

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đại học Quốc gia TP.HCM (ĐHQG-HCM) nằm ở khu vực phía Đông TP.HCM - đô thị phát triển bậc nhất Việt Nam, ĐHQG-HCM được Chính phủ Việt Nam thành lập vào năm 1995 nhằm kiến tạo một trung tâm đào tạo đại học, sau đại học và nghiên cứu khoa học - công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao, đạt trình độ tiên tiến, làm nòng cốt cho hệ thống giáo dục đại học, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Xác định tầm nhìn trở thành hệ thống đại học nghiên cứu trong топ đầu châu Á, ĐHQG-HCM nhiều năm liên tiếp được Tổ chức Giáo dục Quacquarelli Symonds Asia xếp hạng thuộc top 150 ĐH hàng đầu châu lục này. Từ năm 2019, ĐHQG-HCM duy trì thứ hạng thuộc top 701-750 do Tổ chức Giáo dục Quacquarelli Symonds (QS) Anh quốc đánh giá trên 1.000 trường đại học hàng đầu thuộc 82 quốc gia.

“Thúc đẩy tiến bộ xã hội” là lý tưởng mà các đại học hàng đầu thế giới theo đuổi. Đây cũng chính là sứ mạng mà ĐHQG-HCM cam kết thực hiện.

Để góp phần đạt được mục tiêu, tầm nhìn, chiến lược phát triển trên, với vị trí của mình trong sự nghiệp TĐTT của đất nước, công tác TĐTT 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... Đây là vấn đề thách thức và là yêu cầu cấp bách của ĐHQG-HCM. Vì vậy, tôi chọn 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”***.

Mục đích nghiên cứu

Nhằm xây dựng các giải pháp phát triển hơn nữa các nguồn lực TĐTT của ĐHQG TP.HCM, góp phần nâng tầm chất lượng, 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 Tp.Hồ Chí Minh.

2. Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TĐTT của Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh.

3. Kiểm nghiệm, đánh giá hiệu quả tác động của một số giải pháp phát triển nguồn lực TDDT của Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh.

Giải thuyết khoa học

Việc đẩy mạnh các hoạt động TDDT góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho sinh viên trong các trường đại học là vấn đề cấp thiết hiện nay nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, không những đầy đủ về tri thức chuyên môn mà còn đòi hỏi phải có thể chất khoẻ mạnh, cường tráng để tham gia vào công cuộc đổi mới, công cuộc công nghiệp hoá – hiện đại hoá và xây dựng đất nước. Thực tế công tác TDDT trong các trường đại học còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là về cơ sở vật chất, kinh phí hoạt động. Vì vậy việc xây dựng được một số các giải pháp để huy động, phát triển các nguồn lực TDDT là nhằm tháo gỡ các khó khăn trong thực tiễn tại các trường đại học nói chung và ĐHQG-HCM nói riêng là hết sức cần thiết và cấp bách. Việc nghiên cứu đề xuất được những giải pháp phù hợp với điều kiện thực tiễn, nhu cầu của CB-GV, sinh viên các đơn vị thành viên và trực thuộc ĐHQG-HCM sẽ giúp nâng tầm chất lượng dịch vụ về các nguồn lực TDDT phục vụ cho nhu cầu hoạt động TDDT của CB-GV và sinh viên góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đại học của ĐHQG-HCM.

2. NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

1. Luận án đã đánh giá thực trạng nguồn lực thể dục thể thao trong Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh như sau:

- *Về nguồn nhân lực trong Đại học Quốc gia TP.HCM*: hiện nay không có cán bộ quản lý chuyên biệt về thể dục thể thao mà chỉ có kiêm nhiệm hoặc chuyển sang làm công tác khác, nhưng vẫn tham gia giảng dạy GDTC.

- *Về cơ sở vật chất vật chất*: CSVC phục vụ cho học tập chính khóa và các hoạt động ngoại khóa của sinh viên và giảng viên chưa đáp ứng được.

- *Về cơ cấu tổ chức quản trị*: mọi hoạt động thể dục thể thao thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM thì bộ phận ban CTSV và Công đoàn Đại học Quốc gia TP.HCM kết hợp với các đơn vị trường khác tổ chức.

2. Luận án thông qua phân tích thực trạng nguồn lực thể dục thể thao trong Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh để làm nền tảng xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực thể dục thể thao của ĐHQG-HCM như sau: 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, kết quả đã lựa chọn được 29/33 nội dung đã đề xuất trong 4 nhóm giải pháp.

3. Luận án đã kiểm nghiệm hiệu quả tác động của một số nội dung giải pháp phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM như sau: 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 Đại học Quốc gia TP.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 Đại học Quốc gia TP.HCM và lãnh đạo các đơn vị thành viên thực sự quan tâm và đầu tư.

3. CẤU TRÚC LUẬN ÁN

Luận án được trình bày trên 150 trang A4, bao gồm các phần:

Đặt vấn đề (05 trang); Chương 1: Tổng quan vấn đề nghiên cứu (56 trang); Chương 2: Đối tượng, Phương pháp và tổ chức nghiên cứu (09 trang); Chương 3: Kết quả nghiên cứu và bàn luận (77 trang); Kết luận và kiến nghị (03 trang). Luận án có 40 bảng, 9 biểu đồ và 2 sơ đồ. Sử dụng 107 tài liệu tham khảo, trong đó 97 tài liệu Tiếng Việt, 1 tài liệu tiếng Anh và 9 website.

Chương I: TỔNG QUAN CÁC VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

Để có cơ sở lý luận chặt chẽ và có khoa học về “*Xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực Thể dục thể thao của Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh*”, đề tài đã tiến hành tìm hiểu các tài liệu, sách, báo, các công trình nghiên cứu có liên quan, từ đó xây dựng nên phần cơ sở lý luận của đề tài gồm 4 phần chính sau:

1.1. Những vấn đề cơ bản về TDTT

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

1.3. Phong trào TDTT và GDTC tại Việt Nam

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

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 TĐTT và toàn bộ cán bộ, giảng viên cơ hữu về lĩnh vực TĐTT của ĐHQG-HCM, các Chuyên gia GDTC và CBQL trong và ngoài ĐHQG-HCM.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Phương pháp tham khảo, phân tích tài liệu

2.2.2. Phương pháp điều tra xã hội học

2.2.3. Phương pháp toán thống kê

2.2.4. Phương pháp phân tích SWOT

2.2.5. Phương pháp thực nghiệm xã hội học

2.2. Tổ chức nghiên cứu

Luận án tiến hành từ tháng 12/2015 - 11/2020 tại ĐHQG-HCM và các trường ĐH TĐTT có bộ môn GDTC và chuyên ngành TĐTT.

Chương III: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

3.1. Đánh giá thực trạng các nguồn lực TĐTT của Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh

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

Thông qua 3 bước nghiên cứu, luận án đã xác định 5 tiêu chí đánh giá thực trạng nguồn lực TĐTT của ĐHQG-HCM đảm bảo độ tin cậy, khách quan, gồm: (1) Nguồn nhân lực TĐTT, (2) Cơ sở vật chất phục vụ công tác TĐTT, (3) Nguồn kinh phí phục vụ công tác TĐTT, (4) Tổ chức hoạt động TĐTT, (5) Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TĐTT.

Căn cứ vào kết quả trên, Luận án đã lập phiếu thu thập thông tin để tiếp tục gửi đến 8 CBQL và Giảng viên 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 của từng tiêu chí đánh giá nguồn lực TĐTT theo đề xuất của chuyên gia

Tiêu chí	Chỉ tiêu	Số người đề xuất (n = 8)	Tần suất (%)
Nguồn nhân lực TĐTT	Đội ngũ giảng viên TĐTT.	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 TĐTT.	8	100.00
	Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên	8	100.00

	môn.		
	Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TĐTT.	8	100.00
	Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TĐTT.	8	100.00
Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TĐTT.		8	100.00
Tài chính phục vụ cho hoạt động TĐTT		8	100.00
Tổ chức hoạt động TĐTT.	Hoạt động ngoại khóa của sinh viên.	8	100.00
	Hoạt động phong trào TĐTT của cán bộ, giảng viên.	6	75.00
	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 TĐTT.		8	100.00

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

3.1.1.2. Kiểm nghiệm độ tin cậy của tiêu chí, chỉ tiêu đánh giá nguồn lực TĐTT của Đại học Quốc gia TP.HCM

Từ kết quả tổng hợp thông qua thu thập thông tin, để các tiêu chí, chỉ tiêu đánh giá đảm bảo độ tin cậy, Luận án thiết kế Phiếu phỏng vấn 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 TĐTT	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Cơ cấu nghề nghiệp theo độ tuổi và tham niên công tác	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Chuyên ngành đào tạo của CBQL và GV TĐTT	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Mức độ phù hợp của công việc được phân công theo trình độ chuyên môn	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực TĐTT	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TĐTT	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động	Bình thường	1	1.2	1.2	1.2
	Cần thiết	49	59.8	59.8	61.0

Chỉ tiêu	Mức đo	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất hợp lý (%)	Tần suất tích lũy (%)
TĐTT	Rất cần thiết	32	39.0	39.0	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Tài chính phục vụ công tác TĐTT	Bình thường	9	11.0	11.0	11.0
	Cần thiết	32	39.0	39.0	50.0
	Rất cần thiết	41	50.0	50.0	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Hoạt động ngoại khóa của sinh viên.	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Hoạt động phong trào TĐTT của cán bộ, giảng viên.	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Nội dung, chương trình giảng dạy GDTC ở các trường thành viên	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Kết quả học tập của sinh viên	Bình thường	12	14.6	14.6	14.6
	Cần thiết	37	45.1	45.1	59.8
	Rất cần thiết	33	40.2	40.2	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	
Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TĐTT	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	100.0	

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 TĐTT.	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 TĐTT.	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 TĐTT.	4.29	0.60	82
CT6	Cơ cấu tổ chức quản trị nguồn nhân lực TĐTT.	4.68	0.49	82
CT7	Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động TĐTT.	4.38	0.51	82
CT8	Tài chính phục vụ công tác TĐTT.	4.39	0.68	82
CT9	Hoạt động ngoại khóa của sinh viên.	4.59	0.52	82
CT10	Hoạt động phong trào TĐTT 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 TĐTT.	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	14

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

Như vậy, Luận án đã xác định được 13 tiêu chí, chỉ tiêu đều cần thiết và đảm bảo độ tin cậy để đánh giá thực trạng nguồn lực TDDT 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

Trình độ chuyên môn của các giảng viên ngày càng 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).

Bảng 3.7. Thống kê số lượng CB-GV TDTT trong ĐHQG

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%

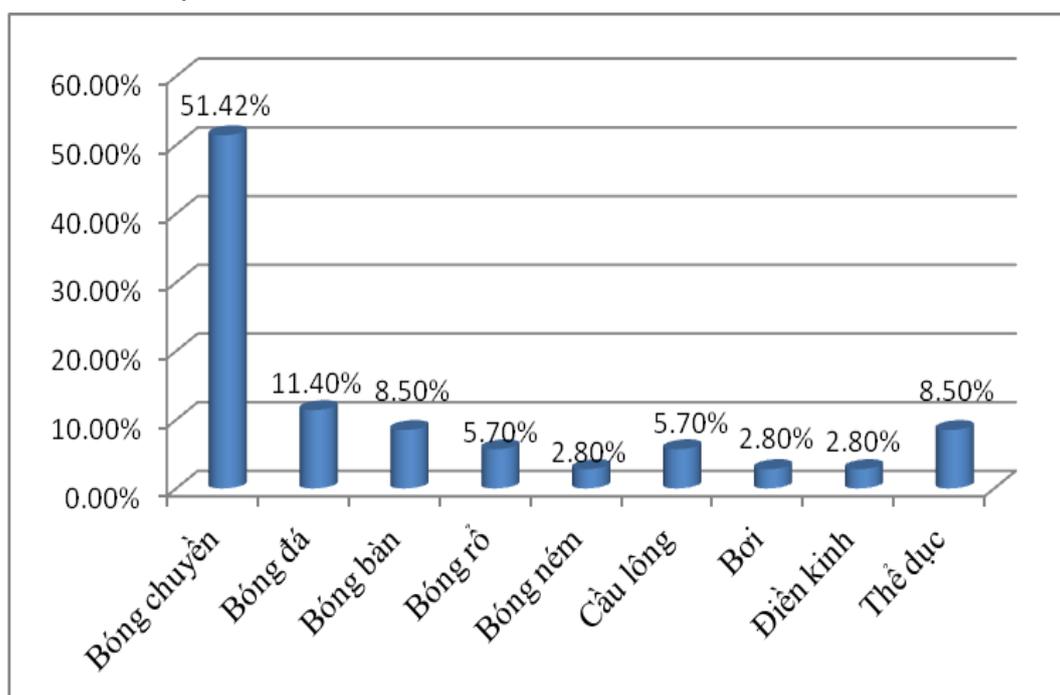
Bảng 3.9. Thực trạng chuyên môn đào tạo của CB-GV TDTT của ĐHQG-HCM

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%.

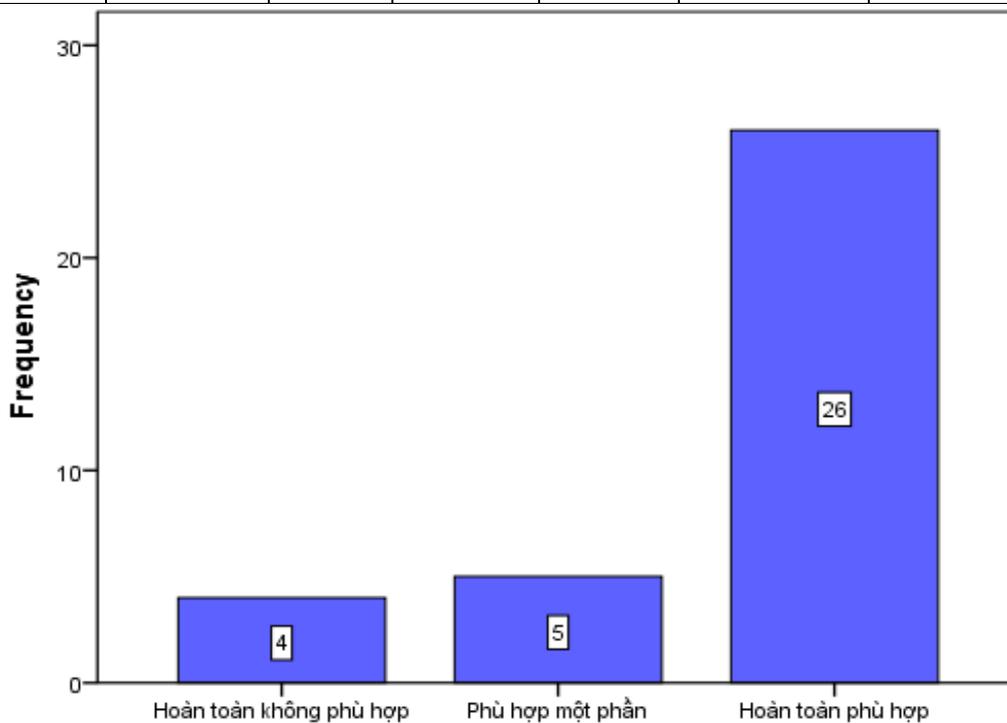


Biểu đồ 3.5. Thực trạng chuyên ngành đào tạo của CB-GV TDTT trong ĐHQG

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

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		



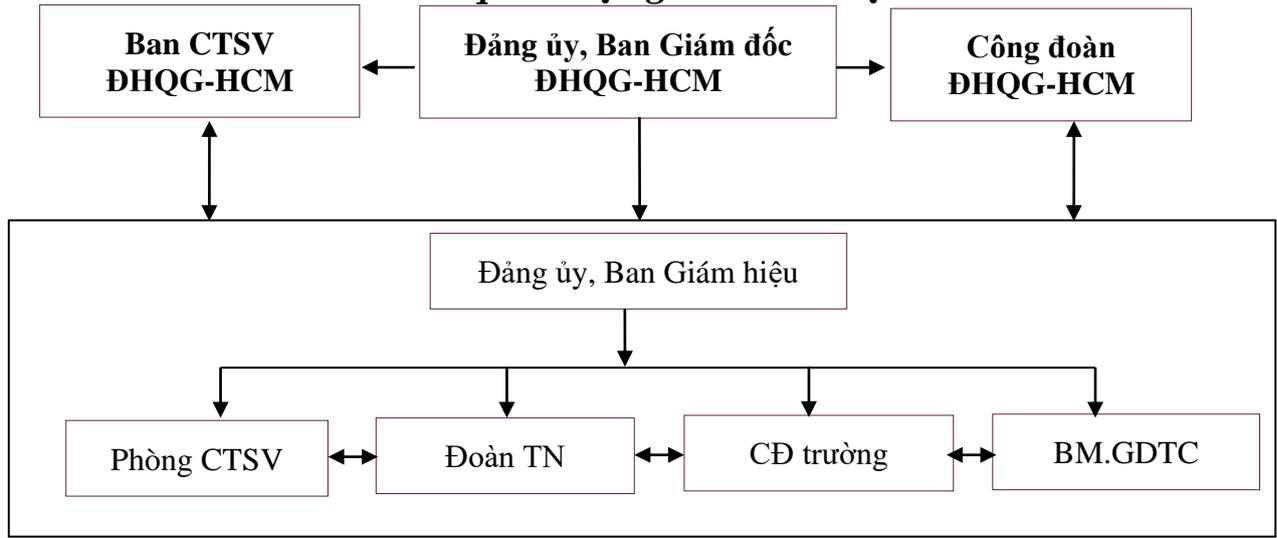
Biểu đồ 3.6. Đánh giá mức độ phù hợp của công việc

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

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



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

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

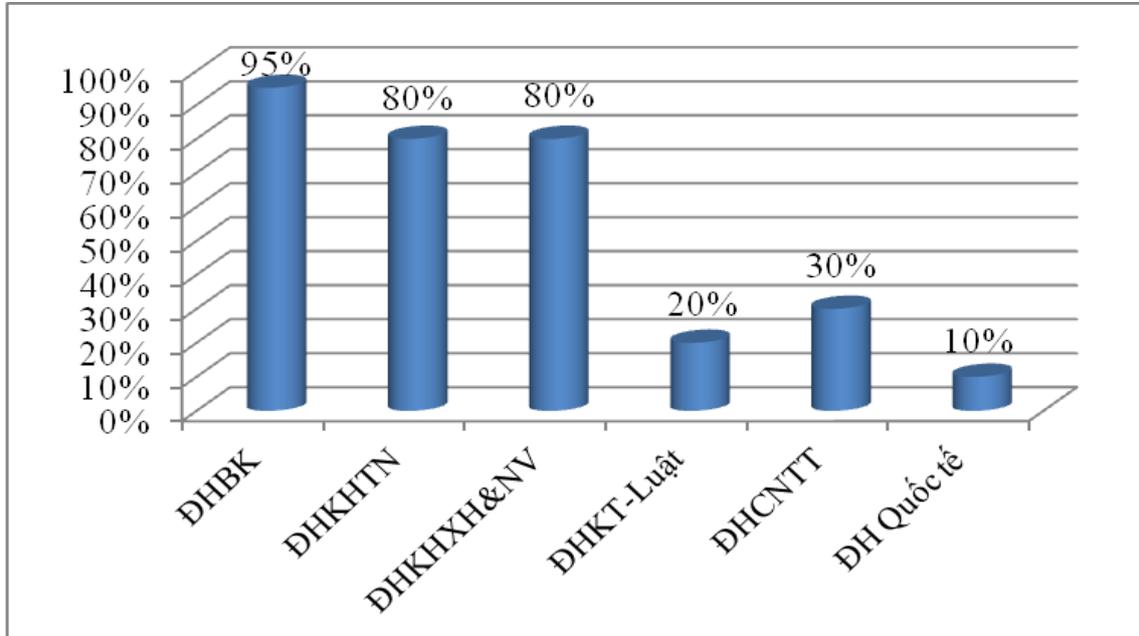
Trong những năm gần đây được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo ĐHQG-HCM về công tác TDTT trường học, nên đã đầu tư nhiều về cơ sở vật chất. Hiện nay về sân bãi phục vụ cho hoạt động TDTT trong toàn ĐHQG-HCM bao gồm: 2 sân bóng đá lớn cỏ tự, 3 nhà tập TDTT đa năng, 4 sân thể thao đa năng ngoài trời bóng rổ, bóng chuyền, bóng ném, quần vợt ở ĐH BK, 2 sân bóng chuyền ngoài trời, 10 bàn bóng bàn. 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. Hiện ĐHQG-HCM đang triển khai xây dựng giai đoạn 2 với tổng kinh phí đầu tư là 132,535,000,000 (Một trăm ba mươi hai tỉ năm trăm ba mươi triệu đồng) với các công trình sau: 01 nhà thi đấu đa năng 4,000 chỗ, 1 sân bóng

đá (128 x 94m), 01 hồ bơi tiêu chuẩn (50 x 26m), công trình phụ, nhà phụ trợ, bãi đậu xe, hạ tầng...

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 sàn (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
ĐHKHXH&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 22 chi tiết cơ sở vật chất các công trình TĐTT đính kèm)



Biểu đồ 3.7. Nhu cầu sân bãi được đáp ứng

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

Đơn vị	Quy mô SV chính quy	Tổng diện tích sàn (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 KH&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)

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 như sau:

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:

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 chuyên, 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 chuyên, bóng bàn, bóng rổ.
Trường ĐH KHXH&NV	Bóng đá, bóng chuyên, cầu lông, cờ vua, cờ tướng, bóng bàn.
Trường ĐH CNTT	Bóng đá; bóng chuyên, bóng rổ, cầu lông, bóng bàn, bơi, cờ vua, cờ tướng.
Trường ĐH Quốc tế	Bóng đá, bóng chuyên, cầu lông, bóng bàn, kéo co, điền kinh
Trường ĐH Kinh tế-Luật	Bóng đá, bóng chuyên, 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 chuyên, 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)

Bảng 3.21. Kết quả đánh giá mức độ hài lòng của Giảng viên TDTT của ĐHQG-HCM

Nội dung	Mức độ	Tần số(n)	Tần suất(%)	Tần suất hợp lý(%)	Tần suất tích lũy (%)
Công tác quản trị TDTT 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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng		35	100.0	100.0
Công tác quản lý của trường các bộ phận/đơn vị cho hoạt động TDTT	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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng		35	100.0	100.0

Các chính sách phát triển nguồn nhân lực TDTT	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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Các chế độ thu hút nhân tài TDTT cho ĐHQG	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	22	62.9	62.9	62.9
	Không ý kiến	13	37.1	37.1	100.0
	Hài lòng	0	0	0	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Chính sách đầu tư phát triển CSVC phục vụ hoạt động TDTT	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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Chính sách phát triển TDTT 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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Chính sách đầu tư phát triển TDTT CBCNV	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0
	Không hài lòng	20	57.1	57.1	57.1

trong ĐHQG	Không ý kiến	4	11.4	11.4	68.6
	Hài lòng	11	31.4	31.4	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Công tác quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực TDTT	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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
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	100.0
	Hài lòng	0	0	0	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0

	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
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
	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	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Mối liên hệ 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	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Mối liên hệ giữa cá nhân	Rất không hài lòng	0	0	0	0.0

với lãnh đạo nhà trường	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	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
Sự ủng hộ cho hoạt động TĐTT 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	100.0
	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	100.0
	Rất hài lòng	0	0	0	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	35	100.0	100.0	

3.1.3 Tiêu 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 điều 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 TDTT 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 Tp.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

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

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

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

3.2.1. Cơ sở xây dựng giải pháp nhằm phát triển nguồn lực TDDT 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 phân tích SWOT

- 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;

- Căn cứ vào những nghị định, thông tư của đảng, Nhà nước như

- Căn cứ vào quan điểm chỉ đạo của ĐHQG-HCM

3.2.3. Phân tích SWOT

3.2.3.1. 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.

3.2.3.2. Phân tích điểm mạnh

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 lãnh đạo Đảng cũng như Ban Giám đốc ĐHQG-HCM.
Đông đảo sinh viên, CBCNV tham gia hoạt động TDTT.	Sự tham gia từ Nhà trường, gia đình, sinh viên và CBCNV 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 được các hoạt động TDTT trong ĐHQG-HCM.	Khu TDTT ĐHQG-HCM với diện tích 29,5 ha.
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.

3.2.3.3. Phân tích điểm yếu

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 TDTT.
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 TDTT 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 cao cho mọi người tham gia.	Nội dung, phương pháp tổ chức chưa hợp lý.	Không phát huy hết hiệu 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 động, làm ảnh hưởng đến giống nòi.

3.2.3.4. Phân tích cơ hội

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 tốp đầu các trường trong khu vực và châu lục.
Xây dựng mục tiêu phát triển 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 giáo dục phát triển đất nước trong thời kì đổi mới.
Thay đổi dần và nâng cao nhận thức rèn luyện thân thể.	Kinh tế phát triển, đời sống văn hóa tinh thần nâng cao.	Là cơ hội tốt cho sự phát triển.
Đề cao và quan tâm nhiều hơn đến tình trạng phát triển thể chất.	Vai trò của TDTT 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 TDTT trường học.

3.2.3.5. Phân tích thách thức

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 TDTT.

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

3.2.4.1. Kết quả thu thập thông tin lựa chọn nhóm giải pháp

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 TDDT 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 các nhà quản lý, các chuyên gia, giảng viên TDDT. 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 chuyên gia, cán bộ, 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 TDDT 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.

3.2.4.2. Kiểm nghiệm độ tin cậy của một số giải pháp phát triển nguồn lực TDTT 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 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.

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.

3.2.4.3. 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 để 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.

- *Nhóm giải pháp 1 về công tác quản trị, gồm 10 nội dung*
- *Nhóm giải pháp 2 về cơ chế chính sách, gồm 8 nội dung*
- *Nhóm giải pháp 3 về chế độ làm việc, gồm 7 nội dung*
- *Nhóm giải pháp 4 về mục tiêu phát triển chung, gồm 8 nội dung*

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.

3.2.4.4. 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 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. Tần suất trả lời cho nội dung từng 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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Rất cần thiết	0	0	0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
ND6	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	3	3.7	3.7
	Cần thiết	52	63.4	67.1

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Rất cần thiết	27	32.9	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	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

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Rất cần thiết	35	42.7	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
ND17	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	4	4.9	4.9
	Chưa cần thiết	11	13.4	18.3
	Cần thiết	53	64.6	82.9
	Rất cần thiết	14	17.1	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Rất cần thiết	0	0	100.0
	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	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	100.0
	Total	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
ND23	Rất không cần thiết	0	0	0
	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
ND24	Rất không cần thiết	0	0	0
	Không cần thiết	0	0	0
	Chưa cần thiết	4	4.9	4.9

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Cần thiết	44	53.7	58.5
	Rất cần thiết	34	41.5	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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

Mã hóa	Mức độ	Tần số (n)	Tần suất (%)	Tần suất tích lũy (%)
	Cần thiết	3	3.7	100.0
	Rất cần thiết	0	0	0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	
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	100.0
	Rất cần thiết	0	0	100.0
	Tổng cộng	82	100.0	

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 TĐTT 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 như sau:

Bảng 3.30. Kiểm định độ tin cậy (Chi – Square) giữa 2 lần phỏng vấn

Nội đ ng	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2- sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
GP 1	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.94	> 0.05
	Không cần thiết	2	0.02	2	0.02	4	0.02		
	Chưa cần thiết	5	0.06	7	0.09	12	0.07		
	Cần thiết	28	0.34	28	0.34	56	0.34		
	Rất cần thiết	47	0.57	45	0.55	92	0.56		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 2	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.51	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	0	0.00	1	0.01	1	0.01		
	Cần thiết	33	0.40	29	0.35	62	0.38		
	Rất cần thiết	49	0.60	52	0.63	101	0.62		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 3	Rất không cần thiết	13	0.16	11	0.13	24	0.15	0.003	< 0.05
	Không cần thiết	30	0.37	37	0.45	67	0.41		
	Chưa cần thiết	32	0.39	14	0.17	46	0.28		

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
	Cần thiết	7	0.09	20	0.24	27	0.16		
	Rất cần thiết	0	0	0	0	0	0		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 4	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.88	> 0.05
	Không cần thiết	2	0.02	1	0.01	3	0.02		
	Chưa cần thiết	5	0.06	6	0.07	11	0.07		
	Cần thiết	47	0.57	44	0.54	91	0.55		
	Rất cần thiết	28	0.34	31	0.38	59	0.36		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 5	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	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		
GP 6	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		
GP 7	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		

Nộ i du ng	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2- sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
	Rất cần thiết	31	0.38	27	0.33	58	0.35		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 8	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		
GP 9	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		
	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		

Nội đ ng	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2- sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
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		
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		

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
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 18	Rất không cần thiết	8	0.10	1	0.01	9	0.05	0.01	< 0.05
	Không cần thiết	25	0.30	32	0.39	57	0.35		
	Chưa cần thiết	42	0.51	48	0.59	90	0.55		
	Cần thiết	7	0.09	1	0.01	8	0.05		
	Rất cần thiết	0	0	0	0	0	0		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 19	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	6	0.07	6	0.07	12	0.07		
	Cần thiết	46	0.56	43	0.52	89	0.54		
	Rất cần thiết	30	0.37	33	0.40	63	0.38		
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 20	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	6	0.07	6	0.07	12	0.07		
	Cần thiết	34	0.41	36	0.44	70	0.43		
	Rất cần thiết	42	0.51	40	0.49	82	0.50		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 21	Rất không cần thiết	0	0	0	0	0	0	0.72	> 0.05
	Không cần thiết	0	0	0	0	0	0		
	Chưa cần thiết	9	0.11	11	0.13	20	0.12		
	Cần thiết	53	0.65	48	0.59	101	0.62		
	Rất cần thiết	20	0.24	23	0.28	43	0.26		
Tổng cộng		82	1.00	82	1.00	164	1.00		
GP 22	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	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		

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
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		
	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	Rất không cần	0	0	0	0	0	0	0.88	> 0.05

Nộ i du ng	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2- sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
28	thiết								
	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		
	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	Rất không cần	0	0	0	0	0	0	0.94	> 0.05

Nội dung	Mức độ	Số lần phỏng vấn				Total		Asym. Sig (2-sided)	P
		Lần 1	%	Lần 2	%	n	%		
32	thiết								
	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 TĐTT 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
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:

- *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.*

- *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.*

- *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.*

- *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, còn lại 6 nội dung.*

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

- ***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.

- ***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 TDTT trong các trường được thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất và có hiệu quả.

- ***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.

- ***Nhóm giải pháp về mục tiêu phát triển chung:***

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

3.2.5 Tiểu 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:

- *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.
- *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.
- *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 để sáng tạo trong thực hiện công việc.
- + Các cá nhân được tạo điều kiện phát huy tốt các năng lực.

- *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.

3.2.6. Bàn luận về xây dựng các giải pháp phát triển nguồn lực TDTT 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 TDTT 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 của một số nội dung giải pháp phát triển nguồn lực TDTT 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 và lựa chọn một số tiêu chí ở mục 3.1.1 như: Nguồn nhân lực TDTT; Cơ sở vật chất, Tài chính phục vụ cho hoạt động TDTT; Tổ chức hoạt động TDTT; Mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDTT khi chịu sự tác động của quản trị để đánh giá tổng thể về sự thay đổi sau thời gian quan sát.

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 BGD Đại học Quốc gia cho phép sử dụng các giải pháp này để phát triển nguồn lực TDTT của ĐHQG-HCM. Sau thời gian quan sát 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, lề 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	Quy định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo	2010	2018
ND2	Quy định về trình độ, năng lực chuyên môn	2010	2018
ND4	Quy định về tác phong, lễ lối làm việc	2010	2018
ND5	Quy định về cách ứng xử trong giao tiếp	2016	2018
ND6	Quy định về việc quản lý điều phối và sử dụng hiệu quả nguồn lực thể dục thể thao	2010	2018
ND7	Quy 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; Môi 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 trong luận án) như sau:

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)

3.3.3.2. Đánh giá sự thay đổi nguồn nhân lực TDTT

Kết quả trình bày ở bảng 3.34

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

T T	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 %			14.2 9	14.2 9	71.4 2		14.29	14.2 9	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 chuyên 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 ĐHTDTT TP.HCM và Trường ĐHSP 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 16)

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 TTTT 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 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 TTTT chưa đồng bộ, có đơn vị thiếu hoặc không có cơ sở vật chất phục vụ cho GDTC và TTTT. 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
ĐHKHXH&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 TDTT 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

TT	Nội dung	Đơn vị tính	Cách tính	Tổng
1	Thu từ học phí	VNĐ	50% học phí	6.120.000.000
2	Thu từ khai thác sân TDĐT	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 TDĐT	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 TDĐT

- (1) Xây dựng quy định về chương trình GDTC tại ĐHQG-HCM
- (2) Đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy và học, kiểm tra và đánh giá chất lượng GDTC
- (3) Phát triển hoạt động thể thao trường học

3.3.3.7. Đánh giá sự thay đổi của mức độ hài lòng của nguồn nhân lực TDĐT

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%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	3
		%	0.0%	8.6%
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%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	8
		%	0.0%	22.9%
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%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	6
		%	0.0%	17.1%
Các chế độ thu hút	Không hài lòng	SL	22	1
		%	62.9%	2.9%
	Không ý kiến	SL	13	15
		%	37.1%	42.9%
	Hài lòng	SL	0	15
		%	0.0%	42.9%
	Hoàn toàn hài lòng	SL	0	4
		%	0.0%	11.4%
Chính sách đầu tư	Không hài lòng	SL	25	2

Nội dung đánh giá	Đánh giá	Đánh giá hài lòng		
		Trước kiểm nghiệm	Sau kiểm nghiệm	
		%	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 TDDT	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

Nội dung đánh giá	Đánh giá	Đánh giá hài lòng		
		Trước kiểm nghiệm	Sau kiểm nghiệm	
		%	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%
Hoàn toàn hài lòng	SL	23	23	
	%			

Nội dung đánh giá	Đánh giá	Đánh giá hài lòng		
		Trước kiểm nghiệm	Sau kiểm nghiệm	
		%	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	
	%			

Nội dung đánh giá	Đánh giá	Đánh giá hài lòng	
		Trước kiểm nghiệm	Sau kiểm nghiệm
		%	51.4%
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 nghiêng 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 cho thấy:

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 TĐTT	-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; Môi 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 TT 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 TDTT... 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 TDTT của ĐHQG-HCM được nâng cao chất lượng và hiệu quả, qua đó nâng các hoạt động TDTT 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 TDTT 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 TDTT 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 Đại học Quốc gia Tp.Hồ Chí Minh.*

- *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 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.

- *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 Tp.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 TDTT của Đại học Quốc gia Tp.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 TDTT.
- ĐHQG-HCM cần có một bộ phận quản trị nguồn lực TDTT chuyên biệt, có như vậy mới đạt được hiệu quả cao trong mọi hoạt động TDTT.
- 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.