển nguồn nhân lực gắn liền với sự hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, được biểu hiện ở việc nâng cao trình độ giáo dục quốc dân, trình độ kỹ thuật, chuyên môn, sức khỏe và thể lực cũng như ý thức, đạo đức của nguồn nhân lực. Có thể hiểu, phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế-xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Có nhiều khái niệm, quan điểm khác nhau về phát triển nguồn nhân lực như:

Theo UNESCO, phát triển nguồn nhân lực là: *“Toàn bộ sự lành nghề của dân cư trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước”*.

Theo Tổ chức Lao động thế giới (ILO): *“phát triển nguồn nhân lực bao hàm không chỉ sự chiếm lĩnh ngành nghề mà còn là con người có nhu cầu sử dụng năng lực của mình để tiến tới có được việc làm hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân”*.

Theo Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp Liên Hiệp Quốc (FAO): *“phát triển nguồn nhân lực là một quá trình mở rộng các khả năng tham gia hiệu quả vào phát triển nông thôn, bao gồm cả tăng năng lực sản xuất”*.

Còn theo tác giả Vũ Anh Tuấn: *“Phát triển nguồn nhân lực là thể hiện ở sự nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, khả năng sáng tạo, tác phong làm việc, ý thức kỷ luật và năng suất lao động. Phát triển nguồn nhân lực của một quốc gia là tạo ra sự biến đổi số lượng và chất lượng về mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức, tinh thần của từng lao động, tạo lập một cơ cấu nhân*

lực hợp lý và sử dụng năng lực của con người cùng với đội ngũ của họ vì sự tiến bộ kinh tế, xã hội”[91, tr.26].

Nội dung phát triển nguồn nhân lực cần đồng bộ ba mặt chủ yếu sau:

- Giáo dục, đào tạo con người;
- Sử dụng con người, tạo môi trường làm việc;
- Đãi ngộ thỏa đáng con người.

Cả ba mặt này quan hệ với nhau, phụ thuộc vào nhau và giao thoa lẫn nhau nên phải giải quyết đồng bộ.

Theo tác giả Bùi Văn Nhơn *“Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế, xã hội trong giai đoạn phát triển”*[63, tr.98].

Như vậy, có thể xem phát triển nguồn nhân lực trong sự phát triển của đất nước là quá trình tạo dựng lực lượng lao động năng động có kỹ năng và sử dụng chúng có hiệu quả. Việc nâng cao kỹ năng, năng lực hành động và chất lượng cuộc sống nhằm nâng cao năng suất lao động và thu nhập. Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động nhằm nâng cao và khuyến khích đóng góp tốt hơn kiến thức và thể lực của người lao động, đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu thị trường lao động xã hội. Kiến thức có được nhờ quá trình giáo dục đào tạo, tiếp thu kinh nghiệm trong quá trình làm việc, tiếp thu được từ những thông tin sách báo... Trong khi đó, thể lực có được nhờ chế độ dinh dưỡng, rèn luyện thân thể và chăm sóc y tế. Vì thế mà TDTT cũng có vai trò tương đối quan trọng góp phần đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, có đầy đủ trí tuệ, kỹ năng nghề nghiệp, tay nghề vững chắc và đặc biệt là có được thể lực sung mãn, dồi dào, đáp ứng được cường độ làm việc ngày càng cao và có chất lượng cuộc sống tốt nhất trong xã hội ngày càng phát triển như hiện nay.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:

Vì những lợi ích thiết thực, đào tạo, bồi dưỡng vừa là một nhiệm vụ tất yếu, vừa là một công cụ để các tổ chức phát triển nhanh và bền vững. Xong đào tạo, bồi dưỡng như thế nào? Đào tạo, bồi dưỡng cho ai? Đào tạo, bồi

đưỡng cái gì? Tổ chức thu được lợi ích sau đào tạo, bồi dưỡng có cân xứng với chi phí đào tạo, bồi dưỡng bỏ ra hay không? Và công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nên bắt đầu từ đâu? Đây là vấn đề luôn đặt ra, đòi hỏi người lãnh đạo tổ chức phải giải quyết. Ngoài ra, công tác đào tạo, bồi dưỡng còn phải đối mặt với những vấn đề quan trọng khác như: chi phí đào tạo? Đào tạo, bồi dưỡng có đạt mục đích, đạt yêu cầu chất lượng hay không hay chỉ là hình thức? Bản thân người được đào tạo có chú ý nâng cao kiến thức, năng lực hay chỉ chú trọng năng đến bằng cấp?

Trong bối cảnh nguồn ngân sách nhà nước ngày càng trở nên eo hẹp, biên chế không tăng theo yêu cầu của các tổ chức, đơn vị, vì vậy nguồn nhân lực cần đảm bảo số lượng, nhưng phải tập trung nâng cao về chất để hoàn thành được chức năng, nhiệm vụ tổ chức, đơn vị.

Để xây dựng và phát triển nguồn nhân lực với yêu cầu bộ máy tinh gọn, hoạt động có hiệu lực hiệu quả cần tập trung vào các nội dung sau:

Thứ nhất, tuyển dụng, sử dụng, sắp xếp, bố trí công chức, viên chức:

Công tác tuyển chọn cần chú trọng khâu tổ chức như: thông báo, tiếp nhận, hồ sơ, sơ tuyển, thi tuyển để chọn người thích hợp ở vị trí cần. Thực hiện giao việc tập sự, đánh giá và tuyển chọn chính thức.

Việc bố trí, sử dụng công chức, viên chức đúng trình độ, phù hợp với năng lực sẽ mang lại hiệu quả cao trong sử dụng nguồn nhân lực.

Thứ hai, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực:

Công tác đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực tùy thuộc tình hình và điều kiện cụ thể của mỗi giai đoạn phát triển và chiến lược của tổ chức. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực là quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng, khả năng thuộc về một nghề, một lĩnh vực chuyên môn nhất định để công chức, viên chức thực hiện có hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của mình.

Trong điều kiện hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế như: bố trí công việc quản lý nhưng chưa thông qua đào tạo, bồi dưỡng, không có kinh nghiệm quản lý, có sự chênh lệch giữa đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng...

Các tổ chức/đơn vị bắt đầu nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ. Vì vậy, đã bắt đầu có tổ chức xây dựng và thực hiện những kế hoạch ngắn hạn, trung hạn, dài hạn để phát triển đội ngũ công chức, viên chức có chất lượng cao để đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của tổ chức/đơn vị. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực thường là: đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí công tác; đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, bậc; đào tạo mới và đào tạo lại.

Ngoài các hình thức đào tạo, bồi dưỡng trên, còn có các hình thức đào tạo, bồi dưỡng khác nhau như: Tổ chức Hội thảo, các buổi tập huấn ngắn hạn, những buổi họp chia sẻ kinh nghiệm lẫn nhau trong tổ chức/đơn vị.

Thứ ba, đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm:

Mục đích của đánh giá nhằm hoàn thiện bộ máy tổ chức, khắc phục những tồn tại, hạn chế của tổ chức/đơn vị; là cơ sở quy hoạch tạo nguồn; là cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CB-CC-GV... để có được nguồn nhân lực đủ số lượng, có chất lượng đảm bảo hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của tổ chức/đơn vị. Có quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm mới có sự đổi mới và sáng tạo từ con người đến tổ chức. Như theo lời của Bill Gates *“Chính niềm đam mê khám phá là tâm điểm của sự đổi mới, là bản chất của sự sáng tạo”*[6, tr.23].

- Theo Quyết định của Chính phủ thì *“nguồn nhân lực TDTT là nguồn nhân sự có trình độ lành nghề, kiến thức và năng lực đảm bảo cho quá trình phát triển kinh tế, xã hội nói chung và TDTT nói riêng của đất nước. Các thành phần của nguồn nhân lực TDTT bao gồm, nhân sự chuyên môn (giảng dạy huấn luyện, tổ chức thi đấu và trọng tài...), nhân sự quản lý (quan chức, lãnh đạo, giám sát, chuyên gia...), nhân sự hỗ trợ (kỹ thuật viên phục hồi chức năng, trợ lý thể chất...), nhân sự cung cấp dịch vụ và nhân sự sản xuất hàng hoá TDTT”* [81, tr. 3]. Để đảm bảo phát triển sự nghiệp TDTT theo đúng hướng, không ngừng nâng cao chất lượng các hoạt động thể dục thể thao, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực rất lớn đa dạng phong phú bao gồm nhiều lực lượng khác nhau về chuyên môn nghiệp vụ và trình độ đào tạo từ cán bộ quản lý cao cấp đến cán bộ quản lý ở cơ sở, từ cán bộ giảng dạy đại

học đến giáo viên tiểu học, mầm non, từ HLV đội tuyển quốc gia đến HDV thể thao ở cơ sở và các cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, các cán bộ khoa học thuộc lĩnh vực chuyên ngành có liên quan đến các lực lượng lao động kinh doanh dịch vụ khác tác nghiệp trong lĩnh vực TDTT. Chính vì vậy, Chính phủ các nước cần ban hành các chính sách và chương trình hỗ trợ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực nhằm đáp ứng được yêu cầu phát triển ngành TDTT.

Nguồn nhân lực (hay nguồn lực con người) là tổng hòa các yếu tố về sức khỏe, trí tuệ, phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng, kinh nghiệm, đang và sẵn sàng tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển ngành TDTT trong giai đoạn tới cần chú trọng đào tạo nguồn nhân lực, nhất là đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao; xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên gia vững về tư tưởng, giỏi nghiệp vụ và đội ngũ giáo viên cho giáo dục thể chất và thể thao nhà trường. Chú trọng đào tạo nhân lực cho phong trào thể dục, đổi mới chương trình, phương pháp giáo dục thể chất học đường theo hướng thể thao kết hợp với giải trí.

1.2.4.2. Nguồn tài lực

Khái niệm:

Nguồn tài lực: là nguồn tiền, nguồn tài chính phục vụ cho hoạt động TDTT.

Phát triển nguồn tài lực:

Trong khi ngân sách nhà nước đầu tư cho hoạt động TDTT còn hạn chế, việc đẩy mạnh xã hội hóa là một trong những giải pháp hữu hiệu góp phần thúc đẩy phong trào TDTT ngày càng phát triển.

Huy động các nguồn vốn đầu tư.

a) Nguồn vốn từ ngân sách nhà nước:

- Ngân sách trung ương cấp vốn đầu tư xây dựng mới và nâng cấp các công trình thể thao do Trung ương quản lý; hỗ trợ một phần cho các địa phương tại các địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Ngân sách địa phương cấp vốn đầu tư xây dựng mới và nâng cấp các công trình thể thao do địa phương quản lý; trường hợp vượt thẩm quyền, báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

- Ngân sách nhà nước hỗ trợ thực hiện xã hội hóa trong đầu tư phát triển hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật thể dục, thể thao quốc gia.

b) Nguồn vốn huy động từ xã hội hóa:

- Tiếp tục triển khai thực hiện Nghị định số 69/2008/NĐ-CP ngày 30 tháng 5 năm 2008 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hóa các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường và các văn bản khác có liên quan, tập trung huy động mọi nguồn lực trong xã hội đầu tư phát triển hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật thể dục, thể thao quốc gia, trong đó chú trọng huy động nguồn vốn từ các thành phần kinh tế, nhất là từ các doanh nghiệp, đồng thời tăng cường huy động các nguồn vốn từ nước ngoài, tập trung vào nguồn vốn ODA, FDI, các nguồn viện trợ từ các tổ chức, cá nhân nước ngoài trên cơ sở tuân thủ đúng các quy định của pháp luật Việt Nam.

- Tăng cường công tác xã hội hóa tại các đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong lĩnh vực thể dục, thể thao để tăng nguồn thu hợp pháp sử dụng cho đầu tư phát triển hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật thể dục, thể thao quốc gia.

- Đẩy mạnh hình thức đầu tư theo hình thức đối tác công - tư, nhằm thu hút nguồn vốn của khu vực tư nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật thể dục, thể thao quốc gia.

- Phát triển các hoạt động kinh tế thể thao nhằm hỗ trợ việc đầu tư phát triển hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật thể dục, thể thao quốc gia, trong đó thực hiện thí điểm đặt cược thể thao, trước mắt đối với môn đua ngựa, đua chó và bóng đá quốc tế, xem xét thí điểm đối với môn đua xe đạp lòng chảo, hình thức xổ số thể thao và từng bước mở rộng trong các môn thể thao khác, phù hợp với điều kiện cụ thể trong từng thời kỳ.

1.2.4.3. Nguồn vật lực

Khái niệm:

Nguồn vật lực: Được hiểu là các nguồn lực vật chất cho phát triển, ví dụ như cơ sở vật chất, sân bãi, trang thiết bị, dụng cụ, máy móc, các công trình.... phục vụ cho hoạt động TDTT.

Phát triển nguồn vật lực:

- Tăng cường có trọng tâm, trọng điểm cơ sở vật chất kỹ thuật của ngành thể dục, thể thao.

- Hoàn thiện cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ thể thao bảo đảm điều kiện, tiêu chuẩn đăng cai tổ chức các Đại hội thể thao quy mô toàn quốc, Đông Nam Á và thế giới.

- Ban hành quy định về quy hoạch xây dựng các cơ sở thể dục, thể thao. Đẩy mạnh đầu tư xây dựng, củng cố cơ sở vật chất cho thể dục, thể thao và phát triển thể dục, thể thao học đường.

- Các Bộ, ngành, địa phương tăng cường quán triệt, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc xây dựng và triển khai thực hiện quy hoạch hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật thể dục, thể thao quốc gia, góp phần phát triển sự nghiệp thể dục, thể thao của đất nước, trong đó chú trọng phát huy vai trò của các cấp ủy Đảng và chính quyền địa phương.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cộng đồng nhằm thu hút sự quan tâm của xã hội, tạo điều kiện thu hút các nguồn lực đầu tư phát triển và khai thác sử dụng có hiệu quả hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật thể dục, thể thao quốc gia.

Tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với nguồn vật lực

- Tiếp tục hoàn thiện các cơ chế, chính sách, trong đó chú trọng cải cách thủ tục hành chính, tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho đầu tư xây dựng hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật thể dục, thể thao quốc gia.

- Định kỳ khảo sát, đánh giá hiện trạng, công tác quản lý, khai thác các công trình thể thao, bảo đảm việc đầu tư xây dựng, cải tạo, nâng cấp, mở rộng các công trình thể thao thực hiện theo đúng quy hoạch được cấp có thẩm quyền phê duyệt và các quy định pháp luật hiện hành; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật.

- Phối hợp chặt chẽ, đồng bộ việc thực hiện Quy hoạch với quá trình triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030, các quy hoạch sử dụng đất, quy hoạch chung xây dựng đô thị, quy hoạch chi tiết xây dựng và quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, vùng lãnh thổ.

1.2.4.4. Đường lối, chính sách

Ở nước ta, đường lối của Đảng là cơ sở định hướng chính trị cho tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước cũng như hệ thống pháp luật. Thể chế hóa biểu hiện mối quan hệ giữa chính trị và pháp luật. Vì vậy, nhu cầu điều chỉnh pháp luật đối với các lĩnh vực đời sống xã hội đòi hỏi phải phù hợp với thể chế hoá đường lối của Đảng.

Đường lối cách mạng của Đảng là hệ thống quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng về mục tiêu, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp của cách mạng Việt Nam. Đường lối cách mạng của Đảng được thể hiện qua cương lĩnh, nghị quyết, chỉ thị ...của Đảng.

Chính sách là gì? Đây là một thuật ngữ được sử dụng rất rộng rãi trong đời sống xã hội, đặc biệt là được sử dụng rất nhiều trong các vấn đề liên quan đến chính trị và pháp quyền. Theo Từ điển tiếng Việt “*chính sách*” được hiểu là “*sách lược và kế hoạch cụ thể nhằm đạt một mục đích nhất định, dựa vào đường lối chính trị chung và tình hình thực tế mà đề ra chính sách...*”[68, tr.157]. Theo chúng tôi, chính sách cần được hiểu ở những góc nhìn nhất định: xem xét nó một cách độc lập hay trong mối quan hệ với các phạm trù khác, chẳng hạn như chính trị hay pháp quyền như nói ở trên.

Nếu nhìn nhận chính sách như một hiện tượng tĩnh và tương đối độc lập thì theo chúng tôi, chính sách được hiểu là những tư tưởng, những định hướng, những mong muốn cần hướng tới, cần đạt được. Còn chiến lược hay kế hoạch, thậm chí pháp luật chẳng qua chỉ là hình thức, là phương tiện để chuyển tải, để thể hiện chính sách mà thôi.

Chính vì vậy, chúng tôi cho rằng, so với khái niệm pháp luật, chính sách được hiểu rộng hơn nhiều. Nếu xét nội hàm của khái niệm này trong mối quan

hệ với chính trị và pháp quyền thì khái niệm chính sách cần được tìm hiểu ở một số khía cạnh sau đây:

- Chính sách là sự thể hiện cụ thể của đường lối chính trị chung. Dựa vào đường lối chính trị chung, cương lĩnh chính trị của đảng cầm quyền mà người ta định ra chính sách.

- Chính sách là cơ sở nền tảng để chế định nên pháp luật. Hay nói cách khác, pháp luật là kết quả của sự thể chế hóa chính sách. Có thể có chính sách chưa được luật pháp hóa (thể chế hóa), hoặc cũng có thể không bao giờ được luật pháp hóa vì nó không được lựa chọn để luật pháp hóa khi không còn phù hợp với tư tưởng mới hay sự thay đổi của thực tiễn. Nhưng sẽ không có pháp luật phi chính sách hay pháp luật ngoài chính sách. Theo nghĩa đó, chính sách chính là linh hồn, là nội dung của pháp luật, còn pháp luật là hình thức, là phương tiện thể hiện của chính sách khi nó được thừa nhận, được “nhào nặn” bởi “bàn tay công quyền”, tức là được ban hành bởi nhà nước theo một trình tự luật định.

Như vậy, đường lối, chính sách luôn gắn liền với quyền lực chính trị, với đảng cầm quyền và với bộ máy quyền lực công – nhà nước. Chúng ta vẫn thường nói đến một nguyên tắc của tổ chức thực thi quyền lực chính trị là “Đảng đề ra đường lối, chính sách, Nhà nước thể hóa đường lối, chính sách của Đảng thành pháp luật”. Tuy nhiên, cũng không nên tuyệt đối hóa vai trò hoạch định chính sách của đảng cầm quyền. Có ý kiến cho rằng, việc xây dựng chính sách là nhiệm vụ của Đảng, Đảng là người duy nhất có quyền đưa ra chính sách. Đảng đề ra đường lối chính sách để Nhà nước thể chế hóa thành pháp luật nhưng việc xây dựng và ban hành pháp luật của Nhà nước cũng chính là Nhà nước xây dựng và ban hành chính sách (Điều này được phản ánh rất rõ trong thực tiễn tổ chức bộ máy nhà nước ở Việt Nam hiện nay, khi người của Đảng được giao nắm các trọng trách và vị trí quan trọng trong bộ máy nhà nước (trong thành phần của Quốc hội Khoá XIV hiện nay số lượng đảng viên chiếm tới 96,1% (464/483); đối với Chính phủ thì 100% thành viên Chính phủ là đảng viên). Đường lối, chính sách của Đảng có thể được sao y, được cụ thể hóa trong pháp luật nhưng nó cũng có thể được điều

chính, được hoàn thiện trong quá trình thể chế hóa để phù hợp với tư tưởng mới hay đáp ứng yêu cầu mới của thực tiễn xã hội. Nhà nước xây dựng và ban hành pháp luật là thể chế hóa chính sách của Đảng thành pháp luật nhưng cũng là một bước xây dựng và hoàn thiện chính sách. Và vì vậy, chính sách và pháp luật là hai phạm trù rất gần gũi và có những điểm giao nhau, là cơ sở tồn tại của nhau trong một chế độ nhà nước pháp quyền.

Tóm lại, qua các khái niệm, phân tích trên có thể hiểu **phát triển nguồn lực TDTT** là sự phát triển tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn lực nhằm đáp ứng cho phát triển công tác TDTT.

Phát triển nguồn lực là một trong những điều kiện tất yếu để phát triển ngành nghề như kinh tế, công nghiệp, nông nghiệp, viễn thông,...và giáo dục cũng không nằm ngoài điều kiện quan trọng này. Việc thay đổi, cải cách, đầu tư trong giáo dục sao cho phù hợp với yêu cầu thực tế, đào tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, có kiến thức, kỹ năng, tay nghề, sức khỏe là yêu cầu bắt buộc trong thời kỳ hội nhập và phát triển.

1.3. Phong trào TDTT và GDTC tại Việt Nam

1.3.1. Phong trào thể dục thể thao

Vào ngày 31 tháng Giêng năm 1946, Chủ tịch Hồ Chí Minh ký Sắc lệnh số 14, thành lập Nha Thể dục Trung ương thuộc Bộ Thanh niên, tiền thân của ngành TDTT ngày nay. Ngành TDTT mới ra đời nhiệm vụ là liên lạc mật thiết với Bộ Y tế và Bộ Giáo dục để nghiên cứu phương pháp và thực hành thể dục trong toàn quốc nhằm tăng bổ sức khỏe quốc dân và cải tạo nòi giống Việt Nam. Để tăng cường và mở rộng các hoạt động TDTT và trực tiếp chỉ đạo công tác giáo dục thể chất cho thế hệ trẻ, Chủ tịch Hồ Chí Minh ký tiếp Sắc lệnh số 33 ngày 27-3-1946 thành lập Nha Thanh niên và Thể dục thuộc Bộ Quốc gia Giáo dục.

Hình thức tổ chức và nội dung tập luyện thể dục thể thao của học sinh sinh viên ngày càng đa dạng và dần đi vào nền nếp. Trong đó, các sinh hoạt dưới hình thức câu lạc bộ thể dục thể thao trường học có tổ chức, có người hướng dẫn ngày càng được phát triển. Nhiều nội dung tập luyện phong phú

được đưa vào các hoạt động ngoại khoá đặc biệt là các môn thể thao dân tộc, trò chơi dân gian được đưa vào lồng ghép với phong trào thi đua “trường học thân thiện, học sinh tích cực”.

Các hoạt động thi đấu thể thao từ trung ương đến cơ sở ngày càng phát triển đa dạng, hệ thống thi đấu lớn như Hội khoẻ phù đồng các cấp, Đại hội thể thao sinh viên toàn quốc cùng hàng chục giải thi đấu cấp toàn quốc hàng năm, thu hút hàng chục triệu học sinh sinh viên tham gia.

Đội ngũ giáo viên, giảng viên thể dục thể thao ở các trường học được đào tạo, nâng cao kiến thức đã từng bước đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ; cơ sở vật chất, sân chơi, bãi tập, công trình thể thao, dụng cụ tập luyện thi đấu thể thao ở trường học các cấp đã bước đầu được quy hoạch và đầu tư xây dựng.

Tham gia các hoạt động thể dục thể thao trong khu vực và quốc tế, đoàn Việt Nam luôn khẳng định được vị thế của thể thao học sinh, sinh viên trên trường quốc tế.

Hàng năm, các giải thể thao cho học sinh, sinh viên được tổ chức thường xuyên nhằm đánh giá công tác giáo dục thể chất và luyện tập của các nhà trường. Đặc biệt, theo chu kỳ 4 năm/1 lần, ngành Giáo dục và Đào tạo phối hợp với các cơ quan ban, ngành liên quan tổ chức nhiều hoạt động lớn như: Hội khoẻ Phù đồng toàn quốc, Đại hội thể thao sinh viên toàn quốc, Hội thi nghiệp vụ sư phạm văn nghệ thể thao các trường sư phạm toàn quốc, Hội thi Văn hoá thể thao các trường phổ thông dân tộc nội trú toàn quốc.

Tuy nhiên, ở một số cơ sở công tác giáo dục thể chất trong trường học chưa được quan tâm đúng mức, thậm chí có lúc còn bị coi nhẹ, thiếu bình đẳng so với các môn học khác. Hệ thống các cơ sở, sân bãi phục vụ giáo dục thể chất và thể thao trường học còn trong tình trạng thiếu thốn, lạc hậu, không chỉ trong các trường phổ thông mà cả trong khối các trường đại học, cao đẳng.

Hệ thống tổ chức quản lý nhà nước về giáo dục thể chất và thể thao trường học luôn bị thay đổi, phân tán dẫn tới hiệu quả hoạt động hạn chế; Nội dung hoạt động thể thao ngoại khoá trong nhà trường còn nghèo nàn, chưa thực sự tạo được sự hứng thú cho học sinh, sinh viên; Giáo viên thể dục còn thiếu về số

lượng, hạn chế về chất lượng chuyên môn; Chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên thể chất còn nhiều bất cập.

1.3.2. Giáo dục thể chất

Hệ thống GDTC ở nước ta mang tính nhân dân, tính khoa học và có mục đích, được hình thành trên những quan điểm đúng đắn của Đảng và Nhà nước. Vào năm 1976 thực hiện chỉ thị số 227/CT-TW phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Bộ GD&ĐT đã đề ra chương trình học thể dục như sau: Chương trình học ở các bậc học phổ thông được thực hiện 2 tiết/tuần trong chương trình chính khóa, nội dung chương trình GDTC trong các trường Trung học Phổ thông chủ yếu tập trung giảng dạy môn thể dục điền kinh và một số môn tự chọn có nội dung đa dạng phức tạp hơn. Riêng môn tự chọn tùy tình hình thực tế của từng trường mà xem xét đưa vào giảng dạy các môn sao cho phù hợp, còn ở các trường Đại học, Cao đẳng & CN thì nội dung chương trình học theo quyết định của lãnh đạo nhà trường (căn cứ theo thông tư 25/2015/TT-BGD&ĐT). Vì vậy, cho nên chương trình và nội dung học ở các trường Đại học Cao đẳng & CN hiện nay không giống nhau.

Mục tiêu GDTC trường học từ mẫu giáo đến đại học là góp phần đào tạo thế hệ trẻ phát triển toàn diện về nhân cách, trí tuệ, thể chất, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa.

Vì thế, Bộ GD&ĐT đã ban hành Quyết định số 14/2001/QĐ-BGD&ĐT ngày 05/3/2001 về ban hành quy chế giáo dục thể chất và y tế trường học: *“Các trường từ mầm non đến đại học phải đảm bảo thực hiện dạy môn thể dục cho học sinh, sinh viên”*[10, tr.8]. Tùy theo điều kiện cụ thể của từng trường như: lứa tuổi, giới tính, đặc điểm cá nhân, trang thiết bị, sân bãi ... mà sắp xếp các môn thể thao thích hợp để làm phương tiện GDTC cho học sinh, sinh viên. *“Nhà trường phải có kế hoạch, hướng dẫn học sinh, sinh viên tập luyện TDTT, thường xuyên tổ chức ngày hội thể thao của trường và xây dựng thành nề nếp truyền thống. Kiểm tra tiêu chuẩn rèn luyện thân thể theo tiêu chuẩn phát triển thể lực cho học sinh, sinh viên theo quy định của chương trình GDTC”*[10, tr.12].

Nhưng hiện nay đa số các trường chỉ thực hiện giảng dạy môn GDTC chính khóa là chủ yếu, còn hoạt động ngoại khóa của sinh viên thì hầu như không trường nào quan tâm. Sinh viên muốn hoạt động TDTT ngoại khóa thì chủ yếu tìm đến những câu lạc bộ bên ngoài trường.

Khó khăn chính hiện nay là ở các trường còn thiếu sân bãi, cơ sở vật chất phục vụ cho tập luyện TDTT. Việc học tập GDTC của sinh viên trường phải thuê. Vì thế, không đáp ứng được yêu cầu giảng dạy theo qui định về nội dung và phân phối các môn học theo chương trình của Bộ. Việc kiểm tra rèn luyện thân thể hàng năm cho sinh viên thì hầu như các trường không quan tâm thực hiện. Công tác thực hiện hoạt động ngoại khóa cho sinh viên cũng không có do không đủ giáo viên chuyên trách hướng dẫn.

1.4. Giới thiệu những đặc điểm khái quát về nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM

1.4.1. Giới thiệu khái quát về Đại học Quốc gia TP.HCM

ĐHQG-HCM được thành lập theo Nghị định số 16/CP ngày 27/01/1995 của Thủ tướng Chính phủ Nước CHXHCN Việt Nam, nhằm thực hiện chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo đại học và sau đại học đến năm 2020 để đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Đồ án quy hoạch chi tiết 1/2000 ĐHQG-HCM đã được Chính phủ phê duyệt (theo Quyết định số 409/QĐ-TTg ngày 21/03/2014 của Thủ tướng Chính phủ Nước CHXHCN Việt Nam). Theo đó, ĐHQG-HCM là trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao, làm nòng cốt trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam và hướng đến xây dựng một hệ thống đại học trong топ đầu châu Á. Hiện nay, ĐHQG-HCM gồm 01 Cơ quan Văn phòng, 06 trường đại học thành viên (Đại học Bách khoa, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Khoa học Tự nhiên, Đại học Quốc tế, Đại học Công nghệ Thông tin và Đại học Kinh tế - Luật), 01 Viện nghiên cứu, 01 Khoa trực thuộc, 27 trung tâm nghiên cứu và dịch vụ, có hơn 4.300 cán bộ, giảng viên (trong đó có 35 cán bộ, giảng viên TDTT) cùng 52.000 học sinh, sinh viên học tập, nghiên cứu tại đây và “Đây

là một trung tâm văn hóa, một đầu mối giao lưu khoa học và văn hóa có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống giáo dục đại học tại Việt Nam”.

Tầm nhìn:

ĐHQG-HCM hướng đến xây dựng một hệ thống đại học trong tốp đầu Châu Á, nơi hội tụ của khoa học, công nghệ, văn hóa và tri thức Việt Nam.

Sứ mạng:

ĐHQG-HCM là nơi tập trung giảng viên, sinh viên tài năng, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo ra những công trình nghiên cứu khoa học quan trọng; nơi đi đầu trong đổi mới, đóng góp quan trọng trong công cuộc phát triển đất nước, thúc đẩy tiến bộ xã hội.

ĐHQG-HCM được quản trị, điều hành, quản lý theo mô hình hệ thống đại học mẫu mực với cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm cao trước xã hội, đồng thời tự kiểm soát và xây dựng môi trường sáng tạo khoa học, tự do học thuật trong khu đô thị đại học kiểu mẫu.

Mục tiêu:

Giai đoạn 2016-2020, chiến lược ĐHQG TPHCM được phát triển với mục tiêu tổng quát như sau “Phát triển hệ thống và hoàn thiện mô hình tổ hợp (hệ thống) ĐHQG-HCM trên cơ sở của tự chủ đại học gắn với trách nhiệm giải trình (Accountability) và trách nhiệm tương ứng (Corresponding Responsibility)”.

Hệ thống các giá trị cơ bản:

ĐHQG-HCM đang nỗ lực để hình thành một đại học quốc gia mang bản sắc và văn hóa riêng biệt, lấy những giá trị cơ bản của con người làm nền tảng cho sự phát triển bền vững; đồng thời là nơi nuôi dưỡng những ước mơ, hoài bão được tự do trao đổi, khám phá, sáng tạo khoa học và học tập suốt đời. Dựa trên triết lý giáo dục đó, ĐHQG-HCM hướng tới các giá trị:

- Vì sự phát triển toàn diện của con người, lấy người học làm trung tâm.
- Chất lượng giáo dục luôn là yếu tố quan tâm hàng đầu cho mọi hoạt động.
- Đề cao tính độc lập, sáng tạo trong nghiên cứu, sáng tạo khoa học.
- Sự liên thông, hợp tác quốc tế là nòng cốt cho sự phát triển.

- Đề cao tính chuyên nghiệp và hiệu quả trong công tác quản lý.
- Gắn kết và phục vụ cộng đồng.

Bên cạnh đó ĐHQG-HCM cũng đã đề ra 6 nhóm chiến lược như sau:

Nhóm chiến lược 1: Mô hình quản trị hệ thống (Quản trị đại học).

Nhóm chiến lược 2: Cơ chế tài chính và phát triển nguồn lực

Nhóm chiến lược 3: Chất lượng đào tạo

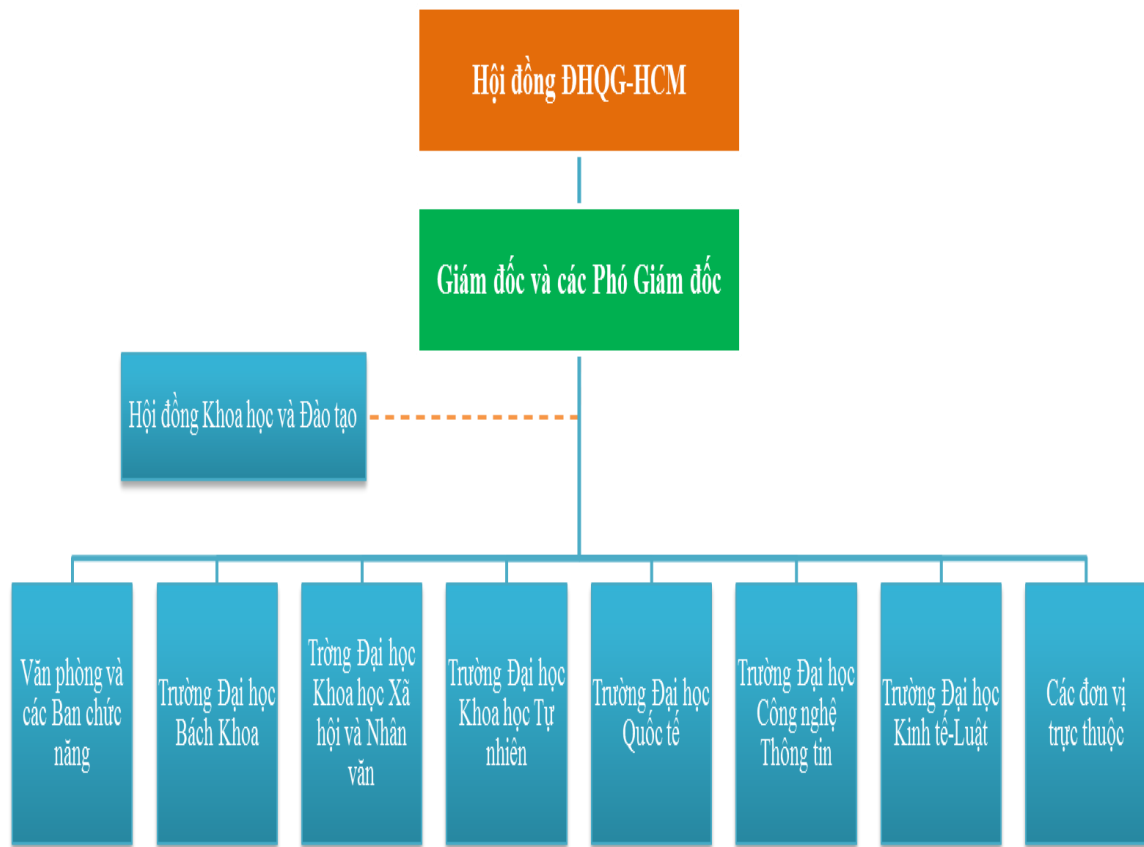
Nhóm chiến lược 4: Hiệu quả Nghiên cứu khoa học.

Nhóm chiến lược 5: Khu đô thị đại học – Thành phố khoa học

Nhóm chiến lược 6: Hợp tác phát triển và hội nhập

1.4.2. Tổ chức bộ máy quản lý

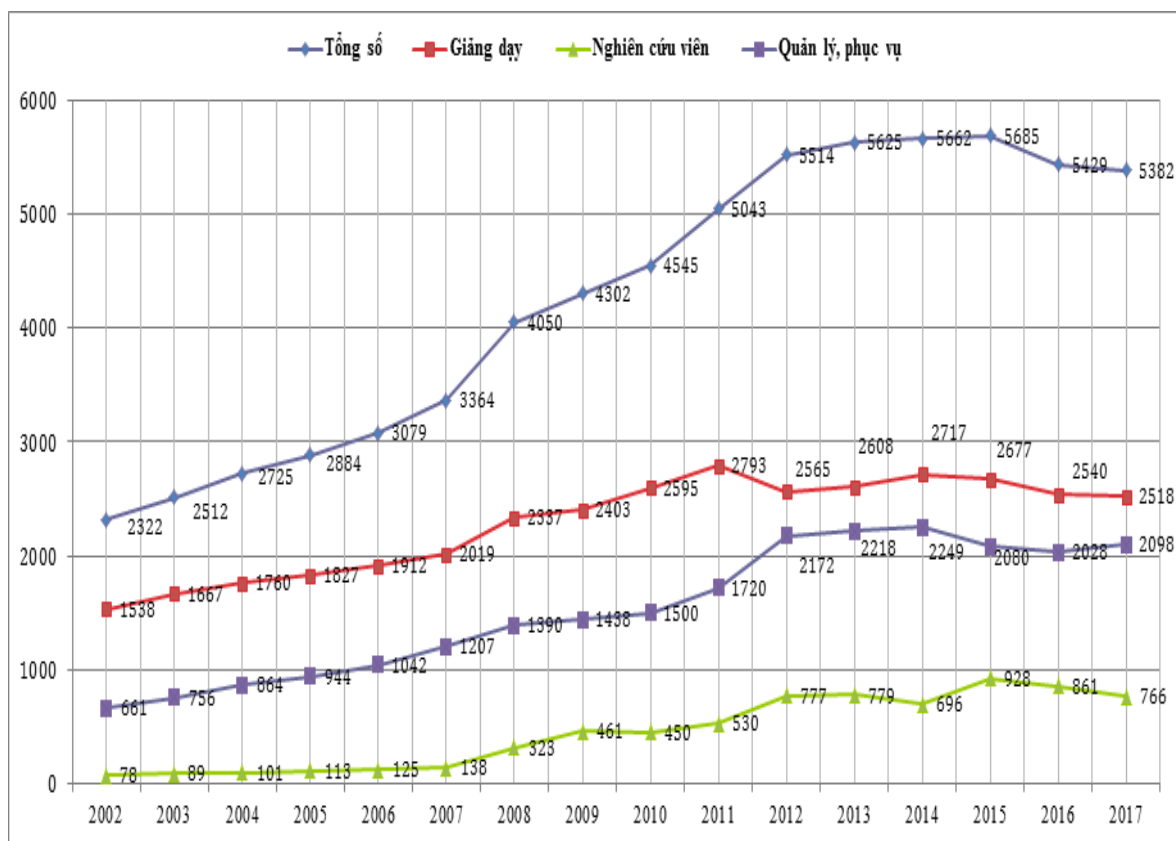
Hội đồng ĐHQG-HCM: ĐHQG-HCM được hình thành với nhiệm vụ xây dựng cơ sở đại học tiên tiến tại Việt Nam, trong đó đặc trưng của cơ chế quản lý là quyền tự chủ và thể hiện trách nhiệm cao của đại học quốc gia (ĐHQG) trước xã hội. Để có thể thực hiện đầy đủ quyền tự chủ và giám sát trách nhiệm xã hội của ĐHQG, trong Quy chế hoạt động của ĐHQG, Thủ tướng Chính phủ đã quy định việc thành lập Hội đồng ĐHQG. Hội đồng này có tính quyền lực: quyết định các chiến lược, các quyết sách lớn; quyết định bộ máy làm việc, giám sát hoạt động quản lý nhà nước của Ban Giám đốc ĐHQG. Giám đốc và các Phó Giám đốc ĐHQG-HCM chịu trách nhiệm trước Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về toàn bộ hoạt động của ĐHQG-HCM và triển khai thực hiện theo các quyết nghị của Hội đồng ĐHQG-HCM. Cơ quan ĐHQG-HCM gồm Văn phòng và các Ban chức năng là bộ phận tham mưu, giúp việc cho Ban Giám đốc ĐHQG-HCM trong công tác lãnh đạo, quản lý thuộc phạm vi trách nhiệm và quyền hạn được phân công; đồng thời triển khai, theo dõi, báo cáo cho lãnh đạo về tình hình thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị trong toàn ĐHQG-HCM, kết nối các hoạt động trong tổng thể kế hoạch, chiến lược chung. Hội đồng Khoa học và Đào tạo có nhiệm vụ tư vấn cho Ban Giám đốc ĐHQG-HCM về định hướng chiến lược, các chủ trương lớn và phối hợp các hoạt động chung trong NCKH và đào tạo.

**Chú thích:**

————— Chỉ đạo trực tiếp
 - - - - - Tư vấn

Sơ đồ 1.1. Mô hình tổng quát Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh**1.4.3. Số lượng và cơ cấu đội ngũ**

Tính đến 2017 tổng số cán bộ, công chức, viên chức của ĐHQG-HCM là 5.382 người, trong đó, cán bộ giảng dạy (CBGD) 2.518 người, chiếm tỉ lệ 47%; nghiên cứu viên (NCV) 766 người, chiếm tỉ lệ 14% và quản lý, phục vụ (QL, PV) 2.098 người, chiếm tỉ lệ 39%. Biểu đồ 1.1 thể hiện quy mô phát triển đội ngũ cán bộ ĐHQG-HCM giai đoạn 2002 – 2017.

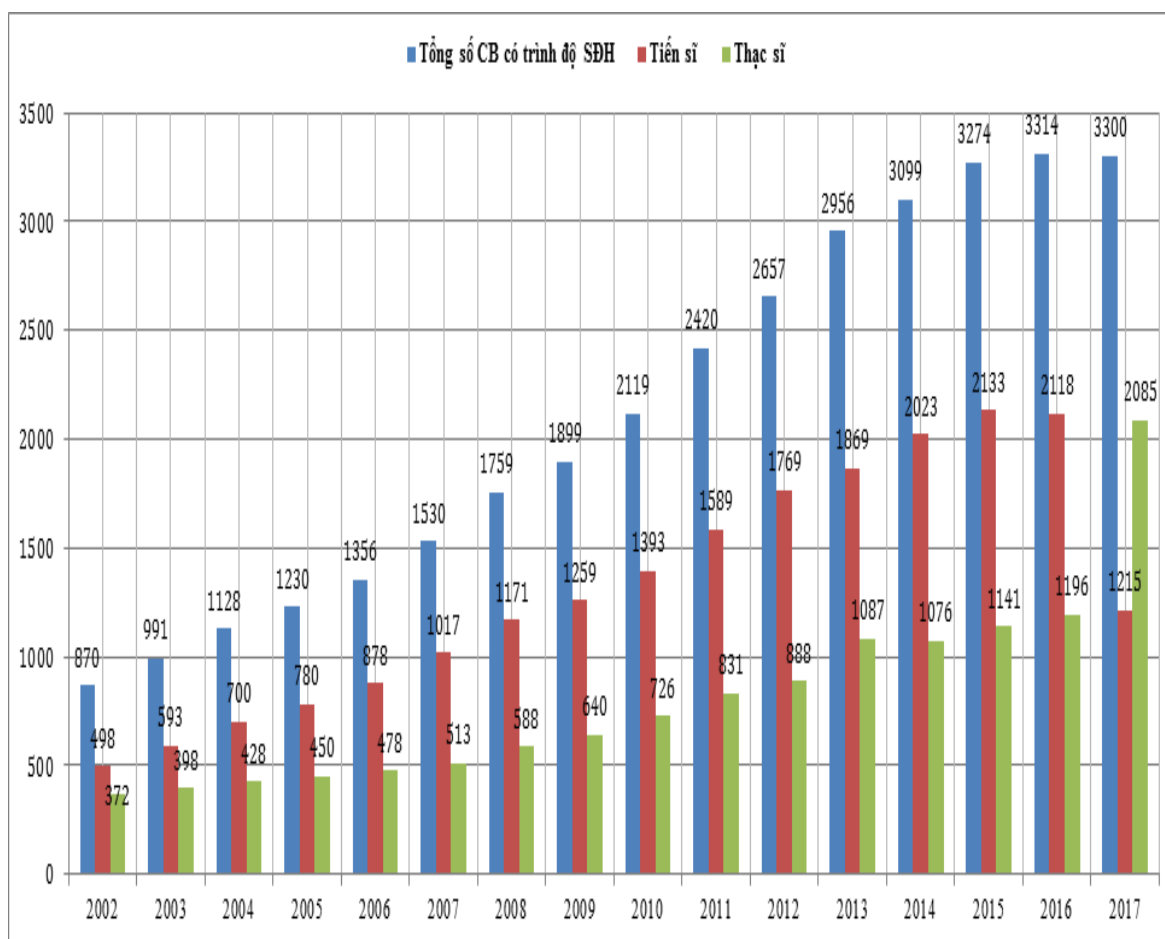


Nguồn: Đại học Quốc gia TP.HCM

Biểu đồ 1.1. Quy mô phát triển đội ngũ cán bộ ĐHQG-HCM giai đoạn 2002 – 2017

Số lượng CBVC ĐHQG-HCM 15 năm qua có sự phát triển nhanh chóng. So với năm 2002, quy mô đội ngũ cán bộ tăng 2,31 lần; số CBGD gấp 1,63 lần; số NCV gấp 9,82 lần; và số QL, PV gấp 3,17 lần.

Trình độ và chức danh đội ngũ CBGD cán bộ, công chức, viên chức của ĐHQG-HCM: Quy mô, cơ cấu TS và ThS trong đội ngũ CBGD cán bộ, công chức, viên chức của ĐHQG-HCM. Tổng số CBGD cán bộ, công chức, viên chức của ĐHQG-HCM có trình độ sau đại học (SĐH) tăng đều qua các năm: năm 2002 là 870 người (TS 498, ThS 372); năm 2005 là 1.230 người (TS 780, ThS 450); năm 2010 là 2.119 người (TS 1.393, ThS 726); năm 2015 là 3.274 người (TS 1.141, ThS 2.133); năm 2017 là 3.300 người (TS 1.215, ThS 2.085), được thể hiện rõ trong Biểu đồ 2.



Nguồn: Đại học Quốc gia TP.HCM

Biểu đồ 1.2. Quy mô cán bộ, công chức, viên chức của ĐHQG-HCM có trình độ sau đại học tại ĐHQG-HCM giai đoạn 2002 – 2016

1.4.4. Nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM (4 nguồn lực)

1.4.4.1. Nguồn nhân lực TDTT

Ngày nay, đào tạo bồi dưỡng được xác định là nhiệm vụ quan trọng trong việc nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, giảng viên, chuyên viên và nghiên cứu viên. Đào tạo, bồi dưỡng để tạo ra những năng lực mới, nâng cao năng lực sẵn có của đội ngũ, là điều kiện không thể thiếu trong chính sách xây dựng và phát triển nguồn lực, là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng nguồn nhân lực của ĐHQG-HCM.

Nguồn nhân lực TDTT bao gồm: Cán bộ quản lý, Giảng viên, HLV, Trọng tài, người học và một số bộ phận phục vụ khác.

- Cán bộ quản lý TDTT trường học: Là thành tố quan trọng trong quá trình hình thành, phát triển mọi hoạt động ổn định lâu dài trong đơn vị. Có

chức năng chỉ đạo toàn bộ quá trình hoạt động của đơn vị, đề ra những quyết sách, chiến lược phát triển TDTT song hành với sự phát triển chung của mục tiêu giáo dục toàn diện. Ban quản lý TDTT có chức năng điều hành, chịu trách nhiệm toàn bộ về các hoạt động, nội dung, tổ chức kế hoạch chuyên môn, tham vấn cho cấp cao hơn (BGH trường, lãnh đạo ĐHQG) về cơ sở vật chất, y tế, đối ngoại, tạo thành một tổng thể nhịp nhàng, cân đối, điều hoà các hoạt động TDTT trong trường. Dựa vào kế hoạch hoạt động chung của trường cũng như các hoạt động Hội thao trong ĐHQG và Hội thể thao ĐH, CĐ&TCCN mà đề ra một chương trình kế hoạch hoạt động khoa học và hợp lý. Cán bộ quản lý phải bảo đảm các nguyên tắc làm việc, tạo ra các điều kiện cần thiết để duy trì và phát triển lâu dài các hoạt động của đơn vị. Cho nên, rất cần những người quản lý hội đủ một số năng lực cơ bản như: nhiệt tình, có đầy đủ năng lực điều hành, quản lý, tận tụy với công việc, được tin nhiệm và có trách nhiệm trong công việc được giao.

- Giảng viên, HLV TDTT trong trường học: Đây là thành phần phụ trách chuyên môn và trực tiếp huấn luyện, giảng dạy sinh viên. Có chức năng tổ chức, hướng dẫn và chịu trách nhiệm tất cả các hoạt động về chuyên môn trong đơn vị, trong đó bao gồm nhiều hoạt động khác nhau như: huấn luyện các đội tuyển, hướng dẫn tập luyện các lớp với các trình độ khác nhau, làm trọng tài thể thao, giảng dạy GDTC chính khóa, tham gia các hoạt động phong trào TDTT... Vì vậy, đòi hỏi người giảng viên trong trường học phải luôn học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn cũng như năng lực tổ chức hoạt động TDTT phong trào.

- Trọng tài thể thao: Trọng tài là người trực tiếp điều khiển trận đấu, quan sát và đưa ra những quyết định về lỗi, phạt, ghi điểm trong suốt quá trình trận đấu diễn ra. Họ duy trì trật tự và bảo đảm luật lệ cho mọi màn thi đấu được suôn sẻ. Họ chính là những người cầm cân nảy mực. Nhưng trên cả một cuộc so tài công bằng là hòa bình và sự thỏa mãn-sức mệnh của thể thao. Đó mới chính là nhiệm vụ lớn nhất của người trọng tài. Các giải đấu có thành công hay không cũng do một phần đóng góp của trọng tài điều hành. Ở các giải đấu thuộc hệ phong trào trong trường học tuy tính chất và mức độ gay cấn cũng như trình độ chuyên môn không so được với thi đấu chuyên nghiệp,

nhưng nếu sự quyết định thiếu chính hay không công tâm của trọng tài cũng sẽ làm cuộc chơi mất đi ý nghĩa. Hơn nữa trọng tài trong các trường thường là các giảng viên, nên việc điều hành trận đấu không tốt sẽ làm ảnh hưởng và tạo sự nghi ngờ về chất lượng giảng viên TDDT của sinh viên và các các bộ giảng viên trong đơn vị.

- Người học (bao gồm sinh viên và cả những VĐV ưu tú đại diện cho trường tham gia thi đấu các giải thể thao): Trong chương trình giáo dục của nước ta hiện nay, môn GDTC được coi là môn bắt buộc từ cấp tiểu học đến đại học, được chia làm 2 hình thức là: Giảng dạy chính khóa và các hoạt động ngoại khóa. Cho nên, lực lượng sinh viên cũng góp phần phát triển rất lớn trong việc quảng bá hình ảnh của nhà trường thông qua việc tuyển chọn các đội đại diện cho trường tham gia các giải đấu thể thao do ĐHQG, hội thể thao ĐH&TCCN tổ chức, các giải thi đấu giao lưu với các trường trong nước và quốc tế...

- Ngoài ra còn có một bộ phận khác tham gia vào các hoạt động TDDT trong nhà trường như: Các hướng dẫn viên thể thao, lực lượng phục vụ, bộ phận y tế...

Vì vậy, nếu có chính sách đầu tư, đào tạo và bồi dưỡng hợp lý, đạt hiệu quả thì tất cả sẽ góp phần thúc đẩy chất lượng công tác GDTC và phát triển được phong trào TDDT trong trường đáp ứng mục tiêu phát triển toàn diện của nền giáo dục nước nhà.

1.4.4.2 Trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDDT

Là những cơ sở vật chất sẵn bài phục vụ cho mọi hoạt động TDDT như: các sân bóng, hồ bơi, đường chạy tập điền kinh, phòng tập võ, các dụng cụ hỗ trợ trong tập luyện và thi đấu. Các công trình phụ phục vụ cho hoạt động TDDT như: Phòng hồi phục chức năng, phòng y tế, nhà vệ sinh... Trong giảng dạy, học tập cũng như muốn phát triển tốt phong trào TDDT trong nhà trường thì việc đầu tư các dụng cụ, trang thiết bị, cơ sở vật chất phù hợp là điều rất quan trọng và cần thiết, nếu làm tốt công tác quản trị trong lĩnh vực này cũng là góp phần rất lớn cho phát triển phong trào thể thao trong ĐHQG-HCM. Nhưng thực tế hiện nay, không chỉ riêng trong ĐHQG-HCM mà hầu như tất cả các trường trong cả nước rất ít có sự đầu tư này.

1.5. Những công trình nghiên cứu có liên quan

Cho đến hiện nay đã có một số công trình nghiên cứu về lĩnh vực phát triển nguồn lực TDTT nói chung cũng như phát triển nguồn nhân lực TDTT nói riêng. Trong luận án này chúng tôi tập trung phỏng vấn các chuyên gia, các lãnh đạo của ĐHQG-HCM cũng như lãnh đạo của các trường thành viên và một số tài liệu có mức tương đồng về một số vấn đề tuy nhỏ nhưng cũng là cơ sở để tôi dựa vào đó xây dựng và hoàn chỉnh hướng nghiên cứu của mình.

Một số công trình có liên quan như:

- Lê Trung Hiếu và cộng sự (2013), *“Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của Đại học Quốc gia TP.Hồ Chí Minh đến năm 2010 và định hướng đến năm 2015”*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp ĐHQG-HCM.

Đề tài đã đánh giá được thực trạng nguồn nhân lực; Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong ĐHQG-HCM và đề ra được các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ĐHQG-HCM; Xây dựng đề án phát triển nguồn nhân lực.

- Hoàng Hà và cộng sự (2013), *“Đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả công tác giáo dục thể chất của các trường thuộc Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh”* Đề tài nghiên cứu khoa học cấp ĐHQG-HCM.

Đề tài đã đánh giá một cách đầy đủ thực trạng công tác GDTC và đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng công tác GDTC tại các trường thuộc ĐHQG-HCM

- Nguyễn Thị Lệ Hằng (2009), *Đánh giá thực trạng công tác Giáo dục thể chất trong các trường thuộc ĐHQG-HCM*, Luận văn thạc sĩ.

Đề tài đánh giá được thực trạng công tác GDTC của ĐHQG-HCM giai đoạn năm 2006-2008, đã đánh giá được những ưu điểm cũng như những mặt còn còn hạn chế trong công tác GDTC; Đánh giá được thể lực của sinh viên trong suốt quá trình học môn GDTC chính khóa và đã đề xuất một số giải pháp phù hợp cho công tác GDTC trong ĐHQG-HCM.

- Trong nghiên cứu của tác giả Lê Quang Khôi (2007), *“Nghiên cứu tổ chức hoạt động các Câu lạc bộ TDTT ngoại khóa cho sinh viên ĐHQG TP.HCM”*.

Mục đích chính của đề tài là xác định hiện trạng hoạt động của các câu lạc bộ TDTT ngoại khóa, trên cơ sở đó xây dựng nội dung và tổ chức hoạt động cho các CLB.

Thành công của đề tài là giải quyết được các vấn đề sau:

Đánh giá được hiện trạng và nhu cầu hoạt động TDTT ngoại khóa của sinh viên các trường thuộc ĐHQG-HCM, chương trình GDTC nội, ngoại khóa cũng như các điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên-huấn luyện viên hướng dẫn và những hạn chế đang tồn tại ở các trường.

Tác giả đã xây dựng được chương trình giảng dạy ngoại khóa cho các CLB, sau khi đưa vào thực nghiệm chương trình, tác giả đã đánh giá so sánh được hiệu quả qua các giải pháp tiến hành.

Song bên cạnh đó đề tài còn mặt hạn chế là chỉ dựa vào các câu lạc bộ đang hoạt động để nghiên cứu và tổ chức mà chưa xây dựng được mô hình để phát triển thêm nhiều hơn nữa các CLB TDTT ngoại khóa nhằm đa dạng hóa các hoạt động.

- Trong nghiên cứu của Luận án Tiến sỹ Nguyễn Thanh Bình (2016) *“Nghiên cứu thực trạng và giải pháp quản trị nguồn nhân lực tại các trường Đại học TDTT thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch”*.

Đã xây dựng và đề xuất được 06 nhóm giải pháp trọng tâm để góp phần nâng cao công tác quản trị NNL tại các Trường ĐH TDTT TP.HCM thuộc Bộ VHTTDL trong giai đoạn hiện nay: Nhóm giải pháp Phát triển NNL (03 giải pháp); Nhóm giải pháp Áp dụng khoa học và công nghệ (03 giải pháp); Nhóm giải pháp Phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho NNL (05 giải pháp); Nhóm giải pháp Phát triển kỹ năng cho NNL (04 giải pháp); Nhóm giải pháp nâng cao nhận thức cho NNL (06 giải pháp); Nhóm giải pháp để nâng cao động lực thúc đẩy trong công tác cho NNL (03 giải pháp). Các nhóm giải pháp được xây dựng phù hợp với xu hướng phát triển hiện nay của các Trường ĐH và sẽ góp định hướng cho công tác quản trị NNL trong thời gian tới cũng như mang tính khả thi cao khi vận dụng vào thực tiễn tại các đơn vị, qua đó nếu biết vận dụng cũng sẽ giúp ĐHQG-HCM nâng cao năng lực quản trị nguồn nhân lực TDTT góp phần phát triển các nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM.

- Trong nghiên cứu của Luận án tiến sĩ Nguyễn Văn Thái (2021) *“Nghiên cứu xây dựng chương trình một số môn thể thao tự chọn cho sinh viên khối các trường thuộc đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh”*.

Luận án đã đánh giá được thực trạng thực hiện chương trình giáo dục thể chất (GDTC) giờ tự chọn của các trường thành viên Đại học Quốc gia TP.HCM thông qua 10 tiêu chí cho thấy bức tranh tổng thể của 3 trường trực thuộc: ĐH Bách Khoa, ĐH KHTN, ĐH KHXHNV. Luận án đã xây dựng được chương trình GDTC tự chọn 3 môn bóng chuyền, bóng rổ, cầu lông với nội dung và cách thức tổ chức thực hiện chi tiết, có thể áp dụng tại các trường, khoa thành viên. Với thiết kế các môn học mới này đã góp phần đáp ứng sở thích và nhu cầu của sinh viên cũng như mục tiêu đa dạng hóa giáo dục của Đại học Quốc gia TP.HCM.

- Trong nghiên cứu của Luận án tiến sĩ Hà Mạnh Hùng (2022) *“Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng dịch vụ học tập và tập luyện thể dục thể thao của sinh viên Trường Đại học Quốc tế- Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh”*.

Luận án đã đánh giá được thực trạng chất lượng dịch vụ học tập và tập luyện thể dục thể thao của sinh viên Trường Đại học Quốc tế- Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Luận án đã xây dựng được các nhóm giải pháp với nội dung và cách thức tổ chức thực hiện chi tiết, có thể áp dụng tại trường Đại học Quốc tế nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ học tập và tập luyện thể dục thể thao của sinh viên để tạo ra những sinh viên toàn cầu đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của thế giới.

1.6. Tiểu kết chương I

Thể dục thể thao nói chung và công tác giáo dục thể chất và thể thao trường học nói riêng trong từng giai đoạn lịch sử luôn được Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm và được xác định là một bộ phận không thể thiếu nhằm góp phần vào sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước trong công cuộc công nghiệp hoá-hiện đại hoá. Vấn đề hoạt động thể thao cho mọi người và giáo dục thể chất cho học sinh-sinh viên là một trong những nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển con người toàn diện, đó là nhiệm vụ của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội.

Quán triệt quan điểm về thể thao trường học của Đảng và Nhà nước, Thủ tướng chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành và triển khai thực hiện nhiều đề án, chiến lược về phát triển nguồn lực, phát triển hoạt động TDTT nhằm cải thiện sức khỏe, tầm vóc con người Việt Nam cũng như các văn bản liên quan quy định về mục tiêu, chương trình nội khóa, ngoại khóa giáo dục thể chất cho học sinh, sinh viên các cấp, ...

Mục tiêu của thể dục thể thao là rèn luyện tinh thần tập thể, ý thức tổ chức kỷ luật, xây dựng niềm tin, lối sống tích cực, lành mạnh, tinh thần rèn luyện thân thể, bảo vệ và tăng cường sức khỏe, chuẩn bị sẵn sàng phục vụ sản xuất và bảo vệ Tổ quốc, phát triển hài hòa về thể chất góp phần hình thành và bồi dưỡng nhân cách, đáp ứng yêu cầu phát triển toàn diện cho con người.

Chủ nghĩa nhân văn thời hiện đại đề cao những giá trị về sức khỏe và vẻ đẹp của thể chất, tinh thần con người. Trong đó tiến trình phát triển thể dục thể thao trường học đóng vai trò vô cùng quan trọng. C.Mác, Ph Ăng Ghen và Lênin sáng lập Học thuyết giáo dục toàn diện và chỉ ra rằng, tương lai của xã hội loài người phụ thuộc hoàn toàn vào sự giáo dục con người toàn diện về đức, trí, thể, mỹ. Do đó, ngoài việc nâng cao sức khỏe, thể dục thể thao còn có vai trò quan trọng trong rèn luyện đạo đức cách mạng, phát triển trí tuệ, giáo dục thẩm mỹ góp phần giáo dục toàn diện con người mới xã hội chủ nghĩa.

Thể dục thể thao có vai trò to lớn trong việc nâng cao sức khỏe toàn diện cho con người. Sức khỏe toàn diện là sự phát triển đầy đủ các tổ chất thể lực như: sức nhanh, sức mạnh, sức bền bỉ dẻo dai và sự khéo léo. Những yếu tố này chỉ có thể đạt được nhờ luyện tập thể dục thể thao thường xuyên. Khi con người có sức khỏe toàn diện thì sẽ nâng cao được năng lực thể chất. Năng lực thể chất có vai trò hết sức quan trọng trong cuộc sống, trong lao động sản xuất, trong công tác và trong học tập.

Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh đề phát triển toàn diện và khoa học về TDTT cần quan tâm đặc biệt các yếu tố tác động đến công tác TDTT gồm: nguồn nhân lực (đội ngũ CB-GV, người học); nguồn vật lực (cơ sở vật chất, trang thiết bị); nguồn tài lực (kinh phí, tài chính cho hoạt động TDTT); cơ chế chính sách và sự quan tâm của các cấp lãnh đạo; các phong trào hoạt động thể thao và các giải thi đấu thể thao cho CB-GV cũng như sinh viên.

Chương II

ĐỐI TƯỢNG, PHƯƠNG PHÁP VÀ TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU

2.1. Đối tượng nghiên cứu

2.1.2. Đối tượng nghiên cứu: Các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

2.1.2. Khách thể nghiên cứu: Công tác quản lý, quản trị phát triển nguồn lực TDTT và toàn bộ cán bộ, giảng viên cơ hữu về lĩnh vực TDTT của ĐHQG-HCM, các Chuyên gia GDTC và CBQL trong và ngoài ĐHQG-HCM.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Để giải quyết mục tiêu nghiên cứu đã đề ra, luận án sử dụng các phương pháp sau:

2.2.1. Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu

Mục đích – ý nghĩa: Phương pháp này nhằm thu thập hệ thống hóa các kiến thức liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu về nguồn lực thể dục thể thao của đối tượng nghiên cứu trong và ngoài nước, tìm hiểu xu thế, thực trạng cùng động thái của vấn đề rút ra các luận cứ khoa học về đặc điểm nguồn lực thể dục thể thao, thực trạng, các nhân tố ảnh hưởng và các vấn đề liên quan đến công tác quản trị thể dục thể thao. Phương pháp này giúp xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài; lựa chọn phương pháp nghiên cứu; lựa chọn các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao cho ĐHQG-HCM.

2.2.2. Phương pháp điều tra xã hội học

2.2.2.1. Phương pháp điều tra bằng phiếu (Anket)

Mục đích – ý nghĩa: là phương pháp thu thập thông tin gián tiếp dựa trên phiếu khảo sát. Sử dụng phương pháp này giúp thu thập các thông tin có liên quan đến ĐHQG-HCM và nguồn lực TDTT của các thành viên của ĐHQG-HCM; Lựa chọn các tiêu chí, chỉ tiêu đánh giá nguồn lực TDTT; Thu thập các thông tin về nguồn lực TDTT có sẵn ở các trường trực thuộc; Cũng như để lựa chọn một số giải pháp các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao cho ĐHQG-HCM. Luận án sử dụng phương pháp thu thập và tổng hợp các nguồn thông tin, phương pháp phỏng vấn GV, VBQL và chuyên gia.

Công cụ thu thập:

Phiếu thu thập thông tin về các tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT trong Đại học quốc gia TP.HCM được nghiên cứu xây dựng trên cơ sở tham khảo các tài liệu, các đề tài nghiên cứu khoa học, các bài báo khoa học trong nước và trên thế giới về hoạt động quản trị, phát triển nguồn lực. Phiếu thu thập thông tin này sẽ làm cơ sở xây dựng phiếu phỏng vấn xác định các tiêu chí đánh giá; Mẫu cung cấp thông tin 8 người là chuyên gia, cán bộ, nhà quản lý cao cấp.

Phiếu thu thập thông tin về các giải pháp các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao cho ĐHQG-HCM cũng để làm cơ sở xây dựng phiếu phỏng vấn xác định các giải pháp; Mẫu cung cấp thông tin 8 người chuyên gia, nhà quản lý cao cấp.

Phiếu thu thập thông tin về các nguồn lực TDDT trong Đại học quốc gia TP.HCM cũng để làm cơ sở phân tích thực trạng nguồn lực TDDT; Mẫu cung cấp thông tin cho CB-GV của 6 đơn vị là các bộ môn GDTC hoặc phụ trách công tác GDTC ở các trường thành viên.

2.2.2.2. Phương pháp phỏng vấn

Mục đích – ý nghĩa: Dùng phương pháp phỏng vấn bằng phiếu để xin ý kiến các chuyên gia, các nhà chuyên môn, các giảng viên giáo dục thể chất, các nhà quản lý có kinh nghiệm và hiểu biết sâu về thực trạng nguồn lực TDDT để xác định các tiêu chí đánh giá và lựa chọn các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao cho ĐHQG-HCM.

Công cụ đo lường: Phiếu phỏng vấn: các phiếu được sử dụng để phỏng vấn thu thập dữ liệu nghiên cứu bao gồm:

Phiếu phỏng vấn xác định các tiêu chí, chỉ tiêu đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT. Phiếu này sử dụng thang đo Likert 5 mức đo (mức 1: từ 1-1.80, mức 2: từ 1.81-2.60, mức 3: từ 2.61-4.40, mức 4: từ 3.41-4.20, mức 5: từ 4.21-5.0): 1: Rất không cần thiết; 2: Không cần thiết; 3: Bình thường; 4: Cần thiết; 5: Rất cần thiết. Mẫu phỏng vấn là 82 GV, Chuyên gia GDTC và CBQL.

Phiếu đánh giá mức độ hài lòng có các nội dung đánh giá với 5 mức: 1: Hoàn toàn không hài lòng; 2: Không hài lòng; 3: Không ý kiến; 4: Hài lòng; 5: Rất hài lòng. Nhằm mục đích phục vụ xác định các biến quan sát về đánh giá mức độ hài lòng tổng thể của nguồn nhân lực TDDT của Đại học Quốc gia TP.HCM. Mẫu phỏng vấn là 35 GV và CBQL TDDT đang công tác trong Đại học Quốc gia TP.HCM.

Phiếu phỏng vấn lựa chọn các giải pháp nâng các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao cho ĐHQG-HCM. Phiếu này sử dụng 5 mức đo: 1: Rất không cần thiết; 2: Không cần thiết; 3: Bình thường; 4: Cần thiết; 5: Rất cần thiết. Mẫu phỏng vấn là 82 cán bộ quản lý, chuyên gia GDTC và CBQL cấp cao của ĐHQG-HCM, ĐH TDDT TP.HCM và một số Trường ĐH, Sở Ban ngành khác.

Phiếu đánh giá hiệu quả tác động của một số giải pháp các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao cho ĐHQG-HCM. Phiếu này sử dụng 3 mức đo: 1: Không hiệu quả; 2: Bình thường; 3: Hiệu quả; Mẫu đánh giá là 35 GV và CBQL chịu sự tác động của quản trị TDDT.

2.2.3. Phương pháp toán thống kê

Các thông tin thu thập được trong quá trình nghiên cứu được xử lý, phân tích bằng các phương pháp thống kê toán với sự hỗ trợ của phần mềm Excel 2016 và phần mềm SPSS vision 22.0. Trong nghiên cứu đã sử dụng các tham số và các thuật toán cũng như một số phương pháp phân tích cơ bản sau:

+ Giá trị trung bình: Là tỷ số giữa tổng lượng giá trị số các cá thể với tổng số các cá thể của tập hợp mẫu

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

Trong đó $\bar{X}$: giá trị trung bình của mẫu

X_i : giá trị thành tích riêng

n: độ lớn của mẫu

+ Độ lệch chuẩn mẫu:

$$S = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2$$

Trong đó: S: độ lệch chuẩn

$\bar{X}$: giá trị trung bình

X_i : giá trị thành tích riêng

n: độ lớn của mẫu.

+ Kiểm nghiệm độ tin cậy Chi – Square: kiểm nghiệm sự khác biệt giữa những lần phỏng vấn.

2.2.3.1. Phân tích độ tin cậy Cronbach's alpha

Phương pháp phân tích độ tin cậy Cronbach's alpha là chỉ số đánh giá sự thống nhất nội tại trong tập biến quan sát đo lường khái niệm, còn gọi là đánh giá độ tin cậy của thang đo khái niệm. Kỹ thuật này chủ yếu được sử dụng trong các nghiên cứu cơ bản để loại bỏ các biến quan sát (đo lường) không đạt yêu cầu. Một thang đo khái niệm được gọi là “đạt độ tin cậy” khi đảm bảo đạt 02 yêu cầu đồng thời, đó là hệ số tin cậy Cronbach's alpha đạt giá trị tối thiểu là 0,6 (nếu đạt từ 0,8 – 1 là thang đo tốt) và các tương quan biến tổng không nhỏ hơn 0,3 (Nunnally and Bernstein, 1994).

2.2.3.2. Phân tích nhân tố khám phá (Explorator Factor Anal sis - EFA)

Phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis - EFA) là kỹ thuật dùng để loại bỏ các biến không đạt yêu cầu dựa vào giá trị hội tụ của biến khi đánh giá thang đo trong các nghiên cứu cơ bản. Điều kiện để phân tích EFA thích hợp là kiểm định KMO có giá trị KMO trong khoảng 0,5; 1], kiểm định Bartlett có mức ý nghĩa Sig < 0,05 (độ tin cậy 95%) để khẳng định sự tương quan giữa các biến quan sát trong tổng thể (Hair et al., 2006). Bên cạnh đó, nghiên cứu này chọn điểm dừng dựa vào hệ số Eigenvalue, nếu tại Eigenvalue = 1 có tổng tổng phương sai trích không nhỏ hơn 50% thì đủ điều kiện để trích nhân tố (Gerbing and Anderson, 1988). Cuối cùng, phép trích

Principal Component Analysis (PCA) với phép xoay vuông góc Varimax được sử dụng để trích các thành phần. Điều kiện để trích thành phần là các biến có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 (Hair et al., 2006) 48] và chênh lệch giữa các hệ số tải nhân tố trong mỗi biến không nhỏ hơn 0,3 (Jabnoun and ALTamimi, 2003). Thêm vào đó, sau khi phân tích EFA bằng phép trích PCA và Varimax thì phép trích PAF với phép xoay không vuông góc Promax cũng được sử dụng lại để kiểm tra kết quả phân tích trong một số trường hợp cần thiết. Ngoài ra, khi phân tích EFA, kết quả phân tích nên được trình bày đầy đủ để dễ dàng kiểm tra sự chênh lệch giữa các hệ số tải nhân tố (bảng trích nhân tố).

2.2.3.3. Kiểm định Wilcoxon

Sử dụng phương pháp này để kiểm định sự khác biệt của qua 02 lần khảo sát chuyên gia về các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của các ĐHQG-HCM.

-Nếu Sig.<0,05 có nghĩa rằng kết quả hai lần khảo sát có sự khác biệt.

-Nếu Sig.>0,05 có nghĩa rằng kết quả hai lần khảo sát không có sự khác biệt.

2.2.4. Phương pháp phân tích SWOT

Nghiên cứu các bối cảnh bên ngoài bao gồm tình hình kinh tế-xã hội, quá trình hội nhập và các xu hướng giáo dục đương đại kết hợp phân tích các điểm mạnh, yếu bên trong của ĐHQG-HCM từ đó rút ra điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức làm cơ sở cho phương hướng và giải pháp phát triển.

Đây là một phương pháp thường dùng tại một số đề tài nghiên cứu khoa học về lĩnh vực quản lý TDTT, khi xây dựng một số giải pháp đảm bảo độ tin cậy và có cơ sở khoa học. Dưới đây xin mô tả về phương pháp này:

SWOT là tập hợp viết tắt chữ cái đầu tiên của các từ tiếng Anh:

Strengths-S : Điểm mạnh

Weaknesses-W : Điểm yếu

Opportunities-O : Cơ hội

Threats- T : Thách thức

Khung phân tích SWOT được thiết kế theo mô hình như sau:

Điểm mạnh	Điểm yếu
Cơ hội	Thách thức

Căn cứ kết quả nghiên cứu thực trạng công tác phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM, nghiên cứu tiến hành phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức. Trên cơ sở phân tích theo mô hình SWOT đã thiết kế ma trận các nhân tố, được gọi là ma trận SWOT, được trình bày dưới đây:

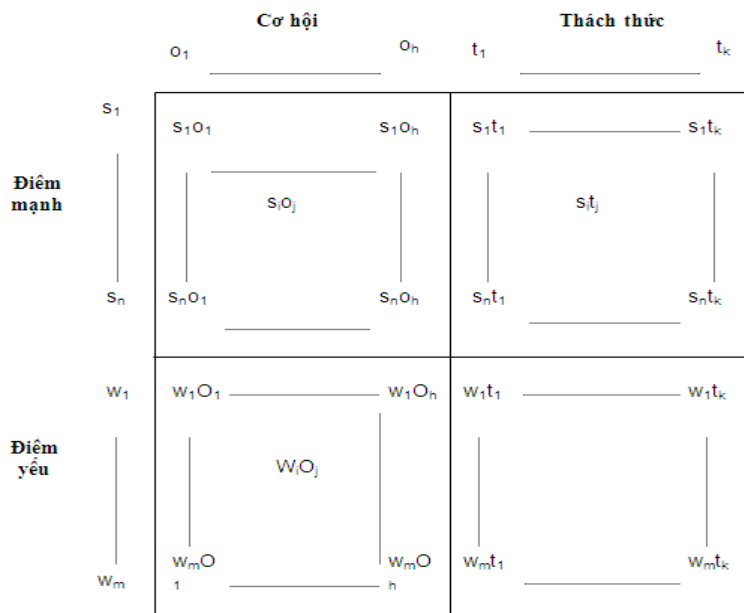
Trên cơ sở các nhân tố trong ma trận SWOT sẽ là cơ sở để định hướng xây dựng một số giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM, cụ thể như sau:

S-O: những nhân tố giúp sử dụng các cơ hội phù hợp với điểm mạnh.

W-O: những nhân tố giúp khắc phục điểm yếu để nắm bắt cơ hội.

S-T: xác định các nhân tố giúp sử dụng điểm mạnh để giảm khả năng ảnh hưởng của các thách thức.

W-T: gồm những nhân tố giúp xây dựng kế hoạch và giải pháp hạn chế những điểm yếu trước các thách thức.



Sơ đồ 2.1. Ma trận SWOT

2.2.5. Phương pháp thực nghiệm xã hội học

Phương pháp thực nghiệm xã hội học: Là phương pháp được sử dụng trong quá trình nghiên cứu của luận án nhằm thực nghiệm ứng dụng nhằm đánh giá hiệu quả các giải pháp, biện pháp phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM. Trong quá trình luận án sử dụng hình thức thực nghiệm, kiểm nghiệm kết quả tại ĐHQG-HCM. Thời gian từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 12 tháng 2019. Nghiên cứu thực nghiệm ứng dụng là các nghiên cứu nhằm tìm kiếm các nguyên nhân của các mối quan hệ nhân quả bằng cách điều khiển một hay vài nhân tố, trong khi đó lại kiểm soát các nhân tố khác.

Có nhiều phương pháp thực nghiệm, nhưng trong quá trình nghiên cứu, luận án sử dụng phương pháp thực nghiệm ứng dụng. Người nghiên cứu đưa ra kế hoạch thật tỉ mỉ, hợp lý tạo điều kiện thực hiện các giải pháp, có theo dõi, có đối chứng để cuối cùng có được những kết luận về tác dụng của những giải pháp mới đưa ra và phổ biến rộng rãi việc áp dụng. Khách thể thực nghiệm cơ bản là con người, cơ sở vật chất, chính sách, tài chính và các yếu tố khác liên quan đến TDDT của ĐHQG-HCM.

3.2. Tổ chức nghiên cứu

3.2.1. Đối tượng, phạm vi và khách thể nghiên cứu

+ ***Đối tượng nghiên cứu:*** Các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao của ĐHQG-HCM.

+ ***Phạm vi nghiên cứu:*** Tại ĐHQG-HCM, ĐHQG-HN và một số trường Đại học trong TP.HCM (có và không có chuyên ngành TDDT).

+ ***Khách thể nghiên cứu:*** 35 cán bộ, giảng viên cơ hữu về lĩnh vực TDDT của ĐHQG-HCM, 82 cán bộ, lãnh đạo của ĐHQG-HCM, các cán bộ lãnh đạo tại các trường ĐH chuyên ngành TDDT và các cán bộ, lãnh đạo các trường ĐH tại TP.HCM.

3.2.2. Địa điểm nghiên cứu

- Trường Đại học TDDT TP.HCM

- Cơ quan ĐHQG-HCM và tất cả đơn vị thành viên trực thuộc ĐHQG-HCM.

- Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Một số trường đại học tại TP.HCM (có và không có chuyên ngành TDTT) như: Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP.HCM, Đại học Sư phạm TDTT TP.HCM.

3.2.3. Kế hoạch nghiên cứu

Chia làm các giai đoạn như sau:

- **Giai đoạn 1:** Từ tháng 11/2013-5/2014. Trong giai đoạn này nghiên cứu giải quyết một số công việc như sau:

- + Đọc thu thập tài liệu chọn hướng nghiên cứu.
- + Tham khảo ý kiến chuyên gia, thầy hướng dẫn về chọn hướng nghiên cứu.
- + Viết đề cương tổng quát.
- + Viết đề cương chi tiết.
- + Bảo vệ đề cương.

- **Giai đoạn 2:** từ tháng 6/2014-12/2015. Trong giai đoạn này nghiên cứu giải quyết các công việc sau:

- + Thu thập, đọc, tổng hợp tài liệu có liên quan đến vấn đề nghiên cứu, xây dựng cơ sở lý luận của luận án.
- + Viết phần mở đầu và chương tổng quan.

- **Giai đoạn 3:** Từ tháng 01/2016-12/2016. Trong giai đoạn này nghiên cứu giải quyết một số công việc sau:

- + Xây dựng phiếu phỏng vấn.
- + Kiểm nghiệm độ tin cậy của phiếu đo lường mức độ hài lòng về nguồn lực TDTT.

- + Tiến hành phỏng vấn và xử lý kết quả phỏng vấn.
- + Giải quyết mục tiêu 1 và xin ý kiến GV hướng dẫn khoa học.

- **Giai đoạn 4:** Từ tháng 01/2017-12/2017. Trong giai đoạn này nghiên cứu giải quyết một số công việc sau:

- + Tiến hành phân tích SWOT dựa vào những ưu điểm và những tồn tại của công tác GDTC và thể thao trường học tại Đại học Quốc gia TP.HCM.

+ Thiết kế phiếu thu thập thông tin có liên quan đến các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao của ĐHQG-HCM.

+ Thiết kế phiếu phỏng vấn xác định các các các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao của ĐHQG-HCM.

+ Tiến hành phỏng vấn xác định các nội dung của từng giải pháp và xử lý số liệu phỏng vấn.

+ Giải quyết hoàn tất mục tiêu 2 và xin ý kiến GV hướng dẫn khoa học.

+ Xây dựng kế hoạch tổ chức thực nghiệm, kiểm nghiệm hiệu quả tác động của một số giải pháp.

- **Giai đoạn 5:** Từ tháng 01/2018-12/2019. Trong giai đoạn này nghiên cứu giải quyết một số công việc sau:

+ Thu thập dữ liệu thứ cấp của một vài chỉ tiêu đánh giá sự thay đổi.

+ Phát phiếu đánh giá mức độ hài lòng tổng thể của nhân lực TDTT khi chịu sự tác động của quản trị.

+ Giải quyết hoàn tất mục tiêu 3 và xin ý kiến GV hướng dẫn khoa học.

- **Giai đoạn 6:** Từ tháng 01/2020-11/2020. Trong giai đoạn này nghiên cứu giải quyết một số công việc sau:

+ Hoàn thiện luận án và xin ý kiến đóng góp của GVHD khoa học, các đơn vị có liên quan đến công trình nghiên cứu.

+ Viết chuyên đề tổng quan và 3 chuyên đề của Luận án.

+ Viết 3 bài báo đăng tạp chí khoa học.

+ Đăng ký góp ý học thuật của Khoa chuyên môn.

+ Xin ý kiến Giáo viên hướng dẫn bổ sung, chỉnh sửa theo góp ý.

+ Đăng ký và làm thủ tục báo cáo Luận án cấp cơ sở.

+ Đăng ký và làm thủ tục báo cáo Luận án cấp trường.

Chương III

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

3.1. Đánh giá thực trạng các nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

3.1.1. Xác định tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM

Để xác định các tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM, Luận án tiến hành theo các bước sau đây:

Bước 1: Hệ thống hóa các tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT thông qua các tài liệu, sách, các công trình nghiên cứu đã công bố kết hợp với trao đổi thực tiễn với 1 số chuyên gia kết quả là:

- Theo tác giả Lê Du Phong (2006), *“nguồn lực là tổng hợp các yếu tố vật thể và phi vật thể tạo nên nền kinh tế của một đất nước và thúc đẩy nó phát triển”*[69, tr.31].

- Theo Ngô Văn Hải (2017), *“nguồn lực là tổng thể các nguyên, nhiên vật liệu, tài sản các loại (vô hình và hữu hình) để sản xuất ra các loại hàng hóa và dịch vụ thỏa mãn nhu cầu con người trong từng giai đoạn phát triển”*[42, tr.32].

- Theo Nguyễn Thị Thu Hà (2020), *“Tuy có nhiều cách diễn đạt về khái niệm nguồn lực khác nhau, nhưng dưới dạng tổng quát nhất, có thể hiểu rằng “nguồn lực” là toàn bộ các yếu tố vật chất và tinh thần đã, đang và sẽ tạo ra sức mạnh cho sự phát triển và trong những điều kiện thích hợp sẽ thúc đẩy quá trình cải biến tự nhiên và xã hội”* [40, tr.25].

- Theo Bộ GD&ĐT (2018), *“Nguồn lực là tổng thể vị trí địa lý, các nguồn tài nguyên thiên nhiên, hệ thống tài sản quốc gia, nguồn nhân lực, đường lối chính sách, vốn và thị trường... ở cả trong nước và ngoài nước có thể được khai thác nhằm phục vụ cho việc phát triển kinh tế của một lãnh thổ nhất định”*[13, tr.99].

- Theo Điều 64, 65, 66, 67 Luật Thể dục, Thể thao 2006, được sửa đổi, bổ sung năm 2018 quy định về các nguồn lực phát triển TDTT là: *“Nguồn*

nhân lực, nguồn tài chính, Cơ sở vật chất-đất đai, Chính sách của Nhà nước về phát triển, hoạt động thể dục thể thao”[73, tr.34].

- Trong Chiến lược Phát triển ĐHQG-HCM giai đoạn 2016-2020 cũng xác định: “*nguồn lực của ĐHQG-HCM là: nguồn nhân lực, nguồn tài lực, cơ sở vật chất-đất đai, cơ chế chính sách*” [25, tr28].

Nghiên cứu thiết kế phiếu thu thập thông tin có liên quan đến tiêu chí đánh giá nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM;

Bước 2: Thiết kế phiếu phỏng vấn xác định các tiêu chí và khẳng định độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM;

Bước 3: Trình tự các bước xác định các tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của trong ĐHQG-HCM được thực hiện như sau:

3.1.1.1. Kết quả thu thập thông tin nghiên cứu có liên quan đến tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM

Luận án tiến hành gửi phiếu thu thập thông tin ở phụ lục 1 đến 8 chuyên gia, giảng viên và các nhà lãnh đạo, quản lý có kinh nghiệm nhiều năm trong lĩnh vực công tác TDDT và các lĩnh vực có liên quan đến vấn đề nghiên cứu trong khối ĐHQG-TP.HCM và bên ngoài. Kết quả được trình bày ở bảng 3.1.

Bảng 3.1. Các tiêu chí đánh giá nguồn lực TDDT theo đề xuất của chuyên gia

TT	Tiêu chí đánh giá	Số người đề xuất (n = 8)	Tần suất (%)
1	Nguồn nhân lực TDDT	8	100.00
2	Cơ sở vật chất phục vụ công tác TDDT.	8	100.00
3	Nguồn kinh phí phục vụ công tác TDDT.	8	100.00
4	Tổ chức hoạt động TDDT.	8	100.00
5	Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDDT	8	100.00

Kết quả thu thập thông tin có liên quan từ 8 chuyên gia, giảng viên và các nhà lãnh đạo, quản lý có kinh nghiệm trong công tác TDDT cho thấy có 5 tiêu chí được 100 % chuyên gia, giảng viên và các nhà lãnh đạo, quản lý có kinh nghiệm đều đề xuất như sau:

- Nguồn nhân lực TDTT
- Cơ sở vật chất phục vụ công tác TDTT.
- Nguồn kinh phí phục vụ công tác TDTT.
- Tổ chức hoạt động TDTT.
- Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDTT.

Căn cứ vào kết quả trên, Luận án đã xây dựng phiếu thu thập thông tin ở phụ lục 2 để tiếp tục gửi đến 8 chuyên gia, giảng viên và các nhà lãnh đạo, quản lý có kinh nghiệm đã cung cấp thông tin để tiếp tục xác định các tiêu chí, chỉ tiêu đo lường cụ thể. Kết quả được trình bày ở bảng 3.2.

Bảng 3.2. Xác định các nội dung chỉ tiêu của từng tiêu chí đánh giá nguồn lực TDTT theo đề xuất của chuyên gia

Tiêu chí	Chỉ tiêu	Số phiếu (n = 8)	Tỷ lệ (%)
Nguồn nhân lực TDTT	Đội ngũ giảng viên TDTT	8	100.00
	Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và thâm niên công tác	6	75.00
	Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TDTT	8	100.00
	Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn	8	100.00
	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDTT	8	100.00
	Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TDTT	8	100.00
Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDTT		8	100.00
Tài chính phục vụ cho hoạt động TDTT		8	100.00
Tổ chức hoạt động	Hoạt động ngoại khóa của sinh viên	8	100.00
	Hoạt động phong trào TDTT của cán	6	75.00

TDDT	bộ, giảng viên		
	Nội dung, chương trình giảng dạy GDTC ở các trường thành viên	8	100.00
	Kết quả học tập GDTC của sinh viên	8	100.00
Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDDT		8	100.00

Từ kết quả tổng hợp ở bảng 3.2 cho thấy có 13 tiêu chí được đề xuất, chiếm tỉ lệ từ 75 – 100% như: Đội ngũ giảng viên TDDT; Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và thâm niên công tác; Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TDDT; Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn; Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDDT; Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TDDT; Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDDT; Tài chính phục vụ cho hoạt động TDDT; Hoạt động ngoại khóa của sinh viên; Hoạt động phong trào TDDT của cán bộ, giảng viên; Nội dung, chương trình giảng dạy GDTC ở các trường thành viên; Kết quả học tập GDTC của sinh viên; Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDDT. Như vậy, thông qua thu thập thông tin cho thấy vấn đề đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia TP.HCM.

3.1.1.2. Kết quả phỏng vấn của tiêu chí, chỉ tiêu đánh giá nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia TP.HCM

Từ kết quả tổng hợp thông qua thu thập thông tin, để các tiêu chí đánh giá đảm bảo độ tin cậy, Luận án thiết kế Phiếu phỏng vấn ở phụ lục 3 gửi phỏng vấn 82 người (Giảng viên, Chuyên gia, CBQL) để xác định và đồng thời kiểm nghiệm độ tin cậy của các tiêu chí. Kết quả được trình bày ở bảng 3.3.

Bảng 3.3. Tần suất trả lời cho từng chỉ tiêu phỏng vấn

Chỉ tiêu	Mức đo	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
Đội ngũ giảng viên TDDT	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	1	1.2	1.2	1.2
	Cần thiết	36	43.9	43.9	45.1
	Rất cần thiết	45	54.9	54.9	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và tham niên công tác	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	9	11.0	11.0	11.0
	Cần thiết	36	43.9	43.9	54.9
	Rất cần thiết	37	45.1	45.1	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TDDT	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	1	1.2	1.2	1.2
	Cần thiết	29	35.4	35.4	36.6
	Rất cần thiết	52	63.4	63.4	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	5	6.1	6.1	6.1
	Cần thiết	40	48.8	48.8	54.9
	Rất cần thiết	37	45.1	45.1	100

Chỉ tiêu	Mức đo	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Tổng cộng	82	100	100	
Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDDT	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	6	7.3	7.3	7.3
	Cần thiết	46	56.1	56.1	63.4
	Rất cần thiết	30	36.6	36.6	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TDDT	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	1	1.2	1.2	1.2
	Cần thiết	24	29.3	29.3	30.5
	Rất cần thiết	57	69.5	69.5	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDDT	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	1	1.2	1.2	1.2
	Cần thiết	49	59.8	59.8	61.0
	Rất cần thiết	32	39.0	39.0	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Tài chính phục vụ công tác TDDT	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	9	11.0	11.0	11.0
	Cần thiết	32	39.0	39.0	50.0

Chỉ tiêu	Mức đo	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Rất cần thiết	41	50.0	50.0	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Hoạt động ngoại khóa của sinh viên.	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	1	1.2	1.2	1.2
	Cần thiết	32	39.0	39.0	40.2
	Rất cần thiết	49	59.8	59.8	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Hoạt động phong trào TDTT của cán bộ, giảng viên.	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	1	1.2	1.2	1.2
	Cần thiết	38	46.3	46.3	47.6
	Rất cần thiết	43	52.4	52.4	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Nội dung, chương trình giảng dạy GDTC ở các trường thành viên	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	3	3.7	3.7	3.7
	Cần thiết	30	36.6	36.6	40.2
	Rất cần thiết	49	59.8	59.8	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Kết quả học tập của sinh viên	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	12	14.6	14.6	14.6

Chỉ tiêu	Mức đo	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	0	0	0	0
	Cần thiết	37	45.1	45.1	59.8
	Rất cần thiết	33	40.2	40.2	100
	Tổng cộng	82	100	100	
Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDDT	Rất không cần thiết	0	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0	0
	Bình thường	9	11.0	11.0	11.0
	Cần thiết	40	48.8	48.8	59.8
	Rất cần thiết	33	40.2	40.2	100
	Tổng cộng	82	100	100	

Như vậy có 29.3 – 69.8% số người được phỏng vấn xác định các tiêu chí đánh giá trả lời ở mức cần thiết và rất cần thiết, trong khi đó số người được phỏng vấn trả lời các mức từ mức bình thường rất ít (chỉ từ 1.2 – 14.6%); mức rất không cần thiết và không cần thiết không có người lựa chọn. Bên cạnh đó, để xem xét tổng thể kết quả tính toán của từng tiêu chí, Luận án tiến hành sử dụng bảng 3.4.

Bảng 3.4. Kết quả thống kê mô tả của các tiêu chí đánh giá

Mã hóa	Tiêu chí	Mean	SD	N
CT1	Đội ngũ giảng viên TDDT.	4.54	0.53	82
CT2	Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và tham niên công tác.	4.34	0.67	82
CT3	Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TDDT.	4.62	0.51	82
CT4	Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn.	4.39	0.60	82
CT5	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDDT.	4.29	0.60	82
CT6	Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TDDT.	4.68	0.49	82
CT7	Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDDT.	4.38	0.51	82
CT8	Tài chính phục vụ công tác TDDT.	4.39	0.68	82
CT9	Hoạt động ngoại khóa của sinh viên.	4.59	0.52	82
CT10	Hoạt động phong trào TDDT của cán bộ, giảng viên.	4.51	0.53	82
CT11	Nội dung, chương trình giảng dạy GDTC ở các trường thành viên.	4.56	0.57	82
CT12	Kết quả học tập của sinh viên.	4.26	0.70	82
CT13	Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDDT.	4.29	0.66	82

Kết quả trình bày ở bảng 3.4 cho thấy các tiêu chí đánh giá có giá trị trung bình mean từ 4.26 – 4.68, có độ lệch chuẩn SD từ 0.51 – 0.70, các mức trả lời từ 3 – 5. Điều này cho thấy các khách thể phỏng vấn đều chọn từ mức bình thường đến mức rất cần thiết. Bên cạnh đó, Luận án tiến hành kiểm nghiệm độ tin cậy Cronbach's Alpha của các tiêu chí. Kết quả được trình bày ở bảng 3.5 và 3.6.

Bảng 3.5. Hệ số tin cậy tổng thể (Reliability Statistics)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.771	13

Kết quả ở bảng 3.5 cho thấy 13 tiêu chí có độ tin cậy tổng thể Cronbach Alpha là 0.751. Điều này đã khẳng định 13 tiêu chí, tiêu chí đảm bảo độ tin cậy khi tiến hành sử dụng đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia TP.HCM.

Bảng 3.6. Độ tin cậy và mối tương quan từng biến với biến tổng

Mã hóa	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CT1	53.30	12.02	0.63	0.56	0.71
CT2	53.50	13.19	0.39	0.19	0.76
CT3	53.22	12.67	0.45	0.44	0.73
CT4	53.45	12.18	0.48	0.44	0.72
CT5	53.55	12.13	0.50	0.56	0.72
CT6	53.16	13.89	0.32	0.34	0.76
CT7	53.46	11.93	0.67	0.68	0.71
CT8	53.45	13.31	0.36	0.34	0.76
CT9	53.26	12.32	0.55	0.39	0.72
CT10	53.22	12.36	0.54	0.47	0.76
CT11	53.33	12.27	0.55	0.45	0.72
CT12	53.28	12.48	0.44	0.38	0.73
CT13	53.59	13.38	0.34	0.32	0.77

Trong khi đó, Kết quả ở bảng 3.6 cho thấy từng tiêu chí như: Đội ngũ giảng viên TDTT; Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và thâm niên công tác; Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TDTT; Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn; Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDTT; Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TDTT; Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDTT; Tài chính phục vụ công tác TDTT; Hoạt động ngoại khóa của sinh viên; Hoạt động phong trào TDTT của cán bộ, giảng viên; Nội dung, chương trình giảng dạy GDTC ở các trường thành viên; Kết quả học tập của sinh viên; Mức độ hài lòng của nguồn lực TDTT đảm bảo đủ độ tin cậy, không tiêu chí nào bị loại (hệ số tương quan với biến tổng > 0.3).

Như vậy, Luận án đã xác định được 13 tiêu chí đều cần thiết và đảm bảo độ tin cậy để đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT của Đại học Quốc Gia TP.HCM.

3.1.2. Vận dụng các tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh

3.1.2.1. Về đội ngũ cán bộ, giảng viên TDTT

Đội ngũ giảng viên: Là một bộ phận của giáo dục đào tạo, GDTC luôn tồn tại hai đối tượng chính là thầy và trò. Theo nghĩa rộng, thầy trong GDTC bao gồm giáo viên TDTT (kiêm dạy và chuyên trách), huấn luyện viên, hướng dẫn viên; Trò gồm học sinh, vận động viên và những cá nhân tự giác tập luyện theo một tổ chức. Giữa hai đối tượng này luôn có mối quan hệ khăng khít với nhau và phải đảm bảo theo một tỉ lệ thích ứng theo qui luật của quá trình giáo dục.

Theo thông tư số 22/TDTT của Bộ, ngày 12 tháng 10 năm 1989 về việc hướng dẫn tổ chức và nội dung của công tác giáo dục thể chất của bộ môn thể dục thể thao trong các trường đại học và cao đẳng có nêu rõ: *“Trong các trường đại học, trường cao đẳng có từ 3 giáo viên và phải có giảng viên mới được thành lập được bộ môn TDTT. Số lượng giáo viên TDTT ở mỗi trường được tính theo tỉ lệ 1/200 sinh viên dài hạn”*. Điều này cho thấy nhiều trường

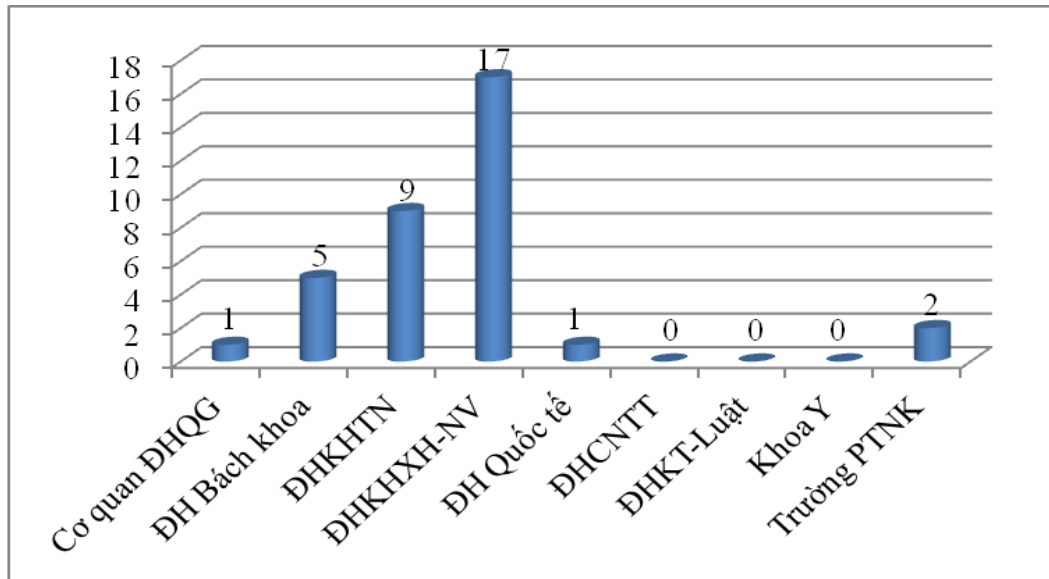
chưa đủ điều kiện theo thông tư quy định của Bộ, nhưng riêng đối với trường ĐH KHXH&NV-TP.HCM hiện nay thì lực lượng giảng viên GDTC là đáp ứng được theo tiêu chí này.

Trình độ chuyên môn của các giảng viên ngày cũng được chuẩn hóa và nâng cao, ngoài những chứng chỉ theo yêu cầu của giảng viên, các giảng viên cũng tự ý thức học tập nâng cao trình độ. Tính đến thời điểm năm 2017, ĐHQG-HCM có tổng cộng 35 cán bộ, giảng viên đang quản lý hoạt động TDDT và giảng dạy giáo dục thể chất. Trong đó có 5 người đạt trình độ tiến sĩ, chiếm tỉ lệ 14.28%; 30 người đạt trình độ thạc sĩ, chiếm 85.72% (5 người đang học nghiên cứu sinh).

Bảng 3.7. Thực trạng CB-GV TDDT trong ĐHQG-HCM

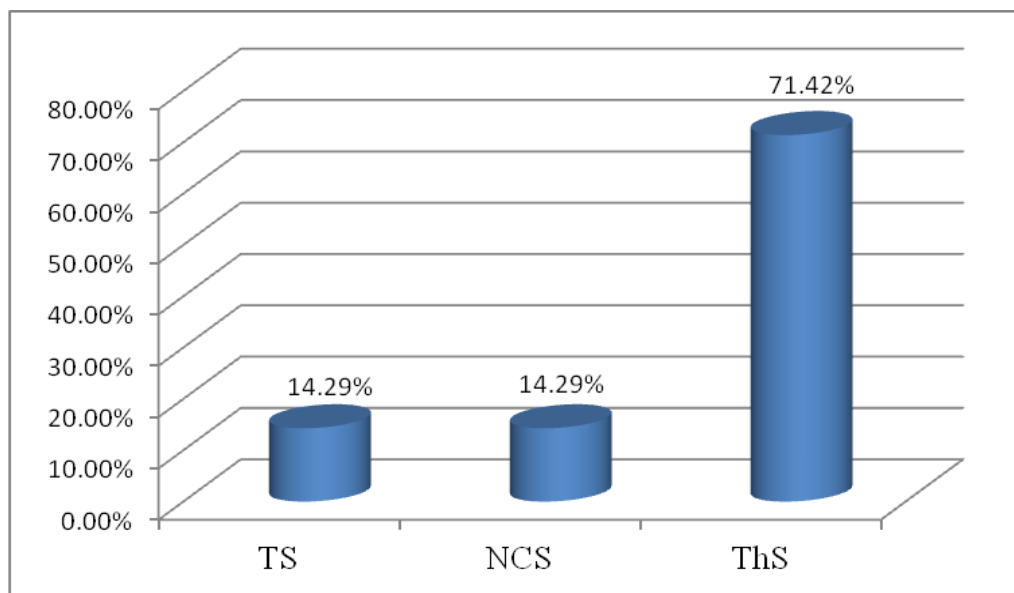
TT	Tên Đơn vị	Tổng số	Trình độ chuyên môn		
			TS	NCS	ThS
1	Cơ quan ĐHQG	1		1	-
2	ĐH Bách khoa	5			5
3	ĐHKHTN	9	1	1	7
4	ĐHKHXH-NV	17	4	2	11
5	ĐH Quốc tế	1		1	-
6	ĐHCNTT	0			
7	ĐHKT-Luật	0			
8	Khoa Y	0			
9	Trường PTNK	2			2
Tổng cộng:		35	5	5	25
Tỉ lệ %			14.29%	14.29%	71.42%

Qua bảng 3.7 cho thấy, với số lượng trên thì chỉ có lực lượng giảng viên của trường ĐH KHXH&NV là đáp ứng tương đối được nhu cầu giảng dạy của trường theo qui định, còn lại là không đáp ứng được. Đặc biệt có trường không có giảng viên cơ hữu nào như: trường ĐH CNTT, Khoa Y, nên việc giảng dạy cho sinh viên phải mời các giảng viên từ các trường khác. Điều này đã làm hạn chế rất lớn đến công tác giảng dạy cũng như phát triển phong trào TDDT trong nhà trường.



Biểu đồ 3.1. Số lượng CB-GV TDTT trong ĐHQG

- *Về cán bộ quản lý TDTT*: Hiện nay trong ĐHQG-HCM không có cán bộ quản lý chuyên biệt về TDTT mà chỉ có kiêm nhiệm hoặc chuyển sang làm công tác khác, nhưng vẫn tham gia giảng dạy GDTC trong các trường.



Biểu đồ 3.2. Trình độ chuyên môn của CB-GV TDTT trong ĐHQG

3.1.2.2. Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và thâm niên công tác

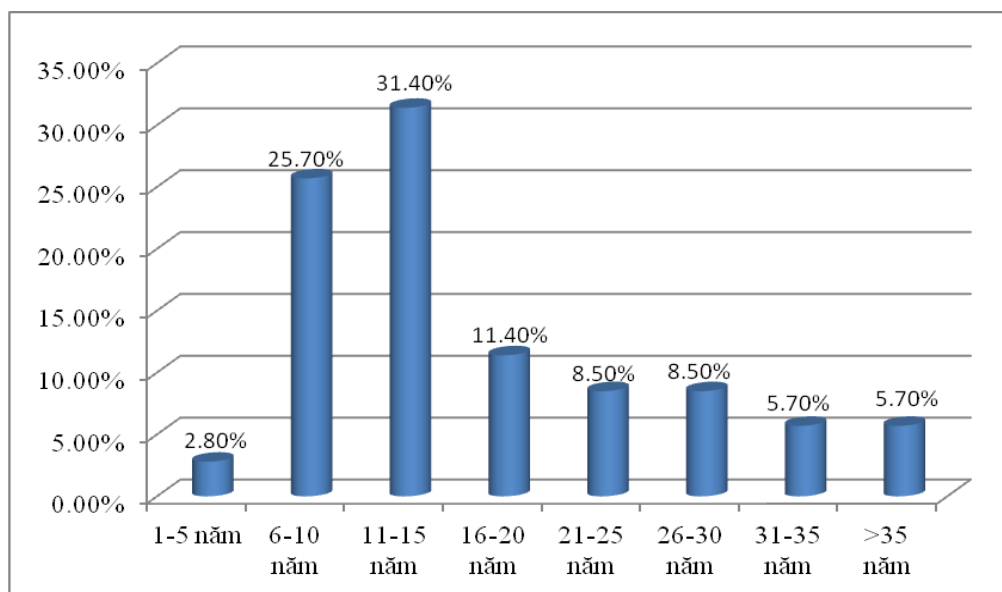
Qua điều tra cho thấy: Cơ cấu nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, giảng viên TDTT ĐHQG-HCM chịu tác động của độ tuổi và số năm công tác. Cán bộ, giảng viên trẻ, có số năm công tác ít thường làm công tác giảng dạy và kiêm thêm làm giáo vụ hoặc thư kí khoa/bộ môn. Ngược lại những cán bộ,

giảng viên lớn tuổi, có thâm niên công tác lâu năm có xu hướng làm công tác quản lý và kiêm thêm giảng dạy. Xu hướng này tương đối phổ biến không những trong cơ sở giáo dục mà cả ở những cơ quan, ban ngành khác trong ĐHQG-HCM nói riêng và trong cả nước nói chung.

Bảng 3.8. Thực trạng cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và thâm niên công tác (n=35)

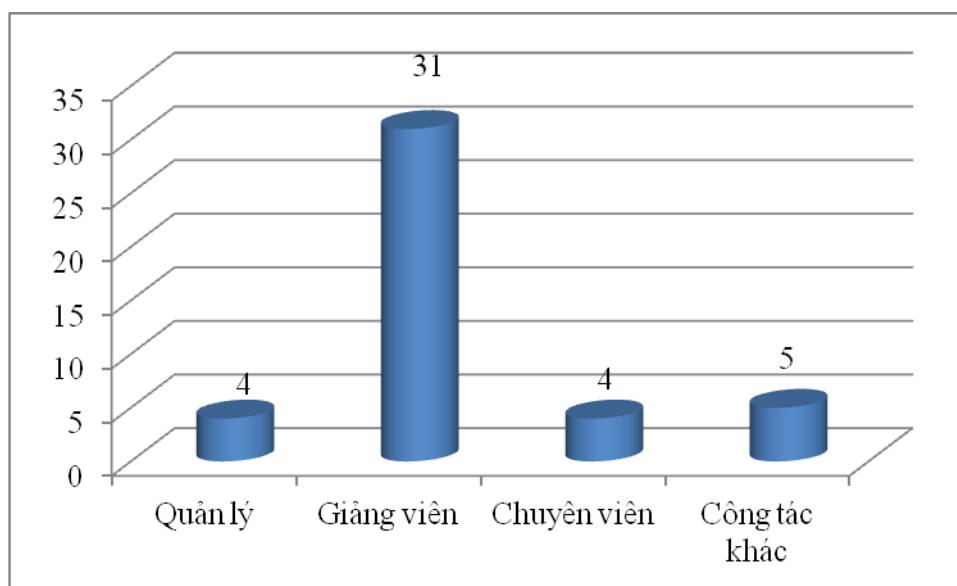
Độ tuổi			Năm công tác			Chức danh			
Tuổi	SL	TL %	Số năm	SL	TL %	Quản lý	Giảng viên	Chuyên viên	Công tác khác
<25	1	2.8	1-5	1	2.8		1		
25-30	5	14.2	6-10	9	25.7		8	1	
31-35	6	17.1	11-15	11	31.4		7		
36-40	7	20.6	16-20	4	11.4	1	5	2	
41-45	5	14.2	21-25	3	8.5	1	3		3
46-50	1	2.8	26-30	3	8.5		3		
51-55	6	17.1	31-35	2	5.7	2	2		1
>55	3	8.5	>35	2	5.7		2		1

Qua bảng 3.8 đã thể hiện rõ: Lứa tuổi từ 36-40 có số lượng giảng viên đông nhất, chiếm tỉ lệ 20.6%; Thấp nhất là độ tuổi dưới 25 và từ 46-50 có số lượng thấp nhất chỉ có 1 người, chiếm tỉ lệ 2.8%. Còn theo thâm niên công tác thì ở nhóm có thâm niên từ 11-15 chiếm đa số với 11 người, chiếm tỉ lệ 31.4% và thấp nhất là số năm công tác từ 1-5 chỉ có 1 người, chiếm tỉ lệ 2.8%.



Biểu đồ 3.3. Thâm niên công tác của CB-GV TDTT trong ĐHQG

Ngoài ra, hiện nay trong ĐHQG-HCM có 5 cán bộ, giảng viên đang tham gia vào tổ chức xã hội như Liên đoàn bóng đá, Liên đoàn bóng chuyền, tham gia làm trọng tài điều hành các giải đấu trong nước và quốc tế, chiếm tỉ lệ 14.29%.



Biểu đồ 3.4. Thực trạng cơ cấu nghề nghiệp

Phân bố theo chức danh nghề nghiệp của 35 CB-GV TDTT trong ĐHQG-HCM thì có 31 người ngạch giảng viên, chỉ có 4 người ngạch chuyên viên. Trong 4 người làm quản lý thì có 1 người ngạch chuyên viên và 5 người tham gia công tác khác đều là ngạch giảng viên.

3.1.2.3. Chuyên ngành đào tạo của cán bộ, giảng viên TDTT của ĐHQG-HCM

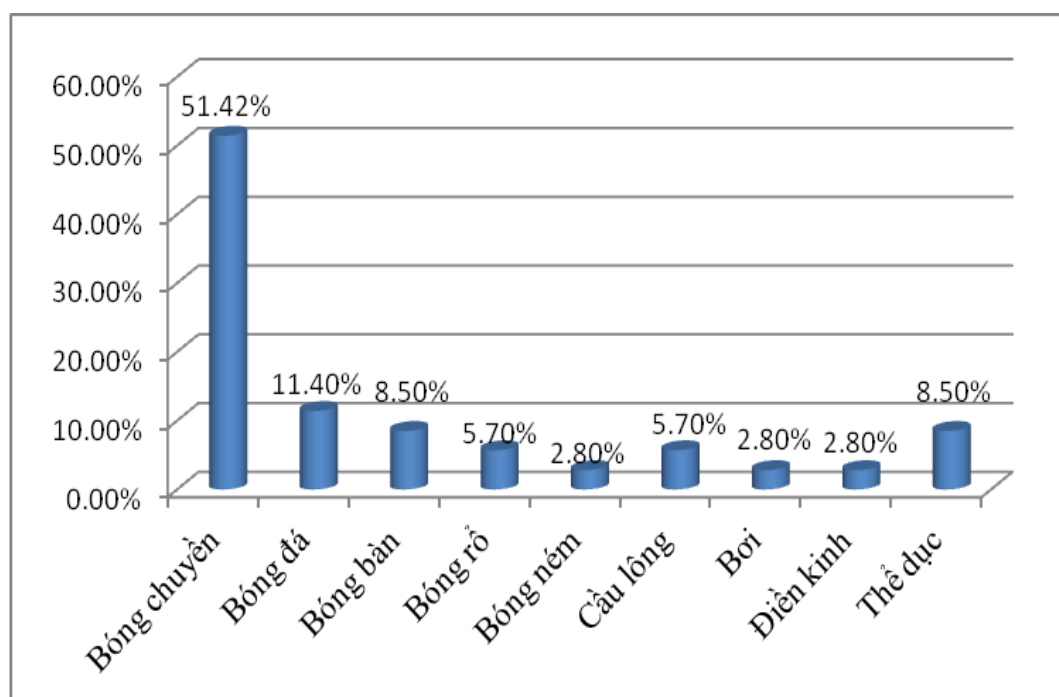
Thực tế hiện nay, nguồn nhân lực phục vụ cho hoạt động TDTT trong ĐHQG –HCM có sự tiếp nhận nhiều chuyên ngành khác, nhưng có một số ngành thì quá ít hoặc không có người như môn cờ hay bắn súng... nhưng ngược lại có ngành lại quá dư thừa người như chuyên ngành bóng chuyền có đến 18 người, chiếm tỉ lệ 51.42%. Điều này đã làm cho việc học tập các môn thể thao tự chọn có sự dàn trải không đều, vì không có đủ giảng viên có trình độ giảng dạy các môn mà các em yêu thích và cũng không đủ khả năng huấn luyện cho đội tuyển trường tham gia thi đấu các giải.

Bảng 3.9. Thực trạng chuyên môn đào tạo của CB-GV TDTT của ĐHQG-HCM

Môn chuyên sâu	Số lượng	Tỉ lệ %	Đào tạo nước ngoài		Ghi chú
			Số lượng	Tỉ lệ %	
Bóng chuyền	18	51.42	3	8.5	Thạc sĩ
Bóng đá	4	11.4	1	2.8	Thạc sĩ
Bóng bàn	3	8.5	1	2.8	Tiến sĩ
Bóng rổ	2	5.7			
Bóng ném	1	2.8			
Cầu lông	2	5.7	1	2.8	Thạc sĩ
Bơi	1	2.8	1	2.8	Thạc sĩ
Võ	0	0			
Điền kinh	1	2.8			
Thể dục	3	8.5			
Bắn súng	0	0			
Cờ vua	0	0			
Quản lý thể thao	0	0			
Xã hội học TDTT	0	0			
Kinh tế TDTT	0	0			
Y sinh học TDTT	0	0			
Thể thao giải trí	0	0			

(Nguồn: tác giả khảo sát)

Về chương trình và nơi đào tạo thì tất cả đều học đại học ở trong nước, chiếm tỉ lệ 100%; có 6 người được đào tạo thạc sĩ ở nước ngoài (Đài Loan và Trung Quốc), chiếm tỉ lệ 17.1% ; Có 1 người học tiến sĩ ở nước ngoài, chiếm tỉ lệ 2.8%.



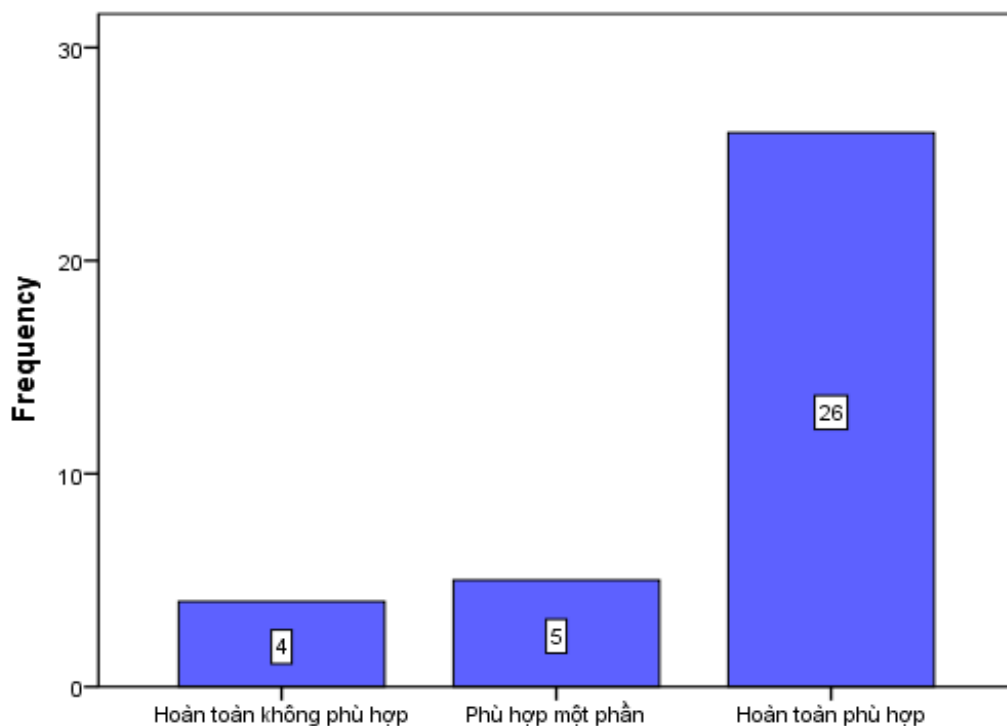
Biểu đồ 3.5. Thực trạng chuyên ngành đào tạo của CB-GV TDTT trong ĐHQG-HCM

3.1.2.4. Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn

Qua điều tra, phỏng vấn 35 cán bộ, giảng viên trong ĐHQG-HCM về mức độ phù hợp của công việc được phân công giảng dạy và phụ trách các công tác khác thì có đến 74.3% cho là hoàn toàn phù hợp, có 14.3% cho là phù hợp 1 phần và chỉ có 11.4% cho là hoàn toàn không phù hợp. Nguyên nhân cho là hoàn toàn không phù hợp là có một số người được nhận về trường nhưng phân công công việc không đúng chuyên môn như làm thư kí khoa/bộ môn hoặc làm giáo vụ hay được phân công làm chuyên viên ở các phòng ban khác...

Bảng 3.10. Đánh giá về mức độ phù hợp của công việc được phân công
(n=35)

Nội dung	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)	Công việc được phân công
Mức độ phù hợp của công việc được phân công	Hoàn toàn không phù hợp	4	11.4	11.4	11.4	Giảng dạy
	Phù hợp một phần	5	14.3	14.3	25.7	Giảng dạy, kiêm nhiệm công tác khác
	Hoàn toàn phù hợp	26	74.3	74.3	100.0	Làm công việc không đúng chuyên môn
	Total	35	100.0	100.0		



Biểu đồ 3.6. Đánh giá mức độ phù hợp của công việc

3.1.2.5. Thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDTT tại ĐHQG-HCM

Căn cứ vào sứ mạng và mục tiêu chiến lược, ĐHQG-HCM tích cực phấn đấu trở thành đại học định hướng nghiên cứu đa ngành, đa lĩnh vực chất lượng cao ngang tầm với khu vực và thế giới. Để thực hiện được mục tiêu này thì yếu tố quan trọng hàng đầu là phải tập trung đầu tư nguồn nhân có trình độ và chất lượng cao, nhiệt tình, tâm huyết, cơ cấu phù hợp... Vì vậy mà ĐHQG-HCM đã xây dựng đề án “Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức”, trong đó bao gồm cả cán bộ, giảng viên TDTT.

Hàng năm, thủ trưởng các đơn vị xây dựng đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên trình ĐHQG-HCM xem xét đưa vào kế hoạch ngân sách chung.

ĐHQG-HCM chú trọng đưa cán bộ, giảng viên đi đào tạo ở nước ngoài theo các chương trình của chính phủ, đề án thạc sĩ, tiến sĩ.

3.1.2.6. Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TDTT

- Ban lãnh đạo ĐHQG-HCM: Là thành tố quan trọng trong quá trình hình thành, phát triển và định hướng phát triển TDTT trong ĐHQG-HCM lâu dài và ổn định. Có chức năng chỉ đạo toàn bộ quá trình hoạt động của ĐHQG-HCM, đề ra những quyết sách, chiến lược phát triển TDTT nói riêng cũng như mọi hoạt động khác trong ĐHQG-HCM nói chung song hành với sự phát triển chung của mục tiêu giáo dục toàn diện.

- Ban Công tác sinh viên của ĐHQG-HCM: Chịu sự chỉ đạo trực tiếp của lãnh đạo ĐHQG-HCM, kết hợp với các đơn vị khác có liên quan phụ trách các hoạt động TDTT của sinh viên, bao gồm thành lập đội tuyển, tổ chức huấn luyện, dẫn đội thi đấu các giải trong và ngoài nước, tổ chức hội thao sinh viên ĐHQG-HCM 2 năm 1 lần...

- Công đoàn ĐHQG-HCM: Chịu sự chỉ đạo trực tiếp của lãnh đạo ĐHQG-HCM, kết hợp với các bộ phận công đoàn ở các đơn vị có liên quan

phụ trách các mảng hoạt động TDTT của tất cả cán bộ, giảng viên trong toàn thể ĐHQG-HCM cũng được tổ chức 2 năm 1 lần, thành lập các đội tuyển thể thao CB CNV tham gia các giải Hội thao CB CNV thành phố, ngành giáo dục...

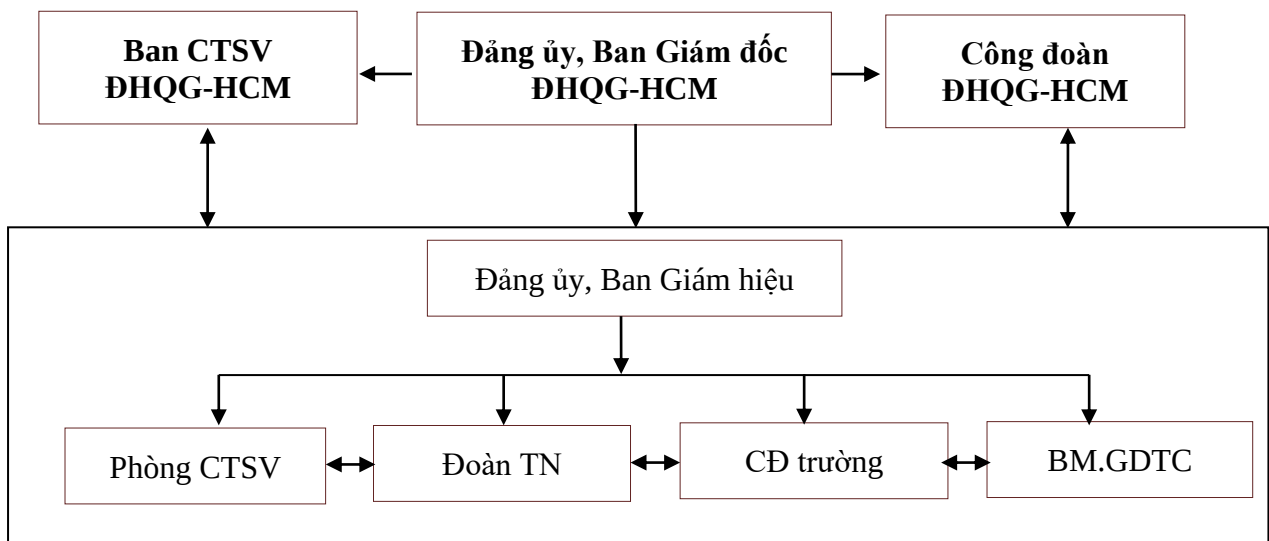
- Ban Giám hiệu các trường: Được ĐHQG-HCM giao quyền tự chủ, tự quyết, nhưng phù hợp và theo đúng cơ chế của ĐHQG-HCM, là thành tố quan trọng trong quá trình hình thành, phát triển và định hướng phát triển TDTT trong trường. Có chức năng chỉ đạo toàn bộ quá trình hoạt động của trường, đề ra những quyết sách, chiến lược phát triển TDTT nói riêng cũng như mọi hoạt động khác trong trường nói chung.

- Phòng công tác sinh viên của trường: Chịu sự chỉ đạo trực tiếp từ Ban Giám hiệu nhà trường, kết hợp với các bộ phận khác như: Đoàn thanh niên, Bộ môn GDTC, các khoa, bộ môn khác tổ chức hoạt động TDTT trong nhà trường theo đúng với kế hoạch đề ra hàng năm.

- Công đoàn trường: Chịu sự chỉ đạo trực tiếp từ Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường, kết hợp với các bộ phận khác tổ chức các hoạt động và thi đấu thể thao cho toàn thể CB CNVC trong trường.

- Bộ môn GDTC: Chịu sự chỉ đạo trực tiếp từ Ban Giám hiệu, Khoa (Nếu bộ môn thuộc khoa), kết hợp với các đơn vị khác như: Phòng Công tác sinh viên, Đoàn thanh niên, Văn phòng Công đoàn, các khoa, bộ môn trong trường tổ chức mọi hoạt động thể thao cho sinh viên và CBCNV. Các cán bộ, giảng viên trong bộ môn GDTC là lực lượng nòng cốt tham gia tư vấn tổ chức giải, huấn luyện vận động viên, điều hành các giải đấu...

- Đoàn thanh niên: Chịu sự chỉ đạo trực tiếp từ Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường, kết hợp với Phòng Công tác sinh viên, Bộ môn GDTC thúc đẩy và phát triển phong trào thể thao trong nhà trường.



Sơ đồ 3.1. Cơ cấu tổ chức quản trị TDTT trong ĐHQG-HCM

Trong cơ cấu tổ chức quản trị này cho thấy, mọi hoạt động TDTT thuộc ĐHQG thì bộ phận ban CTSV và Công đoàn ĐHQG-HCM kết hợp với các đơn vị các trường tổ chức. Bởi vì, hiện nay nguồn nhân lực TDTT không có, tất cả cán bộ, giảng viên TDTT đều thuộc về các trường, và lại cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDTT cũng nằm trong các trường thành viên, nên mọi hoạt động, công tác tổ chức hoạt động TDTT thuộc ĐHQG-HCM thì lãnh đạo trên ĐHQG kết hợp với tính chất mang tính chỉ đạo là chính, còn thực hiện là thuộc về các trường thành viên.

3.1.2.7. Thực trạng cơ sở vật chất phục vụ cho các hoạt động TDTT trong ĐHQG-HCM

Trong những năm gần đây được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo ĐHQG-HCM về công tác TDTT trường học, nên đã đầu tư nhiều về cơ sở vật chất. Hiện nay về sân bãi phục vụ cho hoạt động TDTT trong toàn ĐHQG-HCM bao gồm: 2 sân bóng đá lớn cỏ tự nhiên (ĐH BK: 01, ĐH KHTN: 01), 3 nhà tập TDTT đa năng (ĐH BK, ĐH KHTN, ĐH KHXXH&NV), 4 sân thể thao đa năng ngoài trời bóng rổ, bóng chuyền, bóng ném, quần vợt ở ĐH BK, 2 sân bóng chuyền ngoài trời (ĐH KHXXH&NV: 2, ĐH KHTN: 1), 3 hồ nhảy

cao và nhảy xa ở ĐH BK, 10 bàn bóng bàn ở ĐHQT. Riêng ĐHQT thuê 2 sân bóng chuyền và ĐH CNTT cũng thuê thêm 2 sân bóng chuyền và 2 sân cầu lông ở trường Đại học Thể dục Thể thao TP.HCM để phục vụ giảng dạy. Bên cạnh đó, ĐHQG-HCM cũng đã xây dựng khu TDTT ĐHQG-HCM (diện tích 30ha) giai đoạn 1 với tổng kinh phí đầu tư 10,000,000,000 đ (mười tỉ đồng) với các công trình sau: 4 sân bóng đá mini cỏ nhân tạo, 4 sân bóng chuyền, 2 sân bóng rổ, công trình phụ, nhà xe, hạ tầng... và đã hoàn thành vào tháng 9/2017 để chuẩn bị đưa vào sử dụng. Hiện ĐHQG-HCM đang triển khai xây dựng giai đoạn 2 với tổng kinh phí đầu tư là 40,000,000,000 (bốn mươi tỉ đồng) với các công trình sau: 01 sân bóng đá 11 người cỏ tự nhiên, 4 sân bóng đá mini cỏ nhân tạo, 4 sân bóng chuyền, 2 sân bóng rổ, công trình phụ, nhà phụ trợ, bãi đậu xe, hạ tầng, trạm xử lý nước thải...

Bảng 3.11. Thực trạng về cơ sở vật chất phục vụ cho công tác GDTC tại các trường thuộc ĐHQG-HCM

Đơn vị	Cơ sở vật chất				Nhu cầu trang thiết bị
	Tổng diện tích sân (m ²)	Nhà tập đa năng	Sân ngoài trời	Đáp ứng nhu cầu	
ĐHBK	4,875	1,500	3,375	95%	Đủ
ĐHKHTN	10,250	1,250	9,000	80%	Đủ
ĐHKHXXH&NV	2,000	1,500	500	80%	Đủ
ĐHKT-L	500	Không	500	20%	Thiếu
ĐHCNTT	1,000	Không	1,000	30%	Thiếu
ĐH Quốc tế	200	Phòng tập bóng bàn		10%	Thiếu

(Phụ lục 21 chi tiết cơ sở vật chất các công trình TDTT đính kèm)

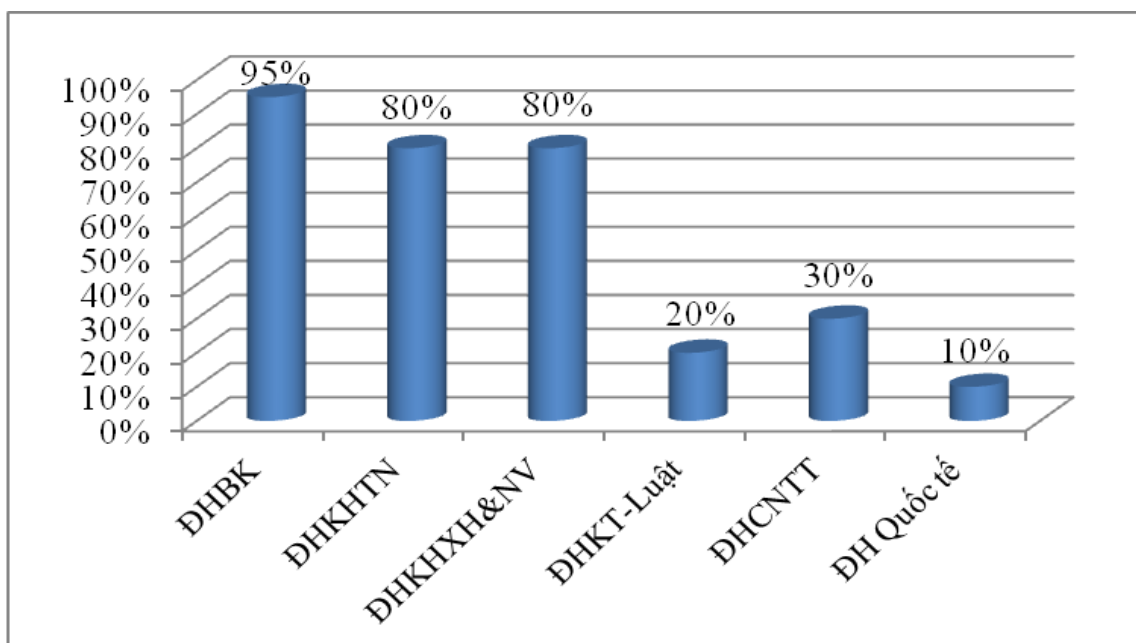
Dữ liệu tại bảng 3.11 cho thấy về cơ sở vật chất phục vụ cho công tác GDTC ở Đại học Quốc gia thì trường ĐH KHTN có tổng diện tích phục vụ cho công tác GDTC cao nhất là 10,250 m² (trong đó nhà học TĐTT là: 1,250 m² và sân tập ngoài trời là 9,000 m²), ngược lại trường Đại học Quốc tế có tổng diện tích phục vụ cho công tác GDTC thấp nhất khoảng 200 m² (Phòng tập bóng bàn). Tuy có tổng diện tích thấp hơn nhưng trường Đại học Bách Khoa và trường ĐHKHXH&NV có diện tích nhà học TĐTT là 1,500 m² cao hơn nhà học TĐTT của trường ĐH Khoa học Tự nhiên là 1,250 m².

Về trang thiết bị và dụng cụ giảng dạy thì hầu hết các trường đều không đáp ứng yêu cầu chỉ có 2 là ĐHKHTN và ĐHKHXH&NV là tương đối đầy đủ.

Trên thực tế, theo quyết định số: 2160/QĐ-TTg quy định về diện tích sân tập dành cho giáo dục thể chất và thể thao trong nhà trường ở các cấp học, bậc học (m²/học sinh, sinh viên) như sau:

- Tiểu học: Đạt 01 m² vào năm 2015, đạt 1.5 m² vào năm 2020 và đạt 02 m² vào năm 2030.
- Trung học cơ sở và trung học phổ thông: Đạt 1.5 m² vào năm 2015, đạt 02 m² vào năm 2020 và đạt 2.5 m² vào năm 2030.
- Trung cấp chuyên nghiệp và trung cấp nghề, cao đẳng và cao đẳng nghề, đại học: Đạt 02 m² vào năm 2015, đạt 03 m² vào năm 2020 và đạt 04 m² vào năm 2030[26].

Với số lượng tuyển sinh đầu vào ở các trường thành viên ĐHQG-HCM mỗi năm khoảng từ 2500 đến 3000 sinh viên. Như vậy thì có rất nhiều trường không đáp ứng được tiêu chuẩn về cơ sở vật chất.



Biểu đồ 3.7. Nhu cầu sân bãi được đáp ứng

Bảng 3.12. Quy mô sinh viên và tổng diện tích sân phục vụ GDTC

Đơn vị	Quy mô SV chính quy	Tổng diện tích sân (m ²)	Nhu cầu trang thiết bị
Trường ĐH BK	5.200	4.875	Đủ
Trường ĐH KHTN	3.235	2.250	Đủ
Trường ĐH KHXH&NV	3.153	2.000	Đủ
Trường ĐH KT-L	1.785	500	Thiếu
Trường ĐH CNTT	1.315	1.000	Thiếu
Trường ĐH Quốc tế	1.559	200	Thiếu
Khoa Y	198	0	Thiếu
Tổng	16.445	10.825	

(Nguồn: Điều tra, khảo sát các trường thuộc ĐHQG-HCM)

Về trang thiết bị và dụng cụ giảng dạy thì hầu hết các trường đều không đáp ứng yêu cầu chỉ có Trường ĐH KHTN, Trường ĐH KHXH&NV là tương đối đầy đủ. Trên thực tế, Quyết định số 2160/QĐ-TTg ngày 11 tháng 11 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt "Quy hoạch phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030" có quy định về diện tích sân tập dành cho GDTC và thể thao trong nhà trường ở các cấp học, bậc học ($\text{m}^2/\text{học sinh, sinh viên}$), trong đó đối với trung cấp chuyên nghiệp và trung cấp nghề, cao đẳng và cao đẳng nghề, đại học: Đạt 02 m^2 vào năm 2015, đạt 03 m^2 vào năm 2020 và đạt 04 m^2 vào năm 2030.

Nhận xét chung

Theo Nghị định 46/2017/NĐ-CP, cơ sở vật chất cho hoạt động GDTC và thể thao trong nhà trường được quy định là một phần gắn liền trong khối công trình của nhà trường, bao gồm: Sân, bãi tập, nhà tập luyện đa năng, phòng tập, bể bơi, các trang thiết bị và các điều kiện bảo đảm an toàn để thực hiện có hiệu quả chương trình môn học GDTC và hoạt động thể thao phù hợp với mỗi cấp học hoặc trình độ đào tạo.

Thực trạng về cơ sở vật chất phục vụ cho GDTC và thể thao trường học tại các đơn vị thành viên còn chưa đồng bộ và phân tán (số liệu thể hiện trong bảng đính kèm). Trong khi đó, với tổng quy mô tuyển sinh đầu vào của toàn ĐHQG-HCM mỗi năm trung bình từ 15.000 - 16.000 sinh viên đòi hỏi một hệ thống cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động GDTC và thể thao trong toàn ĐHQG-HCM đồng bộ và tập trung nhằm đảm bảo khả năng triển khai cũng như nâng cao chất lượng của các hoạt động.

Cơ sở vật chất là điều kiện bắt buộc không thể thiếu trong mọi hoạt động TDTT. Theo thống kê ở trên, thì hiện nay cơ sở vật chất trong ĐHQG-HCM cũng tương đối đáp ứng được nhu cầu hoạt động TDTT trong toàn ĐHQG-HCM. Các cơ sở vật chất này đều thuộc về quyền quản lý, sử dụng của các trường, nên các trường đã giao cho nhiều bộ phận khác nhau trong

trường quản lý, vận hành, ví dụ như: Trường ĐHKHXH&NV nhà trường đã lập ra hẳn một Ban giám đốc để điều hành, quản lý, Trường ĐHBK thì giao cho phòng Quản trị Thiết bị quản lý, hay như trường ĐHKHTN thì giao cho Bộ môn GDTC quản lý...Nhưng dù có bộ phận nào quản lý đi chăng nữa thì mọi hoạt động ngoài kế hoạch đều phải báo cáo lãnh đạo nhà trường.

3.1.2.8. Kinh phí phục vụ cho các hoạt động TDTT của ĐHQG-HCM

Tình hình nguồn thu tài chính của ĐHQG-HCM năm 2016 được trình bày ở bảng 3.13.

Bảng 3.13. Tình hình nguồn thu tài chính của ĐHQG-HCM

Đơn vị tính: triệu đồng

TT	NỘI DUNG	SỐ TIỀN	TỈ TRỌNG
	TỔNG THU	2.805.856	100%
I	NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC CẤP	1.085.699	39%
1	Chi đầu tư phát triển	616.387	22%
2	Chi thường xuyên	469.312	17%
II	NGUỒN THU TẠI ĐƠN VỊ	1.720.157	61%
1	Học phí	859.679	31%
2	Lệ phí	52.501	2%
3	Thu sự nghiệp khác	203.337	7%
4	Tài trợ, viện trợ	29.605	1%
5	Thu từ hoạt động cung ứng dịch vụ, đào tạo, chuyển giao công nghệ và sản xuất kinh doanh	575.035	20%

Nguồn: Ban Kế hoạch Tài chính Đại học Quốc gia TP.HCM

Năm 2016 ĐHQG-HCM tổng số kinh phí thực nhận là: 2.805.856 triệu đồng, bao gồm các nội dung sau:

Ngân sách nhà nước cấp: 1.085.699 triệu đồng, chiếm 39% so với tổng nguồn thu. Trong đó: Chi đầu tư phát triển: 616.387 triệu đồng, chiếm 22% so với tổng nguồn thu. Chi thường xuyên: 469.312 triệu đồng, chiếm 17% so với tổng nguồn thu.

Nguồn thu tại đơn vị: 1.720.157 triệu đồng, chiếm 61% so với tổng nguồn thu. Trong đó: Học phí: 859.679 triệu đồng, chiếm 31% so với tổng nguồn thu; Lệ phí: 52.501 triệu đồng, chiếm 2% so với tổng nguồn thu; Thu sự nghiệp khác: 203.337 triệu đồng, chiếm 7% so với tổng nguồn thu; Tài trợ, viện trợ: 29.605 triệu đồng, chiếm 1% so với tổng nguồn thu; Thu từ hoạt động cung ứng dịch vụ, đào tạo, chuyển giao công nghệ và sản xuất kinh doanh: 575.035 triệu đồng, chiếm 20% so với tổng nguồn thu. Nhìn chung, tình hình thực hiện thu tài chính của ĐHQG-HCM tăng dần qua các năm, với tổng thu tăng từ 9% đến 15%. Trong đó: tổng nguồn NSNN cấp tăng từ 9% đến 17%, riêng NSNN cấp cho hoạt động chi thường xuyên trong 2 năm gần đây có giảm 8% - 12%. Nguồn thu tại đơn vị tăng từ 9% đến 14%, trong đó thu học phí chiếm tỉ trọng cao nhất tăng từ 9% đến 16% và các nguồn thu khác tăng bình quân 14%. Trong đó, Kinh phí phục vụ cho hoạt động TDDT của từng trường được trình bày 3.14.

Bảng 3.14. Kinh phí phục vụ cho các hoạt động TDDT

TT	Đơn vị	Kinh phí hàng năm (triệu đồng)
1	Trường ĐH BK	100
2	Trường ĐH KHTN	60
3	Trường ĐH KHXXH&NV	90
4	Trường ĐH KT-L	10
5	Trường ĐH CNTT	-
6	Trường ĐH Quốc tế	-
7	Khoa Y	-
	Tổng	

(Nguồn: Quy chế chi hoạt động TDDT hàng năm của các trường)

Về kinh phí được cấp hàng năm để trang bị cơ sở vật chất thì trường ĐH Khoa học Bách Khoa được cấp số tiền cao nhất là 100 triệu đồng, ngược lại trường Đại học Kinh tế Luật được cấp số tiền thấp nhất là 10 triệu đồng (tuy nhiên đa số các môn học GDTC trường Đại học Kinh tế-Luật đều thuê cơ sở vật chất của trường Đại học TDDT TP.HCM để giảng dạy). Nhìn chung, tình hình kinh phí các Trường dành cho hoạt động TDDT còn rất hạn chế.

3.1.2.9. Thực trạng tổ chức hoạt động TDTT của ĐHQG-HCM

(1). Thực trạng hoạt động ngoại khóa của sinh viên

Hiện nay, ĐHQG-HCM gồm 06 trường đại học thành viên, 1 Khoa và 1 trường cấp 3 trực thuộc có tổ chức giảng dạy giáo dục thể chất là: Trường Đại học Bách khoa, Đại học Khoa học Tự nhiên, Đại học Khoa học Xã hội - Nhân văn, Đại học Quốc tế, Đại học Công nghệ Thông tin, Đại học Kinh tế - Luật, Khoa Y, Trường Phổ Thông Năng Khiếu với 58,000 sinh viên chính quy hệ Cao đẳng, Đại học và 824 học sinh phổ thông trong đó trung bình mỗi học kỳ có 18,824 (ĐH BK: 4,500, ĐH KHTN: 3,000, ĐH KHXH&NV: 4,500, ĐH QT: 1,500, ĐH CNTT: 1,500, trường PTNK: 824) học sinh, sinh viên học môn giáo dục thể chất.

Bên cạnh công tác giảng dạy GDTC theo quy định cho sinh viên, mỗi năm các trường/khoa trong ĐHQG-HCM đều tổ chức Hội thao toàn trường/khoa 1 lần. Hội thao sinh viên toàn ĐHQG-HCM được tổ chức 2 năm/lần (gồm các môn: Bóng đá, bóng chuyền, bóng bàn, cầu lông, cờ vua và cờ tướng với nội dung nam nữ, kéo dài trong khoảng 15 ngày), đến thời điểm hiện nay đã tổ chức được 10 lần Đại hội TDTT toàn ĐHQG-HCM, đây là hoạt động rất bổ ích và có ý nghĩa, nhằm thúc đẩy phong trào tập luyện thể dục thể thao trong học sinh, sinh viên và tìm kiếm, bồi dưỡng tài năng thể thao để tham gia các hội thao sinh viên trong nước và quốc tế.

Trong các năm qua các đội tuyển sinh viên các đơn vị trong ĐHQG-HCM tham gia tương đối đầy đủ các giải sinh viên và cũng đã đạt được nhiều thứ hạng cao. Tuy nhiên ĐHQG-HCM vẫn chưa có thành lập các đội tuyển tập luyện thường xuyên (ngoại trừ đội bóng đá nam) để tham gia thi đấu vì nhiều lý do khách quan như các sinh viên bận tập luyện, thi đấu cho trường trong các giải, quỹ thời gian của các em còn hạn hẹp nếu tập trung cho thể thao nhiều sẽ ảnh hưởng đến học văn hóa. ĐHQG-HCM chỉ thành

lập các đội tuyển ngắn hạn để thi đấu giao hữu, giao lưu với các đội tuyển sinh viên trong và ngoài nước. Nhưng thành tích đạt được qua các giải đấu cũng đáng khích lệ như: Hạng 3 giải bóng đá sinh viên toàn quốc năm 2010; Giải bóng rổ sinh viên TP.HCM cúp STU năm 2011, đạt chức vô địch; Giải cờ vua sinh viên toàn quốc năm 2012 tại Đà Nẵng, đạt được 7 HCV, 3 HCB và 3 HCD; Các Giải thể thao sinh viên toàn quốc đạt hạng nhì môn bóng rổ năm 2013, Hạng nhất Futsal nam năm 2014, hạng nhì bóng đá nam năm 2015, bên cạnh đó còn đạt được một số thứ hạng nhì, ba ở các môn cá nhân.

Ngoài ra các trường cũng mở những CLB ngoại khóa dành cho sinh viên tập luyện ngoài giờ học, chẳng hạn như các CLB võ thuật tập luyện ở Kí túc xá, các CLB bóng chuyền, bóng đá, cầu lông, bóng bàn...được tập luyện ở nhà tập TDTT đa năng của các trường. Như vậy, sẽ có nhiều sự lựa chọn các môn thể thao mà các em yêu thích lấy làm phương tiện rèn luyện thể chất hàng ngày, góp phần duy trì và phát triển thể chất phục vụ cho học tập và làm việc.

Các hoạt động thể thao truyền thống :

Đối với ĐHQG-HCM:

Hội thao sinh viên cấp ĐHQG-HCM được tổ chức định kỳ 2 năm/ lần. Đến nay, đã tổ chức được 11 lần. Tổng số sinh viên tham dự/lần tổ chức: khoảng 1000 VĐV-sinh viên.

Đối với Trường thành viên:

Theo quy định, hàng năm có ít nhất 1 hội thao sinh viên cấp trường. Tuy nhiên, hầu hết các đơn vị tổ chức 2 năm/ lần (riêng Trường ĐH Bách Khoa 1 năm/lần). Các môn thi đấu hầu hết đều thuộc các môn GDTC được giảng dạy tại đơn vị.

Bảng 3.15. Thực trạng tổ chức các môn thi đấu tại Hội thao của trường đại học thành viên ĐHQG-HCM

Đơn vị	Môn thi đấu
Trường ĐH Bách khoa	Bóng đá, bóng chuyền, bóng rổ, cầu lông, bóng bàn, cờ vua, cờ tướng, điền kinh, kéo co và đồng đội ba môn phối hợp.
Trường ĐH KHTN	Bơi, cờ vua, cầu lông, bóng đá, bóng chuyền, bóng bàn, bóng rổ.
Trường ĐH KH&NV	Bóng đá, bóng chuyền, cầu lông, cờ vua, cờ tướng, bóng bàn.
Trường ĐH CNTT	Bóng đá; bóng chuyền, bóng rổ, cầu lông, bóng bàn, bơi, cờ vua, cờ tướng.
Trường ĐH Quốc tế	Bóng đá, bóng chuyền, cầu lông, bóng bàn, kéo co, điền kinh
Trường ĐH Kinh tế-Luật	Bóng đá, bóng chuyền, cầu lông, bóng bàn, điền kinh

(Nguồn: Điều tra, khảo sát các trường thuộc ĐHQG-HCM)

Câu lạc bộ thể dục, thể thao sinh viên

Kết quả thống kê cho thấy, toàn ĐHQG-HCM có tổng cộng 46 CLB thể dục thể thao sinh viên trong đó nhiều nhất là trường ĐH Bách Khoa (14) và trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân Văn (10). Nếu xét về quy mô, trường ĐH Khoa học Tự nhiên có số lượng sinh viên tham gia CLB thể thao sinh viên nhiều nhất với 4.350 sinh viên chiếm tỉ lệ 46.64% trong tổng của toàn ĐHQG-HCM là 9.326. Tuy nhiên, số sinh viên tham gia CLB TDTT chỉ chiếm tỉ lệ khoảng 16.7% so với quy mô sinh viên của ĐHQG-HCM.

Ngoài ra các Trường/KTX cũng mở những CLB ngoại khóa dành cho sinh viên tập luyện ngoài giờ học, chẳng hạn như các CLB võ thuật tập luyện ở Kí túc xá, các CLB bóng chuyền, bóng đá, cầu lông, bóng bàn...được tập luyện ở nhà tập TDTT đa năng của các trường.

Bảng 3.16. Thống kê số lượng CLB thể thao sinh viên

Đơn vị	Số lượng	Tổng số thành viên
Trường ĐH Bách khoa	14	1.400
Trường ĐH Khoa học Tự nhiên	12	4.350
Trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn	10	192
Trường ĐH Công nghệ Thông tin	3	900
Trường ĐH Kinh tế-Luật	6	960
Trường ĐH Quốc tế	1	120
Khoa Y	1	134
Trung tâm Quản lý Ký túc xá	9	1.270
Tổng cộng	46	9.326

(Nguồn: Điều tra, khảo sát các trường thuộc ĐHQG-HCM)

Tham gia các hoạt động về phong trào thể thao của sinh viên trong nước và quốc tế

Tính từ năm 2015 đến nay, các trường ĐH thành viên ĐHQG-HCM tích cực tham gia và đạt 9 thành tích cao tại các hội thao, giải thể thao trong nước và quốc tế, trong đó, trường ĐH Kinh tế-Luật 3 thành tích; trường ĐH Bách Khoa 2 thành tích; các trường ĐH Khoa học Tự nhiên, ĐH KHXH&NV, ĐH Quốc tế: 1 thành tích (0). Số thành tích này là khá khiêm tốn.

Bảng 3.17. Các thành tích về phong trào thể thao sinh viên

Tên cuộc thi	Thành tích
Hội thao SV toàn quốc	Năm 2015: 2 HCV môn cờ vua (Trường ĐH Bách Khoa)
Hội thao sinh viên TP.HCM	Năm 2015: HCV đơn nữ cầu lông, HCV môn bóng chuyền nữ - Trường ĐH Kinh tế-Luật. Năm 2016: HCB môn bóng chuyền nữ, Giải ba toàn đoàn bộ môn cờ vua - Trường ĐH Kinh tế-Luật.
Giải Thể thao Sinh viên Việt Nam (Vietnam University Games - VUG) khu	Năm 2016: vô địch Dance Battle-ĐH Quốc tế; vào tứ kết giải bóng đá trong nhà (Futsal) - Trường ĐH Khoa học Tự nhiên, Trường ĐH Kinh tế-Luật. Năm 2017: vô địch Futsal-ĐH Bách Khoa, á quân

Tên cuộc thi	Thành tích
vực HCM	Dance Batle - Trường ĐH KH Xã hội và Nhân văn. Năm 2018: vô địch Dance Batle - Trường ĐH Bách Khoa.
Các giải đấu khác	Vô địch Cheerleading toàn quốc 2015 - Trường ĐH Quốc tế

(Nguồn: Điều tra, khảo sát các trường thuộc ĐHQG-HCM)

Nhận xét chung

Hoạt động thể thao trường học được duy trì và tổ chức thường xuyên, số lượng CLB thể thao sinh viên là không đồng đều, vẫn còn một số hạn chế nhất định cần tập trung giải quyết đối với hoạt động thể thao trường học cụ thể như sau:

- Số lượng thành viên tham gia hoạt động CLB thể dục thể thao chưa tương xứng với tổng quy mô sinh viên.
- Chưa xác định được các môn thể thao thế mạnh của từng đơn vị cũng như toàn ĐHQG-HCM, do đó thành tích thể thao sinh viên không có sự ổn định có xu hướng giảm so với giai đoạn 2010-2015.
- Hoạt động thể thao thành tích cao chưa được quan tâm đầu tư để tạo điều kiện phát triển.

(2). Thực trạng hoạt động ngoại khóa và phong trào của cán bộ, giảng viên ĐHQG-HCM

Với tổng số cán bộ của ĐHQG-HCM là 6.125 người, trong đó, cán bộ giảng dạy là 3.108 người, cán bộ quản lý 2.218 người và cán bộ nghiên cứu là 799 người. [thống kê năm 2018]

Song song với phong trào thể thao sinh viên thì bên cạnh đó hoạt động phong trào TDTT trong cán bộ, giảng viên cũng được tổ chức định kỳ 2 năm 1 lần trong toàn thể ĐHQG-HCM và hàng năm mỗi trường thành viên đều tổ chức thi đấu mừng các ngày lễ lớn như: ngày Nhà giáo Việt Nam 20.11, ngày thành lập trường...Các trường cũng tổ chức thành lập đội tuyển CBCNV

tham gia các giải đấu lớn như: Giải ngành Giáo dục, Hội thao do Liên đoàn Lao động tổ chức...

Ngoài ra còn có một số cán bộ, giảng viên thường xuyên tham gia vào các CLB tennis, bóng bàn, cầu lông...

(3) Nội dung, chương trình giảng dạy GDTC ở các trường thành viên

Nội dung, chương trình do các đơn vị thiết kế và ban hành với mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể như sau:

Mục tiêu tổng quát

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả GDTC và thể thao trường học nhằm trang bị cho sinh viên nhận thức về quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về TDTT trong trường học.

- Tăng cường sức khỏe, phát triển thể lực toàn diện; trang bị kiến thức, kỹ năng vận động cơ bản và hình thành thói quen tập luyện thể dục, thể thao thường xuyên cho sinh viên.

- Hình thành những phẩm chất tốt đẹp và năng lực cần thiết để trở thành người công dân có trách nhiệm; gắn GDTC, thể thao trường học với giáo dục ý chí, đạo đức, lối sống, kỹ năng sống; đáp ứng nhu cầu vui chơi giải trí, lành mạnh cho sinh viên, đồng thời góp phần phát hiện, đào tạo năng khiếu và tài năng thể thao cho đội tuyển của trường học; góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện; đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân và yêu cầu của sự nghiệp xây dựng, bảo vệ đất nước trong thời đại toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp mới.

Mục tiêu cụ thể:

Kiến thức

- Biết được vị trí, ý nghĩa, tác dụng của GDTC đối với SV.
- Nhận thức về vị trí, vai trò của GDTC và các hoạt động TDTT trong hoạt động giáo dục đại học.
- Có kiến thức về các môn thể thao và vận động cơ bản.
- Hiểu luật thi đấu các môn thể thao đã được học trong chương trình.

- Có kiến thức phòng tránh chấn thương.

Kỹ năng

- Thực hành được kỹ thuật cơ bản của các môn thể thao tự chọn trong chương trình.
- Có thể tổ chức thi đấu và làm trọng tài các môn thể thao đã được học (phong trào).
- Có phương pháp tự tập luyện và nâng cao kỹ năng, tăng cường thể lực, bảo vệ sức khỏe, phát triển hình thể.

Thái độ

- Có phẩm chất đạo đức, ý thức nghề nghiệp, trách nhiệm công dân.
- Xây dựng thái độ chủ động, tích cực tham gia các phong trào TDTT trong và ngoài nhà trường.
- Hình thành thái độ ham thích rèn luyện TDTT để tăng cường thể lực và giữ gìn sức khỏe, từ đó hình thành những cảm xúc tích cực, năng động, sống hòa mình với tập thể, coi trọng tính tập thể và giao tiếp cộng đồng.

Khối lượng kiến thức

Trong toàn ĐHQG-HCM, có 12 môn học GDTC, trong đó có 10 môn có giảng viên được đào tạo chuyên ngành. Ở mỗi trường, sinh viên được lựa chọn theo sở thích. Tổng khối lượng kiến thức từ 2 đến 3 học phần, tương đương từ 3 đến 6 tín chỉ, từ 90 đến 150 tiết, được bố trí giảng dạy trong 2-3 học kỳ. Số lượng tín chỉ, số tiết có sự khác biệt giữa các đơn vị trong ĐHQG-HCM (Bảng 3.18 và Phụ lục 22: Khối lượng, nội dung chương trình môn GDTC của các đơn vị), trong đó, chỉ có trường Trường ĐH Bách Khoa, Trường ĐH Khoa học Tự nhiên có số tín chỉ ở mức tối thiểu 3 tín chỉ theo quy định. Trường ĐH Quốc tế, Trường ĐH Kinh tế - Luật tuy số tín chỉ là 6 nhưng số tiết giảng dạy là 90, bằng với Trường ĐH Bách Khoa, Trường ĐH Khoa học Tự nhiên.

Bảng 3.18. Thực trạng khối lượng giảng dạy trong chương trình môn GDTC của các trường đại học thành viên ĐHQG-HCM

Trường	Số học phần	Số tín chỉ	Số tiết	Số học kỳ
Trường ĐH Bách Khoa (thù lao theo tiết)	3	3	90	3
Trường ĐH KHXH&NV (thù lao theo tiết)	3	5	150	3
Trường ĐH KHTN (thù lao theo tiết)	2	3	90	2
Trường ĐH Công nghệ Thông tin	2	5	135	2
Trường ĐH Quốc tế	2	6	90	2
Trường ĐH Kinh tế - Luật	2	6	90	2
Khoa Y (thù lao theo tiết)	2	6	90	2

(Chi tiết phụ lục 22)

Có 12 môn GDTC được tổ chức giảng dạy trong toàn ĐHQG-HCM, có trường tính là tín chỉ lý thuyết, có trường tính là tín chỉ thực hành. Hiện chưa có thống kê số lượng sinh viên theo học các môn GDTC.

Bảng 3.19. Các môn GDTC được tổ chức giảng dạy

Môn	BK	NV	TN	TT	QT	KT-L	KY	ĐHQG-HN
1. Bóng chuyền	x	x	x	x	x	x	x	x
2. Bóng đá	x	x	x	x			x	x
3. Bóng bàn	x	x		x	x		x	x
4. Bóng rổ	x	x	x	x	x		x	x
5. Cầu lông	x	x	x	x		x	x	x
6. Bơi lội	x	x		x	x		x	x
7. Võ thuật	x	x		x	x	x	x	x
8. Điền kinh	x					x	x	
9. Cờ vua				x	x			
10. Aerobic	x				x			x
11. Bóng ném				x				
12. Thể dục						x		
13. Tennis								x
14. Khiêu vũ								x
Tổng cộng	9	7	4	9	7	5	8	10

(Nguồn: Điều tra, khảo sát các trường thuộc ĐHQG-HCM)

Nhận xét chung: Sự phong phú về các môn học GDTC không đều giữa các trường, trong đó, Trường ĐH Khoa học Tự nhiên, Trường ĐH KT-L có số môn học GDTC ít hơn so với các đơn vị khác.

Kết quả học tập GDTC của sinh viên: Năm học 2017 - 2018, toàn ĐHQG-HCM có 38.265 lượt sinh viên tham gia học GDTC tại các đơn vị thành viên, trực thuộc. Tỷ lệ xếp loại yếu là 6.65%, loại trung bình là 17.49%, tỉ lệ sếp loại khá trở lên chiếm chưa đến 60% (58.26%). Kết quả xếp loại học tập có sự khác nhau giữa các trường, trong đó: Trường ĐH KT-L: giỏi là 64.32% Trung bình là 1.94%, Trường ĐH BK: Giỏi là 14.81%, Trung bình là 31.71%; Khoa Y chỉ có xếp loại Giỏi và Khá không có sếp loại Trung bình khá, Trung bình và yếu.

Bảng 3.20. Xếp loại kết quả học GDTC sinh viên

Đơn vị	Tổng SV học GDTC	% Xếp loại (1)				
		Giỏi	Khá	Trung bình Khá	Trung bình	Yếu
Trường ĐH Bách Khoa	12.542	14.81%	18.27%	23.15%	31.71%	12.06%
Trường ĐH KHTN	5.466	15.20%	25.85%	31.94%	28.64%	3.13%
Trường ĐH KHXH&NV	11.809	49.65%	28.06%	13.70%	8.24%	0.35%
Trường ĐH Quốc tế	2.363	55.27%	14.22%	12.23%	2.54%	15.74%
Trường ĐH CNTT	2.180	52.38%	26.45%	9.29%	2.39%	9.49%
Trường ĐH Kinh tế-Luật	3.408	64.32%	19.78%	6.95%	1.94%	7.01%
Khoa Y	497	75.05%	24.95%	-	-	-
Tổng cộng	38.265	35.45%	22.81%	18.02%	17.49%	6.65%

(Nguồn: Điều tra, khảo sát các trường thuộc ĐHQG-HCM)

Nhận xét chung: Số môn học GDTC được tổ chức ở các đơn vị là khác nhau, hiện cũng chưa có nghiên cứu để tìm hiểu nguyên nhân và đề ra giải

¹ Giỏi: từ 8 điểm trở lên; Khá: dưới 8 điểm đến 7 điểm; Trung bình Khá: dưới 7 điểm đến 6 điểm; Trung bình: dưới 6 điểm đến 5 điểm; Yếu: dưới 5 điểm.

pháp để sinh viên có nhiều lựa chọn các môn học GDTC phù hợp với thể mạnh và sở thích cá nhân, sao cho không còn xếp loại yếu và trung bình. Việc giảng dạy các môn GDTC chưa có sự thống nhất về nội dung, chương trình đào tạo, khối lượng đào tạo, thời gian đào tạo và phương thức đánh giá chung trong toàn ĐHQG-HCM; Chưa có thống nhất về khảo sát sinh viên đối với môn học GDTC để làm cơ sở cải tiến chất lượng giảng dạy.

3.1.2.10. Đánh giá mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDTT

Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực là một trong những vấn đề quan trọng, nó phản ánh lại công tác quản trị của các cấp lãnh đạo, các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với họ. Dựa vào mức độ hài lòng của nguồn nhân lực để các cấp lãnh đạo có những giải pháp điều chỉnh phù hợp, nhằm nâng cao, phát triển và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Qua điều tra, phỏng vấn 35 cán bộ, giảng viên hiện đang công tác giảng dạy trong ĐHQG-HCM về mức độ hài lòng trong suốt thời gian công tác cho thấy, mức độ hoàn toàn hài lòng thì ở tiêu chí thời gian làm việc là có số người chọn cao nhất với 65.7%; Nhưng ngược lại thì không hài lòng về mức lương hiện tại lại chiếm tỉ lệ cao nhất với 97.1%; Về mức độ hài lòng thì ở 2 tiêu chí “*Công tác quản lý của trường các bộ phận/ đơn vị cho hoạt động TDTT*” và “*Công việc hiện tại*” là có mức cao nhất, chiếm tỉ lệ 71.4% và thấp nhất là tiêu chí “*Chính sách phát triển TDTT phong trào của SV*” chiếm tỉ lệ 2.8%. Song bên cạnh đó cũng có rất nhiều người được phỏng vấn cho là không có ý kiến, điều này cho thấy, có một bộ phận không nhỏ không quan tâm đến những cơ chế, chính sách cũng như những hoạt động TDTT trong trường, họ chấp nhận an phận với công việc hiện tại và cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được phân công là điều mà họ mong muốn.

**Bảng 3.21. Kết quả đánh giá mức độ hài lòng của cán bộ, giảng viên
TDDT của ĐHQG-HCM**

Nội dung	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
Công tác quản trị TDDT của ĐHQG-HCM	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	15	42.9	42.9	42.9
	Không ý kiến	8	22.9	22.9	65.7
	Hài lòng	12	34.3	34.3	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Công tác quản lý của trường các bộ phận/đơn vị cho hoạt động TDDT	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	5	14.3	14.3	14.3
	Không ý kiến	5	14.3	14.3	28.6
	Hài lòng	25	71.4	71.4	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Các chính sách phát triển nguồn nhân lực TDDT	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	13	37.1	37.1	37.1
	Không ý kiến	14	40.0	40.0	77.1
	Hài lòng	8	22.9	22.9	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Các chế độ thu	Rất không	0	0	0	0.0

Nội dung	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
hút nhân tài TDDT cho ĐHQG	hài lòng				
	Không hài lòng	22	62.9	62.9	62.9
	Không ý kiến	13	37.1	37.1	100
	Hài lòng	0	0	0	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Chính sách đầu tư phát triển CSVCL phục vụ hoạt động TDDT	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	25	71.4	71.4	71.4
	Không ý kiến	7	20.0	20.0	91.4
	Hài lòng	3	8.6	8.6	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Chính sách phát triển TDDT phong trào của SV	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	22	62.9	62.9	62.9
	Không ý kiến	8	22.9	22.9	85.7
	Hài lòng	5	14.3	14.3	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Chính sách đầu tư phát triển TDDT CBCNV trong ĐHQG	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	20	57.1	57.1	57.1
	Không ý kiến	4	11.4	11.4	68.6

Nội dung	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Hài lòng	11	31.4	31.4	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Công tác quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực TDDT	Rất không hài lòng				
	Không hài lòng	15	42.9	42.9	42.9
	Không ý kiến	5	14.3	14.3	57.1
	Hài lòng	15	42.9	42.9	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Công việc hiện tại	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không ý kiến	3	8.6	8.6	8.6
	Hài lòng	25	71.4	71.4	80.0
	Rất hài lòng	7	20.0	20.0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Mức lương hiện tại	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	34	97.1	97.1	97.1
	Không ý kiến	1	2.9	2.9	100
	Hài lòng	0	0	0	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	

Nội dung	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
Tổng thu nhập hiện tại	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	26	74.3	74.3	74.3
	Không ý kiến	0	0	0	74.3
	Hài lòng	9	25.7	25.7	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Chế độ chính sách ưu đãi hiện nay	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	25	71.4	71.4	71.4
	Không ý kiến	5	14.3	14.3	85.7
	Hài lòng	5	14.3	14.3	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Sự phân công sắp xếp công việc của tổ chức	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	6	17.1	17.1	17.1
	Không ý kiến	5	14.3	14.3	31.4
	Hài lòng	19	54.3	54.3	85.7
	Rất hài lòng	5	14.3	14.3	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Thời gian làm việc trong tuần	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	2	5.7	5.7	5.7

Nội dung	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Không ý kiến	0	0	0	5.7
	Hài lòng	10	28.6	28.6	34.3
	Rất hài lòng	23	65.7	65.7	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Mối liên giữa các đơn vị trong trường	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	7	20.0	20.0	20.0
	Không ý kiến	2	5.7	5.7	25.7
	Hài lòng	12	34.3	34.3	60.0
	Rất hài lòng	14	40.0	40.0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Mối liên hệ giữa cá nhân với lãnh đạo nhà trường	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	5	14.3	14.3	14.3
	Không ý kiến	5	14.3	14.3	28.6
	Hài lòng	18	51.4	51.4	80.0
	Rất hài lòng	7	20.0	20.0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Sự ủng hộ cho hoạt động TDDT của các đơn vị trong trường	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	6	17.1	17.1	17.1
	Không ý kiến	5	14.3	14.3	31.4
	Hài lòng	19	54.3	54.3	85.7
	Rất hài lòng	5	14.3	14.3	100

Nội dung	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG cho sự nghiệp phát triển chung phong trào TĐTT	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	20	57.1	57.1	57.1
	Không ý kiến	6	17.1	17.1	74.3
	Hài lòng	9	25.7	25.7	100
	Rất hài lòng	0	0	0	100
	Tổng cộng	35	100	100	
Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác TĐTT	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	8	22.9	22.9	22.9
	Không ý kiến	5	14.3	14.3	37.1
	Hài lòng	18	51.4	51.4	88.6
	Rất hài lòng	4	11.4	11.4	100
	Tổng cộng	35	100	100	

3.1.3 Tiểu kết mục tiêu 1

Luận án đã xác định được 13 chỉ tiêu đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia như: Đội ngũ giảng viên TDDT; Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và tham niên công tác; Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TDDT; Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn; Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDDT; Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TDDT; Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDDT; Tài chính phục vụ công tác TDDT; Hoạt động ngoại khóa TDDT của sinh viên; Hoạt động phong trào TDDT của cán bộ, giảng viên; Nội dung, chương trình giảng dạy GDTC ở các trường thành viên; Kết quả học tập của sinh viên; Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDDT đảm bảo đủ độ tin cậy

Đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT tại ĐHQG-HCM cho thấy một số vấn đề cần điều chỉnh và cải thiện như:

Về nguồn nhân lực, cơ sở vật chất và kinh phí cho thấy: Các trường chưa đủ điều kiện theo thông tư quy định của Bộ, nhưng riêng đối với trường ĐH KHXH&NV- ĐHQG-HCM hiện nay thì lực lượng giảng viên GDTC là đáp ứng. Trình độ chuyên môn của các giảng viên ngày cũng được chuẩn hóa và nâng cao, ngoài những chứng chỉ theo yêu cầu của giảng viên, các giảng viên cũng tự ý thức học tập nâng cao trình độ. Việc học tập các môn thể thao tự chọn có sự dàn trải không đều, vì không có đủ giảng viên có trình độ giảng dạy các môn mà các em yêu thích và cũng không đủ khả năng huấn luyện cho đội tuyển trường tham gia thi đấu các giải; Về trang thiết bị và dụng cụ giảng dạy thì hầu hết các trường đều không đáp ứng yêu cầu. Sự đầu tư CSVC phục vụ cho hoạt động TDDT cũng không đồng đều và dàn trải, có một số trường đầu tư rất ít, có trường hoàn toàn không có CSVC như ĐH Kinh tế -Luật, ĐH Quốc tế, Khoa y,...cho nên việc hoạt động TDDT của sinh viên và các bộ giảng viên đều phải thuê từ các trường ngoài, đây cũng là một trong những vấn đề nan giải để tổ chức các hoạt động TDDT ngoại khóa và vì vậy hoạt động phong trào trong ĐHQG-HCM cũng rất mang tính hình thức, chưa thực sự quan tâm, đầu tư đúng mức; Tình hình kinh phí các Trường dành cho hoạt động TDDT còn rất hạn chế.

- *Về tổ chức hoạt động TDTT*: Lãnh đạo ĐHQG-HCM cũng như lãnh đạo các trường chưa thống nhất được chương trình, nội dung giảng dạy GDTC chính khóa, có trường thì chương trình có 90 tiết (ĐH Kinh tế-Luật, ĐHCN, ĐHQT), có trường thì dạy 120 tiết (ĐHKHTN, ĐHBK), trong khi trường ĐHKHXHNV và Khoa Y thì dạy 150 tiết, nội dung giảng dạy cũng không giống nhau, mỗi trường theo điều kiện thực tế của mình mà tự đưa các môn thể thao cho là phù hợp vào giảng dạy, vì vậy nên việc tổ chức Hội thao cho sinh viên ĐHQG rất khó khăn và rất ít sinh viên tham gia.

- Công tác quản lý cũng thực sự chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, qua phỏng vấn mức độ hài lòng cho thấy có rất ít cán bộ, giảng viên hài lòng với công tác quản trị hiện nay, mức độ hoàn toàn hài lòng thì ở tiêu chí thời gian làm việc là có số người chọn cao nhất với 65.7%; Nhưng ngược lại thì không hài lòng về mức lương hiện tại lại chiếm tỉ lệ cao nhất với 97.1%; Về mức độ hài lòng thì ở 2 tiêu chí “*Công tác quản lý của trường các bộ phận/ đơn vị cho hoạt động TDTT*” và “*Công việc hiện tại*” là có mức cao nhất, chiếm tỉ lệ 71.4% và thấp nhất là tiêu chí “*Chính sách phát triển TDTT phong trào của SV*” chiếm tỉ lệ 2.8%. Song bên cạnh đó cũng có rất nhiều người được phỏng vấn cho là không có ý kiến, điều này cho thấy, có một bộ phận không nhỏ không quan tâm đến những cơ chế, chính sách cũng như những hoạt động TDTT trong trường, họ chấp nhận an phận với công việc hiện tại và cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được phân công là điều mà họ mong muốn.

3.1.4. Bàn luận thực trạng nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Để đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn các chuyên gia, các nhà quản lý công tác GDTC và những người có liên quan đến công tác TDTT thuộc ĐHQG-HCM về thực trạng nguồn nhân lực TDTT, cơ sở vật chất phục vụ công tác TDTT, nguồn kinh phí phục vụ công tác TDTT, cơ chế chính sách; Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng tiến hành điều tra quan sát thực tế để tìm hiểu về nguồn lực hiện có của các trường và phương thức sử dụng các nguồn lực đó.

- Về nguồn nhân lực:

Nguồn nhân lực TDTT thể thao hiện nay chủ yếu là giảng viên giảng dạy ở các trường, còn đội ngũ quản lý thường là kiêm nhiệm. Qua điều tra, phỏng vấn thì hiện nay nguồn nhân lực của các trường thuộc ĐHQG-HCM chưa đáp ứng được yêu cầu giảng dạy, nghiên cứu và tham gia các hoạt động ngoại khóa.

Căn cứ quyết định số 2160/QĐ-TTg ngày 11/11/2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt "Quy hoạch phát triển Thể dục, Thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030" thì tỉ lệ giảng viên TDTT trên số SV bậc đại học: Đạt 1/500 vào năm 2015, đạt 1/400 vào năm 2020 và đạt 1/300 vào năm 2030. So sánh với mục tiêu đặt ra trong Quy hoạch của Thủ tướng đã phê duyệt mặc dù chỉ thống kê có một tỉ lệ giảng viên TDTT cho thấy giảng viên tại các trường còn rất thiếu. Kết quả khảo sát cho thấy theo quyết định trên thì trường ĐHBK là 7 giảng viên/8000 sinh viên đang học GDTC chiếm tỉ lệ gần 1/1.140, ĐHKHTN 1GV/750SV, ĐHKHXH&NV khoảng 1GV/350SV và ĐHKTL không có GV, chỉ riêng có trường ĐHKHXH&NV là đảm bảo về số lượng giảng viên GDTC theo qui định.

Trình độ chuyên môn của các giảng viên ngày cũng được chuẩn hóa và nâng cao, ngoài những chứng chỉ theo yêu cầu của giảng viên, các giảng viên cũng tự ý thức học tập nâng cao trình độ. Tính đến thời điểm năm 2017, ĐHQG-HCM có tổng cộng 35 cán bộ, giảng viên đang quản lý hoạt động TDTT và giảng dạy giáo dục thể chất. Trong đó có 5 người đạt trình độ tiến sĩ, chiếm tỉ lệ 14.28%; 30 người đạt trình độ thạc sĩ, chiếm 85.72% (5 người đang học nghiên cứu sinh). Với trình độ chuyên môn như hiện nay, thì tất cả 100% giảng viên đủ tiêu chuẩn giảng dạy GDTC của các trường Đại học, Cao đẳng theo qui định nhưng còn yếu về nghiên cứu chuyên môn.

- Về cơ sở vật chất phục vụ công tác TDTT của ĐHQG-HCM:

Theo Nghị định 46/2017/NĐ-CP, cơ sở vật chất cho hoạt động GDTC và thể thao trong nhà trường được quy định là một phần gắn liền trong khối công trình của nhà trường, bao gồm: Sân, bãi tập, nhà tập luyện đa năng, phòng tập, bể bơi, các trang thiết bị và các điều kiện bảo đảm an toàn để thực hiện có hiệu

quả chương trình môn học GDTC và hoạt động thể thao phù hợp với mỗi cấp học hoặc trình độ đào tạo.

Thực trạng về cơ sở vật chất phục vụ cho GDTC và thể thao trường học tại các đơn vị thành viên còn chưa đồng bộ và phân tán. Quy mô tuyển sinh đầu vào của toàn ĐHQG-HCM mỗi năm trung bình từ 15.000 - 16.000 sinh viên đòi hỏi một hệ thống cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động GDTC và thể thao trong toàn ĐHQG-HCM đồng bộ và tập trung nhằm đảm bảo khả năng triển khai cũng như nâng cao chất lượng của các hoạt động. Như Trường ĐHKHTN có tổng diện tích phục vụ cho công tác TDTT cao nhất là 10,250m² (trong đó nhà học TDTT là: 1,250 m² và sân tập ngoài trời là 9,000 m²) phục vụ cho khoảng 18.000 sinh viên toàn trường. Trong khi ĐH Quốc tế, ĐH Kinh tế - Luật hay ĐHCNTT số lượng sinh viên mỗi trường cũng vào khoảng hơn 10.000 nhưng hoàn toàn không đầu tư cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDTT. Mọi hoạt động của đơn vị này đều phải đi thuê mượn, đây là một trong những vấn đề nan giải đòi hỏi cần phải có những quyết sách phù hợp.

- Về nguồn kinh phí phục vụ cho các hoạt động TDTT của các trường:

Kinh phí hoạt động là một trong những nguồn lực quan trọng để phát triển mọi hoạt động, nhưng thực tế hiện nay thì nguồn này không được ĐHQG cấp mà các trường phải tự chi theo sự đề xuất của các đơn vị thuộc trường (theo kế hoạch hoạt động hàng năm) và sự đề xuất này cũng không được đồng bộ giữa các trường (do những điều kiện khác nhau), có trường thì nhiều, có trường thì ít, đặc biệt có trường không duyệt kinh phí cho hoạt động TDTT như Trường ĐHCNTT, ĐH quốc tế. Điều này sẽ gây rất khó khăn cho các hoạt động TDTT của ĐHQG-HCM, vì không có kinh phí thì một số trường sẽ không tham gia các giải do ĐHQG-HCM hay các giải do Hội HS, SV tổ chức, từ đó phong trào TDTT của một số trường sẽ không phát triển.

- Về cơ chế chính sách:

Cơ chế chính sách phù hợp, kịp thời sẽ là động lực thúc đẩy, là định hướng cho sự phát triển ở hiện tại và trong tương lai. Những chính sách khen thưởng, vinh danh những tập thể cá nhân đạt thành tích cao trong các hoạt động

TDDT sẽ là động lực mạnh mẽ để mọi người tham gia tập luyện và thi đi; Chính sách thành lập Trung tâm TDDT ĐHQG-HCM là định hướng cho sự phát triển lâu dài và có sự tập trung tất cả các nguồn lực (cơ sở vật chất, nhân lực, tài lực...) hay những chính sách phát triển nguồn nhân lực... Tất cả những cơ chế chính sách đúng, phù hợp sẽ thúc đẩy sự phát triển và thực tế hiện nay ĐHQG-HCM đang phát triển công tác TDDT theo hướng tập trung (Trung tâm TDDT ĐHQG-HCM đã thành lập).

3.2. Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của ĐHQG - HCM hiện nay; thông qua những mặt đã đạt được và những vấn đề còn hạn chế, nghiên cứu đã tiến hành lựa chọn và đề xuất một số giải pháp được cho là phù hợp nhất áp dụng vào công tác quản trị TDDT nhằm góp phần đem lại hiệu quả cao nhất, tạo được những bước phát triển mới đáp ứng được mục tiêu chung của ĐHQG - HCM.

Để xây dựng được một số giải pháp nhằm phát triển nguồn lực TDDT cho ĐHQG - HCM, nghiên cứu đã tiến hành các bước sau:

- Xác định cơ sở xây dựng giải pháp;
- Hệ thống hóa các giải pháp thông qua tài liệu tham khảo có liên quan;
- Đề xuất các giải pháp thông qua phỏng vấn, phân tích chuyên gia và SWOT;
- Kiểm nghiệm độ tin cậy của một số giải pháp;
- Lựa chọn các giải pháp thông qua hỏi ý kiến các nhà quản lý, các cán bộ, giảng viên có liên quan đến vấn đề nghiên cứu.

3.2.1. Cơ sở xây dựng giải pháp nhằm phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM

3.2.1.1. Các cơ sở pháp lý

- Căn cứ vào những Nghị định, Thông tư của Đảng, Nhà nước như: Nghị quyết số 14/NĐ-CP ngày 5-11-2005 của chính phủ về đổi mới toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020; Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27-7-2007 của thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch mạng

lưới các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2006-2020; Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT ngày 27-7-2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo ban hành Quy định chế độ làm việc đối với giảng viên...;

- Căn cứ vào Luật Thể dục Thể thao sửa đổi năm 2018; Quyết định số 1189/QĐ-TTg ngày 15/10/2024 về phê duyệt Chiến lược phát triển TDTT Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Thông tư 25/2015/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT về môn học Giáo dục thể chất; Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT về Chế độ làm việc của Giảng viên;

- Căn cứ vào quan điểm chỉ đạo của ĐHQG-HCM như: Quy chế về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức ĐHQG-HCM ban hành theo quyết định số 896/QĐ/ĐHQG/TCCB ngày 28-10-2003 của Giám Đốc ĐHQG-HCM; Quy định về chế độ ưu đãi để thu hút và sử dụng cán bộ trình độ cao Ban hành theo Quyết định số 895/QĐ/ĐHQG/TCCB ngày 28-10-2003; Đề án Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ quản lý của ĐHQG-HCM giai đoạn 2011-2015 và tầm nhìn đến 2020; Quyết định về việc thành lập Tổ công tác xây dựng đề án thành lập Trung tâm thể dục thể thao Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, số 1242/QĐ-ĐHQG-TCCB, ngày 06 tháng 12 năm 2011; Công văn số 2179/ĐHQG-KHTC, kí ngày 05 tháng 11 năm 2014 gửi Trung tâm quản lý kí túc xá ĐHQG-HCM về việc làm sân TDTT miễn phí phục vụ sinh viên thuộc KTX sinh viên; Công văn số 1204/ĐHQG-KHTC, kí ngày 24 tháng 6 năm 2014 gửi khu Công nghệ phần mềm về việc xây dựng Khu thể dục thể thao tại khu công nghệ phần mềm; Công văn số 1519/ĐHQG-KHTC, kí ngày 28 tháng 8 năm 2015 về việc xin thẩm định nguồn vốn và khả năng cân đối vốn dự án đầu tư xây dựng Khu Trung tâm thể dục thể thao Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Chiến lược Phát triển ĐHQG-HCM giai đoạn 2025-2030 tầm nhìn 2045.

3.2.1.2. Các yêu cầu mang tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp

Để các giải pháp khi đã được chọn thật sự nhằm phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG - HCM, nghiên cứu đã đề ra một số yêu cầu mang tính khách

quan và khoa học trên cơ sở xem xét kỹ về các nguyên tắc chung của hoạt động TDDT, các nguyên tắc về GDTC, cũng như các nguyên tắc về quản trị TDDT. Do đó việc lựa chọn các giải pháp đưa ra phải đảm bảo các yêu cầu sau đây:

- *Giải pháp có tính thực tiễn:* Các giải pháp đề ra phải tính thực dụng cao, xuất phát từ nhu cầu thực tiễn và quay trở lại phục vụ thực tiễn hoạt động nghiên cứu của luận án cũng như quá trình ứng dụng vào hoạt động quản trị phát triển nguồn lực TDDT cho ĐHQG - HCM.

- *Giải pháp có tính toàn diện:* Điều này hết sức cần thiết khi đề ra các giải pháp, vì khi các giải pháp được đề ra phải bao hàm toàn bộ các mặt liên quan nhằm thúc đẩy và mang lại hiệu quả cao trong thực tiễn vận dụng.

- *Giải pháp có tính hợp lý:* Các giải pháp đưa ra phải đảm bảo sự hợp lý trong quá trình triển khai, phù hợp với các điều kiện thực tiễn hiện có tại trường, cũng như phù hợp để đẩy mạnh tính khả thi trong công tác quản trị.

- *Giải pháp có tính đa dạng:* Trong thực tiễn triển khai không đơn giản chỉ thực hiện theo một chiều mà chúng ta đã được định trước, nó còn chi phối bởi nhiều yếu tố khác xung quanh, các tác động ngoại cảnh, những vấn đề mang tính chủ quan của con người... Do đó, việc đề ra các giải pháp đa dạng và đồng bộ là hết sức cần thiết nhằm đáp ứng và giải quyết nhanh chóng, có hiệu quả theo những thay đổi của điều kiện ngoại cảnh.

- *Giải pháp có tính khoa học:* Đó là các giải pháp được đề ra nhằm tác động tới nhận thức của con người, cũng như luôn tuân theo các quy luật tự nhiên, quy luật xã hội, quy luật quản trị và các nguyên tắc về phát triển năng lực quản trị.

- *Giải pháp ứng dụng trước mắt có tính khả thi:* Đó là việc lựa chọn được một số giải pháp ngắn hạn phù hợp với tình hình thực tế của ĐHQG - HCM, có tính khả thi cao, có thể vận dụng ngay trong thực tiễn quản trị TDDT cho ĐHQG - HCM trong giai đoạn trước mắt.

- *Giải pháp có tính đón đầu:* Đó là các giải pháp được đề ra có tính đến xu hướng phát triển của xã hội trong tương lai, phù hợp với đặc điểm phát triển của ĐHQG - HCM, cũng như nhanh chóng bắt kịp các xu thế phát triển năng lực

quản trị mới và dự tính được khả năng ứng dụng có hiệu quả các giải pháp đã lựa chọn vào thực tế quản trị.

Như vậy, để xây dựng giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG - HCM một cách khoa học, thực tiễn, đa dạng, toàn diện, hợp lý, đón đầu và khả thi, đều phải dựa vào đặc điểm của ĐHQG – HCM, các văn bản pháp quy, nguồn lực TDDT, cơ sở vật chất, đặc điểm nguồn nhân lực của ĐHQG - HCM, nguyện vọng cá nhân để xác định, phương pháp, cách thức tổ chức... Có như thế mới đủ cơ sở cho việc triển khai các giải pháp.

3.2.2. Phân tích SWOT

3.2.2.1. Giới thiệu về SWOT

Phân tích SWOT là đại diện cho: Strengths (điểm mạnh), Weaknesses (điểm yếu), Opportunities (cơ hội) và Threats (thách thức) của đối tượng nghiên cứu. Phân tích SWOT là một phương pháp chiến lược nhằm đánh giá, xác định rõ đối tượng phân tích và nguồn lực thông qua nội lực toàn diện, những tác động từ bên ngoài để có biện pháp điều chỉnh khắc phục, đảm bảo kế hoạch thực hiện đạt được hiệu quả cao nhất.

Từ lâu, phân tích SWOT được rất nhiều tác giả nghiên cứu và dùng rất nhiều trong những lĩnh vực khác nhau như: Ansoff (1965) trong chiến lược phát triển của công ty, tác giả đã phân tích cụ thể các mặt ảnh hưởng đến sự phát triển của công ty, và xây dựng qui hoạch chiến lược phát triển; Trong chiến lược hình thành phát triển chiến lược TDDT thì Hofer và Schendel (1978) đã phân tích và chỉ rõ những tác động ảnh hưởng tới hoạt động TDDT như: phân tích về môi trường tập luyện, nguồn nhân lực, những yếu kém cần khắc phục, từ đó tác giả tiến hành đánh giá và quyết định chiến lược có tính khả thi và tạo được lợi thế phát triển.

Trong nghiên cứu này, đề tài tập trung phân tích SWOT về phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM, xác định rõ điểm mạnh, điểm yếu bên trong cũng như cơ hội và thách thức từ bên ngoài ảnh hưởng đến nguồn nhân lực TDDT cũng như những hoạt động phong trào trong ĐHQG-HCM, làm cơ sở để

đề xuất những giải pháp phù hợp nhằm phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM.

Phân tích SWOT dựa vào ba đặc tính sau: phân tích hệ thống; các dữ liệu trước đây, các dữ liệu hiện tại và tương lai; xác nhận hiệu quả, lựa chọn phương hướng và các tác động tiềm năng phát triển. Kết quả phân tích đạt được như sau:

3.2.2.2. Phân tích điểm mạnh

- *Về điểm mạnh (Strengths)*: bao gồm các nhân tố thúc đẩy sự phát triển công tác TDDT của ĐHQG-HCM, là những lợi thế có được từ những chính sách, những định hướng phát triển của ĐHQG-HCM cũng như những chính sách phát triển đầu tư cơ sở vật chất của nhà nước. Trong văn kiện Đại hội Đảng lần thứ IV nêu rõ: “*Giáo dục đào tạo cùng với khoa học và công nghệ phải thực sự trở thành quốc sách hàng đầu*”. Đồng thời khẳng định “*sự cường tráng về thể chất, là nhu cầu của con người, là vốn quý để tạo ra tài sản trí tuệ và vật chất cho xã hội, chăm lo cho con người về mặt thể chất là trách nhiệm của toàn xã hội, của các cấp, các ngành, các đoàn thể*”[86]. Và ở Chỉ thị 36/CT/TW, ngày 24/03/1994 của Ban bí thư Trung ương Đảng xác định cụ thể mục tiêu: “*Thực hiện GDTC trong tất cả các trường học, làm cho việc tập luyện TDDT trở thành nếp sống hàng ngày của hầu hết học sinh, sinh viên*”[12]. Thực hiện các chính sách của Đảng và nhà nước, Ban Giám đốc ĐHQG-HCM cũng đã tạo mọi điều kiện tốt nhất cho hoạt động TDDT ngoại khóa như: Xây dựng đề án “Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ quản lý của ĐHQG-HCM giai đoạn 2011-2015 và tầm nhìn đến 2020”; Quyết định “Về việc thành lập Tổ công tác xây dựng đề án thành lập Trung tâm thể dục thể thao Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh”, số 1242/QĐ-ĐHQG-TCCB, ngày 06 tháng 12 năm 2011; Công văn số 2179/ĐHQG-KHTC, kí ngày 05 tháng 11 năm 2014 gửi Trung tâm quản lý kí túc xá ĐHQG-HCM “Về việc làm sân TDDT miễn phí phục vụ sinh viên thuộc KTX sinh viên; Công văn số 1204/ĐHQG-KHTC, kí ngày 24 tháng 6 năm 2014 gửi khu Công nghệ phần mềm “Về việc xây dựng Khu thể dục thể thao tại khu công nghệ phần mềm”. Công văn số 1519/ĐHQG-KHTC, kí ngày 28 tháng 8 năm 2015 “Về việc xin thẩm định nguồn vốn và khả năng cân đối vốn dự án đầu

tư xây dựng Khu Trung tâm thể dục thể thao Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh”...

Điểm mạnh tiếp theo là những tác động có lợi đến người tham gia tập luyện TDTT như: tham gia hoạt động TDTT ngoại khóa giúp tăng cường và nâng cao sức khỏe thể chất và tinh thần, hướng tới lối sống lành mạnh, tránh xa thói quen có hại đến sức khỏe và tinh thần, giúp thư giãn sau giờ học cũng như làm việc căng thẳng, phát hiện và đào tạo tài năng thể thao cho trường và có thể là vận động viên thi đấu quốc gia, sinh viên có nơi sinh hoạt lành mạnh, bổ ích, có cơ hội giao lưu, kết bạn, học hỏi kinh nghiệm từ các trường bạn; nguồn lực tham gia là có sẵn (sinh viên), tận dụng tốt lực lượng giáo viên thể thao của ĐHQG tham gia vào hoạt động giảng dạy và huấn luyện.

Bảng 3.22. Phân tích điểm mạnh

Nội dung	Hình thức	Kết quả
Đảng, Nhà nước và ĐHQG-HCM có chính sách phát triển nguồn lực, hỗ trợ mọi hoạt động TDTT.	Các Nghị định, Thông tư của Đảng và nhà nước và của ĐHQG-HCM.	Sự chỉ đạo sát sao của Đảng ủy cũng như Ban Giám đốc ĐHQG-HCM.
Sự quan tâm của Lãnh đạo ĐHQG-HCM	Đề án tổng thể phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động TDTT và GDTC	Đã được thực hiện triển khai
Nhiều sinh viên, CBCNVC tham gia hoạt động TDTT.	Sự tham gia từ Nhà trường, gia đình, sinh viên và CBCNVC trong ĐHQG-HCM.	Những thành quả đạt được qua các hội thao, giải đấu, là nhân tố quan trọng cho sự phát triển.
Là sân chơi bổ ích, lành mạnh cho tất cả mọi người.	Đáp ứng mục tiêu GDTC và phong trào TDTT trường học.	Là hình thức hoạt động TDTT có hiệu quả tương đối cao.
Có quỹ đất cho TDTT rộng lớn, có sự quan tâm đầu tư cơ sở vật chất.	Đáp ứng tổ chức các hoạt động TDTT trong ĐHQG-HCM.	Khu TDTT ĐHQG-HCM với diện tích 29,5 ha.
Có đội ngũ CB-GV TDTT tại các trường thành viên có chuyên môn, trình độ, kinh nghiệm đảm trách nhiệm vụ	Đáp ứng được công tác Giảng dạy và Tổ chức hoạt động TDTT	Hoàn thành tốt tất cả nhiệm vụ
Tài chính cấp 1 được phân bổ trực tiếp từ Bộ Tài chính, đảm bảo phát triển hoạt động chung.	Đáp ứng được kinh phí tổ chức các hoạt động TDTT.	Tổ chức các Hội thao CB-GV và Hội thao sinh viên. Xây dựng các cơ sở vật chất, sân bãi về TDTT

3.2.2.3. Phân tích điểm yếu

- *Về điểm yếu (Weaknesses)*: Là những bất lợi từ những yếu tố như: Đội ngũ lãnh đạo, quản lý chưa thực sự quan tâm, đầu tư mạnh cho hoạt động TDDT trường học; Áp lực công việc cao nên không có thời gian tham gia hoạt động TDDT; Cơ chế hợp tác làm việc giữa các trường thực sự chưa hiệu quả; Cơ chế chính sách và chế độ tiền lương chưa hợp lý cũng là vấn đề quan trọng trong việc thu hút nguồn nhân lực TDDT; Chưa đa dạng hóa các môn thể thao phù hợp với nhiều đối tượng khác nhau; Thời gian tập luyện chưa phù hợp; Cơ sở vật chất, nguồn tài chính chưa đáp ứng và đảm bảo cho quá trình tập luyện; Nội dung, hình thức tập luyện chưa phong phú, chưa tạo được hứng thú và gây được cảm hứng cho người tham gia; Có một bộ phận sinh viên, CBCNV chưa ý thức, chú trọng đến rèn luyện sức khỏe (bệnh lười vận động); Nhà trường chưa quan tâm đến phát triển phong trào TDDT trường học (có làm cũng mang tính chất chiếu lệ)... Nếu chúng ta, những nhà lãnh đạo, quản trị, hoạch định kế hoạch, xây dựng chiến lược phát triển về TDDT thì cần phải cải thiện khắc phục được những nhược điểm này mới có thể thúc đẩy công tác TDDT trường học phát triển.

Bảng 3.23. Phân tích điểm yếu

Nội dung	Nguyên nhân	Kết quả
Năng lực lãnh đạo, quản lý.	Chưa được đào tạo, trau dồi đúng mức.	Hạn chế hiệu quả hoạt động TDDT.
Cơ chế chính sách và chế độ tiền lương chưa phù hợp.	Do qui định của nhà nước.	Không thu hút được nguồn nhân lực TDDT chất lượng cao.
Điều kiện cơ sở vật chất, nguồn tài chính không đáp ứng đủ.	Do cơ chế chính sách và kinh phí.	Hạn chế và không phát triển đồng bộ.
Chưa tạo được hứng thú	Nội dung, phương pháp	Không phát huy hết hiệu

cao cho mọi người tham gia.	tổ chức chưa hợp lý.	quả tham gia rèn luyện thể chất.
Nhận thức về sức khỏe chưa được đề cao.	Đời sống kinh tế, áp lực công việc và học tập từ nhà trường.	Kém về thể chất, là điều kiện bất lợi cho mọi hoạt vận động, làm ảnh hưởng đến giống nòi.

3.2.2.4. Phân tích cơ hội

- *Về cơ hội (Opportunities)*: Là môi trường bên ngoài góp phần vào phát triển hoạt động. Tận dụng, nắm bắt được những điều kiện thuận lợi kết hợp lại tạo nên lợi thế cao nhất. Xu thế toàn cầu hóa đã mở ra đã mở ra các cơ hội trao đổi giảng viên, sinh viên ở các trường. Có sự đầu tư của nhà nước cho ĐHQG-HCM. Trong công tác phát triển nguồn lực TDTT TDTT của ĐHQG-HCM cơ hội có được là từ nhu cầu tham gia hoạt động ngoại khóa của CBNCVC, sinh viên, những Thông tư, Nghị định, văn bản của lãnh đạo ĐHQG-HCM về việc thúc đẩy phát triển công tác TDTT trường học. Có được những cơ hội như vậy là điều kiện thuận lợi để thúc đẩy và phát triển mọi hoạt động TDTT trong ĐHQG-HCM.

Bảng 3.24. Phân tích cơ hội

Nội dung	Nguyên nhân	Kết quả
Có sự đầu tư của nhà nước cho ĐHQG-HCM.	Nhằm phát triển Đại học vùng.	Có vị trí trong топ đầu các trường trong khu vực và châu lục.
Chính phủ xây dựng mục tiêu chiến lược phát triển TDTT toàn diện, phát triển phong trào.	Là yêu cầu tất yếu của mục tiêu giáo dục và đáp ứng cuộc sống.	Đáp ứng mục tiêu phát triển đất nước trong thời kì đổi mới.
Thay đổi dần và nâng	Kinh tế phát triển, đời	Là cơ hội tốt cho sự

cao nhận thức rèn luyện thân thể.	sống văn hóa tinh thần nâng cao.	phát triển.
Đề cao và quan tâm nhiều hơn đến tình trạng phát triển thể chất.	Vai trò của TDDT và tình trạng thể chất, vóc dáng của người Việt Nam.	Có vị trí quan trọng trong phát triển xã hội.
Vui chơi, giải trí, giao lưu với các trường.	Là món ăn tinh thần.	Quan tâm hơn đến hoạt động TDDT trường học.

3.2.2.5. Phân tích thách thức

- Về Thách thức (Threats): là những hoàn cảnh xuất hiện từ bên ngoài gây bất lợi, đe dọa đến sự phát triển của hoạt động, các rủi ro có thể xảy ra như: ảnh hưởng từ các hình thức hoạt động ngoại khóa khác; kinh phí tham gia cũng là một vấn đề lớn đối với mọi người tham gia hoạt động TDDT; Thời gian học tập và làm việc nhiều cũng làm ảnh hưởng đến tham gia hoạt động, rèn luyện sức khỏe.

Bảng 3.25. Phân tích những thách thức

Nội dung	Nguyên nhân	Kết quả
Sự phát triển và du nhập của nhiều loại hình giải trí khác.	Giao lưu văn hóa với các nước trên thế giới và sự phát triển nhanh chóng của xã hội.	Trên hoàn cảnh thực tế của các trường trong cả nước bị chi phối bởi nhiều loại hình giải trí.
Công nghiệp hóa-hiện đại hóa nhanh chóng.	Tập trung chủ yếu cho tri thức, nâng cao trình độ, không chú tâm đến hoạt động thể chất.	Không lựa chọn cho hoạt động thể chất, lười vận động.
Sự cạnh tranh của các hoạt động khác.	Chiến lược phát triển không đồng đều.	Cản trở việc phát triển mô hình hoạt động TDDT.

3.2.2.6. Phân tích ma trận SWOT

S-O: những nhân tố giúp sử dụng các cơ hội phù hợp với điểm mạnh.

Sự chỉ đạo sát sao của Đảng ủy cũng như Ban Giám đốc ĐHQG-HCM - Chính phủ xây dựng và ban hành mục tiêu chiến lược phát triển TDDT toàn diện.

Có quỹ đất cho TDDT rộng lớn, có sự quan tâm đầu tư cơ sở vật chất - Có sự đầu tư của nhà nước cho ĐHQG-HCM.

W-O: những nhân tố giúp khắc phục điểm yếu để nắm bắt cơ hội.

Điều kiện cơ sở vật chất, nguồn tài chính không đáp ứng đủ - Có sự đầu tư của nhà nước cho ĐHQG-HCM

Năng lực lãnh đạo, quản lý còn thiếu và yếu - Chính phủ xây dựng và ban hành mục tiêu chiến lược phát triển TDDT toàn diện

Cơ chế chính sách và chế độ tiền lương chưa phù hợp - Chính phủ xây dựng và ban hành mục tiêu chiến lược phát triển TDDT toàn diện

S-T: xác định các nhân tố giúp sử dụng điểm mạnh để giảm khả năng ảnh hưởng của các thách thức

Nhiều sinh viên, CBCNV tham gia hoạt động TDDT - Sự phát triển và du nhập của nhiều loại hình giải trí khác.

Có đội ngũ CB-GV TDDT tại các trường thành viên có chuyên môn, trình độ, kinh nghiệm đảm trách nhiệm vụ - Công nghiệp hóa-hiện đại hóa nhanh chóng làm HSSV lười vận động.

W-T: gồm những nhân tố giúp xây dựng kế hoạch và giải pháp hạn chế những điểm yếu trước các thách thức

Nhận thức về sức khỏe chưa được đề cao - Sự phát triển và du nhập của nhiều loại hình giải trí khác.

Điều kiện cơ sở vật chất, nguồn tài chính không đáp ứng đủ - Công nghiệp hóa-hiện đại hóa nhanh chóng làm HSSV lười vận động.

Như vậy, có thể nhận định được điểm mạnh và điểm yếu là những yếu tố bên trong còn cơ hội và thách thức là những yếu tố bên ngoài, sau khi phân

tích SWOT các chức năng chính là thiết lập hướng phát triển giúp các nhà chuyên môn xem xét tìm ra được vấn đề cốt lõi cần giải quyết và tìm ra được các biện pháp tối ưu nhằm phát triển tốt nhất cho mô hình hoạt động này.

Qua đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM, nghiên cứu đã thống kê và phân tích được thực trạng nguồn lực TDTT của ĐHQG bao gồm: Nguồn nhân lực trong ĐHQG-HCM hiện nay không có cán bộ quản lý chuyên biệt về TDTT mà chỉ có kiêm nhiệm hoặc chuyển sang làm công tác khác, nhưng vẫn tham gia giảng dạy GDTC trong các trường. Lực lượng giảng viên có chuyên sâu hẹp phân bố không đồng đều, có môn thì rất nhiều giảng viên (bóng chuyên 17 giảng viên, chiếm 48,5%), có môn thì rất ít hoặc không có giảng viên nào (môn cờ, bóng rổ, cầu lông); Cơ sở vật chất vật chất phục vụ cho học tập chính khóa và các hoạt động ngoại khóa của sinh viên và giảng viên chưa đáp ứng được (mỗi năm các trường thành viên ĐHQG-HCM tuyển sinh trung bình khoảng từ 3000 đến 3500 sinh viên); Cơ cấu tổ chức quản trị cho thấy, mọi hoạt động TDTT thuộc ĐHQG thì bộ phận ban CTSV và Công đoàn ĐHQG-HCM kết hợp với các đơn vị trường khác tổ chức. Bởi vì, hiện nay nguồn nhân lực TDTT không có, tất cả cán bộ, giảng viên TDTT đều thuộc về các trường, và lại cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDTT cũng nằm trong các trường thành viên, nên mọi hoạt động, công tác tổ chức hoạt động TDTT thuộc ĐHQG-HCM thì lãnh đạo trên ĐHQG-HCM kết hợp với tính chất mang tính chỉ đạo là chính, còn thực hiện là thuộc về các trường thành viên; Nghiên cứu cũng tiến hành phân tích những điểm mạnh, điểm yếu cũng như cơ hội và thách thức trong công tác quản trị, từ đó sẽ có những giải pháp đúng đắn và hữu hiệu hơn.

3.2.3. Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM

3.2.3.1. Xác định cơ sở xây dựng giải pháp

Qua quá trình thu thập thông tin, dữ liệu cùng ý kiến của các chuyên gia và căn cứ vào việc đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT và tình hình hoạt động TDTT trong các trường thuộc ĐHQG-HCM những năm gần đây là cơ sở

lý luận nhằm xây dựng một số giải pháp phát triển nguồn lực TDDT phù hợp và đạt được hiệu tốt nhất.

3.2.3.2 Hệ thống hóa các giải pháp thông qua phân tích tài liệu

Qua quá trình nghiên cứu và phân tích tổng hợp từ tài liệu tham khảo đã xác định các yêu cầu lựa chọn các giải pháp như sau: Giải pháp mang tính khả thi, giải pháp mang tính hợp lý, giải pháp có tính đồng bộ đa dạng, các giải pháp đúng hướng có nghĩa là các giải pháp đó phải đi đúng đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, phương hướng phát triển của đất nước của ngành và của trường.

Để nâng cao hiệu quả các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM, trên cơ sở của những lý luận trên, cần phải có những biện pháp đồng bộ và thiết thực với mục tiêu phát triển hoạt động TDDT trong các trường thuộc ĐHQG-HCM, coi việc phát triển TDDT trường học cũng là một trong những mục tiêu phát triển của giáo dục. Quản trị tốt, thúc đẩy được phong trào TDDT trong ĐHQG-HCM nói riêng cũng như các trường trong cả nước nói chung là góp phần phát triển lối sống tích cực, lành mạnh, tránh xa những tệ nạn trong xã hội như: nghiện game, cờ bạc, hút thuốc, uống rượu..

Được sự cho phép của tổ chức cũng như của lãnh đạo ĐHQG-HCM, luận án đã tiến hành tổ chức các buổi tọa đàm nhằm tham khảo và tập hợp các ý kiến đóng góp cho các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT từ các nhà lãnh đạo, các nhà quản lý cấp khoa, bộ môn thuộc các trường trong ĐHQG-HCM, các chuyên gia trong lĩnh vực TDDT... để có được những ý kiến đóng góp xác đáng nhất và được nhiều người đồng tình nhất.

3.2.3.3. Đề xuất các giải pháp thông qua phỏng vấn, phân tích chuyên gia và SWOT

Qua tham khảo ý kiến chuyên gia, các nhà quản lý, tổng hợp phân tích nghiên cứu đã thu thập được 7 nhóm giải pháp gồm:

- Nhóm giải pháp về công tác quản trị.
- Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách.
- Nhóm giải pháp về chế độ làm việc.

- Nhóm giải pháp về mục tiêu phát triển chung.
- Nhóm giải pháp về phát triển công tác TDTT trường học.
- Nhóm giải pháp về cơ cấu tổ chức.
- Nhóm giải pháp về phát triển nguồn nhân lực quản lý.

Đây là các nhóm giải pháp cơ bản và xác thực với thực trạng điều kiện ở các trường thuộc ĐHQG-HCM và chúng tôi thiết lập phiếu phỏng vấn ở phụ lục 7 đến 15 các nhà lãnh đạo, quản lý, chuyên gia, giảng viên TDTT. Thông qua điều tra phỏng vấn, các nhóm giải pháp được lựa chọn là những nhóm giải pháp mà có từ 80% ý kiến đề xuất của các nhà lãnh đạo, quản lý, chuyên gia, giảng viên trở lên.

Bảng 3.26. Kết quả thu thập thông tin lựa chọn nhóm giải pháp (n=15)

Mã hóa	Nhóm giải pháp	Số người (đề xuất)	Tỉ lệ (%)
NGP1	Nhóm giải pháp về công tác quản trị.	14	93,3
NGP2	Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách.	13	87
NGP3	Nhóm giải pháp về chế độ làm việc.	15	100
NGP4	Nhóm giải pháp về mục tiêu phát triển chung.	15	100
NGP5	Nhóm giải pháp về phát triển công tác TDTT trường học.	13	87
NGP6	Nhóm giải pháp về cơ cấu tổ chức.	12	80
NGP7	Nhóm giải pháp về phát triển nguồn nhân lực quản lý.	12	80

Từ kết quả lựa chọn ở bảng 3.26 cho thấy: trong 7 nhóm giải pháp được lựa chọn, tiến hành phỏng vấn các chuyên gia, CBQL đều nhận được các ý kiến lựa chọn chiếm tỉ lệ từ 80% trở lên.

3.2.3.4. Kiểm nghiệm độ tin cậy của một số giải pháp phát triển nguồn lực TĐTT của ĐHQG-HCM của Đại học Quốc gia TP.HCM

Dựa trên kết quả phân tích lý thuyết, thu thập thông tin từ các chuyên gia, CBQL thuộc ĐHQG – HCM, nghiên cứu hành xây dựng phiếu phỏng vấn ở phụ lục 8 gửi đến 21 người là các CBQL có liên quan, các chuyên gia, các trưởng bộ môn GDTC của các trường thuộc ĐHQG - HCM nhằm xác định lại tính thông báo và kiểm nghiệm độ tin cậy của các nhóm giải pháp này.

Số phiếu phỏng vấn phát ra là 21 (phỏng vấn hai lần cách nhau hai tuần để đảm bảo độ chính xác). Thang đo của phiếu hỏi được thiết kế ở 5 mức: **(1) Rất không cần thiết, (2) Không cần thiết, (3) Chưa cần thiết, (4) Cần thiết, (5) Rất cần thiết.** Trong nghiên cứu cũng qui ước những nhóm giải pháp nào có ý kiến lựa chọn giữa 2 lần từ mức độ cần thiết đến rất cần thiết đạt từ 80% trở lên và $p > 0.05$ sẽ được sử dụng để nghiên cứu. Kết quả phỏng vấn được trình bày ở bảng 3.27.

**Bảng 3.27. Kiểm định độ tin cậy (Chi – Square) giữa 2 lần phỏng vấn
(n=21)**

Nhóm GP	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Tổng cộng		Asym. Sig	P
		L1	%	L2	%	n	%		
NGP1	Rất không Cần thiết	0	0.00	1	0.05	1	0.02	0.54	>0.05
	Không cần thiết	0	0.00	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	1	0.05	0	0.00	1	0.02		
	Cần thiết	4	0.19	5	0.24	9	0.21		
	Rất cần thiết	16	0.76	15	0.71	31	0.74		
Tổng cộng		21	1.00	21	1.00	42	1.00		
NGP2	Rất không Cần thiết	0	0	0	0	0		0.67	>0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	00			
	Chưa cần thiết	2	0.10	2	0.10	4	0.10		
	Cần thiết	4	0.19	2	0.10	6	0.14		
	Rất cần thiết	15	0.71	17	0.81	32	0.76		
Tổng cộng		21	1.00	21	1.00	42	1.00		
NGP3	Rất không Cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.93	>0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	2	0.10	2	0.10	4	0.10		
	Cần thiết	6	0.29	5	0.24	11	0.26		
	Rất cần thiết	13	0.62	14	0.67	27	0.64		
Tổng cộng		21	1.00	21	1.00	42	1.00		
NGP4	Rất không Cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.27	>0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		

	Chưa cần thiết	2	0.10	5	0.24	7	0.17		
	Cần thiết	5	0.24	2	0.10	7	0.17		
	Rất cần thiết	14	0.67	14	0.67	28	0.67		
Tổng cộng		21	1.00	21	1.00	42	1.00		
NGP5	Rất không cần thiết	4	0.19	0	0.00	4	0.10	0.042	<0.05
	Không cần thiết	10	0.48	6	0.29	16	0.38		
	Chưa cần thiết	5	0.24	11	0.52	16	0.38		
	Cần thiết	2	0.10	4	0.19	6	0.14		
	Rất cần thiết	0	0	0	0	0	0		
Tổng cộng		21	1.00	21	1.00	42	1.00		
NGP6	Rất không cần thiết	4	0.19	0	0.00	4	0.10	0.045	<0.05
	Không cần thiết	5	0.24	10	0.48	15	0.36		
	Chưa cần thiết	9	0.43	8	0.38	17	0.40		
	Cần thiết	3	0.14	1	0.05	4	0.10		
	Rất cần thiết	0	0.00	2	0.10	2	0.05		
Tổng cộng		21	1.00	21	1.00	42	1.00		
NGP7	Rất không cần thiết	6	0.29	0	0.00	6	0.14	0.04	<0.05
	Không cần thiết	7	0.33	7	0.33	14	0.33		
	Chưa cần thiết	6	0.29	8	0.38	14	0.33		
	Cần thiết	2	0.10	6	0.29	8	0.19		
	Rất cần thiết	0	0	0	0	0	0		
Tổng cộng		21	1.00	21	1.00	42	1.00		

Kết quả kiểm định ở bảng 3.27 cho thấy: trong 7 nhóm giải pháp đã qua khảo sát kiểm định kết quả có 4/7 nhóm giải pháp có ý kiến lựa chọn từ 80% trở lên và Asym. Sig (2-sided > 0.05). Như vậy kết quả phỏng vấn ở bảng 3.12 đã chọn 4 nhóm giải pháp là: NGP1, NGP2, NGP3, NGP4 và 3 nhóm giải pháp không thỏa mãn 2 điều kiện (có ý kiến lựa chọn từ 80% trở lên với Asym. Sig (2-sided > 0.05) đã bị loại là: NGP5, NGP6, NGP7.

Bảng 3.28. Thống kê mô tả kết quả 2 lần phỏng vấn

Lần phỏng vấn	Tham số	NGP1	NGP2	NGP3	NGP4	NGP5	NGP6	NGP7
Lần 1	Mean	4.71	4.62	4.52	4.57	2.24	2.52	2.19
	N	21.00	21.00	21.00	21.00	21.00	21.00	21.00
	Std.	0.56	0.67	0.68	0.68	0.89	0.98	0.98
Lần 2	Mean	4.57	4.71	4.57	4.43	2.43	2.00	2.14
	N	21.00	21.00	21.00	21.00	21.00	21.00	21.00
	Std.	0.93	0.64	0.68	0.87	0.81	0.77	1.11
Total	Mean	4.64	4.67	4.55	4.50	2.33	2.26	2.17
	N	42.00	42.00	42.00	42.00	42.00	42.00	42.00
	Std.	0.76	0.65	0.67	0.77	0.85	0.91	1.03

Kết quả thống kê mô tả thể hiện ở bảng 3.28 cũng cho thấy trung bình chung giữa 2 lần phỏng vấn kết quả lựa chọn các nhóm giải pháp có giá trị trung bình (Mean) từ 4.50 – 4.67, độ lệch chuẩn (Std. Deviation) từ 0.65 – 0.77 là NGP1, NGP2, NGP3, NGP4 và có 3 nhóm giải pháp có giá trị trung bình (Mean) chỉ đạt từ 2.17 – 2.33, độ lệch chuẩn (Std. Deviation) từ 0.85 – 1.03, theo câu hỏi đặt ra có 5 mức trả lời và các khách thể được phỏng vấn đã có sự lựa chọn khác nhau. Tổng hợp kết quả giữa bảng 3.16 và bảng 3.17 và theo qui ước trong nghiên cứu này, đề tài đã chọn 4 nhóm giải pháp là từ nhóm giải pháp 1 đến nhóm giải pháp 4, còn 3 nhóm giải pháp còn lại đã bị loại không đưa vào nghiên cứu.

3.2.3.5. Lựa chọn nội dung cho từng nhóm giải pháp

Dựa vào tài liệu tham khảo, thông qua hỏi ý kiến chuyên gia, đề tài tổng hợp và thiết lập nội dung phiếu phỏng vấn đề phỏng vấn giảng viên, các nhà quản lý, các chuyên gia có liên quan để xác định tính tin cậy nội dung của từng nhóm giải pháp.

- Ở nhóm giải pháp 1 về công tác quản trị, gồm các nội dung:

- + Quy định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo.
- + Quy định về trình độ, năng lực chuyên môn.
- + Quy định về thời gian làm việc.
- + Quy định về tác phong, lễ lối làm việc.
- + Quy định về cách ứng xử trong giao tiếp.
- + Quy định về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực.
- + Quy định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao.
- + Xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao.
- + Ứng dụng công nghệ thông tin.
- + Ứng dụng phần mềm quản lý.

- Ở nhóm giải pháp 2 về cơ chế chính sách, gồm các nội dung:

- + Chính sách xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thể dục thể thao.
- + Chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực thể dục thể thao có chất lượng.
- + Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao.
- + Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp.

- + Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao.
- + Chính sách phát triển thể dục thể thao phong trào của sinh viên.
- + Chính sách đầu tư phát triển thể dục thể thao cho CB-CNV trong ĐHQG-HCM.
- + Chính sách nghiên cứu khoa học thể dục thể thao.

- Ở nhóm giải pháp 3 về chế độ làm việc, gồm các nội dung:

- + Tất cả những thông tin đều được cập nhật nhanh và chính xác đến những người có liên quan.
- + Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị tránh bị chồng chéo.
- + Cấp trên cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với cấp dưới.
- + Tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở.
- + Các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến.
- + Các cá nhân được khuyến khích đề sáng tạo trong thực hiện công việc.
- + Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực.

- Ở nhóm giải pháp 4 về mục tiêu phát triển chung, gồm các nội dung:

- + Sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM đối với công tác thể dục thể thao.
- + Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác thể dục thể thao.
- + Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao.
- + Sự ủng hộ cho hoạt động thể dục thể thao của các đơn vị trong trường.
- + Mối liên hệ giữa cá nhân anh/chị với lãnh đạo nhà trường/lãnh đạo ĐHQG-HCM.

- + Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao.
- + Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.
- + Sáp nhập trường Đại học Thể dục Thể thao TP.HCM thành trường Đại học thành viên của ĐHQG-HCM.

Trong thiết kế phiếu phỏng vấn ở mỗi nhóm giải pháp đều có câu hỏi mở, nhưng không có ý kiến, góp ý bổ sung nào khác ngoài những nội dung câu hỏi đã được lựa chọn.

Như vậy trong 4 nhóm giải pháp đã thống kê và lựa chọn được 33 nội dung, cụ thể: nhóm giải pháp 1 có 10 nội dung; nhóm giải pháp 2 có 8 nội dung; nhóm giải pháp 3 có 7 nội dung và nhóm giải pháp 4 có 8 nội dung.

3.2.3.6. Kiểm nghiệm độ tin cậy nội dung của từng nhóm giải pháp

Dựa trên kết quả phân tích lý thuyết, thu thập thông tin từ các chuyên gia, CBQL, giảng viên trong các trường thuộc ĐHQG - HCM và một số trường trên địa bàn TP.HCM, đề tài tiến hành xây dựng phiếu phỏng vấn ở phụ lục 9 gửi đến 82 người là các lãnh đạo, CBQL, các chuyên gia, các giảng viên có liên quan đến vấn đề nghiên cứu nhằm xác định lại tính thông báo và kiểm nghiệm độ tin cậy của nội dung trong từng nhóm giải pháp này. Thang đo của phiếu hỏi được thiết kế ở 5 mức: **(1) Rất không cần thiết, (2) Không cần thiết, (3) Bình thường, (4) Cần thiết, (5) Rất cần thiết.**

Bảng 3.29. Kết quả phỏng vấn kiểm nghiệm độ tin cậy của các nhóm giải pháp

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
ND1	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	2	2.4	2.4
	Chưa cần thiết	5	6.1	8.5
	Cần thiết	28	34.1	42.7
	Rất cần thiết	47	57.3	100
	Tổng cộng	82	100	
ND2	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	0	0	0
	Cần thiết	33	40.2	40.2
	Rất cần thiết	49	59.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND3	Rất không cần thiết	13	15.9	15.9
	Không cần thiết	30	36.6	52.4
	Chưa cần thiết	32	39.0	91.5
	Cần thiết	7	8.5	100
	Rất cần thiết	0	0	0
	Tổng cộng	82	100	
ND4	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	2	2.4	2.4
	Chưa cần thiết	5	6.1	8.5
	Cần thiết	47	57.3	65.9
	Rất cần thiết	28	34.1	100
	Tổng cộng	82	100	
ND5	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	8	9.8	9.8
	Cần thiết	43	52.4	62.2
	Rất cần thiết	31	37.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND6	Rất không cần thiết	0	0	0

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	3	3.7	3.7
	Cần thiết	52	63.4	67.1
	Rất cần thiết	27	32.9	100
	Tổng cộng	82	100	
ND7	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	4	4.9	4.9
	Cần thiết	47	57.3	62.2
	Rất cần thiết	31	37.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND8	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	6	7.3	7.3
	Cần thiết	45	54.9	62.2
	Rất cần thiết	31	37.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND9	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	4	4.9	4.9
	Cần thiết	45	54.9	59.8
	Rất cần thiết	33	40.2	100
	Tổng cộng	82	100	
ND10	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	10	12.2	12.2
	Cần thiết	38	46.3	58.5
	Rất cần thiết	34	41.5	100
	Tổng cộng	82	100	
ND11	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	2	2.4	2.4
	Cần thiết	44	53.7	56.1
	Rất cần thiết	36	43.9	100

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Tổng cộng	82	100.0	
ND12	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	2	2.4	2.4
	Cần thiết	45	54.9	57.3
	Rất cần thiết	35	42.7	100
	Tổng cộng	82	100	
ND13	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	2	2.4	2.4
	Chưa cần thiết	10	12.2	14.6
	Cần thiết	39	47.6	62.2
	Rất cần thiết	31	37.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND14	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	1	1.2	1.2
	Chưa cần thiết	8	9.8	11.0
	Cần thiết	42	51.2	62.2
	Rất cần thiết	31	37.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND15	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	6	7.3	7.3
	Cần thiết	34	41.5	48.8
	Rất cần thiết	42	51.2	100
	Tổng cộng	82	100	
ND16	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	3	3.7	3.7
	Chưa cần thiết	6	7.3	11.0
	Cần thiết	37	45.1	56.1
	Rất cần thiết	36	43.9	100
	Tổng cộng	82	100	
ND17	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	4	4.9	4.9
	Chưa cần thiết	11	13.4	18.3

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Cần thiết	53	64.6	82.9
	Rất cần thiết	14	17.1	100
	Tổng cộng	82	100	
ND18	Rất không cần thiết	8	9.8	9.8
	Không cần thiết	25	30.5	40.2
	Chưa cần thiết	42	51.2	91.5
	Cần thiết	7	8.5	100
	Rất cần thiết	0	0	100
	Tổng cộng	82	100.0	
ND19	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	6	7.3	7.3
	Cần thiết	46	56.1	63.4
	Rất cần thiết	30	36.6	100
	Tổng cộng	82	100	
ND20	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	6	7.3	7.3
	Cần thiết	34	41.5	48.8
	Rất cần thiết	42	51.2	100
	Tổng cộng	82	100.0	
ND21	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	9	11.0	11.0
	Cần thiết	53	64.6	75.6
	Rất cần thiết	20	24.4	100
	Total	82	100	
ND22	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	9	11.0	11.0
	Cần thiết	41	50.0	61.0
	Rất cần thiết	32	39.0	100
	Tổng cộng	82	100	
ND23	Rất không cần thiết	0	0	0

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Không cần thiết	3	3.7	3.7
	Chưa cần thiết	3	3.7	7.3
	Cần thiết	48	58.5	65.9
	Rất cần thiết	28	34.1	100
	Tổng cộng	82	100	
ND24	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	4	4.9	4.9
	Cần thiết	44	53.7	58.5
	Rất cần thiết	34	41.5	100
	Tổng cộng	82	100	
ND25	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	1	1.2	1.2
	Chưa cần thiết	0	0	0
	Cần thiết	39	47.6	48.8
	Rất cần thiết	42	51.2	100
	Tổng cộng	82	100	
ND26	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	0	0	0
	Cần thiết	40	48.8	48.8
	Rất cần thiết	42	51.2	100
	Tổng cộng	82	100	
ND27	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	0	0	0
	Cần thiết	42	51.2	51.2
	Rất cần thiết	40	48.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND28	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	5	6.1	6.1
	Cần thiết	49	59.8	65.9
	Rất cần thiết	28	34.1	100

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Tổng cộng	82	100.0	
ND29	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	0	0	0
	Cần thiết	54	65.9	65.9
	Rất cần thiết	28	34.1	100
	Tổng cộng	82	100	
ND30	Rất không cần thiết	10	12.2	12.2
	Không cần thiết	52	63.4	75.6
	Chưa cần thiết	17	20.7	96.3
	Cần thiết	3	3.7	100
	Rất cần thiết	0	0	0
	Tổng cộng	82	100	
ND31	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	5	6.1	6.1
	Cần thiết	46	56.1	62.2
	Rất cần thiết	31	37.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND32	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	5	6.1	6.1
	Cần thiết	37	45.1	51.2
	Rất cần thiết	40	48.8	100
	Tổng cộng	82	100	
ND33	Rất không cần thiết	12	14.6	14.6
	Không cần thiết	25	30.5	45.1
	Chưa cần thiết	34	41.5	86.6
	Cần thiết	11	13.4	100
	Rất cần thiết	0	0	100
	Tổng cộng	82	100	

Kết quả bảng 3.30 cho thấy có 4/33 nội dung của các nhóm giải pháp được các chuyên gia, CBQL, giảng viên trả lời ở 2 mức từ rất không cần thiết đến chưa cần thiết, chiếm tỉ lệ tổng thể từ 86.6 đến 96.3%, đó là các nội dung giải pháp ND3, ND18, ND30, ND33; Có 29/33 nội dung giải pháp được các chuyên gia, CBQL, giảng viên trả lời ở mức từ cần thiết đến rất cần thiết chiếm tổng tỉ lệ từ 80% trở lên. Như vậy, ý kiến được các chuyên gia, CBQL, giảng viên trả lời cho 33 nội dung trong 4 nhóm giải pháp đã lựa chọn thì có 29 nội dung giải pháp có khả năng ứng dụng vào thực tế phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG - HCM.

Để đảm bảo độ tin cậy trong lựa chọn, đánh giá các nội dung giải pháp, nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn lần 2 trên cùng khách thể và cùng nội dung (lần trước và sau cách nhau 1 tháng). Đề tài cũng qui ước những nhóm giải pháp nào có ý kiến lựa chọn giữa 2 lần từ mức độ cần thiết đến rất cần thiết đạt từ 80% trở lên và $p > 0.05$ sẽ được sử dụng để nghiên cứu. Có nghĩa là giữa 2 lần phỏng vấn có sự tương đồng ý kiến lựa chọn những giải pháp đưa ra trong lần phỏng vấn thứ nhất và lần thứ hai. Hay nói cách khác, sự trả lời của những người được hỏi trước và sau gần như không có sự thay đổi lớn, cơ bản không có sự khác biệt đáng kể. Kết quả kiểm định độ tin cậy giữa 2 lần phỏng vấn được trình bày ở bảng 3.30.

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	8	0.10	8	0.10	16	0.10		
	Cần thiết	43	0.52	46	0.56	89	0.54		
	Rất cần thiết	31	0.38	28	0.34	59	0.36		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP6	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.58	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	3	0.04	1	0.01	4	0.02		
	Cần thiết	52	0.63	52	0.63	104	0.63		
	Rất cần thiết	27	0.33	29	0.35	56	0.34		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP7	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.80	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	4	0.05	4	0.05	8	0.05		
	Cần thiết	47	0.57	51	0.62	98	0.60		
	Rất cần thiết	31	0.38	27	0.33	58	0.35		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP8	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.71	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	6	0.07	6	0.07	12	0.07		
	Cần thiết	45	0.55	40	0.49	85	0.52		
	Rất cần thiết	31	0.38	36	0.44	67	0.41		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP9	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.94	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	4	0.05	4	0.05	8	0.05		
	Cần thiết	45	0.55	43	0.52	88	0.54		

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
	Rất cần thiết	33	0.40	35	0.43	68	0.41		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 10	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.44	> 0.05
	Không cần thiết	0	0.00	2	0.02	2	0.01		
	Chưa cần thiết	10	0.12	8	0.10	18	0.11		
	Cần thiết	38	0.46	42	0.51	80	0.49		
	Rất cần thiết	34	0.41	30	0.37	64	0.39		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 11	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.34	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	2	0.02	0	0.00	2	0.01		
	Cần thiết	44	0.54	43	0.52	87	0.53		
	Rất cần thiết	36	0.44	39	0.48	75	0.46		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 12	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.50	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	2	0.02	5	0.06	7	0.04		
	Cần thiết	45	0.55	44	0.54	89	0.54		
	Rất cần thiết	35	0.43	33	0.40	68	0.41		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 13	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.92	> 0.05
	Không cần thiết	2	0.02	2	0.02	4	0.02		
	Chưa cần thiết	10	0.12	10	0.12	20	0.12		
	Cần thiết	39	0.48	35	0.43	74	0.45		
	Rất cần thiết	31	0.38	35	0.43	66	0.40		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
GP 14	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.92	> 0.05
	Không cần thiết	1	0.01	1	0.01	2	0.01		
	Chưa cần thiết	8	0.10	10	0.12	18	0.11		
	Cần thiết	42	0.51	38	0.46	80	0.49		
	Rất cần thiết	31	0.38	33	0.40	64	0.39		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 15	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.81	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	6	0.07	8	0.10	14	0.09		
	Cần thiết	34	0.41	35	0.43	69	0.42		
	Rất cần thiết	42	0.51	39	0.48	81	0.49		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 16	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.90	> 0.05
	Không cần thiết	3	0.04	3	0.04	6	0.04		
	Chưa cần thiết	6	0.07	8	0.10	14	0.09		
	Cần thiết	37	0.45	33	0.40	70	0.43		
	Rất cần thiết	36	0.44	38	0.46	74	0.45		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 17	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.76	> 0.05
	Không cần thiết	4	0.05	4	0.05	8	0.05		
	Chưa cần thiết	11	0.13	12	0.15	23	0.14		
	Cần thiết	53	0.65	47	0.57	100	0.61		
	Rất cần thiết	14	0.17	19	0.23	33	0.20		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP	Rất không cần	8	0.10	1	0.01	9	0.05	0.01	< 0.05

[illegible]

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
22	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	9	0.11	10	0.12	19	0.12		
	Cần thiết	41	0.50	43	0.52	84	0.51		
	Rất cần thiết	32	0.39	29	0.35	61	0.37		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 23	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.62	> 0.05
	Không cần thiết	3	0.04	1	0.01	4	0.02		
	Chưa cần thiết	3	0.04	5	0.06	8	0.05		
	Cần thiết	48	0.59	51	0.62	99	0.60		
	Rất cần thiết	28	0.34	25	0.30	53	0.32		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 24	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.91	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	4	0.05	5	0.06	9	0.05		
	Cần thiết	44	0.54	42	0.51	86	0.52		
	Rất cần thiết	34	0.41	35	0.43	69	0.42		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 25	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.52	> 0.05
	Không cần thiết	1	0.01	1	0.01	2	0.01		
	Chưa cần thiết	0	0.00	2	0.02	2	0.01		
	Cần thiết	39	0.48	35	0.43	74	0.45		
	Rất cần thiết	42	0.51	44	0.54	86	0.52		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 26	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.63	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
	Chưa cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Cần thiết	40	0.49	37	0.45	77	0.47		
	Rất cần thiết	42	0.51	45	0.55	87	0.53		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 27	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.75	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Cần thiết	42	0.51	44	0.54	86	0.52		
	Rất cần thiết	40	0.49	38	0.46	78	0.48		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 28	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.88	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	5	0.06	5	0.06	10	0.06		
	Cần thiết	49	0.60	46	0.56	95	0.58		
	Rất cần thiết	28	0.34	31	0.38	59	0.36		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 29	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.62	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Cần thiết	54	0.66	51	0.62	105	0.64		
	Rất cần thiết	28	0.34	31	0.38	59	0.36		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 30	Rất không cần thiết	10	0.12	21	0.26	31	0.19	0.03	< 0.05
	Không cần thiết	52	0.63	41	0.50	93	0.57		
	Chưa cần thiết	17	0.21	20	0.24	37	0.23		

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
	Cần thiết	3	0.04	0	0.00	3	0.02		
	Rất cần thiết	0	0	0	0	0	0		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 31	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.88	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	5	0.06	5	0.06	10	0.06		
	Cần thiết	46	0.56	49	0.60	95	0.58		
	Rất cần thiết	31	0.38	28	0.34	59	0.36		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 32	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.94	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	5	0.06	5	0.06	10	0.06		
	Cần thiết	37	0.45	39	0.48	76	0.46		
	Rất cần thiết	40	0.49	38	0.46	78	0.48		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 33	Rất không cần thiết	12	0.15	1	0.01	13	0.08	0.01	< 0.05
	Không cần thiết	25	0.30	36	0.44	61	0.37		
	Chưa cần thiết	34	0.41	43	0.52	77	0.47		
	Cần thiết	11	0.13	2	0.02	13	0.08		
	Rất cần thiết	0	0	0	0	0	0		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		

Như đã nêu ở trên nội dung nào đạt từ 80% trở lên và có $p > 0.05$ qua hai lần phỏng vấn thì nghiên cứu sẽ chọn nội dung đó để ứng dụng phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM. Kết quả tổng hợp được trình bày ở bảng 3.28 cho thấy: Từ 4 nhóm giải pháp với 33 nội dung đưa vào phỏng vấn 2 lần, các chuyên gia, các nhà quản lý, giảng viên GDTC các trường, đã chọn ra được 29/33 nội dung trong 4 nhóm giải pháp, còn lại 4/33 nội dung không được nhiều người lựa chọn và cũng không đồng nhất giữa 2 lần lựa chọn, nên đề tài đã loại không đưa vào nghiên cứu. Bên cạnh đó, những người được phỏng vấn cũng không có bổ sung thêm nội dung hay ý kiến nào khác vào phiếu phỏng vấn.

Bảng 3.31. Thống kê mô tả giữa 2 lần phỏng vấn

Nội dung	Lần 1			Lần 2			Total		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
ND1	82	4.46	.723	82	4.41	.753	164	4.44	.736
ND2	82	4.60	.493	82	4.62	.513	164	4.61	.502
ND3	82	2.40	.859	82	2.52	1.009	164	2.46	.936
ND4	82	4.23	.672	82	4.28	.653	164	4.26	.661
ND5	82	4.28	.634	82	4.24	.620	164	4.26	.625
ND6	82	4.29	.533	82	4.34	.502	164	4.32	.517
ND7	82	4.33	.568	82	4.28	.551	164	4.30	.558
ND8	82	4.30	.602	82	4.37	.619	164	4.34	.610
ND9	82	4.35	.575	82	4.38	.580	164	4.37	.576
ND10	82	4.29	.676	82	4.22	.721	164	4.26	.697
ND11	82	4.41	.543	82	4.48	.502	164	4.45	.523
ND12	82	4.40	.541	82	4.34	.593	164	4.37	.567
ND13	82	4.21	.749	82	4.26	.767	164	4.23	.756
ND14	82	4.26	.682	82	4.26	.717	164	4.26	.697
ND15	82	4.44	.630	82	4.38	.660	164	4.41	.644
ND16	82	4.29	.762	82	4.29	.793	164	4.29	.775

Nội dung	Lần 1			Lần 2			Total		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
ND17	82	3.94	.709	82	3.99	.762	164	3.96	.734
ND18	82	2.59	.785	82	2.60	.541	164	2.59	.672
ND19	82	4.29	.598	82	4.33	.610	164	4.31	.602
ND20	82	4.44	.630	82	4.41	.628	164	4.43	.627
ND21	82	4.13	.583	82	4.15	.631	164	4.14	.606
ND22	82	4.28	.653	82	4.23	.654	164	4.26	.652
ND23	82	4.23	.690	82	4.22	.609	164	4.23	.649
ND24	82	4.37	.578	82	4.37	.599	164	4.37	.586
ND25	82	4.49	.572	82	4.49	.614	164	4.49	.591
ND26	82	4.51	.503	82	4.55	.501	164	4.53	.501
ND27	82	4.49	.503	82	4.46	.502	164	4.48	.501
ND28	82	4.28	.573	82	4.32	.585	164	4.30	.577
ND29	82	4.34	.477	82	4.38	.488	164	4.36	.481
ND30	82	2.16	.675	82	1.99	.711	164	2.07	.697
ND31	82	4.32	.585	82	4.28	.573	164	4.30	.577
ND32	82	4.43	.609	82	4.40	.606	164	4.41	.606
ND33	82	2.54	.905	82	2.56	.569	164	2.55	.754

Kết quả thể hiện ở bảng 3.31 cũng cho thấy trung bình chung giữa 2 lần phỏng vấn các kết quả lựa chọn nội dung cho từng nhóm giải pháp thì có 4 nội dung có trung bình (Mean) rất thấp từ 2.07 – 2.59 là ND3, ND18, ND30, ND33, các nội dung còn lại có trung bình chung giữa 2 lần phỏng vấn đạt từ 3.96 trở lên. Theo câu hỏi đặt ra có 5 mức, như vậy những nội dung nào đạt dưới 3.0 sẽ không được sử dụng đưa vào nghiên cứu, cụ thể các nội dung của từng nhóm giải pháp được lựa chọn gồm:

- Ở nhóm giải pháp 1 về công tác quản trị, ban đầu lựa chọn được 10 nội dung, nhưng sau 2 lần phỏng vấn đã loại bỏ 1 nội dung, 9 nội dung còn lại là:

- + Quy định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo.
- + Quy định về trình độ, năng lực chuyên môn.
- + Quy định về tác phong, lễ lối làm việc.
- + Quy định về cách ứng xử trong giao tiếp.
- + Quy định về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực.
- + Quy định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao.
- + Xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao.
- + Ứng dụng công nghệ thông tin.
- + Ứng dụng phần mềm quản lý.

- Ở nhóm giải pháp 2 về cơ chế chính sách, ban đầu lựa chọn được 8 nội dung, nhưng sau 2 lần phỏng vấn cũng đã loại bỏ 1 nội dung, 7 nội dung còn lại là:

- + Chính sách xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thể dục thể thao.
- + Chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực thể dục thể thao có chất lượng.
- + Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao.
- + Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp.
- + Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao.
- + Chính sách phát triển thể dục thể thao phong trào của sinh viên.
- + Chính sách đầu tư phát triển thể dục thể thao cho CB-CNV trong ĐHQG-HCM.

- Ở nhóm giải pháp 3 về chế độ làm việc, đưa ra được 7 nội dung và qua phỏng vấn không có sự thay đổi, gồm các nội dung sau:

- + Tất cả những thông tin đều được cập nhật nhanh và chính xác đến những người có liên quan.

- + Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị tránh bị chồng chéo.
- + Cấp trên cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với cấp dưới.
- + Tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở.
- + Các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến.
- + Các cá nhân được khuyến khích đề sáng tạo trong thực hiện công việc.
- + Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực.

- Ở nhóm giải pháp 4 về mục tiêu phát triển chung, ban đầu lựa chọn được 8 nội dung, nhưng sau 2 lần phỏng vấn đã loại bỏ 2 nội dung, 6 nội dung còn lại là:

- + Sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM đối với công tác thể dục thể thao.
- + Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác thể dục thể thao.
- + Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao.
- + Sự ủng hộ cho hoạt động thể dục thể thao của các đơn vị trong trường.
- + Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao.
- + Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.

3.2.3.7. Hướng dẫn quy trình thực hiện một số giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia TP.HCM

- Ở nhóm giải pháp về công tác quản trị:

+ **Mục đích:** Nhằm nâng cao công tác quản lý, quản trị TDTT trong toàn hệ thống ĐHQG-HCM cũng như chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên GDTC đảm bảo đủ về số lượng và chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ.

+ Nội dung thực hiện:

* Ban hành các quy định, quy chuẩn về quản lý, quản trị TDTT chung để nâng cao sức mạnh toàn hệ thống. Các quy định tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo về chuyên môn nghiệp vụ, văn hoá, kỹ năng, ứng xử...

* Xây dựng đề án vị trí việc làm, đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao nhằm quản lý, điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao của toàn ĐHQG-HCM.

* Tăng cường biên chế đáp ứng đủ số lượng giảng viên theo qui định/sinh viên.

* Tăng cường công tác đào tạo, học tập nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, giảng viên. Thường xuyên mở các lớp bồi dưỡng, tập huấn cho giảng viên trong dịp hè để thông tin kịp thời những thành tựu khoa học kỹ thuật TDDT.

* Có kế hoạch hợp lý phát triển cán bộ quản lý, cán bộ khoa học, nghiên cứu viên, giảng viên, tăng cường số lượng giảng viên GDTC cho phù hợp với yêu cầu, đảm bảo tiêu chuẩn lý tưởng là 1 giảng viên/300SV. Mỗi đơn vị thành viên và trực thuộc nên có ít nhất 1 cán bộ về công tác TDDT để phát triển phong trào TDDT trong cán bộ, giảng viên và sinh viên của đơn vị mình.

* Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý trong công tác, giảng dạy...

+ *Đơn vị thực hiện:*

* Các đơn vị thành viên và trực thuộc ĐHQG-HCM soạn thảo và ban hành các quy định, quy chuẩn về công tác quản lý, cán bộ theo thẩm quyền của đơn vị. Lập kế hoạch tuyển dụng nhân sự và kế hoạch học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cho cán bộ, giảng viên của đơn vị mình quản lý theo từng giai đoạn cụ thể, theo lộ trình phù hợp với yêu cầu chung về công tác nhân sự.

* Ban Giám đốc ĐHQG-HCM soạn thảo và ban hành các quy định, quy chuẩn về công tác quản lý, cán bộ cũng như căn cứ vào tình hình thực tế và đề xuất của các đơn vị thành viên và trực thuộc cho tuyển dụng nhân sự phục vụ công tác TDDT cho nhà trường một cách đầy đủ và có hiệu quả.

+ *Tiêu chí đánh giá:*

* Hiệu quả công việc.

* Số lượng giảng viên.

* Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, giảng viên làm công tác TDDT và GDTC.

+ *Dự kiến kết quả đạt được:*

* Có hệ thống các quy định, tiêu chuẩn đầy đủ về công tác TDDT trong toàn hệ thống ĐHQG-HCM.

* Có được đội ngũ cán bộ, giảng viên đảm bảo về số lượng và chất lượng theo đúng qui định của Bộ GD&ĐT.

- Nhóm giải pháp về thực hiện cơ chế, chính sách:

+ *Mục đích:* Dựa vào cơ chế, chính sách, chủ trương của Đảng và Nhà nước nhằm thực hiện tốt về vật chất và tinh thần giúp cho hoạt động TDDT trong các trường được thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất và có hiệu quả.

+ *Nội dung thực hiện:*

* Tăng cường quán triệt các nghị quyết của Đảng TW, ngành giáo dục và đào tạo về công tác GDTC trong ĐHQG-HCM. Cần phải có biện pháp đánh giá lại việc thực hiện này hàng năm.

* Thực hiện tốt về chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác GDTC trường học. Cần thực hiện tốt các thông tư, quyết định, các văn bản của Bộ GD&ĐT về TDDT và GDTC trường học.

+ *Đơn vị thực hiện:*

* Lãnh đạo các đơn vị thành viên và trực thuộc căn cứ vào các văn bản và tình hình thực tế của đơn vị đề đề xuất với lãnh đạo ĐHQG-HCM xin các chính sách phù hợp nhằm phát triển công tác TDDT và GDTC của ĐHQG-HCM.

* Lãnh đạo ĐHQG-HCM cần có những chính sách phù hợp với tình hình phát triển của ĐHQG-HCM và mục đích phát triển công tác TDDT và GDTC.

+ *Tiêu chí đánh giá:*

* Kinh phí đầu tư cho công tác TDDT và GDTC của ĐHQG-HCM.

* Sự phát triển cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDDT.

* Các chế độ ưu đãi cho cán bộ, giảng viên và sinh viên khi tham gia hoạt động TDDT.

+ *Dự kiến kết quả đạt được:*

* Kinh phí đầu tư cho công tác TDDT và GDTC của ĐHQG-HCM được tăng lên đáp ứng được mục tiêu phát triển.

* Đảm bảo mỗi đơn vị thành viên và trực thuộc có cơ sở trang thiết bị đảm bảo về số lượng lẫn chất lượng.

* Các chế độ khen thưởng, khuyến khích, thù lao giảng dạy, huấn luyện thi đấu...được đáp ứng đầy đủ và thực hiện nghiêm túc.

- Ở nhóm giải pháp 3 về chế độ làm việc:

Mục đích: Nhằm tạo một môi trường làm việc chuyên nghiệp, thoải mái, cởi mở, thân thiện và hiệu quả. Qua đó phát huy tối đa tiềm năng, tố chất và năng lực của mỗi cá nhân/tập thể.

+ *Nội dung thực hiện:*

* Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị để tránh bị chồng chéo. Tất cả những thông tin đều được cập nhật nhanh chóng và chính xác đến những người có liên quan.

* Các cấp lãnh đạo cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với nhân viên, cán bộ giảng viên cấp dưới, cần tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở để các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến.

* Cần có cơ chế, quy định nhằm khuyến khích các cá nhân được phát huy sáng tạo trong thực hiện công việc cũng như được tạo điều kiện để phát huy tốt các năng lực.

+ *Đơn vị thực hiện:*

* ĐHQG-HCM ban hành các quy định, quy chuẩn chung về giờ giấc, chế độ làm việc, về văn hoá ứng xử, văn hoá công sở cũng như rà soát, ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của các đơn vị thành viên và trực thuộc để tránh bị chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ.

* Các đơn vị thành viên và trực thuộc ĐHQG-HCM soạn thảo và ban hành các quy định, quy chuẩn về giờ giấc, chế độ làm việc, về văn hoá ứng xử, văn hoá công sở, trường học phù hợp với đơn vị mình. Có cơ chế thông tin kịp thời, rõ ràng, phát huy quy chế dân chủ cơ sở, phong trào sáng tạo trong đơn vị. Các cá nhân/tập thể được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực, có cơ chế khuyến khích các cá nhân/tập thể sáng tạo trong thực hiện công việc để mang lại hiệu quả cao nhất.

+ *Tiêu chí đánh giá:* Thái độ, tinh thần và hiệu quả làm việc của cán bộ, giảng viên cũng như các đơn vị.

+ *Dự kiến kết quả đạt được:*

* Có một môi trường làm việc chuyên nghiệp, thoải mái, cởi mở, thân thiện và hiệu quả.

* Có được đội ngũ cán bộ, giảng viên đảm bảo về số lượng và chất lượng với tinh thần làm việc hăng say, sáng tạo và hiệu quả cao.

- Ở nhóm giải pháp về mục tiêu phát triển chung:

+ *Mục đích:* Phát triển phong trào TDDT xứng tầm với tầm vóc và tiềm năng của ĐHQG-HCM

+ *Nội dung thực hiện:*

* Đẩy mạnh, phát huy sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM đối với công tác thể dục thể thao cũng như sự quan tâm của lãnh đạo các đơn vị thành viên và trực thuộc đối với công tác thể dục thể thao. Tăng cường sự ủng hộ, mối liên kết giữa các đơn vị trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung của phong trào thể dục thể thao.

* Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực TDDT chất lượng cao.

* Xúc tiến đẩy nhanh việc xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.

+ *Đơn vị thực hiện:* Lãnh đạo ĐHQG-HCM, lãnh đạo các đơn vị thành viên và trực thuộc cần có chủ trương, chiến lược phát triển phong trào TDTT trong toàn ĐHQG-HCM cũng như xúc tiến nhanh việc thành lập Trung tâm TDTT trực thuộc ĐHQG-HCM.

+ *Tiêu chí đánh giá:*

* Phong trào TDTT của ĐHQG-HCM.

* Hình thành Trung tâm TDTT trực thuộc ĐHQG-HCM.

+ *Dự kiến kết quả đạt được:*

* Sự quan tâm, ủng hộ của lãnh đạo ĐHQG-HCM và các đơn vị đối với hoạt động TDTT tăng lên rõ rệt.

* Môi liên hệ giữa các đơn vị trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao được tối đa hoá. Phát huy sức mạnh hệ thống trong ĐHQG-HCM để phát triển mạnh mẽ hoạt động TDTT.

* Có nguồn nhân lực TDTT chất lượng cao đáp ứng như cầu phát triển TDTT của ĐHQG-HCM.

* Thành lập được Trung tâm TDTT trực thuộc ĐHQG-HCM.

3.2.4. Tiêu kết mục tiêu 2

Để lựa chọn và đề xuất được một số giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM, nghiên cứu đã dựa trên cơ sở và yêu cầu mang tính nguyên tắc như: Giải pháp có tính thực tiễn; Giải pháp có tính toàn diện; Giải pháp có tính hợp lý; Giải pháp có tính đa dạng; Giải pháp có tính khoa học; Giải pháp ứng dụng trước mắt có tính khả thi; Giải pháp có tính đón đầu; Dựa vào đặc điểm của ĐHQG-HCM, các văn bản pháp quy, nguồn lực TDTT, cơ sở vật chất, đặc

điểm nguồn nhân lực của ĐHQG - HCM, nguyện vọng cá nhân để xác định, phương pháp, cách thức tổ chức. Thông qua lựa chọn và phỏng vấn, nghiên cứu đã xác định được 4 nhóm giải pháp trong 7 nhóm đề xuất. Đây là các nhóm giải pháp cơ bản và xác thực với thực trạng điều kiện ở các trường thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng tiến hành lựa chọn và phỏng vấn nhằm có được những nội dung cụ thể cho từng nhóm giải pháp, kết quả đã lựa chọn được 29 nội dung trong 4 nhóm giải pháp như sau:

- Ở nhóm giải pháp 1 về công tác quản trị, lựa chọn được 9 nội dung là:

- + Quy định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo.
- + Quy định về trình độ, năng lực chuyên môn.
- + Quy định về tác phong, lễ lối làm việc.
- + Quy định về cách ứng xử trong giao tiếp.
- + Quy định về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực.
- + Quy định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao.
- + Xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao.
- + Ứng dụng công nghệ thông tin.
- + Ứng dụng phần mềm quản lý.

- Ở nhóm giải pháp 2 về cơ chế chính sách, lựa chọn được 7 nội dung là:

- + Chính sách xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thể dục thể thao.
- + Chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực thể dục thể thao có chất lượng.
- + Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao.

- + Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp.
- + Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao.
- + Chính sách phát triển thể dục thể thao phong trào của sinh viên.
- + Chính sách đầu tư phát triển thể dục thể thao cho CB-CNV trong ĐHQG-HCM.
- *Ở nhóm giải pháp 3 về chế độ làm việc, lựa chọn được 7 nội dung là:*
 - + Tất cả những thông tin đều được cập nhật nhanh và chính xác đến những người có liên quan.
 - + Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị tránh bị chồng chéo.
 - + Cấp trên cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với cấp dưới.
 - + Tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở.
 - + Các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến.
 - + Các cá nhân được khuyến khích đề sáng tạo trong thực hiện công việc.
 - + Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực.
- *Ở nhóm giải pháp 4 về mục tiêu phát triển chung, lựa chọn 6 nội dung là:*
 - + Sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM đối với công tác thể dục thể thao.
 - + Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác thể dục thể thao.
 - + Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao.
 - + Sự ủng hộ cho hoạt động thể dục thể thao của các đơn vị trong trường.
 - + Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao.
 - + Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.

3.2.5. Bàn luận về xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM

Để nghiên cứu và đưa ra những giải pháp phù hợp, luận án đã tiến hành nghiên cứu thực trạng nguồn lực TDTT của ĐHQG – HCM hiện nay. Bằng phương pháp phân tích SWOT và thông qua phỏng vấn các chuyên gia là các nhà quản lý trong và ngoài ĐHQG-HCM sẽ đánh giá những mặt đã đạt được và những vấn đề còn hạn chế trong công tác phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM. Từ đó sẽ lựa chọn và đề xuất một số giải pháp được cho là phù hợp nhất áp dụng vào công tác TDTT nhằm góp phần đem lại hiệu quả cao nhất, tạo được những bước phát triển mới đáp ứng được mục tiêu chung của ĐHQG – HCM.

Qua nghiên cứu, đề xuất và phỏng vấn, luận án đã chọn được 4 nhóm giải pháp với 29 nội dung cụ thể (đã được trình bày ở kết quả nghiên cứu). Các nhóm giải pháp và nội dung cụ thể cho từng nhóm giải pháp cũng được kiểm nghiệm và đánh giá độ tin cậy đủ đảm bảo để đưa vào ứng dụng trong thực tế.

Dựa vào đặc điểm của ĐHQG - HCM, các văn bản pháp quy, nguồn lực TDTT, cơ sở vật chất, đặc điểm nguồn nhân lực của ĐHQG - HCM, nguyện vọng cá nhân để xác định, phương pháp, cách thức tổ chức và tham khảo các đơn vị trên cả nước như ĐHQG-HN, ĐH Đà Nẵng, ĐH Huế, ĐH Thái Nguyên có những đặc điểm tương đồng, từ đó nghiên cứu đã lựa chọn được các giải pháp phù hợp. Đặc biệt là ở giải pháp thành lập Trung TDTT ĐHQG-HCM hay giải pháp tăng cường các nguồn nhân lực TDTT bước đầu đã thực thi và có hiệu quả trong thực tiễn. Tiến tới sẽ ứng dụng những giải pháp dài hạn mà hiện nay vẫn chưa được thực thi (do nhiều nguyên nhân khách quan). Nghiên cứu đã đánh giá được mức độ tác động của từng nhóm giải pháp và tin chắc rằng sẽ ứng dụng được cho ĐHQG-HCM ngay trong hiện tại và cho tương lai.

3.3. Kiểm nghiệm hiệu quả tác động của một số nội dung giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM

3.3.1. Thời gian quan sát tác động của các giải pháp

Để kiểm nghiệm hiệu quả tác động của nội dung các giải pháp, Luận án tiến hành quan sát động thái tác động, thu thập số liệu của một số nội dung giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM từ tháng 1/2018 đến 12/2019.

3.3.2. Phương thức đánh giá hiệu quả tác động

Luận án đánh giá động thái sự thay đổi của từng giải pháp sau 24 tháng quan sát, thu thập số liệu và lựa chọn một số tiêu chí ở mục 3.1.1 như: Nguồn nhân lực TDDT; Cơ sở vật chất, Tài chính phục vụ cho hoạt động TDDT; Tổ chức hoạt động TDDT; Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDDT khi chịu sự tác động của quản trị để đánh giá tổng thể về sự thay đổi sau thời gian quan sát, thu thập dữ liệu.

3.3.3. Kết quả kiểm nghiệm hiệu quả tác động

3.3.3.1. Đánh giá sự thay đổi của từng nội dung giải pháp

Sau khi các giải pháp đã được xây dựng và Luận án đã tiến hành đề xuất đến BGĐ Đại học Quốc gia cho phép sử dụng các giải pháp này để phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM. Sau thời gian cho thấy các nội dung của GP 1 như Quy định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo; Quy định về trình độ, năng lực chuyên môn; Quy định về tác phong, lễ lối làm việc; Quy định về cách ứng xử trong giao tiếp; Quy định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao; Quy định về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực; Xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao; Ứng dụng công nghệ thông tin; Ứng dụng phần mềm quản lý vào thời điểm năm 2018 – 2019 có sự cải thiện vào bổ sung so với các năm trước đó. Vì các năm trước đó có những nội dung đã thực hiện, có những nội dung chưa thực hiện, đến thời điểm từ tháng 1 năm 2018 – 2019 có sự chuyển biến thay đổi tích cực hơn.

Bảng 3.32. Nội dung giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM đã thực hiện

Mã hóa	Nội dung	Đã thực hiện (Năm)	Cải thiện/ Bổ sung (Năm)
NGP1	Những giải pháp về công tác quản trị		
ND1	Qui định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo	2010	2018
ND2	Qui định về trình độ, năng lực chuyên môn	2010	2018
ND4	Qui định về tác phong, lễ lối làm việc	2010	2018
ND5	Qui định về cách ứng xử trong giao tiếp	2016	2018
ND6	Qui định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao	2010	2018
ND7	Qui định về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực	2015	2018
ND8	Xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao		2019
ND9	Ứng dụng công nghệ thông tin	2017	2018
ND10	Ứng dụng phần mềm quản lý	2017	2018
NGP2	Những giải pháp về cơ chế chính sách		
ND11	Chính sách xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thể dục thể thao		2019
ND12	Chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực thể dục thể thao có chất lượng	2015	2019
ND13	Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao	2007	
ND14	Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp	2010	
ND15	Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao	2007	2018
ND16	Chính sách phát triển thể dục thể thao phong trào của sinh viên	1996	
ND17	Chính sách đầu tư phát triển thể dục thể thao cho CB-CNV trong ĐHQG-HCM	2000	2018

NGP3	Những giải pháp về chế độ làm việc		
ND19	Tất cả những thông tin đều được cập nhật nhanh và chính xác đến những người có liên quan	2007	2018
ND20	Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị tránh bị chồng chéo	2016	2018
ND21	Cấp trên cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với cấp dưới	2007	2018
ND22	Tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở	2010	2018
ND23	Các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến	2008	2018
ND24	Các cá nhân được khuyến khích đề sáng tạo trong thực hiện công việc	2010	2018
ND25	Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực	2008	2018
NGP4	Những giải pháp về mục tiêu phát triển chung		
ND26	Sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM đối với công tác thể dục thể thao	Có sự chuyển biến tích cực theo từng năm	
ND27	Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác thể dục thể thao	Có sự chuyển biến tích cực theo từng năm	
ND28	Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao	2007	2018
ND29	Sự ủng hộ cho hoạt động thể dục thể thao của các đơn vị trong trường	2010	2018
ND31	Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao	2010	2018
ND32	Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM	2018	2019

Ở nhóm giải pháp thứ 2 có các nội dung như Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao; Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp; Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao; Chính sách phát triển thể dục thể thao phong trào của sinh viên không có sự thay đổi nhiều vào thời điểm từ năm 2018 – 2019 nhưng các nội dung Chính sách xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thể dục thể thao; Chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực thể dục thể thao có chất lượng; Chính sách đầu tư phát triển thể dục thể thao cho CB-CNV trong ĐHQG-HCM có sự chuyển biến tích cực.

Ở nhóm giải pháp 3 có các nội dung như Tất cả những thông tin đều được cập nhật nhanh và chính xác đến những người có liên quan; Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị tránh bị chồng chéo; Cấp trên cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với cấp dưới; Tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở; Các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến; Các cá nhân được khuyến khích đề sáng tạo trong thực hiện công việc; Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực vào thời điểm năm 2018 – 2019 có sự cải thiện vào bổ sung so với các năm trước đó. Vì các năm trước đó có những nội dung đã thực hiện, có những nội dung chưa thực hiện đến thời điểm năm 2018 – 2019 có sự chuyển biến thay đổi tích cực hơn.

Ở nhóm giải pháp 4 có các nội dung như Sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM đối với công tác thể dục thể thao; Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác thể dục thể thao; Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao; Sự ủng hộ cho hoạt động thể dục thể thao của các đơn vị trong trường; Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao; Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM có sự cải thiện vào bổ sung so với các năm trước đó. Vì các năm trước đó có những nội dung đã thực hiện, có những nội dung chưa thực hiện đến thời điểm năm 2018 – 2019 có sự chuyển biến thay đổi tích cực hơn.

Kết quả đánh giá của các giảng viên, CBQL TDTT đối với từng giải pháp được trình bày ở bảng 3.33 (và kết quả tính toán chi tiết được trình bày ở các bảng biểu ở phụ lục).

Bảng 3.33. Kết quả đánh giá của nguồn nhân lực TDTT sau khi chịu sự tác động của các giải pháp

GP	Min	Max	Mean	SD
ND1	2.00	3.00	2.77	0.43
ND2	2.00	3.00	2.83	0.38
ND4	2.00	3.00	2.86	0.36
ND5	2.00	3.00	2.77	0.43
ND6	2.00	3.00	2.80	0.41
ND7	2.00	3.00	2.80	0.41
ND8	2.00	3.00	2.89	0.32
ND9	2.00	3.00	2.83	0.38
ND10	2.00	3.00	2.77	0.43
ND11	2.00	3.00	2.77	0.43
ND12	2.00	3.00	2.77	0.43
ND13	1.00	3.00	2.17	0.75
ND14	1.00	3.00	2.17	0.71
ND15	1.00	3.00	1.97	0.75
ND16	1.00	3.00	2.23	0.69
ND17	2.00	3.00	2.66	0.48
ND19	2.00	3.00	2.54	0.51
ND20	1.00	3.00	2.46	0.56
ND21	1.00	3.00	2.40	0.55
ND22	1.00	3.00	2.46	0.56
ND23	1.00	3.00	2.37	0.55
ND24	2.00	3.00	2.46	0.51
ND25	1.00	3.00	2.43	0.56
ND26	1.00	3.00	2.46	0.56
ND27	1.00	3.00	2.46	0.56
ND28	1.00	3.00	2.46	0.56
ND29	1.00	3.00	2.37	0.55
ND31	2.00	3.00	2.51	0.51
ND32	2.00	3.00	2.91	0.28

Các giảng viên và CBQL TDTT đánh giá sự tác động của từng nội dung của giải pháp đa số ở mức bình thường và có hiệu quả có giá trị Trung bình Mean từ 1.97 – 2.97. Ở mức không hiệu quả rất ít người đánh giá. (Chi tiết được trình bày ở các bảng phụ lục 18).

3.3.3.2. *Đánh giá sự thay đổi nguồn nhân lực TDTT*

Trung tâm TDTT, trực thuộc ĐHQG-HCM đã được thành lập trên cơ sở tập trung/ hợp nhất các bộ môn GDTC và đội ngũ viên chức giảng dạy môn GDTC từ các đơn vị đào tạo thành viên, trực thuộc ĐHQG-HCM.

Giám đốc ĐHQG-HCM quyết định chuyển biên chế của viên chức giảng dạy bộ môn GDTC từ các cơ sở đào tạo về Trung tâm.

Giao Trung tâm phối hợp các cơ sở đào tạo bàn giao, tiếp nhận biên chế và ký tiếp hợp đồng đối với các đối tượng không thuộc biên chế, có trình độ, năng lực phù hợp theo yêu cầu công tác của Trung tâm, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của viên chức sau khi nhận nhiệm vụ tại Trung tâm. Số còn lại, cơ sở đào tạo xử lý.

Trong quá trình hoạt động, căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, trên cơ sở khối lượng công việc thực hiện, Trung tâm rà soát, xác định nhu cầu nhân lực, báo cáo đề nghị Giám đốc ĐHQG-HCM xem xét phê duyệt chỉ tiêu biên chế từng năm để tuyển dụng bổ sung hoặc điều chuyển viên chức trong ĐHQG-HCM nhận nhiệm vụ tại Trung tâm để đảm bảo tổ chức bộ máy của Trung tâm vận hành hiệu quả.

Bảng 3.34. Thống kê số lượng CB-GV TDTT trong ĐHQG

TT	Tên Đơn vị	Thời điểm 1/2017				Thời điểm 1/2020			
		Tổng số	Trình độ chuyên môn			Tổng số	Trình độ chuyên môn		
			TS	NCS	ThS		TS	NCS	ThS
1	Cơ quan ĐHQG	1		1	-	1		1	
2	ĐH Bách khoa	5			5	Nhân sự thuộc về Trung tâm TDTT. (có 4 người đi và 7 người đến)			
3	ĐHKHTN	9	1	1	7				
4	ĐHKHXH-NV	17	4	2	11				
5	ĐH Quốc tế	1		1	-				
6	ĐHCNTT	0							
7	ĐHKT-Luật	0							
8	Khoa Y	0							
9	Trường PTNK	2			2	2			2
Tổng cộng:		35	5	5	25	38	5	5	28
Tỉ lệ %			14.29	14.29	71.42		14.29	14.29	71.42

Qua bảng 3.34 cho thấy: về số lượng nguồn nhân lực có thay đổi tăng lên giữa 2 giai đoạn năm 2017 và năm 2020 là 3 người, trong 3 năm có 2 giảng viên về hưu (1 TS và 1 ThS) và 2 giảng viên chuyển đi (1 TS và 1 NCS) và ĐHQG-HCM tuyển mới vô là 7 người. Số lượng giảng viên tham gia học nâng cao trình độ vẫn là 5 người (người này tốt nghiệp thì người khác đăng kí vào học) và hiện đang học tập và nghiên cứu tại Trường ĐH TDTT TP.HCM và Trường ĐH SP TDTT TP.HCM.

3.3.3.3. Đánh giá sự thay đổi của cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TDTT

Công tác quản trị nguồn nhân lực trước đây chủ yếu là do Bộ môn GDTC: Chịu sự chỉ đạo trực tiếp từ Ban Giám hiệu, Khoa (Nếu bộ môn thuộc khoa), kết hợp với các đơn vị khác như: Phòng Công tác sinh viên, Đoàn thanh niên, Văn phòng Công đoàn, các khoa, bộ môn trong trường tổ chức mọi hoạt động thể cho sinh viên và CBCNV. Các cán bộ, giảng viên trong bộ môn GDTC là lực lượng nòng cốt tham gia tư vấn tổ chức giải, huấn luyện vận động viên, điều hành các giải đấu... nhưng từ tháng 8 năm 2018 đã tiến hành các hoạt động xây dựng đề án thành lập Trung tâm TDTT trực thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM như xây dựng Tổ soạn thảo đề án Trung tâm. Nội dung khái quát của Đề án được mô tả khái quát như sau: (Tóm tắt Đề án thành lập Trung tâm TDTT thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM trình bày ở phụ lục 23).

Căn cứ Quyết định số 1238/QĐ-ĐHQG ngày 21 tháng 11 năm 2016 của Giám đốc ĐHQG-HCM ban hành Kế hoạch Chiến lược ĐHQG-HCM giai đoạn 2016-2020, Căn cứ Tình hình thực tiễn công tác GDTC và TTTH tại ĐHQG-HCM và tính cần thiết khi thành lập Trung tâm TDTT như công tác tổ chức, nhân sự và quản lý hoạt động giảng dạy GDTC chưa có sự tương đồng giữa các đơn vị, một số đơn vị không tổ chức bộ môn GDTC; Chưa có sự thống nhất về chương trình đào tạo, khối lượng đào tạo, thời gian đào tạo và

phương thức đánh giá chung trong toàn ĐHQG-HCM về GDTC; Hoạt động thể thao trường học được duy trì và tổ chức thường xuyên, số lượng CLB thể thao sinh viên là không đồng đều, số lượng thành viên tham gia hoạt động CLB thể dục thể thao chưa tương xứng với tổng quy mô sinh viên. Chưa xác định được các môn thể thao thể mạnh của từng đơn vị cũng như toàn ĐHQG-HCM. Hoạt động thể thao thành tích cao chưa được quan tâm đầu tư để tạo điều kiện phát triển; Cơ sở vật chất phục vụ cho GDTC và TTTH chưa đồng bộ, có đơn vị thiếu hoặc không có cơ sở vật chất phục vụ cho GDTC và TTTH. Với quy mô tuyển sinh đầu vào ở các trường thành viên ĐHQG-HCM mỗi năm thì có rất nhiều trường không đáp ứng được tiêu chuẩn về cơ sở vật chất; Cơ sở vật chất thì ĐHQG-HCM có nhiều lợi thế, nhưng nếu so với chủ trương và các quy định về công tác GDTC thì có phần chậm so với các đơn vị bên ngoài, nhất là việc thống nhất trong liên thông môn học này.

Từ đó cho thấy: Cần thống nhất chương trình GDTC cho SV ĐHQG-HCM trên cơ sở bảo đảm quyền lợi cho người học và phù hợp quy chế đào tạo; Khai thác tối ưu các nguồn lực (CSVC và đội ngũ CB, GV) phục vụ nhu cầu tự chọn hoạt động GDTC và TDTT của SV, CB-VC; Tập trung các nguồn lực, nâng cao chất lượng trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, học tập môn GDTC, trong hoạt động phong trào TDTT, góp phần thực hiện hiệu quả mục tiêu giáo dục toàn diện đội ngũ trí thức tương lai; Phát huy sức mạnh hệ thống, nâng cao hiệu quả việc sử dụng chung các nguồn lực, tập trung đầu tư cơ sở vật chất phục vụ công tác GDTC, hoạt động phong trào TDTT; Nâng cao chất lượng, tính chuyên nghiệp và đa dạng hóa việc tổ chức các hoạt động TDTT trong trường học. Phát hiện, tập hợp và phát triển các nhân tố tài năng các môn TDTT, góp phần xây dựng hình ảnh và quảng bá về ĐHQG-HCM; Hoàn thiện cơ cấu đa ngành, đa lĩnh vực của ĐHQG-HCM, đảm bảo tính hệ thống, sự liên thông và thống nhất cao trong công tác quản lý. Nâng tầm vĩ

mô trong tổ chức và quản lý hoạt động giảng dạy GDTC, hoạt động TDTT trong toàn ĐHQG-HCM.

Kết quả sau quá trình quan sát cho thấy đến tháng 10/2019 thì có Quyết định số 2128/QĐ-ĐHQG ngày 08/10/2019 của Giám đốc Đại học Quốc gia TP.HCM về việc thành lập Trung tâm TDTT trực thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM và đến Ngày 15/11/2019 Đại học Quốc gia TP.HCM ban hành Quyết định 1439/QĐ-ĐHQG của Giám đốc Đại học Quốc gia TP.HCM về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm TDTT trực thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM.

Như vậy, Nội dung giải pháp: Xây dựng Trung tâm TDTT trực thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM thuộc Giải pháp 4 đã có tác động đáng kể trong suốt quá trình quan sát kiểm nghiệm tác động.

3.3.3.4. Đánh giá sự thay đổi về cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDTT

Hiện nay đã có quyết định thành lập Trung tâm TDTT thuộc ĐHQG-HCM, việc đầu tư cơ sở vật chất phục vụ TDTT bước đầu đã có sự thay tích cực dù mọi hoạt động TDTT chủ yếu đều sử dụng cơ sở vật chất hiện có của các trường. Trung tâm TDTT với diện tích 29,5 ha, đã được đầu tư giai đoạn 1 khoảng 10 tỉ đồng gồm cụm sân thể thao như sân bóng đá mini, sân bóng rổ, sân bóng chuyền, sân tennis và các công trình phụ. Quy hoạch 1/500 Trung tâm cũng đã được phê duyệt với các công trình tiêu chuẩn quốc tế như: 1 sân vận động sức chứa 20,000 chỗ ngồi, 1 hồ bơi có khán đài 1,500 chỗ ngồi, 1 nhà thi đấu đa năng với 5,000 chỗ ngồi, 1 nhà tập luyện đa năng cùng nhiều công trình phụ, sân thể thao ngoài trời.... với kinh phí đầu tư ước tính hơn 2,000 tỉ đồng.

Bảng 3.35. Thực trạng về cơ sở vật chất phục vụ cho công tác GDTC tại các trường thuộc ĐHQG-HCM

Đơn vị	Thời điểm 1/2017					Thời điểm 1/2020				
	Cơ sở vật chất				Nhu cầu trang thiết bị	Cơ sở vật chất				Nhu cầu trang thiết bị
	Tổng diện tích sàn (m ²)	Nhà tập đa năng	Sân ngoài trời	Đáp ứng nhu cầu		Tổng diện tích sàn (m ²)	Nhà tập đa năng	Sân ngoài trời	Đáp ứng nhu cầu	
ĐH BK	4,875	1,500 (xây năm 2008 có khán đài 1,500 chỗ)	3,375	95%	Đủ	4,875	1,500	3,375	95%	Đủ
ĐH KHTN	10,250	1,250 (xây năm 1990 không có khán đài)	9,000	80%	Đủ	10,250	1,250	9,000	80%	Đủ
ĐH KHXH&NV	2,000	1,500 (xây năm 2008 có khán đài 1,500 chỗ)	500	80%	Đủ	2,000	1,500	500	80%	Đủ
ĐH KT-L	500	Không	500	20%	Thiếu	500	Không	500	20%	Thiếu
ĐH CNTT	1,000	Không	1,000	30%	Thiếu	1,000	Không	1,000	30%	Thiếu
ĐH Quốc tế	200	Phòng tập bóng bàn		10%	Thiếu	200	Phòng tập bóng bàn		10%	Thiếu
TT TDTT	-	-	-	-		295,000		10,000	100%	Đủ

3.3.3.5. Đánh giá sự thay đổi trong công tác tài chính phục vụ cho hoạt động TDTT

Về kinh phí chi hàng năm cho các hoạt động TDTT có sự thay đổi đáng kể. Thời điểm năm 2017 Trường ĐHBK chi kinh phí cho hoạt động này là 100 triệu đồng, nhưng thời điểm năm 2020 là 150 triệu đồng hay như Trường ĐH Quốc tế tại thời điểm năm 2017 thì không chi cho hoạt động TDTT, nhưng thời điểm năm 2020 lại chi đến 100 triệu đồng...

Bảng 3.36. Kinh phí phục vụ cho hoạt động TDTT từ ngân sách

Đơn vị: triệu

Đơn vị	Kinh phí	
	Tại thời điểm 2017	Tại thời điểm tháng 1/2020
ĐHBK	100	150
ĐHKHTN	60	100
ĐHKHXXH&NV	90	130
ĐHKT-L	10	50
ĐHCNTT	-	50
ĐH Quốc tế	-	100
Trung tâm TDTT	-	4,200

Sau khi Trung tâm TDTT được thành lập và đi vào hoạt động thì phương án tài chính phục vụ cho hoạt động TDTT được hoạch định một cách rõ ràng. Căn cứ các dữ liệu về số sinh viên đầu vào, học phí, phương án tài chính tạm ước tính như sau:

**Bảng 3.37. Hoạch định phương án tài chính
của hoạt động TDDT bình quân 1 năm**

TT	Nội dung	Đơn vị tính	Cách tính	Tổng
1	Số lượt đào tạo GDTC	SV	Dự kiến 80% SV đầu vào.	12.000 sinh viên
2	Học phí	VNĐ	170.000 x6 tín chỉ x12.000 sv	12.240.000.000 đ
Dự kiến các khoản thu				6.420.000.000
1	Thu từ học phí	VNĐ	50% học phí	6.120.000.000
2	Thu từ khai thác sân TDDT	VNĐ	Tạm tính 2% giá trị tài sản	300.000.000
3	Các khoản thu khác	VNĐ		
Dự kiến các khoản chi				6.405.000.000
1	Chi lương, phụ cấp cho GV GDTC	VNĐ	10tr x 35 GV x 12 tháng	4.200.000.000
2	Chi bộ máy quản lý	VNĐ	30% lương GV	1.400.000.000
3	Chi phí vận hành cơ sở TDDT	VNĐ		125.000.000
4	Chi phí bảo trì, tái đầu tư	VNĐ	3% giá trị tài sản	200.000.000
5	Chi phí hành chính	VNĐ	Tạm tính	300.000.000
6	Trích nộp	VNĐ	3% khoản thu	180.000.000

3.3.3.6. Đánh giá sự thay đổi trong công tác tổ chức hoạt động TDTT

(1) Xây dựng quy định về chương trình GDTC tại ĐHQG-HCM

- Rà soát các chương trình môn học GDTC đang được tổ chức giảng dạy tại các đơn vị thành viên của ĐHQG-HCM.

- Rà soát thực tế triển khai hoạt động GDTC tại các đơn vị thành viên của ĐHQG-HCM.

- Triển khai các giải pháp cụ thể để hoàn thiện hoạt động GDTC tại các đơn vị theo Nghị định 11/2015/NĐ-CP ngày 31/01/2015 Quy định về GDTC và hoạt động thể thao trường học.

- Xây dựng lộ trình và phương án thực hiện soạn thảo chương trình môn học GDTC chung cho toàn ĐHQG-HCM theo nội dung thông tư 25/2015/TT-BGDĐT ngày 14/10/2015 quy định về chương trình môn học GDTC thuộc các chương trình đào tạo trình độ đại học.

- Từng bước tổ chức triển khai chương trình môn học GDTC đã xây dựng thống nhất trong toàn hệ thống tại Trung tâm GDTC, thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.

(2) Đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy và học, kiểm tra và đánh giá chất lượng GDTC

- Hoàn thiện chương trình môn học GDTC trong các đơn vị thành viên bảo đảm hài hòa giữa kiến thức cơ bản và nội dung tự chọn, khuyến khích các môn thể thao truyền thống như võ cổ truyền, trò chơi dân gian, đáp ứng nhu cầu đa dạng và tạo động lực cho học sinh, sinh viên tự rèn luyện thân thể.

- Thống nhất lộ trình xây dựng và triển khai chương trình GDTC chung trong toàn hệ thống ĐHQG-HCM.

- Từng bước tổ chức hoạt động đào tạo, kiểm tra, đánh giá trong đó chú trọng đánh giá kỹ năng, năng lực vận động, thái độ thói quen tập luyện thể dục,

thể thao ở trong và ngoài nhà trường của sinh viên; theo chương trình GDTC chung cho tất cả các đơn vị thành viên tại Trung tâm.

(3) Phát triển hoạt động thể thao trường học

- Đổi mới nội dung, hình thức tổ chức hoạt động thể thao; củng cố, phát triển hệ thống thi đấu thể thao trường học theo hướng đa dạng, phong phú, phù hợp với điều kiện, đặc điểm của từng đơn vị cũng như từng môn thể thao cụ thể.

- Phát triển các loại hình câu lạc bộ thể dục, thể thao trong trường học; chú trọng phát triển đa dạng các môn thể thao, khuyến khích sinh viên tham gia các hoạt động thể thao ngoại khóa.

- Từng bước tổ chức việc dạy và học võ thuật cổ truyền Việt Nam phù hợp với điều kiện tổ chức triển khai của từng đơn vị tại Trung tâm.

- Tổ chức các đội tuyển TDTT cấp ĐHQG-HCM, hỗ trợ các đơn vị thành viên, trực thuộc tổ chức các giải TDTT phong trào.

3.3.3.7. Đánh giá sự thay đổi của mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDTT

Sự thay đổi về mức độ hài lòng của nguồn nhân lực chịu sự tác động của quản trị sau quá trình quan sát kiểm nghiệm được trình bày ở bảng 3.38.

**Bảng 3.38. Kết quả khảo sát về sự hài lòng của nguồn nhân lực TDDT
chịu tác động của quản trị**

Đánh giá hài lòng	Kiểm nghiệm	N	Mean	SD	Std. E
Công tác quản trị	Trước	35	2.91	0.89	0.15
	Sau	35	3.74	0.66	0.11
Công tác quản lý	Trước	35	3.57	0.74	0.12
	Sau	35	4.20	0.47	0.08
Các chính sách	Trước	35	2.86	0.77	0.13
	Sau	35	3.86	0.77	0.13
Các chế độ thu hút	Trước	35	2.37	0.49	0.08
	Sau	35	3.63	0.73	0.12
Chính sách đầu tư	Trước	35	2.37	0.65	0.11
	Sau	35	4.03	0.71	0.12
Chính sách phát triển	Trước	35	2.51	0.74	0.13
	Sau	35	3.17	0.86	0.14
Chính sách đầu tư TDDT	Trước	35	2.74	0.92	0.16
	Sau	35	3.57	0.78	0.13
Công tác quản lý điều phối	Trước	35	3.00	0.94	0.16
	Sau	35	3.66	0.76	0.13
Công việc hiện tại	Trước	35	4.11	0.53	0.09
	Sau	35	4.29	0.52	0.09
Mức lương hiện tại	Trước	35	2.03	0.17	0.03
	Sau	35	3.74	0.95	0.16
Tổng thu nhập	Trước	35	2.51	0.89	0.15
	Sau	35	4.00	0.73	0.12

Chế độ chính sách ưu đãi	Trước	35	2.43	0.74	0.12
	Sau	35	3.69	0.80	0.13
Sự phân công	Trước	35	3.66	0.94	0.16
	Sau	35	3.89	0.76	0.13
Thời gian làm việc	Trước	35	4.54	0.78	0.13
	Sau	35	4.63	0.55	0.09
Mối liên hệ	Trước	35	3.94	1.14	0.19
	Sau	35	4.46	0.51	0.09
Mối liên hệ giữa cá nhân	Trước	35	3.77	0.94	0.16
	Sau	35	3.89	0.80	0.13
Sự ủng hộ	Trước	35	3.66	0.94	0.16
	Sau	35	4.26	0.51	0.09
Mối liên kết	Trước	35	2.69	0.87	0.15
	Sau	35	3.97	0.79	0.13
Sự quan tâm	Trước	35	3.51	0.98	0.17
	Sau	35	4.34	0.48	0.08

Kết quả ở bảng 3.38 cho thấy 19 nội dung được đánh giá trước khi quan sát cho thấy có giá trị trung bình Mean từ 2.03 – 4.54, SD từ 0.17 – 1.14 nhưng sau kiểm nghiệm cho thấy có giá trị trung bình Mean từ 3.17 – 4.63, SD từ 0.48 – 0.86. Từ kết quả này cho thấy sau quá trình thực nghiệm thì các nội dung được đánh giá có động thái của sự thay đổi.

Bên cạnh đó, kết quả cụ thể được trình bày ở bảng 3.39.

**Bảng 3.39. Sự thay đổi mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDTT khi
chịu sự tác động của quản trị**

Nội dung đánh giá	Đánh giá		Đánh giá hài lòng	
			Trước kiểm nghiệm	Sau kiểm nghiệm
Công tác quản trị	Không hài lòng	SL	15	1
		%	42.9%	2.9%
	Không ý kiến	SL	8	10
		%	22.9%	28.6%
	Hài lòng	SL	12	21
		%	34.3%	60.0%
Công tác quản lý	Không hài lòng	SL	5	0
		%	14.3%	0.0%
	Không ý kiến	SL	5	1
		%	14.3%	2.9%
	Hài lòng	SL	25	26
		%	71.4%	74.3%
Các chính sách	Không hài lòng	SL	13	2
		%	37.1%	5.7%
	Không ý kiến	SL	14	7
		%	40.0%	20.0%
	Hài lòng	SL	8	20
		%	22.9%	57.1%
Các chế độ thu hút	Không hài lòng	SL	0	6
		%	0.0%	17.1%
	Không ý kiến	SL	22	1
		%	62.9%	2.9%
	Hài lòng	SL	13	15
		%	37.1%	42.9%
Các chế độ thu hút	Hài lòng	SL	0	15
		%	0.0%	42.9%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	4
		%	0.0%	11.4%

		%	0.0%	11.4%
Chính sách đầu tư	Không hài lòng	SL	25	2
		%	71.4%	5.7%
	Không ý kiến	SL	7	2
		%	20.0%	5.7%
	Hài lòng	SL	3	24
		%	8.6%	68.6%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	7
		%	0.0%	20.0%
Chính sách phát triển	Không hài lòng	SL	22	9
		%	62.9%	25.7%
	Không ý kiến	SL	8	12
		%	22.9%	34.3%
	Hài lòng	SL	5	13
		%	14.3%	37.1%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	1
		%	0.0%	2.9%
Chính sách đầu tư TDTT	Không hài lòng	SL	20	4
		%	57.1%	11.4%
	Không ý kiến	SL	4	9
		%	11.4%	25.7%
	Hài lòng	SL	11	20
		%	31.4%	57.1%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	2
		%	0.0%	5.7%
Công tác quản lý điều phối	Không hài lòng	SL	15	4
		%	42.9%	11.4%
	Không ý kiến	SL	5	6
		%	14.3%	17.1%
	Hài lòng	SL	15	23
		%	42.9%	65.7%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	2
		%	0.0%	5.7%
Công việc hiện tại	Không ý kiến	SL	3	1
		%	8.6%	2.9%
	Hài lòng	SL	25	23
		%	71.4%	65.7%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	7	11

		%	20.0%	31.4%
Mức lương hiện tại	Không hài lòng	SL	34	5
		%	97.1%	14.3%
	Không ý kiến	SL	1	6
		%	2.9%	17.1%
	Hài lòng	SL	0	17
		%	0.0%	48.6%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	7
		%	0.0%	20.0%
Tổng thu nhập	Không hài lòng	SL	26	2
		%	74.3%	5.7%
	Không ý kiến	SL	0	3
		%	0.0%	8.6%
	Hài lòng	SL	9	23
		%	25.7%	65.7%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	7
		%	0.0%	20.0%
Chế độ chính sách ưu đãi	Không hài lòng	SL	25	3
		%	71.4%	8.6%
	Không ý kiến	SL	5	9
		%	14.3%	25.7%
	Hài lòng	SL	5	19
		%	14.3%	54.3%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	4
		%	0.0%	11.4%
Sự phân công	Không hài lòng	SL	6	1
		%	17.1%	2.9%
	Không ý kiến	SL	5	9
		%	14.3%	25.7%
	Hài lòng	SL	19	18
		%	54.3%	51.4%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	5	7
		%	14.3%	20.0%
Thời gian làm việc	Không hài lòng	SL	2	0
		%	5.7%	0.0%
	Không ý kiến	SL	0	1
		%	0.0%	2.9%
	Hài lòng	SL	10	11

		%	28.6%	31.4%
		SL	23	23
		%	65.7%	65.7%
Mối liên hệ	Không hài lòng	SL	7	0
		%	20.0%	0.0%
	Không ý kiến	SL	2	0
		%	5.7%	0.0%
	Hài lòng	SL	12	19
		%	34.3%	54.3%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	14	16
		%	40.0%	45.7%
Mối liên hệ giữa cá nhân	Không hài lòng	SL	5	2
		%	14.3%	5.7%
	Không ý kiến	SL	5	7
		%	14.3%	20.0%
	Hài lòng	SL	18	19
		%	51.4%	54.3%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	7	7
		%	20.0%	20.0%
Sự ủng hộ	Không hài lòng	SL	6	0
		%	17.1%	0.0%
	Không ý kiến	SL	5	1
		%	14.3%	2.9%
	Hài lòng	SL	19	24
		%	54.3%	68.6%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	5	10
		%	14.3%	28.6%
Mối liên kết	Không hài lòng	SL	20	2
		%	57.1%	5.7%
	Không ý kiến	SL	6	5
		%	17.1%	14.3%
	Hài lòng	SL	9	20
		%	25.7%	57.1%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	8
		%	0.0%	22.9%
Sự quan tâm	Không hài lòng	SL	8	0
		%	22.9%	0.0%
	Không ý kiến	SL	5	0

		%	14.3%	0.0%
	Hài lòng	SL	18	23
		%	51.4%	65.7%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	4	12
		%	11.4%	34.3%
Total		SL	35	35
		%	100.0%	100.0%

Kết quả trình bày ở bảng 3.39 cho thấy số lượng nhân sự đánh giá các nội dung có sự dịch chuyển nghiên về các mức đánh giá tốt hơn trước khi quan sát kiểm nghiệm. Kiểm nghiệm sự khác biệt giữa trước và sau quan sát kiểm nghiệm được trình bày ở bảng 3.40.

Bảng 3.40. So sánh trước và sau kiểm nghiệm

TT	Nội dung đánh giá	t	Sig. (2-tailed)
1	Công tác quản trị	-4.44	0.00
2	Công tác quản lý	-4.24	0.00
3	Các chính sách	-5.42	0.00
4	Các chế độ thu hút	-8.45	0.00
5	Chính sách đầu tư	-10.24	0.00
6	Chính sách phát triển	-3.43	0.00
7	Chính sách đầu tư TDDT	-4.07	0.00
8	Công tác quản lý điều phối	-3.21	0.00
9	Công việc hiện tại	-1.37	0.18
10	Mức lương hiện tại	-10.51	0.00
11	Tổng thu nhập	-7.66	0.00
12	Chế độ chính sách ưu đãi	-6.85	0.00
13	Sự phân công	-1.12	0.27
14	Thời gian làm việc	-0.53	0.60
15	Mối liên hệ	-2.45	0.02
16	Mối liên hệ giữa cá nhân	-0.55	0.59
17	Sự ủng hộ	-3.33	0.00
18	Mối liên kết	-6.50	0.00
19	Sự quan tâm	-4.48	0.00

Các nội dung được đánh giá trước và sau quan sát có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê $\text{Sig.} = 0.00 < 0.05$, chỉ nội dung Công việc hiện tại; Sự phân công; Thời gian làm việc; Mối liên hệ giữa cá nhân, sự khác biệt không có ý nghĩa thống kê ở ngưỡng xác suất $\text{Sig.} = 0.18 - 0.60 > 0.05$.

3.3.4. Tiểu kết mục tiêu 3

Đây là nghiên cứu xác thực với tình hình nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM trong giai đoạn hiện nay. Các nhóm giải pháp và nội dung của từng nhóm giải pháp được lựa chọn trong nghiên cứu này là rất có ý nghĩa và giá trị thực tiễn, vì được lựa chọn từ những người có chuyên môn cao, am hiểu về lĩnh vực quản trị, lãnh đạo của các đơn vị, đặc biệt là các ý kiến lựa chọn từ Ban Giám đốc ĐHQG, Ủy viên thường vụ Quốc hội – Chủ nhiệm uỷ Ban Văn hoá – Giáo dục- Thanh thiếu niên và nhi đồng của Quốc hội....ví dụ cụ thể như trong nhóm giải pháp 4 có nội dung đề nghị “Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM” thì đến thời điểm này đã thành hiện thực (quyết định thành lập Trung tâm TDTT và Quyết định hành hành quy chế tổ chức và hoạt động của TT TDTT). Hay như trong nhóm giải pháp 2 có nội dung “Có chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp”; “Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao” 2 nội dung này hiện nay cũng rất được Ban lãnh đạo ĐHQG và lãnh đạo các đơn vị thành viên thực sự quan tâm và đầu tư... Đặc biệt là Trung tâm thể dục TDTT có diện tích 29,5 ha, đã được đầu tư giai đoạn 1 khoảng 10 tỉ đồng gồm cụm sân thể thao như sân bóng đá mini, sân bóng rổ, sân bóng chuyền, sân tennis và các công trình phụ.

3.3.5. Bàn luận kết quả kiểm nghiệm hiệu quả tác động

Sau khi tiến hành kiểm nghiệm có hiệu quả một số giải pháp ngắn hạn như nâng cao trình độ chuyên môn, thành lập trung tâm TDDT... tôi tin rằng nếu tất cả các giải pháp này được ứng dụng hết vào trong ĐHQG-HCM thì chắc chắn sẽ phát huy được sức mạnh của các nguồn lực và giúp các hoạt động TDDT của ĐHQG-HCM được nâng cao chất lượng và hiệu quả, qua đó nâng các hoạt động TDDT của ĐHQG-HCM lên tầm cao mới.

Các nội dung, giải pháp như quy định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo, về trình độ, năng lực chuyên môn, về tác phong, lề lối làm việc, về cách ứng xử trong giao tiếp; Quy định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao, về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực, xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao, chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao, phù hợp; Ứng dụng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý nếu được triển khai ứng dụng một cách đồng bộ, nhịp nhàng thì sẽ giúp cho ĐHQG-HCM chuẩn hoá, hệ thống hoá được công tác quản lý, quản trị cũng như chuẩn hoá nguồn nhân lực TDDT một cách chuyên nghiệp và hiệu quả nhất.

Giải pháp về tài chính, chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao nếu được quan tâm, đầu tư đúng mức sẽ giúp cho ĐHQG-HCM có được hệ thống sân bãi đầy đủ, chuyên nghiệp giúp nâng cao chất lượng, hiệu quả các hoạt động TDDT cũng như có thể đăng cai các giải thể thao của quốc gia, khu vực, Châu Á và thế giới.

Ở nhóm giải pháp có các nội dung về môi trường làm việc nếu như được triển khai, phát huy sẽ giúp tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở, từ đó các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến cũng như tự do đề sáng tạo trong thực hiện công việc thì sẽ giúp các cá nhân phát huy tốt nhất các

năng lực của mình góp phần nâng cao chất lượng hoạt động TDTT của ĐHQG-HCM.

Việc thành lập được Trung tâm TDTT là một kỳ vọng bao năm của lãnh đạo ĐHQG-HCM. Trung tâm có một quỹ đất rộng lớn gần 30ha, có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng và tài khoản riêng, nếu đem vào phân tích SWOT thì đây là một lợi thế, thế mạnh vô cùng to lớn. Vì vậy, nếu chúng ta biết phát huy tiềm năng này cùng xã hội hoá thì sẽ có một nguồn lực TDTT dồi dào phục vụ cho CB-GV và sinh viên, đáp ứng được nhu cầu và xu hướng phát triển TDTT của Việt Nam và thế giới hiện nay. Qua đó, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo của ĐHQG-HCM.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

KẾT LUẬN:

Từ các kết quả đã đạt được, nghiên cứu đưa ra một số kết luận sau:

1. Đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT trong ĐHQG-HCM

- *Về nguồn nhân lực trong ĐHQG-HCM*: hiện nay không có cán bộ quản lý chuyên biệt về TDDT mà chỉ có kiêm nhiệm hoặc chuyển sang làm công tác khác, nhưng vẫn tham gia giảng dạy GDTC trong các trường.

- *Về tài lực, nguồn tài chính*: Về kinh phí được cấp hàng năm để trang bị cơ sở vật chất thi trường ĐH Khoa học Bách Khoa được cấp số tiền cao nhất là 100 triệu đồng, ngược lại trường Đại học Kinh tế Luật được cấp số tiền thấp nhất là 10 triệu đồng (tuy nhiên đa số các môn học GDTC trường Đại học Kinh tế-Luật đều thuê cơ sở vật chất của trường Đại học TDDT TP.HCM để giảng dạy). Nhìn chung, tình hình kinh phí các Trường dành cho hoạt động TDDT còn rất hạn chế.

- *Về cơ sở vật chất vật chất*: cơ sở vật chất vật chất phục vụ cho học tập chính khóa và các hoạt động ngoại khóa của sinh viên và giảng viên chưa đáp ứng được (mỗi năm các trường thành viên ĐHQG-HCM tuyển sinh trung bình khoảng từ 3000 đến 3500 sinh viên). Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TDDT chính khóa cũng như ngoại khóa cho sinh viên và CB-GV đều trực thuộc quyền quản lý của các trường thành viên (thường thì các trường giao cho Phòng Quản trị thiết bị quản lý).

- *Về cơ cấu tổ chức quản trị*: mọi hoạt động TDDT thuộc ĐHQG-HCM thì bộ phận Ban CTSV và Công đoàn ĐHQG-HCM kết hợp với các đơn vị trường khác tổ chức. Công tác tổ chức hoạt động TDDT thuộc ĐHQG-HCM thì lãnh đạo ĐHQG-HCM kết hợp cùng các trường với tính chất mang tính chỉ đạo là chính, còn thực hiện là thuộc về các trường thành viên.

2. Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

- Dựa trên cơ sở lý thuyết, thực tiễn và yêu cầu mang tính nguyên tắc, nghiên cứu đã xác định, lựa chọn được 4 nhóm giải pháp trong 7 nhóm đề xuất. Đây là các nhóm giải pháp cơ bản và xác thực với thực trạng điều kiện ở các trường thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng tiến hành lựa chọn và phỏng vấn nhằm có được những nội dung cụ thể cho từng nhóm giải pháp, kết quả đã lựa chọn được 29/33 nội dung đã đề xuất trong 4 nhóm giải pháp. Cụ thể, ra được nhóm giải pháp 1 có 10 nội dung; nhóm giải pháp 2 có 8 nội dung; nhóm giải pháp 3 có 7 nội dung và nhóm giải pháp 4 có 8 nội dung.

3. Kiểm nghiệm hiệu quả tác động của một số nội dung giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Sau khi kiểm nghiệm cho thấy 04 nhóm giải pháp và một số nội dung của từng nhóm giải pháp được lựa chọn trong nghiên cứu này là rất có ý nghĩa và giá trị thực tiễn, vì được lựa chọn từ những người có chuyên môn cao, am hiểu về lĩnh vực quản trị, lãnh đạo của các đơn vị, đặc biệt là các ý kiến lựa chọn như trong nhóm giải pháp 4 có nội dung đề nghị “*Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM*” thì đến thời điểm này đã thành hiện thực. Hay như trong nhóm giải pháp 2 có nội dung “Có chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp”; “Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao” 2 nội dung này hiện nay cũng được Ban lãnh đạo ĐHQG-HCM và lãnh đạo các đơn vị thành viên thực sự quan tâm và đầu tư.

KIẾN NGHỊ:

Từ những kết luận được rút ra trong nghiên cứu, cho phép đưa ra một số kiến nghị sau:

- Đề nghị Ban Giám đốc ĐHQG-HCM, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc đưa các giải pháp này ứng dụng vào thực tiễn công tác TDDT.
- ĐHQG-HCM cần có một bộ phận quản trị nguồn lực TDDT chuyên biệt, có như vậy mới đạt được hiệu quả cao trong mọi hoạt động TDDT.
- Vấn đề nghiên cứu cần mở rộng phạm vi nghiên cứu hơn ở các lĩnh vực khác, nhằm có đạt được hiệu quả cao nhất trong công việc.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Phan Thanh My, Tran Viet Thang (2018), *The management of sports resources in Viet Nam National University - Hochiminh City*, European Journal of Physical Education and Sport Science, Volume 4, Issue 10, 2018.
2. Trần Việt Thắng (2020), *Xây dựng một số giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Khoa học và Đào tạo TDĐT, Số 4/2020.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Aulic I.V (1982), *Đánh giá trình độ luyện tập thể thao* (Phạm Ngọc Trân dịch) Nxb TDTT, Hà Nội.
2. Hoàng Chí Bảo, *Nghiên cứu các giải pháp bảo đảm quyền bình đẳng và tăng cường hợp tác giữa các dân tộc trong phát triển kinh tế – xã hội tại các vùng đa dân tộc ở miền núi*. H. NXB. Chính trị quốc gia, 2009.
3. Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá III), Nghị quyết 08-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 (khóa III) tháng 6/1991 (1991), Nxb sự thật, Hà Nội.
4. Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VII), Nghị quyết số 04-NQ/TW Hội nghị lần thứ tư.
5. Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII), Nghị quyết số 02-NQ/TW Hội nghị lần thứ hai.
6. Bill Gates (1996), *Con đường phía trước* (Nguyễn Giang dịch), Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (1998), *Tuyển tập nghiên cứu khoa học giáo dục thể chất, sức khỏe trong trường học các cấp*, Nxb TDTT, Hà Nội.
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2000), *Tuyển tập nghiên cứu khoa học giáo dục thể chất, sức khỏe trong trường học các cấp*, Nxb TDTT, Hà Nội.
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Quy chế số 931/RLTC, năm 2008*.
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2001), *Quyết định số 14/2001/QĐ-BGDĐT, ngày 03/5/2001 V/v: Quy chế giáo dục thể chất và y tế trường học*.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2001), *Tuyển tập nghiên cứu khoa học giáo dục thể chất, sức khỏe trong trường học các cấp*, Nxb TDTT, Hà Nội.
12. Bộ giáo dục và đào tạo (2008), *Quyết định số 53/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 18/9/2008 V/v: Ban hành qui định về việc đánh giá, xếp loại thể lực học sinh, sinh viên*.
13. Bộ giáo dục và đào tạo (2018), *Địa lí lớp 10*, Nxb Giáo dục Việt Nam.

14. Carmine Gallo (2012), *Steve Jobs Những bí quyết đổi mới & sáng tạo* (Cẩm Chi dịch), Nxb Bách khoa, Hà Nội.
15. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
16. Chỉ thị 36–CT/TW ngày 24 tháng 3 năm 1994 của Ban Bí thư Trung ương Đảng.
17. Lương Kim Chung (1998), “*Suy nghĩ về sự phát triển thể chất đối với nguồn lao động tương lai*”, Tuyển tập nghiên cứu khoa học thể dục thể thao, Nxb TDTT, Hà Nội.
18. Đặng Văn Chung (1979), *Sức khỏe và bảo vệ sức khỏe*, Nxb Y học, Hà Nội.
19. Nguyễn Trọng Chuẩn (1999), *Nguồn nhân lực trong chiến lược kinh tế-xã hội của nước ta đến năm 2000*, tạp chí Triết học, số 4/1999.
20. Hoàng Công Dân, Dương Nghiệp Chí (2006), “*Xây dựng tiêu chuẩn rèn luyện thân thể mới cho học sinh và sinh viên Việt Nam*”, Tạp chí khoa học TDTT, Viện khoa học TDTT số 4/2006, Hà Nội.
21. Lê Thị Hồng Diệp (2012), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Nxb ĐHQG-HN.
22. Trần Kim Dung (2006), *Quản lý nguồn nhân lực*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
23. Đại học Quốc gia TP.HCM (2007), *tổng kết đề án xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2002– 2007 và phương hướng giai đoạn 2007 – 2012*.
24. Đại học Quốc gia TP.HCM (2011), *Chiến lược phát triển giai đoạn 2011-2015*.
25. Đại học Quốc gia TP.HCM (2016), *Chiến lược phát triển giai đoạn 2016-2020*.
26. Đại hội thể thao Đông Nam Á lần thứ 22 (2003), *Hội nghị khoa học thể thao Đông Nam Á Việt Nam – 2003*, Nxb TDTT, Hà Nội.

27. Dương Xuân Đạm (1987), *Thể dục phục hồi chức năng*, Nxb TDTT, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần III* (1960), Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần VI* (1986), Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần VII* (1991), Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần VIII* (1996), Nxb Chính trị Quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần IX* (2001), Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần X* (2006), Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần XI* (2011), Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần XII* (2016), Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 1996.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 1998.
38. Hoàng Thị Động (2004), *Lý luận và phương pháp giáo dục thể chất trong trường học*, Nxb TDTT, Hà Nội.
39. Phạm Văn Đức (1996), “*một số giải pháp nhằm khai thác có hiệu quả nguồn nhân lực con người*” Tạp chí Triết học, Viện Triết học số 6/1996, Hà Nội.

40. Nguyễn Thị Thu Hà (2020), *Vai trò của giáo dục và đào tạo đối với sự phát triển nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở tỉnh Đồng Nai*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị Quốc gia TP.HCM.
41. Phạm Minh Hạc (2001), *Vấn đề con người Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
42. Ngô Văn Hải (2017), *Phát triển các nguồn lực kinh tế trọng điểm phía nam trong tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế-Luật ĐHQG-HCM.
43. Nguyễn Trong Hải, Vũ Đức Thu (2001), *Nghiên cứu đánh giá thực trạng phát triển các tố chất thể lực của sinh viên*, Tuyển tập nghiên cứu khoa học giáo dục thể chất, sức khoẻ trong trường học các cấp, Nxb TDDT, Hà Nội.
44. Lưu Quang Hiệp, Phạm Thị Uyên (2003), *Sinh lý học thể dục thể thao*, Nxb TDDT, Hà Nội.
45. Lê Trung Hiếu và cộng sự (2013), *Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh đến năm 2010 và định hướng đến năm 2015*.
46. Trịnh Trung Hiếu (1997), *Lý luận và phương pháp giáo dục TDDT trong nhà trường*, Nxb TDDT Hà Nội.
47. Hà Văn Hội (2006), *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*, Học viện Bưu chính Viễn Thông.
48. Nguyệt Hương, *trang tin điện tử của Ủy ban TDDT*, ngày 29/12/2006.
49. Ken Blanchard, Ph.D (2010), *Sức mạnh của sự khích lệ*, (Liên Như - Hạnh Nguyên, Nguyễn Văn Phước dịch), Nxb Tổng hợp TP.HCM.
50. Ken Blanchard, Ph.D và Spencer Johnson, M.D (2007), *Vị giám đốc 1 phút* (Trần Thị Anh Oanh dịch), Nxb Tổng hợp, TP.HCM.
51. Huỳnh Trọng Khải (2014), *Tài liệu giảng dạy cho NCS khóa 2, Trường Đại học Thể dục thể thao TP.HCM*.

52. Đoàn Văn Khải (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
53. Nguyễn Quốc Khánh (2009), *Quản trị nhân lực – thấu hiểu từng người trong tổ chức*, Nxb Tài chính, Hà Nội.
54. John C.Maxwell, Ph.D (2011), *Phát triển kỹ năng lãnh đạo* (Đình Việt Hòa, Nguyễn Thi Kim Anh dịch), Nxb Lao động-Xã hội, Hà Nội.
55. Lê Văn Lắm, Vũ Đức Thu, Nguyễn Trọng Hải, Vũ Thị Huệ (2000), *Thực trạng phát triển thể chất học sinh sinh viên Việt Nam trước thềm thế kỷ 21*, Nxb TDDT, Hà Nội.
56. Lê Văn Lắm (2001), *Về phát triển toàn diện con người trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb TDDT, Hà Nội.
57. Lê Văn Lắm, Phạm Trọng Thanh (2000), *Tổng quan về giáo dục thể chất ở một số nước trên thế giới*, Nxb TDDT, Hà Nội. Trần Du Lịch (1999) và cộng sự, “*Phát triển và đào tạo nguồn nhân lực*”, Đề tài NCKH cấp TP.HCM, Viện Kinh tế TP.HCM.
58. Liliu (2003), “*Giáo dục thể chất ở các trường Đại học, trung và tiểu học ở Vương quốc Anh*”, Tạp chí Khoa học TDDT, Viện Khoa học TDDT số 1/2003.
59. Marlene Caroselli (2004), *Các kỹ năng lãnh đạo dành cho nhà quản trị* (Nguyễn Cao Thắng dịch), Nxb Thống kê, Hà Nội.
60. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, tập 4*, Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội, 2011.
61. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, tập 11*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.
62. Hồ Chí Minh: *Toàn tập, tập 15*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.
63. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
64. Novicóp. A.D, Mátveep L.P (1990), *Lý luận và phương pháp giáo dục thể chất* (Phạm Trọng Thanh, Lê Văn Lắm dịch), tập 1, Nxb TDDT Hà Nội.
65. Novicóp. A.D, Mátveep L.P (1990), *Lý luận và phương pháp giáo dục thể chất* (Phạm Trọng Thanh, Lê Văn Lắm dịch), tập 2, Nxb TDDT Hà Nội.

66. Lexgaphoto (1991), *Tuyển tập tác phẩm sư phạm, tập I*, Nxb TĐTT, Hà Nội.
67. Hoàng Phê (1998), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
68. Hoàng Phê (2005), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
69. Lê Du Phong (2006), *Nguồn lực và động lực phát triển trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
70. Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
71. Quốc hội (2025), Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.
72. Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục*.
73. Quốc hội (2018), *Luật Thể dục Thể thao*.
74. Quốc hội (2018), *Luật Giáo dục Đại học*.
75. Nguyễn Xuân Sinh, Mai Văn Muôn, Nguyễn Thị Xuyên (2000), *Lịch sử TĐTT*, Nxb TĐTT, Hà Nội.
76. Steve Jobs (2011), *Sức mạnh của sự khác biệt* (chủ biên GS.TS Huỳnh Ngọc Phiên), Nxb Tổng hợp, TP.HCM.
77. Hồ Ngọc Thích (2012), *Giáo trình Quản trị học*, Nxb ĐHQG-HN.
78. Thomas L.Friedman (2006), *Thế giới phẳng*, (Nguyễn Quang A - Nguyễn Hồng Quang - Vũ Duy Thành - Lã Việt Hà - Lê Hồng Vân dịch) Nxb Trẻ, TP.HCM.
79. Thủ tướng Chính phủ (1995), Nghị định số 16/CP ngày 27/01/1995, V/v: *Thành lập Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh*.
80. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 2198/QĐ-TTg, ngày 03/12/2010 V/v: Phê duyệt chiến lược phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020*.
81. Thủ tướng Chính phủ (2013), *Quyết định số 2160/QĐ-TTg, ngày 11/11/2013 V/v: Phê duyệt quy hoạch phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030*.

82. Thủ tướng Chính phủ (2008), *Nghị định số 69/2008/NĐ-CP, ngày 30/05/2008 V/v: Chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao, môi trường.*
83. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định số 409/QĐ-TTg ngày 21/3/2014 V/v: Phê duyệt điều chỉnh quy hoạch chi tiết xây dựng tỉ lệ 1/2.000 Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.*
84. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định số 409/QĐ-TTg ngày 21/3/2014 V/v: Phê duyệt điều chỉnh quy hoạch chi tiết xây dựng tỉ lệ 1/2.000 Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh.*
85. Thủ tướng Chính phủ (2013), *Nghị định 186/2013/NĐ-CP ngày 17/11/2013 V/v: Đại học Quốc gia.*
86. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định số 26/2014/QĐ-TTg ngày 26/3/2014 V/v: Ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Đại học Quốc gia và các cơ sở giáo dục đại học thành viên.*
87. Nguyễn Tiệp (2007), “*Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong quá trình hội nhập WTO*”, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 117, tháng 3/2007.
88. Nguyễn Toán, Phạm Danh Tôn (2000), *Lý luận và phương pháp thể dục thể thao*, Nxb TDTT, Hà Nội.
89. Tổng Cục TDTT, Bản tin số 95 tháng 12/2019: *Nhân lực và chính sách phát triển nhân lực ngành TDTT của một số quốc gia trên thế giới.*
90. Mạc Văn Trang (2000), “*Thư đề xuất một quan niệm về nhân cách trong cơ chế thị trường*”, Tạp chí Tâm lý học, Viện Hàn lâm Khoa học Xã Hội Việt Nam số 8/2000, Hà Nội.
91. Vũ Anh Tuấn, Nguyễn Văn Hà, Nguyễn Thanh (2004), *Cơ sở khoa học và thực tiễn phát triển nguồn nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

92. Ủy ban thể dục thể thao (1999), *Xây dựng và phát triển nền thể dục thể thao Việt Nam dân tộc, khoa học và nhân dân*, Nxb TDTT, Hà nội.
93. UZE VOINAR (2001), “*Giáo dục thể chất trong các trường Đại học và cao đẳng ở Balan*”, Thông tin khoa học TDTT, Viện Khoa học TDTT số 3/2001, Hà Nội.
- 94.. Viện Khoa học Xã hội Việt Nam – Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới (2005), *Toàn cầu hóa – chuyển đổi và phát triển tiếp cận đa chiều*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
95. Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: Kinh nghiệm Đông Á*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
96. Viện ngôn ngữ học (2010), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Từ điển bách khoa.
97. W. Chan Kim, Ph.D – Renée Mauborgne, M.D (2007), *Chiến lược Đại dương xanh* (Phương Thúy, Ngô Phương Hạnh dịch), Nxb Tri thức, Hà Nội.

B. TÀI LIỆU TIẾNG ANH

98. David Begg, Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch (2009), *Economics*, Mc Graw Hill, 9th edition. *Human resource development* (2010), *Theory and Practice*.

C. TÀI LIỆU THAM KHẢO, TRÍCH DẪN TỪ CÁC TRANG WEBS TRÊN HỆ THỐNG MẠNG INTERNET:

99. Nguyễn Hữu Đồng (2019), Nhận thức khái niệm tăng trưởng, phát triển kinh tế và chính sách tái cơ cấu đầu tư công ở Việt Nam. Truy cập từ Tạp chí Công thương <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nhan-thuc-khai-niem-tang-truong-phat-trien-kinh-te-va-chinh-sach-tai-co-cau-dau-tu-cong-o-viet-nam-67405.htm> truy cập lúc 11:30 ngày 24/12/2019.
100. Bùi Đình Thanh (2015), Về Khái niệm phát triển. Truy cập từ <http://tadri.org/vi/news/Tin-tuc/VE-KHAI-NIEM-PHAT-TRIEN-199/> truy cập lúc 08:56 ngày 20/03/2015.

101. http://www.cnn.vn/news/detail/39680/Xay_dung_chinh_sach_quoc_gia_kien_tao_phat_trien_ben_vung_o_Viet_Namall.html 9:00 ngày 30/8/2017
102. [http://www.ou.edu.vn/qtkd/AnhHoatDong/QNTAP_QTHOC\(1\).pdf](http://www.ou.edu.vn/qtkd/AnhHoatDong/QNTAP_QTHOC(1).pdf)
103. http://vi.wikipedia.org/wiki/Qu%E1%BA%A3n_tr%E1%BB%8B
104. <http://www.dankinhte.vn/khai-niem-to-chuc-la-gi/>
105. <https://jobsgo.vn/blog/quan-tri-la-gi-phan-biet-quan-tri-va-quan-ly/>
106. https://vi.wikipedia.org/wiki/Qu%E1%BA%A3n_l%C3%BD_d%E1%BB%B1_%C3%A1n
107. <https://voer.edu.vn/c/to-chuc-trong-quan-tri-hoc/28562d8b/d788a710>

PHẦN PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN

(Dành cho giảng viên, chuyên gia GDTC, cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh nghiệm)

Kính gửi:.....

Chúng tôi tiến hành xác định các tiêu chí đo lường để đánh giá thực trạng nguồn lực TĐTT của Đại học Quốc gia TP.HCM. Vì vậy, chúng tôi thiết kế phiếu thu thập thông tin này để xin quý Thầy/Cô cung cấp thông tin có liên quan đến vấn đề nghiên cứu này. Kính mong quý Thầy/ Cô hợp tác và tạo điều kiện giúp đỡ!

Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của quý Thầy/Cô!

Chúc quý Thầy/Cô, CBQL TĐTT, chuyên gia GDTC luôn thành công trong công việc!

VẤN ĐỀ CẦN CUNG CẤP THÔNG TIN:

Tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TĐTT

(Xin viết tay hoặc đánh máy theo thứ tự ưu tiên-Từ tiêu chí rất cần thiết đến tiêu chí có thể sử dụng, có thể tham khảo tài liệu tham khảo đính kèm)

Tiêu chí 1:-----

Tiêu chí 2:-----

Tiêu chí 3:-----

Tiêu chí 4:-----

Tiêu chí 5:-----

Tiêu chí 6:-----

Tiêu chí 7:-----

Tiêu chí 8:-----

Tiêu chí 9:-----

Tiêu chí 10: -----

Các tiêu chí khác:-----

Trân trọng cảm ơn Quý Thầy /Cô!

TP.HCM, ngày tháng năm

Người cung cấp thông tin

(Ký và ghi rõ họ, tên)

Dựa vào các phân tích trên cũng như tình hình thực tế tại ĐHQG-HCM, luận án nghiên cứu tóm lược một số tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM để Quý Thầy/Cô có thể tham khảo như sau:

TT	Tiêu chí đánh giá tham khảo	Ghi chú
1	Nguồn nhân lực TDDT	
2	Cơ sở vật chất phục vụ công tác TDDT	
3	Nguồn kinh phí phục vụ công tác TDDT	
4	Tổ chức hoạt động TDDT	
5	Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDDT	
6	Khoa học Công nghệ	
7	Nguồn lực vô hình (Thu hút truyền thông, quảng bá hình ảnh, thương hiệu...)	

PHỤ LỤC 2

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN

Xác định các tiêu chí, nội dung chỉ tiêu đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT
(Dành cho giảng viên, chuyên gia GDTC, cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh nghiệm)

Kính gửi:.....

Để phản ánh chính xác và đầy đủ về đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia TP.HCM, Chúng tôi tiến hành xác định các tiêu chí, nội dung chỉ tiêu đánh giá. Vì vậy, chúng tôi thiết kế phiếu phỏng vấn này để xin ý kiến đóng góp của quý Thầy/Cô. Kính mong quý Thầy/Cô hợp tác và tạo điều kiện giúp đỡ!

Lưu ý:

Cách thức lựa chọn: Chúng tôi phân bố khoảng đo lường thành 2 mức. Xin vui lòng đọc kỹ những vấn đề sau đây và đánh dấu **X** vào mục mà quý Thầy/Cô chọn lựa:

- 1: Đề xuất
- 2: Không đề xuất

Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác và giúp đỡ tận tình của Thầy/Cô!

PHẦN 1: NỘI DUNG CHÍNH

Tiêu chí	Chỉ tiêu	Mức đo	
		Đề xuất (1)	Không đề xuất (2)
Nguồn nhân lực TDDT	Đội ngũ giảng viên TDDT.		
	Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và thâm niên công tác.		
	Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TDDT.		
	Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn.		
	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDDT.		

PHỤ LỤC 3

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

PHIẾU PHÒNG VẤN

Các tiêu chí, chỉ tiêu đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT
(Dành cho giảng viên, chuyên gia GDTC, cán bộ lãnh đạo, quản lý)

Kính gửi:.....

Để phản ánh chính xác và đầy đủ về đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia TP.HCM, chúng tôi tiến hành kiểm tra, đánh giá các tiêu chí, chỉ tiêu. Vì vậy, chúng tôi thiết kế phiếu phỏng vấn này để xin ý kiến đóng góp của quý Thầy/Cô. Kính mong quý Thầy/Cô hợp tác và tạo điều kiện giúp đỡ!

Lưu ý:

Cách thức lựa chọn: Chúng tôi phân bố khoảng đo lường thành 5 mức. Xin vui lòng đọc kỹ những vấn đề sau đây và khoanh tròn vào mục mà quý Thầy/Cô chọn lựa:

- 1: Rất không cần thiết
- 2: Không cần thiết
- 3: Bình thường
- 4: Cần thiết
- 5: Rất cần thiết

Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác và giúp đỡ tận tình của Thầy/Cô!

PHẦN 1: NỘI DUNG CHÍNH

Tiêu chí	Chỉ tiêu	Mức đo				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nguồn nhân lực TDDT	Đội ngũ giảng viên TDDT.	1	2	3	4	5
	Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và thâm niên công tác.	1	2	3	4	5
	Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TDDT.	1	2	3	4	5
	Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn.	1	2	3	4	5
	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TDDT.	1	2	3	4	5

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
-----o0o-----

[illegible]

3. Thực trạng chuyên ngành đào tạo của CB-GV TDTT ở trường

Chuyên ngành	Số lượng	Tỉ lệ %	Đào tạo nước ngoài		Ghi chú
			Số lượng	Tỉ lệ %	
Bóng chuyền					
Bóng đá					
Bóng bàn					
Bóng rổ					
Bóng ném					
Cầu lông					
Bơi					
Võ					
Điền kinh					
Thể dục					
Bắn súng					
Cờ vua					
Quản lý thể thao					
Xã hội học TDTT					
Kinh tế TDTT					
Y sinh học TDTT					
Thể thao giải trí					

4. Đánh giá về mức độ phù hợp của công việc được phân công cho GV

Nội dung	Mức độ	Đánh giá	Ghi chú
Mức độ phù hợp của công việc được phân công	Hoàn toàn không phù hợp		
	Phù hợp một phần		
	Hoàn toàn phù hợp		

5. Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác GDTC

Cơ sở vật chất				Nhu cầu trang thiết bị	Kinh phí hàng năm (triệu đồng)
Tổng diện tích sàn (m ²)	Nhà tập đa năng	Sân ngoài trời	Đáp ứng nhu cầu		

6. Quy mô sinh viên và tổng diện tích sàn phục vụ GDTC

Quy mô SV chính quy	Tổng diện tích sàn (m ²)	Nhu cầu trang thiết bị	Kinh phí hàng năm (triệu đồng)

7. Thống kê số lượng sinh viên tham gia học GDTC

Năm	Số lượng	Ghi chú

8. Tổng hợp các môn thi đấu tại Hội thao cấp trường

Môn thi đấu	Tổ chức tại giải	Ghi chú

Thống kê số lượng CLB thể thao sinh viên

Đơn vị	Số lượng	Tổng số thành viên

Các thành tích về phong trào thể thao sinh viên

Tên cuộc thi	Thành tích
	Năm 2015: Năm 2016: Năm 2017: Năm 2018:
	Năm 2015: Năm 2016: Năm 2017: Năm 2018:
	Năm 2015: Năm 2016: Năm 2017: Năm 2018:

9. Khối lượng giảng dạy môn GDTC trong ĐHQG-HCM

Số học phần	Số tín chỉ	Số tiết	Số học kỳ

10. Các môn GDTC được tổ chức giảng dạy

Môn	Có tổ chức giảng dạy	Không tổ chức giảng dạy
Bóng chuyền		
Bóng đá		
Bóng bàn		
Bóng rổ		
Cầu lông		
Bơi lội		
Võ thuật		
Điền kinh		
Cờ vua		
Aerobic		
Bóng ném		
Thể dục		
Tennis		
Khiêu vũ		
Tổng cộng		

11. Xếp loại kết quả học GDTC

Năm học	Tổng SV học GDTC	% Xếp loại				
		Giỏi	Khá	Trung bình Khá	Trung bình	Yếu

TP.HCM, ngày tháng năm

Đại diện Bộ môn GDTC

PHỤ LỤC 5

ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

-----o0o-----

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----o0o-----

PHIẾU PHÒNG VẤN

Kính gửi:

Nhằm mục đích phục vụ xác định các biến quan sát về đánh giá mức độ hài lòng về nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Chúng tôi thiết kế phiếu phỏng vấn này, kính mong quý Thầy/Cô bớt chút thời gian trả lời những câu hỏi trong bảng khảo sát này. Thông tin mà quý Thầy/Cô cung cấp là cơ sở để chúng tôi đưa vào vấn đề nghiên cứu và những thông tin này chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu của đề tài này, không sử dụng vào mục đích khác.

Trân trọng!

1. Thông tin cá nhân:

Họ và tên:

Năm sinh:

Nghề nghiệp:

Chuyên ngành:

Trình độ chuyên môn:

Thâm niên công tác:

Ngạch:

Phụ trách công tác khác:

Hoạt động trong các tổ chức xã hội:

Chức vụ:

2. Nội dung phỏng vấn:

Xin vui lòng đọc kỹ những vấn đề sau đây và khoanh tròn vào mục mà quý Thầy/Cô chọn lựa:

- 1: Rất không hài lòng
 2: Không hài lòng
 3: Bình thường
 4: Hài lòng
 5: Rất hài lòng

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ HÀI LÒNG				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Đối với công tác quản trị TDTT của ĐHQG-HCM.	1	2	3	4	5
2	Đối công tác quản lý của trưởng các bộ phận/đơn vị cho hoạt động TDTT.	1	2	3	4	5
3	Đối với chính sách phát triển nguồn nhân lực TDTT.	1	2	3	4	5
4	Đối với chế độ thu hút nhân tài TDTT cho ĐHQG-HCM.	1	2	3	4	5
5	Chính sách đầu tư phát triển CSVN phục vụ hoạt động TDTT.	1	2	3	4	5
6	Chính sách phát triển TDTT phong trào của SV.	1	2	3	4	5
7	Chính sách đầu tư phát triển TDTT CBCNV trong ĐHQG-HCM.	1	2	3	4	5
8	Đối với công tác quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực TDTT	1	2	3	4	5
9	Anh/ chị có hài lòng với công việc hiện tại.	1	2	3	4	5
10	Anh/chị có hài lòng với mức lương hiện tại.	1	2	3	4	5
11	Anh/chị có hài lòng với tổng thu nhập hiện tại.	1	2	3	4	5
12	Anh/chị có hài lòng chế độ chính sách ưu đãi hiện nay.	1	2	3	4	5
13	Anh/ chị có hài lòng với sự phân công sắp xếp công việc của tổ chức.	1	2	3	4	5
14	Anh/ chị có hài lòng thời gian làm việc trong tuần.	1	2	3	4	5
15	Mối liên giữa các đơn vị trong trường.	1	2	3	4	5
16	Mối liên hệ giữa cá nhân anh/chị với lãnh đạo nhà trường	1	2	3	4	5
17	Sự ủng hộ cho hoạt động TDTT của các đơn vị trong trường.	1	2	3	4	5
18	Mối liên kết giữa các trường trong	1	2	3	4	5

	ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào TĐTT.					
19	Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác TĐTT.	1	2	3	4	5
20	Bổ sung các biến quan sát khác:					

Trân trọng cảm ơn!

TP.HCM, ngày.... tháng năm

Người được phỏng vấn

(kí & ghi họ tên)

PHỤ LỤC 5A
DANH SÁCH CÁC CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN THAM GIA PHÒNG VẤN

T T	Họ và tên	Đơn vị	Chức vụ
1	ThS.Lê Quang Khôi	Trường ĐH Bách khoa	Trưởng Bộ môn UV BCH CĐ
2	ThS.Lê Văn Thiện	Trường ĐH Bách khoa	Giảng viên GDTC- GVC
3	ThS.Trần Quang Vinh	Trường ĐH Bách khoa	Giảng viên GDTC
4	ThS.Nguyễn Đức Toàn	Trường ĐH Bách khoa	Giảng viên GDTC
5	ThS.Nguyễn Đức Thịnh	Trường ĐH Bách khoa	Giảng viên GDTC
6	CN. Trịnh Minh Hải	Trường ĐH Bách khoa	Giảng viên GDTC
7	ThS. Nguyễn Văn Thái	Trường ĐH KHTN	Trưởng Bộ môn GDT
8	TS. Nguyễn Văn Hùng	Trường ĐH KHTN	Giảng viên GDTC Trọng tài Quốc gia
9	CN. Nguyễn Phú Hùng	Trường ĐH KHTN	Chuyên viên UV BCH CĐ
10	ThS.Nguyễn Xuân Bá	Trường ĐH KHTN	Giảng viên GDTC
11	ThS.Lê Hoàng Minh	Trường ĐH KHTN	Giảng viên GDTC
12	ThS.Đỗ phương Chon	Trường ĐH KHTN	Giảng viên GDTC
13	CN. Trương Thị Trà My	Trường ĐH KHTN	Giảng viên GDTC
14	TS. Hoàng Hà	Trường ĐH KHXXH-NV	Trưởng Phòng Tổ chức Chủ tịch Công đoàn Trọng tài quốc gia
15	ThS.Dương Văn Hiền	Trường ĐH KHXXH-NV	Trưởng Bộ môn GDTC Trọng tài FIFA
16	ThS.Trần Nam Giao	Trường ĐH KHXXH-NV	Phó Trưởng Bộ môn GDTC
17	TS. Phan Thanh Mỹ	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
18	ThS.Phan Kim Điền	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
19	ThS.Nguyễn T. Lê Hằng	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
20	ThS.Nguyễn Văn Long	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
21	ThS.Nguyễn Chí Cường	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
22	ThS.Huỳnh T. Phương Duyên	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
23	ThS.Nguyễn Minh Mẫn	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
24	ThS.Phạm Cho	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
25	ThS.Nguyễn Hữu Quý	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
26	ThS.Cao Hồng Châu	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC
27	ThS.Nguyễn Thị Thu	Trường ĐH KHXXH-NV	Giảng viên GDTC

	Phuong		
28	ThS.Mai Văn Ngoan	Trường ĐH KHXH-NV	Giảng viên GDTC
29	CN. Phạm Minh Triết	Trường ĐH KHXH-NV	Chuyên viên Phòng Đào tạo
30	ThS.Hà Mạnh Hùng	Trường ĐH Quốc tế	Giảng viên GDTC Phó Chủ tịch Công đoàn
31	ThS.Lê Kim Vũ	Trường ĐH Kinh tế-Luật	Giảng viên GDTC UVBCH- Trưởng ban VH-TDĐT Công đoàn
32	CN. Nguyễn Hoàng Quanh	TT GDQP&AN	Giảng viên GDTC - QP
33	CN. Nguyễn Văn Hoài	TT GDQP&AN	Giảng viên GDTC - QP
34	CN. Trần Ngọc Hòa	TT GDQP&AN	Giảng viên GDTC - QP
35	CN. Lê Huỳnh Hiệp	TT GDQP&AN	Giảng viên GDTC - QP

PHỤ LỤC 6

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

-----o0o-----

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

-----o0o-----

PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN

(Dành cho giảng viên, chuyên gia GDTC, cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh nghiệm)

Kính gửi quý Thầy/Cô:

Nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Bằng thực tiễn và kinh nghiệm từng trải, kính mong quý Thầy/Cô bớt chút thời gian đề xuất những nhóm giải pháp mà theo quý Thầy/Cô cho là phù hợp. Thông tin mà quý Thầy/Cô cung cấp là cơ sở để chúng tôi đưa vào vấn đề nghiên cứu và những thông tin này chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu của đề tài này, không sử dụng vào mục đích khác.

Trân trọng!

VẤN ĐỀ CẦN CUNG CẤP THÔNG TIN:

Nhóm giải pháp để phát triển nguồn lực TDDT

(Xin viết tay hoặc đánh máy theo thứ tự ưu tiên-Từ nhóm giải pháp rất cần thiết đến nhóm giải pháp có thể sử dụng, có thể tham khảo tài liệu tham khảo đính kèm)

Nhóm giải pháp 1:-----

Nhóm giải pháp 2:-----

Nhóm giải pháp 3:-----

Nhóm giải pháp 4:-----

Nhóm giải pháp 5:-----

Nhóm giải pháp 6:-----

Nhóm giải pháp 7:-----

Nhóm giải pháp 8:-----

Nhóm giải pháp 9:-----

Nhóm giải pháp 10: -----

Các nhóm giải pháp khác:-----

Trân trọng cảm ơn Quý Thầy /Cô!

TP.HCM, ngày tháng năm

Người cung cấp thông tin

(Ký và ghi rõ họ, tên)

**Tài liệu tham khảo để chọn Nhóm giải pháp
để phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM theo Phụ lục 6**

Qua đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM, qua thu thập thông tin, các tài liệu tham khảo, các cơ sở pháp lý, các ý kiến chuyên gia và tình hình thực tế tại ĐHQG-HCM, luận án nghiên cứu tóm lược một số nhóm giải pháp để phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM để Quý Thầy/Cô có thể tham khảo như sau:

TT	Nhóm giải pháp (tham khảo) để phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM	Ghi chú
1	Nhóm giải pháp về công tác quản trị.	
2	Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách.	
3	Nhóm giải pháp về chế độ làm việc	
4	Nhóm giải pháp về mục tiêu phát triển chung	
5	Nhóm giải pháp về phát triển công tác TDDT trường học	
6	Nhóm giải pháp về cơ cấu tổ chức	
7	Nhóm giải pháp về phát triển nguồn nhân lực quản lý	

PHỤ LỤC 7

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

-----o0o-----

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----o0o-----

PHIẾU PHỎNG VẤN

Kính gửi:

Nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Bằng thực tiễn và kinh nghiệm từng trải, kính mong quý Thầy/Cô bớt chút thời gian lựa chọn, đề xuất những nhóm giải pháp mà theo quý Thầy/Cô cho là phù hợp. Thông tin mà quý Thầy/Cô cung cấp là cơ sở để chúng tôi đưa vào vấn đề nghiên cứu và những thông tin này chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu của đề tài này, không sử dụng vào mục đích khác.

Trân trọng!

1. Thông tin cá nhân

Họ và tên:

Năm sinh:

Nghề nghiệp:

Chuyên ngành:

Trình độ chuyên môn:

Thâm niên công tác:

Ngạch:

Phụ trách công tác khác:

Hoạt động trong các tổ chức xã hội:

Chức vụ:

2. Nội dung phỏng vấn:

Xin vui lòng đọc kỹ những vấn đề sau đây và khoanh tròn vào mục mà quý Thầy/Cô chọn lựa:

1: Đề xuất

2: Không đề xuất

TT	NHÓM GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN	MỨC ĐO	
		Đề xuất (1)	Không đề xuất (2)
1	Nhóm giải pháp về công tác quản trị	1	2
2	Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách	1	2
3	Nhóm giải pháp về chế độ làm việc	1	2
4	Nhóm giải pháp về mục tiêu phát triển chung	1	2
5	Nhóm giải pháp về phát triển công tác TDDT trường học	1	2
6	Nhóm giải pháp về cơ cấu tổ chức	1	2
7	Nhóm giải pháp về phát triển nguồn nhân lực quản lý	1	2
8	Bổ sung các nhóm giải pháp khác Xin quý Thầy/Cô cho biết có thể bổ sung thêm các nhóm giải pháp nào để phát triển nguồn lực TDDT của ĐHQG-HCM mà quý Thầy/Cô cho là cần thiết để sử dụng:		

Trân trọng cảm ơn!

TP.HCM, ngày.... tháng năm

Người được phỏng vấn
(kí & ghi họ tên)

PHỤ LỤC 8

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

-----o0o-----

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----o0o-----

PHIẾU PHỎNG VẤN

Kính gửi:

Nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Bằng thực tiễn và kinh nghiệm từng trải, kính mong quý Thầy/Cô bớt chút thời gian lựa chọn những nhóm giải pháp mà theo quý Thầy/Cô cho là phù hợp. Thông tin mà quý Thầy/Cô cung cấp là cơ sở để chúng tôi đưa vào vấn đề nghiên cứu và những thông tin này chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu của đề tài này, không sử dụng vào mục đích khác.

Trân trọng!

2. Thông tin cá nhân

Họ và tên:

Năm sinh:

Nghề nghiệp:

Chuyên ngành:

Trình độ chuyên môn:

Thâm niên công tác:

Ngạch:

Phụ trách công tác khác:

Hoạt động trong các tổ chức xã hội:

Chức vụ:

2. Nội dung phỏng vấn:

Xin vui lòng đọc kỹ những vấn đề sau đây và khoanh tròn vào mục mà quý Thầy/Cô chọn lựa:

- 1: Rất không cần thiết
- 2: Không cần thiết
- 3: Bình thường
- 4: Cần thiết
- 5: Rất cần thiết

TT	NHÓM GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN	MỨC ĐO				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Nhóm giải pháp về công tác quản trị	1	2	3	4	5
2	Nhóm giải pháp về cơ chế chính sách	1	2	3	4	5
3	Nhóm giải pháp về chế độ làm việc	1	2	3	4	5
4	Nhóm giải pháp về mục tiêu phát triển chung	1	2	3	4	5
5	Nhóm giải pháp về phát triển công tác TDDT trường học	1	2	3	4	5
6	Nhóm giải pháp về cơ cấu tổ chức	1	2	3	4	5
7	Nhóm giải pháp về phát triển nguồn nhân lực quản lý	1	2	3	4	5

Trân trọng cảm ơn!

TP.HCM, ngày.... tháng năm.....

Người được phỏng vấn

(kí & ghi họ tên)

PHỤ LỤC 9

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----o0o-----

PHIẾU PHỎNG VẤN

(dành cho cán bộ, giảng viên, chuyên gia)

Kính gửi:

.....

Tôi tên: Trần Việt Thắng

Điện thoại: 0903 113350 Email: tvthang@vnuhcm.edu.vn

Hiện nay đang là NCS chuyên ngành Giáo dục thể chất do Trường Đại học Thể dục Thể thao Thành phố Hồ Chí Minh đào tạo.

Hiện tôi đang nghiên cứu đề tài: **“Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.”**

Để đề tài được triển khai đúng tiến độ theo kế hoạch, xin quý Thầy, Cô cùng các chuyên gia vui lòng dành chút thời gian quý báu nghiên cứu các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Bằng thực tiễn và kinh nghiệm từng trải trong quá trình công tác và lãnh đạo, kính mong quý vị lãnh đạo ở các bộ phận/đơn vị bớt chút thời gian trả lời những câu hỏi trong bảng khảo sát này. Xin lưu ý rằng tất cả các câu trả lời đều có giá trị và ý kiến của quý vị sẽ được giữ bí mật tuyệt đối và chỉ phục vụ cho đề tài nghiên cứu.

Trân trọng!

I. Nội dung hỏi:

Hướng dẫn: Xin vui lòng đọc kỹ những vấn đề sau đây và khoanh tròn vào mục mà quý Thầy/ Cô/ Chuyên gia chọn lựa.

① = Rất không cần thiết

② = Không cần thiết

③ = Chưa cần thiết

④ = Cần thiết

⑤ = Rất cần thiết

TT	NỘI DUNG	Mức độ cần thiết				
		Rất không cần thiết	Không cần thiết	Chưa cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết
I	Những giải pháp về công tác quản trị					
1	Qui định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo	1	2	3	4	5
2	Qui định về trình độ, năng lực chuyên môn	1	2	3	4	5
3	Qui định về thời gian làm việc	1	2	3	4	5
4	Qui định về tác phong, lễ lối làm việc	1	2	3	4	5
5	Qui định về cách ứng xử trong giao tiếp	1	2	3	4	5
6	Qui định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao	1	2	3	4	5
7	Qui định về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực	1	2	3	4	5
8	Xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao	1	2	3	4	5
9	Ứng dụng công nghệ thông tin	1	2	3	4	5
10	Ứng dụng phần mềm quản lý	1	2	3	4	5
11	Ý kiến khác:					
II	Những giải pháp về cơ chế chính sách					
1	Chính sách xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thể dục thể thao	1	2	3	4	5
2	Chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực thể dục thể thao có chất lượng	1	2	3	4	5
3	Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao	1	2	3	4	5
4	Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp	1	2	3	4	5
5	Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao	1	2	3	4	5
6	Chính sách phát triển thể dục thể thao phong trào của sinh viên	1	2	3	4	5
7	Chính sách đầu tư phát triển thể dục thể thao cho CB-CNV trong ĐHQG-HCM	1	2	3	4	5
8	Chính sách nghiên cứu khoa học thể dục thể thao	1	2	3	4	5
	Ý kiến khác:					
III	Những giải pháp về chế độ làm việc					
1	Tất cả những thông tin đều được cập nhật	1	2	3	4	5

	nhANH và chính xác đến những người có liên quan.					
2	Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị tránh bị chồng chéo	1	2	3	4	5
3	Cấp trên cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với cấp dưới	1	2	3	4	5
4	Tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở	1	2	3	4	5
5	Các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến	1	2	3	4	5
6	Các cá nhân được khuyến khích đề sáng tạo trong thực hiện công việc	1	2	3	4	5
7	Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực	1	2	3	4	5
8	Ý kiến khác:					
IV	Những giải pháp về mục tiêu phát triển chung					
1	Sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM đối với công tác thể dục thể thao	1	2	3	4	5
2	Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác thể dục thể thao	1	2	3	4	5
3	Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao	1	2	3	4	5
4	Sự ủng hộ cho hoạt động thể dục thể thao của các đơn vị trong trường	1	2	3	4	5
5	Mối liên hệ giữa cá nhân anh/chị với lãnh đạo nhà trường/lãnh đạo ĐHQG-HCM	1	2	3	4	5
6	Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao	1	2	3	4	5
7	Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM	1	2	3	4	5
8	Sát nhập trường Đại học Thể dục Thể thao TP.HCM thành trường Đại học thành viên của ĐHQG-HCM	1	2	3	4	5
	Ý kiến khác:					

Trân trọng cảm ơn!

II. Thông tin cá nhân:

1. Họ và tên:Giới tính: Nam ☐; Nữ ☐

2. Năm sinh:

3. Học hàm:; Học vị:

4. Thâm niên công tác:

5. Thâm niên làm lãnh đạo:

6. Chức vụ:

7. Những sáng kiến về công tác quản lí (nếu có) mà quý vị đã đề ra góp phần phát triển đơn vị mình quản lý trong thời gian qua:

.....
.....
.....
.....
.....

8. Ý kiến của quý vị về hệ thống câu hỏi:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Người phỏng vấn

TP. HCM, ngày tháng năm 2018

Người được phỏng vấn
(kí & ghi họ tên)

PHỤ LỤC 10**DANH SÁCH
PHÒNG VẤN CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN, CHUYÊN GIA**

ST T	Họ và tên	HH, HV	Đơn vị	Chức vụ
1	Nguyễn Dương Tâm Anh	TS	ĐH BK ĐHQG-HCM	P. CTCĐ
2	Vũ Thị Bắc	ThS	Trường PTNK ĐHQG-HCM	CT CĐ
3	Phan Thanh Bình	PGS.TS	UV TV QH, CN UB VH, GD, TN, TN, ND của QH, Nguyên Giám đốc ĐHQG - HCM	
4	Nguyễn Thanh Bình	TS	ĐH TDTT TP.HCM	P. Hiệu trưởng
5	Lê Thiết Can	PGS.TS	ĐHTDTT TP.HCM	P. Hiệu trưởng
6	Nguyễn Thị Cành	GS.TS	ĐH KT-L ĐHQG-HCM	Trưởng Khoa
7	Nguyễn Thị Minh Châu	ThS	Văn phòng Đảng uỷ ĐHQG-HCM	Chánh Văn phòng
8	Lê Nguyễn Đức Chính	TS	Khoa Y ĐHQG-HCM	Phó Khoa
9	Nguyễn Tiến Công	ThS	P. ĐBCL ĐHQG-HCM	Trưởng phòng
10	Mai Văn Cường	ThS	P.TCCB ĐHCNTT ĐHQG - HCM	Trưởng phòng
11	Trần Anh Cường	ThS	CĐ ĐHQG-HCM	P.CT
12	Nguyễn Tiến Dũng	PGS.TS	ĐH KTL	Hiệu trưởng
13	Dương Tôn Thái Dương	TS	Ban Đào tạo ĐHQG - HCM	Trưởng Ban
14	Huỳnh Thành Đạt	PGS.TS	ĐHQG - HCM	Giám đốc
15	Phan Thanh Định	TS	ĐHKH XH&NV ĐHQG - HCM	P. Hiệu trưởng
16	Đặng Văn Em	ThS	ĐH CNTT ĐHQG-HCM	CT CĐ
17	Trần Nam Giao	TS	BM.GDTC ĐHKH XH&NV ĐHQG - HCM	P.BM
18	Trần Văn Giao	ThS	P.TCKT Trung tâm GDQP-AN ĐHQG-HCM	Trưởng phòng
19	Hoàng Hà	TS	ĐH KH XH&NV ĐHQG-HCM	CT CĐ
20	Hồ Hải	TS	P. HCTH ĐHTDTT TP.HCM	Trưởng phòng
21	Nguyễn Thị Cẩm Hằng	ThS	P. TH-KH Viện Môi trường-Tài nguyên ĐHQG-HCM	Phó phòng

22	Trần Thúy Hằng	ThS	ĐHQG - HCM	UV UBKT CĐ ĐHQG- HCM
23	Trần Châu Huân	ThS	P. QTTB ĐHQG-HCM	Trưởng phòng
24	Dương Thị Bích Huệ	ThS	ĐH KHTN	P.CTCD trường
25	Nguyễn Thanh Hùng	TS	P. TC Viện Môi trường – Tài nguyên ĐHQG - HCM	Trưởng phòng
26	Phạm Văn Hùng	PGS.TS	Phòng Quản lý Khoa học trường Đại học Quốc tế	Trưởng phòng
27	Ngô Mỹ Hương	ThS	VP CĐ ĐHQG-HCM	Chánh VP
28	Ngô Quang Huy	TS	TT GDTC&TT ĐHQG- HN	Giám đốc
29	Nguyễn Tấn Trần Minh Khang	TS	ĐH CNTT ĐHQG - HCM	P. Hiệu trưởng
30	Hoàng Công Gia Khánh	PGS.TS	ĐH KTL ĐHQG-HCM	P. Hiệu trưởng
31	Lê Quang Khôi	ThS	BM. GDTC ĐHBK	Trưởng BM
32	Nguyễn Đình Khương	ThS	UBKT CĐ ĐHQG-HCM	Ủy Viên
33	Phùng Anh Kiệt	ThS	Văn phòng ĐHQG-HCM	Phó Chánh VP
34	Nguyễn Thành Lên	CN	Karatedo tỉnh Bình Phước	Trưởng BM
35	Nguyễn Thị Bích Loan	ThS	ĐHQG-HCM	UVUB KT CĐ
36	Châu Ngọc Long	Đại tá	Trung tâm GDQP-AN ĐHQG-HCM	P. Giám đốc
37	Lê Thành Long	TS	Ban Quan hệ Đối ngoại Viện Quản trị Đại học	Trưởng Ban Viện Trưởng
38	Lê Tuấn Lộc	TS	ĐH KTL ĐHQG-HCM	P. Hiệu trưởng
39	Nguyễn Ngọc Minh	TS	TT GDTC&TT ĐHQG - HN	P. Giám đốc
40	Hà Thanh Minh	ThS	ĐH KT-L	Trưởng phòng TCCB
41	Phan Thanh Mỹ	TS	Khoa GDTC ĐH Tài chính - Marketing	Giảng viên
42	Phan Thanh Sơn Nam	GS.TS	ĐH BK ĐHQG - HCM	Trưởng Khoa
43	Nguyễn Hội Nghĩa	PGS.TS	ĐHQG-HCM	Nguyên P. Giám đốc
44	Lê Thị Hồng Nhan	PGS.TS	ĐH Bách Khoa	CT CĐ trường
45	Nguyễn Phương Nhã	ThS	Viên MT-TN ĐHQG -	CT CĐ

			HCM	
46	Trần Quốc Phong	ThS	ĐHQG - HCM	UV UB KT CĐ ĐHQG- HCM
47	Mai Thanh Phong	PGS.TS	Trường Đại học Bách khoa ĐHQG - HCM	Hiệu Trưởng
48	Nguyễn Tấn Phát	PGS.TS	Ban Tổ chức Cán bộ ĐHQG - HCM	Trưởng Ban
49	Lê Hữu Phước	TS	Trường ĐH KHXH-NV ĐHQG-HCM	Phó Hiệu trưởng
50	Nguyễn Văn Phước	GS.TS	Viện Môi trường – Tài nguyên ĐHQG - HCM	Nguyên Viện trưởng
51	Nguyễn Thị Thanh Phượng	PGS.TS	Viện Môi trường – Tài nguyên ĐHQG - HCM	P. Viện trưởng
52	Trần Lê Quan	PGS.TS	ĐHKHTN ĐHQG - HCM	P. Hiệu trưởng
53	Phùng Quán	ThS	ĐH KHTN	CT CĐ trường
54	Vũ Hải Quân	PGS.TS	ĐHQG - HCM	Phó Giám đốc
55	Nguyễn Hoàng Quanh	ThS	ĐHCNTT ĐHQG-HCM	P.CTCĐ
56	Trần Hồng Quang	PGS.TS	ĐHTDTT TP.HCM	P. Hiệu trưởng
57	Đào Phú Quốc	ThS	ĐHQG - HCM	UV UB KT CĐ ĐHQG- HCM
58	Võ Văn Sen	GS.TS	ĐHKHXXH&NV ĐHQG- HCM	Nguyên Hiệu Trưởng
59	Nguyễn Tấn Tài	HVCH	P. QTTB ĐHQG - HCM	P. Trưởng phòng
60	Nguyễn Minh Tâm	PGS.TS	Ban QLDAXD ĐHQG- HCM	Giám đốc
61	Nguyễn Văn Thái	ThS	BM. GDTC ĐH KHTN	Trưởng BM
62	Nguyễn Văn Thanh	Đại tá	Trung tâm GDQP-AN ĐHQG-HCM	P. Giám đốc
63	Từ Diệp Công Thành	PGS.TS	Ban Khoa học và Công nghệ ĐHQG-HCM	Phó Trưởng Ban
64	Nguyễn Đức Thành	TS	Trung tâm GDQP-TT ĐH SPKT-TP.HCM	P. Giám đốc
65	Đỗ Đại Thắng	TS	TTQL&PTKĐT ĐHQG- HCM	Giám đốc
66	Lâm Tường Thoại	ThS	Công đoàn ĐHQG-HCM	Chủ tịch
67	Huỳnh Văn Thịnh	ThS	ĐHQG-HCM	UVBCH CĐ

				ĐHQG-HCM
68	Tạ Hoàng Thiện	TS	Khoa Giáo dục ĐH TDTT TP.HCM	Phó trưởng Khoa
69	Tăng Hữu Thủy	ThS	TT QL Ký túc xá	Giám đốc
70	Lưu Trung Thủy	TS	Ban Công tác Sinh viên ĐHQG - HCM	Phó Ban
71	Nguyễn Ninh Thủy	PGS.TS	Ban Kế hoạch Tài Chính ĐHQG-HCM	Trưởng Ban
72	Lê Thị Huyền Trân	ThS	Thư Viện ĐHQG-HCM	Trưởng chi nhánh KTX B
73	Nguyễn Tấn Tú	ThS	Viện Đào tạo Quốc tế ĐHQG-HCM	CT CĐ trường
74	Đặng Minh Tuấn	ThS	TTDV&XTĐT ĐHQG-HCM	CT CĐ
75	Trần Văn Minh Tuấn	ThS	Khoa Y ĐHQG-HCM	CT CĐ
76	Trần Linh Thước	GS.TS	ĐH KHTN	Hiệu trưởng
77	Châu Bích Vân	ThS	UBKT CĐ ĐHQG - HCM	Ủy viên
78	Đặng Hà Việt	PGS.TS	ĐHTDTT TP.HCM	Hiệu trưởng
79	Lâm Quang Vinh	PGS.TS	Ban KHCN ĐHQG-HCM	Trưởng Ban
80	Nguyễn Quang Vinh	PGS.TS	P. ĐT ĐHSP TDTT TP.HCM	Trưởng phòng
81	Đinh Đức Anh Vũ	PGS.TS	Ban Đào tạo ĐHQG-HCM	Trưởng Ban
82	Trần Thị Tố Uyên	ThS	P. TCCB ĐHQG - HCM	Trưởng phòng

PHỤ LỤC 11

Số liệu phỏng vấn xác định độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TDTT												
TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8	TC9	TC10	TC11	TC12	TC13
5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00
5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00
5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00
4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00
4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

[illegible]

Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực về công tác TĐTT trước kiểm nghiệm

Công tác quản trị	Công tác quản lý	Các chính sách	Các chế độ thu hút	Chính sách đầu tư	Chính sách phát triển	Chính sách đầu tư TDTT	Công tác quản lý điều	Công việc hiện tại	Mức lương hiện tại	Tổng thu nhập	Chế độ chính sách ưu đãi	Sự phân công	Thời gian làm việc	Mối liên hệ	Mối liên hệ giữa cá nhân	Sự ủng hộ	Mối liên kết	Sự quan tâm
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00
4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00
4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00
2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00					

PHỤ LỤC 13

KẾT QUẢ PHÒNG VẤN LỰA CHỌN CÁC GIẢI PHÁP							
PV	NGP1	NGP2	NGP3	NGP4	NGP5	NGP6	NGP7
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	3,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	3,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	3,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	4,00	3,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	1,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	2,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	2,00
1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00
1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00
1,00	5,00	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00
1,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00
1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	1,00
1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00
1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00
1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00
2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00
2,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00
2,00	1,00	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00
2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00
2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00
2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00

PHỤ LỤC 14

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

SỐ LIỆU PHỎNG VẤN LỰA CHỌN CÁC GIẢI PHÁP(TỪ 17 - 33)

PV	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28	G29	G30	G31	G32	G33
1,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00
1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

PHỤ LỤC 15

Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực về công tác TĐTT sau kiểm nghiệm

Công tác quản trị	Công tác quản lý	Các chính sách	Các chế độ thu hút	Chính sách đầu tư	Chính sách phát triển	Chính sách đầu tư TĐTT	Công tác quản lý điều phối	Công việc hiện tại	Mức lương hiện tại	Tổng thu nhập	Chế độ chính sách ưu đãi	Sự phân công	Thời gian làm việc	Mối liên hệ	Mối liên hệ giữa cá nhân	Sự ủng hộ	Mối liên kết	Sự quan tâm
4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00
4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00
4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00
2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00
3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00
4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00
3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
4,00	5,00	2,00	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00
4,00	5,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00

PHỤ LỤC 16

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,758	,764	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Công tác quản trị	4,5122	,52690	82
Công tác quản lý	4,3902	,58280	82
Các chính sách	4,5244	,61314	82
Các chế độ thu hút	4,1341	,74969	82
Chính sách đầu tư	4,2683	,64881	82
Chính sách phát triển	4,2195	,58846	82
Chính sách đầu tư TDDT	4,4756	,59266	82
Công tác quản lý điều phối	4,3293	,58910	82
Công việc hiện tại	4,3902	,60361	82
Mức lương hiện tại	4,3659	,57761	82
Tổng thu nhập	4,2683	,66757	82
Chế độ chính sách ưu đãi	4,4390	,54654	82
Sự phân công	4,2439	,59961	82
Thời gian làm việc	4,3171	,58538	82
Mối liên hệ	4,1585	,61803	82
Mối liên hệ giữa cá nhân	4,1707	,69929	82
Sự ủng hộ	4,2927	,55528	82
Mối liên kết	4,3293	,68592	82
Sự quan tâm	4,4024	,60573	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Công tác quản trị	77,7195	22,822	,470	,636	,738
Công tác quản lý	77,8415	23,221	,339	,561	,747
Các chính sách	77,7073	23,296	,303	,539	,749

Các chế độ thu hút	78,0976	23,274	,225	,578	,758
Chính sách đầu tư	77,9634	22,258	,455	,597	,737
Chính sách phát triển	78,0122	22,210	,524	,583	,733
Chính sách đầu tư TDDT	77,7561	24,039	,185	,356	,758
Công tác quản lý điều phối	77,9024	22,558	,457	,538	,738
Công việc hiện tại	77,8415	23,444	,283	,552	,751
Mức lương hiện tại	77,8659	22,957	,393	,522	,743
Tổng thu nhập	77,9634	22,678	,368	,317	,744
Chế độ chính sách ưu đãi	77,7927	23,376	,339	,377	,747
Sự phân công	77,9878	23,420	,290	,401	,750
Thời gian làm việc	77,9146	23,980	,199	,448	,757
Mối liên hệ	78,0732	23,600	,247	,524	,754
Mối liên hệ giữa cá nhân	78,0610	23,638	,197	,402	,759
Sự ủng hộ	77,9390	22,749	,454	,460	,739
Mối liên kết	77,9024	23,077	,291	,420	,751
Sự quan tâm	77,8293	23,477	,276	,426	,751

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82,2317	25,464	5,04620	19

ANOVA with Friedman's Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	Friedman's Chi-Square	Sig.
Between People	108,558	81	1,340		
Within People					
Between Items	19,656 ^a	18	1,092	58,867	,000
Residual	473,186	1458	,325		
Total	492,842	1476	,334		
Total	601,400	1557	,386		

Grand Mean = 4,3280

a. Kendall's coefficient of concordance W = ,033.

PHỤ LỤC 17

Công tác quản trị * Đánh giá hài lòng

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,927 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	21,567	3	,000
Linear-by-Linear Association	15,512	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,50.

Công tác quản lý * Đánh giá hài lòng

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,686 ^a	3	,001
Likelihood Ratio	20,952	3	,000
Linear-by-Linear Association	14,420	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 6 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,50.

Các chính sách * Đánh giá hài lòng

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,543 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	25,024	3	,000
Linear-by-Linear Association	20,793	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,00.

Các chế độ thu hút * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38,317 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	50,140	3	,000
Linear-by-Linear Association	35,340	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,00.

Chính sách đầu tư * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	45,704 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	54,410	3	,000
Linear-by-Linear Association	41,868	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,50.

Chính sách phát triển * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,807 ^a	3	,013
Likelihood Ratio	11,499	3	,009
Linear-by-Linear Association	10,170	1	,001
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,50.

Chính sách đầu tư TDTT * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,203 ^a	3	,001
Likelihood Ratio	19,041	3	,000
Linear-by-Linear Association	13,530	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,00.

Công tác quản lý điều phối * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,144 ^a	3	,017
Likelihood Ratio	11,343	3	,010
Linear-by-Linear Association	9,078	1	,003
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,00.

Công việc hiện tại * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,972 ^a	2	,373
Likelihood Ratio	2,026	2	,363
Linear-by-Linear Association	1,848	1	,174
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,00.

Mức lương hiện tại * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	49,136 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	61,428	3	,000
Linear-by-Linear Association	42,710	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,50.

Tổng thu nhập * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	36,696 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	44,606	3	,000
Linear-by-Linear Association	31,970	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,50.

Chế độ chính sách ưu đãi * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	30,595 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	35,160	3	,000
Linear-by-Linear Association	28,159	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,00.

Sự phân công * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,075 ^a	3	,166
Likelihood Ratio	5,483	3	,140
Linear-by-Linear Association	1,253	1	,263
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,50.

Thời gian làm việc * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,048 ^a	3	,384
Likelihood Ratio	4,207	3	,240
Linear-by-Linear Association	,286	1	,593
N of Valid Cases	70		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,50.

Mối liên hệ * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,714 ^a	3	,013
Likelihood Ratio	14,204	3	,003
Linear-by-Linear Association	5,583	1	,018
N of Valid Cases	70		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,00.

Mối liên hệ giữa cá nhân * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,646 ^a	3	,649
Likelihood Ratio	1,690	3	,639
Linear-by-Linear Association	,304	1	,582
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,50.

Sự ủng hộ * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,915 ^a	3	,012
Likelihood Ratio	13,511	3	,004
Linear-by-Linear Association	9,688	1	,002
N of Valid Cases	70		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,00.

Mối liên kết * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,991 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	32,555	3	,000
Linear-by-Linear Association	26,458	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,00.

Sự quan tâm * Đánh giá hài lòng**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,610 ^a	3	,001
Likelihood Ratio	22,819	3	,000
Linear-by-Linear Association	15,747	1	,000
N of Valid Cases	70		

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,50.

PHỤ LỤC 18

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc Lập – Tự Do – Hạnh Phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ

**Hiệu quả tác động của các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh**
(Dành cho giảng viên, CBQL TDDT)

Kính gửi:.....

Chúng tôi tiến hành xác định hiệu quả tác động của các giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, chúng tôi thiết kế phiếu này để xin quý Thầy/Cô đánh giá sự tác động của các giải pháp. Kính mong quý Thầy/ Cô hợp tác và tạo điều kiện giúp đỡ!

Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ tận tình của quý Thầy/Cô! Chúc quý giảng viên, CBQL TDDT, chuyên gia GDTC luôn thành công trong công việc!

Ghi chú: Xin vui lòng Đánh X vào từng nội dung giải pháp theo các mức.

NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ

Mã hóa	Nội dung	Đánh giá		
		Có hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả
NGP1	Những giải pháp về công tác quản trị			
ND1	Qui định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo			
ND2	Qui định về trình độ, năng lực chuyên môn			
ND4	Qui định về tác phong, lễ lối làm việc			
ND5	Qui định về cách ứng xử trong giao tiếp			
ND6	Qui định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao			
ND7	Qui định về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực			
ND8	Xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao			

ND9	Ứng dụng công nghệ thông tin			
ND10	Ứng dụng phần mềm quản lý			
NGP2	Những giải pháp về cơ chế chính sách			
ND11	Chính sách xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thể dục thể thao			
ND12	Chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực thể dục thể thao có chất lượng			
ND13	Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao			
ND14	Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp			
ND15	Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động thể dục thể thao			
ND16	Chính sách phát triển thể dục thể thao phong trào của sinh viên			
ND17	Chính sách đầu tư phát triển thể dục thể thao cho CB-CNV trong ĐHQG-HCM			
NGP3	Những giải pháp về chế độ làm việc			
ND19	Tất cả những thông tin đều được cập nhật nhanh và chính xác đến những người có liên quan.			
ND20	Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị tránh bị chồng chéo			
ND21	Cấp trên cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với cấp dưới			
ND22	Tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở			
ND23	Các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến			
ND24	Các cá nhân được khuyến khích đề sáng tạo trong thực hiện công việc			
ND25	Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực			
NGP4	Những giải pháp về mục tiêu phát triển chung			
ND26	Sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM			

	đối với công tác thể dục thể thao			
ND27	Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác thể dục thể thao			
ND28	Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao			
ND29	Sự ủng hộ cho hoạt động thể dục thể thao của các đơn vị trong trường			
ND31	Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao			
ND32	Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM			

Trân trọng cảm ơn Quý Thầy /Cô!

TP.HCM, ngày tháng năm
Người đánh giá

PHỤ LỤC 19

SỐ LIỆU ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC GIẢI PHÁP														
ND1	ND2	ND4	ND5	ND6	ND7	ND8	ND9	ND10	ND11	ND12	ND13	ND14	ND15	ND16
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00
2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00
2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00
3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00

SỐ LIỆU ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC GIẢI PHÁP													
ND17	ND19	ND20	ND21	ND22	ND23	ND24	ND25	ND26	ND27	ND28	ND29	ND31	ND32
3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00

PHỤ LỤC 20

Frequency Table

Qui định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	8	22,9	22,9	22,9
Hiệu quả	27	77,1	77,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Qui định về trình độ, năng lực chuyên môn

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	6	17,1	17,1	17,1
Hiệu quả	29	82,9	82,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Qui định về tác phong, lễ lối làm việc

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	5	14,3	14,3	14,3
Hiệu quả	30	85,7	85,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Qui định về cách ứng xử trong giao tiếp

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	8	22,9	22,9	22,9
Hiệu quả	27	77,1	77,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Qui định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	7	20,0	20,0	20,0
Hiệu quả	28	80,0	80,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Qui định về tiêu chuẩn tuyển chọn nguồn nhân lực

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	7	20,0	20,0	20,0
Hiệu quả	28	80,0	80,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Xây dựng đề án phát triển nguồn lực thể dục thể thao

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	4	11,4	11,4	11,4
Hiệu quả	31	88,6	88,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Ứng dụng công nghệ thông tin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	6	17,1	17,1	17,1
Hiệu quả	29	82,9	82,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Ứng dụng phần mềm quản lý

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	8	22,9	22,9	22,9
Hiệu quả	27	77,1	77,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Chính sách xây dựng đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý thể dục thể thao

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	8	22,9	22,9	22,9
Hiệu quả	27	77,1	77,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Chính sách đãi ngộ, thu hút nguồn nhân lực thể dục thể thao có chất lượng

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Bình thường	8	22,9	22,9	22,9
	Hiệu quả	27	77,1	77,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Chính sách bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực thể dục thể thao chất lượng cao

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không hiệu quả	7	20,0	20,0	20,0
	Bình thường	15	42,9	42,9	62,9
	Hiệu quả	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Chính sách phát triển nguồn nhân lực thể dục thể thao phù hợp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không hiệu quả	6	17,1	17,1	17,1
	Bình thường	17	48,6	48,6	65,7
	Hiệu quả	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Chính sách đầu tư phát triển cơ sở vật chất phục vụ hoạt động TDTT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không hiệu quả	10	28,6	28,6	28,6
	Bình thường	16	45,7	45,7	74,3
	Hiệu quả	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Chính sách phát triển thể dục thể thao phong trào của sinh viên

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không hiệu quả	5	14,3	14,3	14,3
	Bình thường	17	48,6	48,6	62,9
	Hiệu quả	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Chính sách đầu tư phát triển thể dục thể thao cho CB-CNV trong ĐHQG-HCM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bình thường	12	34,3	34,3	34,3
	Hiệu quả	23	65,7	65,7	100,0

Total	35	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Tất cả những thông tin đều được cập nhật nhanh và chính xác đến những người có liên quan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	16	45,7	45,7	45,7
Hiệu quả	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Phân công cụ thể, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cho các cá nhân/đơn vị tránh bị chồng chéo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	17	48,6	48,6	51,4
Hiệu quả	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Cấp trên cần quan tâm, sâu sát không tạo khoảng cách với cấp dưới

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	19	54,3	54,3	57,1
Hiệu quả	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Tạo môi trường làm việc thoải mái và cởi mở

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	17	48,6	48,6	51,4
Hiệu quả	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Các cá nhân được tự do đưa ra quan điểm và đề xuất ý kiến

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	20	57,1	57,1	60,0
Hiệu quả	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Các cá nhân được khuyến khích đề sáng tạo trong thực hiện công việc

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	19	54,3	54,3	54,3
Hiệu quả	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	18	51,4	51,4	54,3
Hiệu quả	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sự quan tâm của lãnh đạo ĐHQG-HCM đối với công tác thể dục thể thao

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	17	48,6	48,6	51,4
Hiệu quả	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường đối với công tác thể dục thể thao

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	17	48,6	48,6	51,4
Hiệu quả	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Mối liên kết giữa các trường trong ĐHQG-HCM cho sự nghiệp phát triển chung phong trào thể dục thể thao

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	17	48,6	48,6	51,4
Hiệu quả	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sự ủng hộ cho hoạt động thể dục thể thao của các đơn vị trong trường

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không hiệu quả	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	20	57,1	57,1	60,0

Hiệu quả	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Phát huy sức mạnh hệ thống và đặc thù của ĐHQG-HCM trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	17	48,6	48,6	48,6
Hiệu quả	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Xây dựng Trung tâm Thể dục Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bình thường	3	8,6	8,6	8,6
Hiệu quả	32	91,4	91,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

PHỤ LỤC 21

BẢNG THỐNG KÊ CÁC HẠNG MỤC CÔNG TRÌNH THỂ DỤC THỂ THAO ĐHQG-HCM											
STT	Đơn vị - Trường	Tên Công trình Hạng mục	Diện tích theo QH 1/500 (m2)		DT công trình hiện hữu (m2)		DT công trình dự kiến xây dựng (m2)		Dự kiến kêu gọi đầu tư	Năm	Ghi chú
			Đã xây dựng	Chưa xây dựng	Có mái che	Ngoài trời	Có mái che	Ngoài trời			
I	Trường Đại học Bách khoa Cơ sở 268 Lý Thường Kiệt					460	4118	200			(mở rộng)
	Cơ sở Khu đô thị ĐHQG	Nhà học tập thể dục thể thao (BK.C1)	6554								
		Sân tập luyện thể thao và sân bóng đá			20824						Dự kiến xây dựng
II	Trường Đại học Quốc tế Cơ sở Khu đô thị ĐHQG										
		Nhà thi đấu đa năng kết hợp Hội trường 1000 chỗ ngồi		2672						Năm trong kế hoạch trung hạn năm 2016-2020	
		Hồ bơi		1250							
		Sân thể thao ngoài trời		2200							
III	Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Cơ sở Khu đô thị ĐHQG										
		Nhà học TDTT đa năng	3000				500				
		Sân bóng chuyền, bóng rổ				5300					
		Sân bóng đá				5145					
		các loại sân khác (bóng chuyền, tennis, cầu lông...)									
	Cơ sở 10-12 Đinh Tiên Hoàng										
IV	Trường Đại học Khoa học Tự nhiên Cơ sở Khu đô thị ĐHQG										
		Nhà luyện tập TDTT			10000		1000			1975	
		Sân luyện tập TDTT (sân tạm)								2010	
		Sân TDTT có mái che		4020							Bao gồm nhà phụ trợ 320
		Sân bóng đá				5760					
		Sân bóng rổ				544					
		Sân quần vợt				1180					
		Đề huấn luyện bơi lội				1250					
	Trường Phổ thông Năng khiếu										
		Sân TDTT có mái che giai đoạn 1		650							
	Cơ sở 227 Nguyễn Văn Cừ										
V	Trường Đại học Công nghệ Thông tin										
		Nhà luyện tập thể dục thể thao		1780							
		Nhà luyện tập thể dục thể thao đa năng		2700							
		Nhà thể thao có mái che				100					
		Sân thể thao ngoài trời					3500				
VI	Trường Đại học Kinh tế Luật										
		Nhà tập luyện thể dục thể thao		2000					Kêu gọi XHHH		Dự kiến xây dựng
		01 Sân bóng rổ					420				
		02 Sân bóng chuyền					324				
		04 Sân cầu lông					278				
		01 sân bóng đá			2000				Kêu gọi XHHH		
V	Trung tâm TDTT										
		Quy hoạch 1/500									
		Sân vận động, diện tích khán đài 20.000 chỗ		51383					Kêu gọi XHHH		
		Nhà thi đấu đa năng 4000 chỗ		11094					Kêu gọi XHHH		
		Hồ bơi có mái che 1500 chỗ		6054					Kêu gọi XHHH		
		Sân tennis 2.000 chỗ		4595					Kêu gọi XHHH		
		Hồ bơi tập luyện			4980				Kêu gọi XHHH		
		Các sân thể thao			4434				Kêu gọi XHHH		
		Cầu lạc bộ giải trí		4421					Kêu gọi XHHH		
		Dự án vốn ngành TDTT									
		04 Sân bóng đá mini có nhân tạo		5900							
		04 sân bóng chuyền		2230							
		02 sân bóng rổ		1800							
VI	Trung tâm GDQP&AN										
		3 sân bóng chuyền				2280					
		3 sân bóng đá mini				2600					
		1 sân điền vượt		5898							
		Nhà tập luyện trong nhà	250								Hiện nay CLB bắn súng sơm
VII	KV tác xá Sinh viên Khu A										
		03 Sân cỏ nhân tạo (03 sân)					2400				
		01 Sân thể thao miễn phí khu AMR					19200				Sân cỏ tự nhiên
		06 Sân bóng chuyền					1584				Sân đất tự nhiên
	Khu B										
		01Sân thể thao tự cải tạo					9000				Sân cỏ tự nhiên
		02 Sân bóng chuyền					264				Sân đất tự nhiên
VIII	Trung tâm Xúc tiến Đầu tư										
		1 sân tennis			540						Năm trong kế hoạch trung hạn năm 2016-2020
		1 hồ bơi			255						
		4 sân tennis (3 sân hoàn thành)					2679		dự án	2015	
IX	Các khu khác Khu DVCC 2-1										
		12 sân cầu lông + 4 sân bóng chuyền + 1 sân lớn có đường chạy				25659			Kêu gọi XHHH		
		Nhà thi đấu				13500			Kêu gọi XHHH		
		Đề bơi có mái				3600			Kêu gọi XHHH		
	Khu Hồ cảnh quan										
		Các loại hình thể thao trên bộ							Kêu gọi XHHH		
		Các loại hình thể thao dưới nước							Kêu gọi XHHH		
X	Khu Công nghệ Phần mềm										
		3 sân bóng đá mini					2772				
	TỔNG		279101	9804	25828	94819	99851	1560	47039	0	200
	Tổng diện tích có mái che (chiến hữu)		11364								
	Tổng diện tích ngoài trời (chiến hữu)		72867								
	Tổng diện tích có mái che (chưa xây dựng)		94819								
	Tổng diện tích ngoài trời (chưa xây dựng)		100051								

PHỤ LỤC 22

KHỐI LƯỢNG, NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH GIẢNG DẠY MÔN GDTC

TT	Đơn vị	Khối lượng	Thời gian triển khai	Nội dung chương trình	Ghi chú
1.	Trường ĐH Bách Khoa	03 học phần với 90 tiết (03 tín chỉ): - Học phần 1: 30 tiết (01 tín chỉ). - Học phần 2: 30 tiết (01 tín chỉ). - Học phần 3: 30 tiết (01 tín chỉ).	03 học kỳ	Chương trình nội khóa: SV tự chọn nội dung học tập trong các môn: bơi lội, bóng chuyền, bóng rổ, điền kinh, bóng bàn, bóng đá, cầu lông, các môn võ, aerobic. Chương trình ngoại khóa: gồm các câu lạc bộ thể dục thể thao và các đội đại biểu.	Chi tiết nội dung lý thuyết và thực hành theo đề cương môn học đính kèm.
2.	Trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn	03 học phần với 150 tiết (05 tín chỉ): - Học phần 1: 60 tiết (02 tín chỉ) - Học phần 2: 60 tiết (02 tín chỉ) - Học phần 3: 30 tiết (01 tín chỉ)	03 học kỳ	Nội dung giảng dạy bao gồm lý thuyết và thực hành ở các môn: bóng đá, bóng chuyền, bóng rổ, bóng bàn, cầu lông, bơi và võ thuật... và một số bài thể lực cơ bản.	
3.	Trường ĐH Khoa học Tự nhiên	02 học phần với 90 tiết (03 tín chỉ): - Học phần 1: 45 tiết (1,5 tín chỉ). - Học phần 2: 45 tiết (1,5 tín chỉ).	02 học kỳ	Nội dung trang bị cho sinh viên những kiến thức cơ bản về lợi ích, vai trò và các nguyên tắc, phương pháp tập luyện TDTT hợp lý, kỹ thuật cơ bản của môn bóng đá, bóng chuyền, cầu lông, bóng rổ,...	Chi tiết nội dung lý thuyết và thực hành theo đề cương môn học
4.	Trường ĐH Công nghệ thông tin	02 học phần với 135 tiết (05 tín chỉ):		Nội dung trang bị cho SV kiến thức cơ bản của môn học GDTC và kiến thức các môn: bóng đá, bóng	

TT	Đơn vị	Khối lượng	Thời gian triển khai	Nội dung chương trình	Ghi chú
		- Học phần 1: 75 tiết (03 tín chỉ). - Học phần 2: 60 tiết (02 tín chỉ).		chuyên, bóng rổ, bóng ném, bóng bàn, cầu lông, võ thuật, cờ vua, bơi lội...	đính kèm.
5.	Trường ĐH Quốc tế	02 học phần với 90 tiết (06 tín chỉ). - Học phần 1: 45 tiết (03 tín chỉ). - Học phần 2: 45 tiết (03 tín chỉ).	02 học kỳ	Nội dung gồm các kiến thức, kỹ năng thực hành môn bóng chuyên, bóng rổ, bóng bàn, bơi, võ, cờ vua, thể dục aerobic, phù hợp với sở thích và nguyện vọng cá nhân; nắm bắt về luật thi đấu, trọng tài, phương pháp tổ chức thi đấu; phương pháp tự tập luyện nâng cao thành tích thể thao môn tự chọn.	Chi tiết nội dung lý thuyết và thực hành theo đề cương môn học đính kèm.
6.	Trường ĐH Kinh tế - Luật	02 học phần với 90 tiết (06 tín chỉ). - Học phần 1: 45 tiết (03 tín chỉ). - Học phần 2: 45 tiết (03 tín chỉ).	02 học kỳ	- Lý thuyết: Trang bị cho sinh viên những kiến thức cơ bản về môn GDTC, lịch sử, ảnh hưởng và tác dụng của tập luyện các môn thể thao đối với cơ thể. - Thực hành: Hướng dẫn cho sinh viên các kỹ thuật tập luyện, một số điều luật cơ bản và phương pháp tổ chức thi đấu các môn thể thao.	
7.	Khoa Y	02 học phần 90 tiết (03 tín chỉ) - Học phần 1: 45 tiết - Học phần 2: 45 tiết	02 học kỳ	Trang bị kiến thức ở các môn: điền kinh, bóng chuyên, cầu lông, bơi lội, võ thuật, bóng rổ, bóng đá, bóng bàn.	Nội dung lý thuyết và thực hành theo đề cương môn học

TT	Đơn vị	Khối lượng	Thời gian triển khai	Nội dung chương trình	Ghi chú
					đính kèm.

PHỤ LỤC 23
TÓM TẮT ĐỀ ÁN THÀNH LẬP
TRUNG TÂM GIÁO THỂ DỤC THỂ THAO TRỰC THUỘC
ĐẠI HỌC QUỐC GIA TP.HỒ CHÍ MINH

I. Căn cứ pháp lý

- Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo.

- Quyết định số 2160/QĐ-TTg ngày 11 tháng 11 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt "Quy hoạch phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030;- Quyết định số 1076/QĐ-TTg ngày 17 tháng 6 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Tổng thể phát triển GDTC và thể thao trường học giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025” của ngành Giáo dục;

- Quyết định số 1611/QĐ-BGDĐT ngày 10 tháng 05 năm 2017 của Bộ GD&ĐT ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch triển khai Quyết định số 1076/QĐ-TTg ngày 17/6/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Tổng thể phát triển GDTC và thể thao trường học giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025” của ngành Giáo dục.

- Nghị định số 11/2015/NĐ-CP ngày 31 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định về GDTC và hoạt động thể thao trong nhà trường;

- Thông tư số 25/2015/TT-BGDĐT ngày 14 tháng 10 năm 2015 của Bộ GD&ĐT ban hành Quy định về chương trình môn học GDTC thuộc các chương trình đào tạo trình độ đại học;

- Nghị định 186/2013/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ về Đại học quốc gia;

- Quyết định 26/2014/QĐ-TTg ngày 26 tháng 3 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về Quy chế tổ chức và hoạt động của Đại học quốc gia và các cơ sở giáo dục đại học thành viên;

- Quyết định số 1238/QĐ-ĐHQG ngày 21 tháng 11 năm 2016 của Giám đốc ĐHQG-HCM ban hành Kế hoạch Chiến lược ĐHQG-HCM giai đoạn 2016-2020;

II. Tình hình thực tiễn công tác GDTC và TTTH tại ĐHQG-HCM và tính cần thiết khi thành lập Trung tâm TDTT

1. Tình hình thực tiễn

- Công tác tổ chức, nhân sự và quản lý hoạt động giảng dạy GDTC chưa có sự tương đồng giữa các đơn vị, một số đơn vị không tổ chức bộ môn GDTC.

- Chưa có sự thống nhất về chương trình đào tạo, khối lượng đào tạo, thời gian đào tạo và phương thức đánh giá chung trong toàn ĐHQG-HCM về GDTC.

- Hoạt động thể thao trường học được duy trì và tổ chức thường xuyên, số lượng CLB thể thao sinh viên là không đồng đều, số lượng thành viên tham gia hoạt động CLB thể dục thể thao chưa tương xứng với tổng quy mô sinh viên. Chưa xác định được các môn thể thao thế mạnh của từng đơn vị cũng như toàn ĐHQG-HCM. Hoạt động thể thao thành tích cao chưa được quan tâm đầu tư để tạo điều kiện phát triển.

- Cơ sở vật chất phục vụ cho GDTC và TTTH chưa đồng bộ, có đơn vị thiếu hoặc không có cơ sở vật chất phục vụ cho GDTC và TTTH. Với quy mô tuyển sinh đầu vào ở các trường thành viên ĐHQG-HCM mỗi năm thì có rất nhiều trường không đáp ứng được tiêu chuẩn về cơ sở vật chất.

- Cơ sở vật chất thì ĐHQG-HCM có nhiều lợi thế, nhưng nếu so với chủ trương và các quy định về công tác GDTC thì có phần chậm so với các đơn vị bên ngoài, nhất là việc thống nhất trong liên thông môn học này.

2. Tính Cần thiết

- Cần thống nhất chương trình GDTC cho SV ĐHQG-HCM trên cơ sở bảo đảm quyền lợi cho người học và phù hợp quy chế đào tạo.

- Khai thác tối ưu các nguồn lực (CSVC và đội ngũ CB, GV) phục vụ nhu cầu tự chọn hoạt động GDTC và TDTT của SV, CB-VC.

- Tập trung các nguồn lực, nâng cao chất lượng trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, học tập môn GDTC, trong hoạt động phong trào TDTT, góp phần thực hiện hiệu quả mục tiêu giáo dục toàn diện đội ngũ trí thức tương lai.

- Phát huy sức mạnh hệ thống, nâng cao hiệu quả việc sử dụng chung các nguồn lực, tập trung đầu tư cơ sở vật chất phục vụ công tác GDTC, hoạt động phong trào TDTT; Nâng cao chất lượng, tính chuyên nghiệp và đa

dạng hóa việc tổ chức các hoạt động TDTT trong trường học. Phát hiện, tập hợp và phát triển các nhân tố tài năng các môn TDTT, góp phần xây dựng hình ảnh và quảng bá về ĐHQG-HCM.

- Hoàn thiện cơ cấu đa ngành, đa lĩnh vực của ĐHQG-HCM, đảm bảo tính hệ thống, sự liên thông và thống nhất cao trong công tác quản lý. Nâng tầm vĩ mô trong tổ chức và quản lý hoạt động giảng dạy GDTC, hoạt động TDTT trong toàn ĐHQG-HCM.

III. Các yếu tố tác động, các yêu cầu khi thành lập Trung tâm Thể dục – Thể thao

1. Các yếu tố tác động

- Kế hoạch chiến lược ĐHQG-HCM giai đoạn 2016 – 2020.
- Quy hoạch 1/2000 Khu đô thị ĐHQG-HCM với khu TDTT tập trung trong khu vực với diện tích 31ha và các hạng mục công trình TDTD phục vụ GDTC của các đơn vị thành viên với diện tích xây dựng là 279.101 m².
- Tổng quy mô tuyển sinh đầu vào của ĐHQG-HCM khoảng 15.000 – 16.000 sinh viên/năm tương ứng với số lượt sinh viên học GDTC mỗi năm trong toàn ĐHQG-HCM là hơn 38.265. Thực tế này đặt ra cho ĐHQG-HCM bài toán quy hoạch một cách đồng bộ và hệ thống quản lý tập trung đối với công tác giáo dục thể chất và thể thao trường học nhằm phát huy tối đa công năng của các nguồn cơ sở vật chất đã đầu tư, tăng cường hiệu quả tổ chức triển khai và đảm bảo chất lượng các hoạt động.
- Đội ngũ giảng viên giáo dục thể chất hiện nay trong toàn ĐHQG-HCM là 36 nhân sự có chuyên môn về thể dục thể thao, trong đó: 03 tiến sĩ (tỉ lệ 8.3%), 32 thạc sĩ (88.9% trong đó có 07 hiệm đang tham gia NCS), 01 cử nhân (tỉ lệ 2.8%, hiện đang đang học cao học); đồng thời có nhiều giảng viên là trọng tài quốc gia, có năng lực tổ chức và điều hành các giải thi đấu thể thao có quy mô toàn quốc. Từ đó có thể nhận thấy, nguồn lực giảng viên cơ hữu có chuyên môn về giáo dục thể chất đã cơ bản đảm bảo được số lượng cũng như trình độ trong giảng dạy đối với nhu cầu giáo dục thể chất và thể thao trường học của toàn ĐHQG-HCM.

2. Các yêu cầu

- Việc thành lập Trung tâm cần đảm bảo tính thống nhất trong chỉ đạo, điều hành của ĐHQG-HCM;

- Sử dụng hiệu quả các nguồn lực chung trong ĐHQG-HCM và nguồn lực riêng từng đơn vị;

- Tổ chức bộ máy gọn nhẹ, linh hoạt, thích ứng với tính liên thông, liên kết trong hoạt động chỉ đạo, điều hành, đảm bảo hiệu quả cao nhất.

- Chính sách cho đội ngũ được thực hiện theo quy định của nhà nước và ĐHQG-HCM.

IV. Định hướng xây dựng Trung tâm Thể dục – Thể thao

1. Nhiệm vụ

- Đào tạo, giảng dạy và NCKH nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả GDTC và thể thao trong toàn ĐHQG-HCM.

- Xây dựng và phát triển các câu lạc bộ TDTT rèn luyện thể chất, tham gia thi đấu các giải TDTT trong hệ thống sinh viên trên toàn quốc và thế giới nhằm quảng bá hình ảnh ĐHQG-HCM.

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thi đấu thể thao tại Trung tâm đáp ứng nhu cầu giảng dạy GDTC và hoạt động TDTT.

- Cung cấp các dịch vụ TDTT cộng đồng, trong đó chú trọng thu hút đông đảo sinh viên, cán bộ, giảng viên từ các đơn vị thành viên tham gia.

2. Cơ cấu tổ chức

2.1. Tên gọi (tên tiếng việt)

- * *Phương án 1: Trung tâm Thể dục - Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM*

- * *Phương án 2: gồm có:*

- + *Trung tâm Giáo dục Thể chất ĐHQG-HCM*

- + *Trung tâm Thể dục – Thể thao ĐHQG-HCM*

- + *Khoa Giáo dục Thể chất ĐHQG-HCM*

- + *Viện Giáo dục Thể chất ĐHQG-HCM*

2.2. Cơ cấu tổ chức

- a) Ban Giám đốc:** Giám đốc và các Phó Giám đốc

- Giám đốc là người đại diện pháp nhân của Trung tâm, chịu trách nhiệm toàn diện về các hoạt động của Trung tâm trước Giám đốc ĐHQG-HCM và trước pháp luật theo quy định. Giám đốc ĐHQG-HCM bổ nhiệm, miễn nhiệm Giám đốc Trung tâm.

- Phó Giám đốc được Giám đốc Trung tâm phân công phụ trách một số lĩnh vực công tác của Trung tâm và chịu trách nhiệm trước Giám đốc Trung

tâm về những việc được phân công. Giám đốc ĐHQG-HCM bổ nhiệm, miễn nhiệm Phó Giám đốc Trung tâm.

b) Hội đồng Khoa học và đào tạo và các Hội đồng tư vấn khác (nếu cần).

- Hội đồng Khoa học và đào tạo là cơ quan tư vấn cho Giám đốc Trung tâm trong giảng dạy, đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động chuyên môn có liên quan. Giám đốc Trung tâm quyết định thành lập Hội đồng, quy định cơ cấu thành phần, số lượng thành viên và cử các nhân sự tham gia Hội đồng.

- Giám đốc Trung tâm quyết định thành lập các Hội đồng tư vấn khác, nếu cần.

c) Các đơn vị chức năng (phòng/ban): Các đơn vị chức năng có nhiệm vụ tham mưu, giúp việc cho Giám đốc Trung tâm theo các lĩnh vực/mảng công tác trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao.

d) Các đơn vị chuyên môn (khoa/ bộ môn)

- Các đơn vị chuyên môn là đơn vị cơ sở về hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học chuyên ngành, là nơi tổ chức sinh hoạt, hoạt động chuyên môn của giảng viên.

- Giám đốc Trung tâm quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của các đơn vị chức năng, đơn vị chuyên môn; bổ nhiệm, miễn nhiệm trưởng, phó các đơn vị chức năng, đơn vị chuyên môn.

- Trong quá trình hoạt động thực tiễn, tùy theo yêu cầu từng giai đoạn, Giám đốc Trung tâm báo cáo trình Giám đốc ĐHQG-HCM xem xét quyết định điều chỉnh, bổ sung cơ cấu tổ chức của Trung tâm cho phù hợp.

đ) Nhân sự của Trung tâm

- Nhân sự của Trung tâm bao gồm viên chức và người lao động theo chỉ tiêu biên chế do Giám đốc ĐHQG-HCM giao.

- Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và nguồn tài chính của Trung tâm, trên cơ sở xác định vị trí việc làm, bản mô tả công việc và số lượng người làm việc, Giám đốc Trung tâm xây dựng Đề án Vị trí việc làm và kế hoạch lộ trình tuyển dụng theo từng năm, theo giai đoạn, trình Giám đốc ĐHQG-HCM phê duyệt.

- Căn cứ yêu cầu thực tiễn và nguồn thu bổ sung từ các hoạt động của Trung tâm, Giám đốc Trung tâm ký hợp đồng thuê, khoán đối với những công việc không bố trí biên chế thường xuyên, ký hợp đồng chuyên môn với các cá nhân khác theo quy định.

- Trung tâm tuyển dụng, quản lý và sử dụng viên chức, người lao động của Trung tâm theo quy định hiện hành của nhà nước và của ĐHQG-HCM.

3. Cơ chế hoạt động và các mối quan hệ công tác

- Trung tâm hoạt động theo quy chế tổ chức và hoạt động do Giám đốc ĐHQG-HCM ban hành; chịu sự quản lý toàn diện, trực tiếp của ĐHQG-HCM; có nghĩa vụ và trách nhiệm thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao, chấp hành nghiêm chỉnh quy định của nhà nước, pháp luật và quy định của ĐHQG-HCM.

- Trung tâm thực hiện quản lý nội bộ thông qua hệ thống các quy định, quy chế nội bộ của Trung tâm do Giám đốc Trung tâm quyết định, phù hợp với yêu cầu và tình hình thực tiễn của Trung tâm, với quy định của ĐHQG-HCM và của pháp luật.

- Trung tâm có quan hệ chặt chẽ với các cơ sở đào tạo, các đơn vị thành viên và trực thuộc ĐHQG-HCM, có trách nhiệm phối hợp để cùng thực hiện các nhiệm vụ chung trong ĐHQG-HCM. Các đơn vị thành viên và trực thuộc có trách nhiệm hỗ trợ, hợp tác với Trung tâm để thực hiện nhiệm vụ của ĐHQG-HCM, đảm bảo tính liên thông, liên kết trong thực hiện nhiệm vụ chung của ĐHQG-HCM.

- Trung tâm thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ chính trị của đơn vị, các nhiệm vụ phối hợp với các đơn vị khác giải quyết do ĐHQG-HCM tổ chức, phân công.

- Trung tâm được trực tiếp quan hệ với các tổ chức, đơn vị, cơ quan, cá nhân có liên quan để thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

4. Phương án thực hiện

a) Về tổ chức

Trung tâm TĐTT, trực thuộc ĐHQG-HCM được thành lập trên cơ sở tập trung/ hợp nhất các bộ môn GDTC và đội ngũ viên chức giảng dạy môn GDTC từ các đơn vị đào tạo thành viên, trực thuộc ĐHQG-HCM.

b) Về nhân sự

- Giám đốc ĐHQG-HCM quyết định chuyển biên chế của viên chức giảng dạy bộ môn GDTC từ các cơ sở đào tạo về Trung tâm.

- Giao Trung tâm phối hợp các cơ sở đào tạo bàn giao, tiếp nhận biên chế và ký tiếp hợp đồng đối với các đối tượng không thuộc biên chế, có trình độ, năng lực phù hợp theo yêu cầu công tác của Trung tâm, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của viên chức sau khi nhận nhiệm vụ tại Trung tâm. Số còn lại, cơ sở đào tạo xử lý.

- Trong quá trình hoạt động, căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, trên cơ sở khối lượng công việc thực hiện, Trung tâm rà soát, xác định nhu cầu nhân lực, báo cáo đề nghị Giám đốc ĐHQG-HCM xem xét phê duyệt chỉ tiêu biên chế từng năm để tuyển dụng bổ sung hoặc điều chuyển viên chức trong ĐHQG-HCM nhận nhiệm vụ tại Trung tâm để đảm bảo tổ chức bộ máy của Trung tâm vận hành hiệu quả.

c. Về chính sách

Chính sách cho đội ngũ được thực hiện theo quy định của nhà nước và ĐHQG-HCM, trên nguyên tắc gia tăng cơ hội phát triển nghề nghiệp và không làm giảm thu nhập.

d) Nhân sự

- Giai đoạn trước mắt, cán bộ, viên chức (CBVC) của Trung tâm bao gồm các CBVC thuộc 3 Bộ môn GDTC của các trường: Trường ĐHKTN, Trường ĐHKHXH&NV và Trường ĐHNN với tổng số là 28 người.

- Trong quá trình hoạt động, nếu thấy cần thiết, Trung tâm được ký hợp đồng với các cán bộ làm kiêm nhiệm ở trong và ngoài ĐHQGHN.

- Căn cứ kế hoạch giảng dạy hàng năm, Giám đốc ĐHQGHN sẽ quyết định phê duyệt chỉ tiêu nhân lực và cấp kinh phí để thực hiện nhiệm vụ. Căn cứ chỉ tiêu nhân lực được phê duyệt, căn cứ vị trí công việc, Trung tâm xác định chỉ tiêu biên chế và tổ chức tuyển dụng, sử dụng và quản lý CBVC theo các quy định hiện hành của ĐHQGHN.

5. Cơ sở vật chất và các nguồn tài chính của Trung tâm

5.1 Cơ sở vật chất

- Theo Điều chỉnh Quy hoạch 1/2000, Khu đô thị ĐHQG-HCM đã được phê duyệt, ĐHQG-HCM sẽ được đầu tư Khu TDTT tập trung trong khu vực với diện tích 31 ha phục vụ vừa đào tạo vừa đáp ứng nhu cầu tổ

chức các sự kiện thể thao cấp khu vực. Ngoài ra, trong khuôn viên các trường thành viên, theo quy hoạch 1/500 có các hạng mục công trình TDTT phục vụ đào tạo GDTC. Tổng diện tích xây dựng các hạng mục công trình có công năng phục vụ nhu cầu thể thao là 279.101 m² (đáp ứng quy mô đào tạo 65.000SV, đạt 4,3m²/sv)².

- Đẩy mạnh xã hội hóa để phát triển CSVC TDTT phục vụ nhu cầu đa dạng của CBVC và SV trong toàn ĐHQG-HCM. Theo Quyết định số 1373/QĐ-ĐHQG-KHTC, ngày 25/11/2014 về việc phê duyệt danh mục dự án kêu gọi xã hội hóa đầu tư tại khu đô thị ĐHQG-HCM³.

5.2 Định hướng phát triển cơ sở vật chất của Trung tâm TDTT

a) Giai đoạn đầu: (2019 – 2024)

- ĐHQG-HCM hỗ trợ Văn phòng làm việc của Trung tâm tại Nhà điều hành. (phụ thuộc bộ máy tổ chức).

- Tiếp nhận, quản lý sử dụng, bảo trì vận hành các hạng mục công trình TDTT đã được đầu tư tại khu Trung tâm TDTT trong khu đô thị.

- Thỏa thuận dùng chung với các trường thành viên các hạng mục công trình TDTT đã được đầu tư tại khuôn viên các trường thành viên.

- Thuê cơ sở vật chất khác theo nhu cầu.

- Đầu tư xây dựng CSVC.

b) Giai đoạn sau: Tiếp tục đầu tư xây dựng hoàn chỉnh các hạng mục TDTT tại khu Trung tâm TDTT thuộc khu quy hoạch và theo QH chi tiết đã được phê duyệt tại các đơn vị thành viên. (từ 2025).

5.3 Phát triển bền vững trung tâm

a) Ngân sách nhà nước do ĐHQG-HCM cấp cho Trung tâm, bao gồm:

- Kinh phí cho các hoạt động thường xuyên của Trung tâm theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

² Trong đó: Diện tích sân có mái che hiện hữu: 11.364 m²; Diện tích sân ngoài trời hiện hữu: 72.867 m²; Diện tích sân có mái che chưa được xây dựng: 94.819 m²; Diện tích sân ngoài trời chưa được xây dựng: 100.051 m².

³ + Khu Trung tâm Dịch vụ Công cộng: 12 sân cầu lông, 04 sân bóng chuyền, 01 sân lớn có đường chạy, nhà thi đấu, bể bơi có mái;

+ Dự án Khu hồ cảnh quan: Các loại hình thể thao trên bộ, mặt hồ, dưới nước (như lướt ván, waterkis kéo cáp, bơi thuyền, cáp trượt, bơi, lặn...);

+ Khu Trung tâm TDTT: Hồ bơi có mái che, Nhà tập luyện đa năng, Sân tennis, Sân bóng đá mini, các công trình TDTT khác...

- Kinh phí thực hiện các hoạt động đào tạo, KH&CN và các nhiệm vụ khác được cấp có thẩm quyền giao.

- Vốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo, KH&CN theo dự án và kế hoạch hằng năm.

- Kinh phí thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng CCVC, người lao động; thực hiện nhiệm vụ do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền đặt hàng; thực hiện nhiệm vụ đột xuất được cấp có thẩm quyền giao.

b) Nguồn thu sự nghiệp của Trung tâm, bao gồm:

- Thu học phí, lệ phí từ HSSV để tổ chức giảng dạy môn GDTC⁴.

- Thu từ các hoạt động hợp tác huấn luyện, đào tạo, KH&CN

- Thu từ các hoạt động tư vấn, dịch vụ.

- Nguồn viện trợ, tài trợ, quà biếu, tặng, cho của các tổ chức, cá nhân trong nước và quốc tế theo quy định của pháp luật.

- Các nguồn thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

c) Kinh phí hoạt động

- Chi bộ máy quản lý, phục vụ. (phụ thuộc phần nhân sự)

- Chi giảng viên. (phụ thuộc phần nhân sự)

- Chi vận hành cơ sở vật chất, bảo trì bảo dưỡng (nếu tiếp nhận tài sản, tham khảo chi phí vận hành các hạng mục công trình hiện nay hoặc chi phí thuê

BẢNG DỰ TRÙ TÀI CHÍNH

(tính bình quân 1 năm)

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Cách tính	Thành tiền
1	Số lượt đào tạo GDTC	SV	Dự kiến 80% SV đầu vào.	12.000
2	Học phí	VNĐ	170.000 x6 tín chỉ x12.000 sv	12.240.000.000
Dự kiến các khoản thu				6.420.000.000
1	Thu từ học phí	VNĐ	50% học phí	6.120.000.000
2	Thu từ khai thác sân TDTT	VNĐ	Tạm tính 2% giá trị tài sản	300.000.000

⁴ Phương án đề xuất mức thu 170.000 đồng / 1 tín chỉ. Trong đó trích 50% cho nguồn thu sự nghiệp hoạt động Trung tâm, 50% trích cho Trường quản lý sinh viên và cung cấp cơ sở vật chất đào tạo. Mức thu và tỉ lệ trích sẽ do Trung tâm và Trường thành viên thỏa thuận thống nhất.

3	Các khoản thu khác	VNĐ		
Dự kiến các khoản chi				6.405.000.000
1	Chi lương, phụ cấp cho GV GDTC	VNĐ	10tr x 35 GV x 12 tháng	4.200.000.000
2	Chi bộ máy quản lý	VNĐ	30% lương GV	1.400.000.000
3	Chi phí vận hành cơ sở TDDT	VNĐ		125.000.000
4	Chi phí bảo trì, tái đầu tư	VNĐ	3% giá trị tài sản	200.000.000
5	Chi phí hành chính	VNĐ	Tạm tính	300.000.000
6	Trích nộp	VNĐ	3% khoản thu	180.000.000

+ Chi hành chính. (phụ thuộc phần nhân sự).

5.4 Phương án tài chính

V. Kết luận và kiến nghị

1. Việc thành lập Trung tâm TDDT trực thuộc ĐHQG-HCM trên cơ sở tập trung/hợp nhất 3 Bộ môn GDTC và đội ngũ viên chức giảng dạy môn GDTC từ các đơn vị đào tạo thành viên và trực thuộc ĐHQG-HCM tại thời điểm hiện nay là một chủ trương đúng đắn, tạo điều kiện thuận lợi cho việc tổ chức và quản lý, điều hành giảng dạy môn GDTC và tổ chức các hoạt động thể thao trong ĐHQG-HCM; đồng thời có điều kiện để tập trung đầu tư các nguồn lực cho công tác giảng dạy, nghiên cứu và tổ chức các hoạt động TDDT trong ĐHQG-HCM.

2. Chủ trương này cần được quán triệt trong lãnh đạo các đơn vị, các CBVC của các đơn vị liên quan nhằm tạo sự đồng thuận cao để thực hiện.

3. Lãnh đạo ĐHQG-HCM chỉ đạo quy trình thành lập Trung tâm TDDT theo đúng các quy định của ĐHQG-HCM; đồng thời xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện và chỉ đạo các Ban chức năng, các đơn vị có liên quan thực hiện theo kế hoạch đã đề ra; tạo các điều kiện thuận lợi để Trung tâm sớm ổn định và đi vào hoạt động./.

TỔ SOẠN THẢO ĐỀ ÁN

PHỤ LỤC 24

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Số: *KĐ/KH-ĐHQG*

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 08 tháng 9 năm 2018

KẾ HOẠCH TRIỂN KHAI SOẠN THẢO ĐỀ ÁN TRUNG TÂM THỂ DỤC-THỂ THAO TRỰC THUỘC ĐHQG-HCM

1. MỤC ĐÍCH-YÊU CẦU

1.1. Mục đích

- Triển khai thực hiện Thông báo số 1491/TB-ĐHQG ngày 08 tháng 8 năm 2018 của Văn phòng ĐHQG-HCM về việc Thông báo Kết luận của PGS.TS.Huỳnh Thành Đạt, Giám đốc Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM) tại cuộc họp Ban Giám đốc ngày 31 tháng 7 năm 2018 và Quyết định số 1053/QĐ-ĐHQG ngày 29 tháng 8 năm 2018 của Giám đốc ĐHQG-HCM về việc thành lập Tổ soạn thảo Đề án thành lập Trung tâm Thể dục-Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.
- Xây dựng quan điểm và định hướng cơ bản cho việc thành lập và xây dựng Trung tâm Thể dục-Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.

1.2. Yêu cầu

- Sự chỉ đạo của lãnh đạo ĐHQG-HCM và ủng hộ của lãnh đạo các trường đại học thành viên ĐHQG-HCM.
- Phối hợp chặt chẽ giữa các thành viên trong Tổ soạn thảo.

2. NỘI DUNG TRIỂN KHAI

2.1. Tổ soạn thảo

Theo quyết định số 1053/QĐ-ĐHQG ngày 29 tháng 8 năm 2018 của Giám đốc ĐHQG-HCM về việc thành lập Tổ soạn thảo Đề án thành lập Trung tâm Thể dục-Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.

2.2. Nội dung dự thảo

Đề án thành lập Trung tâm Thể dục-Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM gồm những nội dung chính như sau:

Mở đầu.

- I. Thực trạng công tác giáo dục thể chất và thể thao trường học tại ĐHQG-HCM.*
- II. Sự cần thiết thành lập và xây dựng Trung tâm Thể dục-Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM.*



III. Định hướng về nội dung giáo dục thể chất và thể thao trường học của trung tâm.

IV. Định hướng phát triển cơ sở vật chất của trung tâm.

V. Định hướng về tổ chức-nhân sự của trung tâm.

VI. Phát triển bền vững trung tâm.

Kết luận.

2.3. Phân công dự thảo

Tổ soạn thảo được phân chia thành các nhóm dự thảo nội dung của Đề án như sau:

STT	Nội dung	Thực hiện
1.	Thực trạng và sự cần thiết	TS Lê Thị Thanh Mai (trưởng nhóm) và các thành viên Tổ soạn thảo.
2.	Đào tạo	• TS Dương Tôn Thái Dương (trưởng nhóm) • PGS.TS Nguyễn Danh Thảo • PGS.TS Trần Lê Quan • TS Phan Thanh Định • Ông Trần Anh Cường • ThS Lê Quang Khôi • ThS Nguyễn Văn Thái • ThS Dương Văn Hiến
3.	Tổ chức nhân sự	• ThS Nguyễn Thị Kim Ngân (trưởng nhóm) • ThS Phùng Anh Kiệt • TS Hoàng Hà • TS Nguyễn Văn Hùng • Đại diện BGH và bộ môn GDTC của các đơn vị
4.	Cơ sở vật chất và tài chính	• ThS Nguyễn Quang Bảo Phúc (trưởng nhóm) • ThS Phùng Anh Kiệt • ThS.NCS Trần Việt Thắng • Đại diện BGH và bộ môn GDTC của các đơn vị.

3. TIẾN ĐỘ TRIỂN KHAI

TT	Nội dung	Thời gian
1	Hội ý thống nhất đề cương và phân công nhiệm vụ trong Tổ soạn thảo soạn thảo Đề án	Ngày 13/9/2018
2	Trao đổi với chuyên gia thuộc lĩnh vực GDTC	Ngày 22/9/2018
3	Hoàn thành dự thảo nội dung Đề án	Ngày 29/9/2018
4	Tham quan mô hình triển khai thực tế tại ĐHQGHN	Tháng 10/2018
5	Họp Góp ý nội dung Đề án lần 1	Giữa tháng 10/2018
6	Họp Góp ý nội dung Đề án lần 2	Giữa tháng 10/2018
7	Họp Thống nhất nội dung Đề án	Cuối tháng 10/2018
8	Báo cáo Ban Giám đốc và Hội đồng ĐHQG-HCM	Tháng 11/2018

4. KINH PHÍ

Kinh phí Đề án được trích từ Ngân sách Nhà nước, phê duyệt theo dự trù riêng.

5. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

- Các thành viên Tổ xây dựng Đề án căn cứ trên Kế hoạch này và nội dung được thống nhất trong các cuộc họp của Tổ để triển khai công tác được phân công.
- Đảm bảo các nội dung của Đề án thực hiện theo đúng tiến độ.
- Thông tin, trao đổi kịp thời các vấn đề vướng mắc liên quan đến triển khai các nội dung được phân công cho các thành viên của Tổ.

Nơi nhận:

- GD Huỳnh Thành Đạt (để b/c);
- PGD Vũ Hải Quân (để b/c);
- Thành viên tổ soạn thảo Đề án (để thực hiện);
- Lưu: VT, CTSV.

**TL. GIÁM ĐỐC
TRƯỞNG BAN CÔNG TÁC SINH VIÊN**



Lê Thị Thanh Mai
(*Tổ trưởng Tổ soạn thảo Đề án*)

PHỤ LỤC 25

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 1053 /QĐ-ĐHQG

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 29 tháng 8 năm 2018

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc thành lập Tổ soạn thảo Đề án
thành lập Trung tâm Thể dục-Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM**

GIÁM ĐỐC ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Nghị định 186/2013/NĐ-CP ngày 17/11/2013 của Chính phủ về Đại học Quốc gia;

Căn cứ Quyết định số 26/2014/QĐ-TTg ngày 26/3/2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Đại học Quốc gia và các cơ sở giáo dục đại học thành viên;

Căn cứ văn bản số 1422/TB-ĐHQG ngày 31/7/2018 Thông báo kết luận của PGS.TS Huỳnh Thành Đạt, Giám đốc Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM) tại buổi họp về triển khai đề án tổng thể phát triển giáo dục thể chất và thể thao trường học giai đoạn 2016-2020, định hướng đến 2025;

Xét đề nghị của Trưởng ban Ban Tổ chức-Cán bộ ĐHQG-HCM,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Thành lập Tổ soạn thảo Đề án thành lập Trung tâm Thể dục-Thể thao trực thuộc ĐHQG-HCM (Tổ soạn thảo Đề án) và cử nhân sự tham gia theo danh sách đính kèm.

Điều 2. Tổ soạn thảo Đề án chịu sự chỉ đạo trực tiếp của Giám đốc ĐHQG-HCM; thực hiện nhiệm vụ xây dựng kế hoạch triển khai, nội dung Đề án và trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Điều 3. Chánh Văn phòng, Trưởng các Ban chức năng, Thủ trưởng các đơn vị thành viên, đơn vị trực thuộc có liên quan và các nhân sự có tên trong danh sách tại Điều 1 chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. /.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Lưu: VT, TCCB.

GIÁM ĐỐC



Huỳnh Thành Đạt

ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

**DANH SÁCH THÀNH VIÊN TỔ SOẠN THẢO ĐỀ ÁN
THÀNH LẬP TRUNG TÂM THỂ DỤC-THỂ THAO
TRỰC THUỘC ĐHQG-HCM**

(Ban hành kèm theo Quyết định số 1053 /QĐ-ĐHQG ngày 29 tháng 8 năm 2018
của Giám đốc Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh)

TT	Họ và tên	Chức vụ, đơn vị công tác	Nhiệm vụ
1	TS Lê Thị Thanh Mai	Trưởng ban Ban Công tác sinh viên ĐHQG-HCM	Tổ trưởng
2	TS Lưu Trung Thủy	Phó Trưởng ban Ban Công tác sinh viên ĐHQG-HCM	Thành viên
3	ThS Phùng Anh Kiệt	Phó Chánh Văn phòng ĐHQG-HCM	Thành viên
4	TS Dương Tôn Thái Dương	Phó Trưởng ban Ban Đại học ĐHQG-HCM	Thành viên
5	ThS Nguyễn Quang Bảo Phúc	Phó Trưởng ban Ban Kế hoạch-Tài chính ĐHQG-HCM	Thành viên
6	ThS Nguyễn Thị Kim Ngân	Phó Trưởng ban Ban Tổ chức-Cán bộ ĐHQG-HCM	Thành viên
7	PGS.TS Trần Lê Quan	Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Khoa học tự nhiên, ĐHQG-HCM	Thành viên
8	PGS.TS Nguyễn Danh Thảo	Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Bách khoa, ĐHQG-HCM	Thành viên
9	TS Phan Thanh Định	Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Khoa học xã hội và nhân văn, ĐHQG-HCM	Thành viên
10	ThS Lê Quang Khôi	Trưởng Bộ môn Giáo dục thể chất, Trường ĐH Bách khoa, ĐHQG-HCM	Thành viên
11	ThS Dương Văn Hiền	Trưởng Bộ môn Giáo dục thể chất, Trường ĐH Khoa học xã hội và nhân văn, ĐHQG-HCM	Thành viên
12	ThS Nguyễn Văn Thái	Trưởng Bộ môn Giáo dục thể chất, Trường ĐH Khoa học tự nhiên, ĐHQG-HCM	Thành viên
13	TS Hoàng Hà	Trưởng phòng Tổ chức-Cán bộ, Giảng viên môn Giáo dục thể chất, Trường ĐH Khoa học xã hội và nhân văn, ĐHQG-HCM	Thành viên

14	TS Nguyễn Văn Hùng	Giảng viên bộ môn Giáo dục thể chất, Trường ĐH Khoa học tự nhiên, ĐHQG- HCM	Thành viên
15	ThS.NCS Trần Việt Thắng	Phó Giám đốc Trung tâm Quản lý và Phát triển khu đô thị, ĐHQG-HCM	Thành viên
16	Bà Võ Thị Diệu Ái	Chuyên viên Ban Công tác sinh viên ĐHQG-HCM	Thư ký