

PHẦN II: TỰ ĐÁNH GIÁ THEO CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ

Tiêu chuẩn 7. Đội ngũ nhân viên

Mở đầu

Đội ngũ nhân viên hỗ trợ góp phần rất quan trọng vào trong CTĐT thạc sĩ của khoa. Đội ngũ cán bộ này bao gồm giáo vụ Khoa, những người làm việc tại thư viện, phòng thí nghiệm, phòng máy tính, phòng quản trị thiết bị và Trung tâm hỗ trợ người học. Trường và Khoa CNTP chủ trương đưa ra các chính sách cũng như phương pháp để thực thi, phát triển và hoàn thiện hệ thống cán bộ hỗ trợ nhằm đạt được chất lượng phục vụ tốt nhất. Đội ngũ nhân viên hỗ trợ được quy hoạch, tuyển dụng đáp ứng yêu cầu đào tạo, NCKH và các hoạt động PVCĐ. Đội ngũ nhân viên hỗ trợ có tinh thần phục vụ cao, có năng lực chuyên môn và luôn sẵn sàng tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để ngày càng phục vụ tốt hơn cho CTĐT. Để kiểm soát và nâng cao chất lượng dịch vụ hỗ trợ, Trường và Khoa thường xuyên tiến hành kiểm tra các hệ thống dịch vụ khảo sát mức độ hài lòng của GV và người học khi sử dụng dịch vụ để có hướng khắc phục và phát triển hiệu quả hơn.

Tiêu chí 7.1. Việc quy hoạch đội ngũ nhân viên (làm việc tại thư viện, phòng thí nghiệm, hệ thống công nghệ thông tin và các dịch vụ hỗ trợ khác) được thực hiện đáp ứng nhu cầu về đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

1. Mô tả

Quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, nhân viên giai đoạn 2020 tầm nhìn 2030 là cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển đội ngũ nhân viên hỗ trợ của Trường [H7.07.01.01]. Năm 2017, Trường, Khoa và các đơn vị đã dựa trên các phân tích nhu cầu nhân sự của từng đơn vị để xây dựng Đề án vị trí việc làm [H7.07.01.20*], [H7.07.01.17]. Để làm tốt công tác quy hoạch, hàng năm Trường đưa ra kế hoạch tuyển dụng [H7.07.01.02] để lựa chọn ra đội ngũ hỗ trợ phục vụ công tác đào tạo, NCKH cũng như hoàn thành nhiệm vụ chung của Trường. Công tác tuyển dụng được cụ thể hóa trong quy chế tuyển dụng và sử dụng viên chức của Trường [H7.07.01.03].

Năm 2017, Khoa tiếp nhận từ Trường 10 phòng TNTH, trên cơ sở phân tích nhân lực quản lý PTN, Khoa CNTP đã tiếp nhận thêm 05 cán bộ phụ trách phòng thí nghiệm

chuyên ngành. Ngoài ra, Khoa có 01 cán bộ chuyên trách công tác học vụ. Các cán bộ này đều có đủ chuyên môn, trình độ và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc [H7.07.01.05-06]. Số lượng cán bộ hỗ trợ của Khoa CNTP được tuyển dụng căn cứ vào quy hoạch cán bộ hỗ trợ của Khoa [H7.07.01.04]. Ngoài ra, Khoa CNTP còn xây dựng đội ngũ GV kiêm nhiệm hỗ trợ gồm các công tác như CVHT [H7.07.01.07], quản lý lớp đào tạo ngắn hạn (01 GV), công tác Đoàn và phong trào thanh niên (02 GV), Câu lạc bộ SV (CLB Khoa học và Công nghệ thực phẩm - 01 GV), Công đoàn khoa (02 GV) [H7.07.01.08]. Khoa CNTP phân công GV trực khoa hằng ngày để đảm bảo giải đáp được thắc mắc, kịp thời hỗ trợ SV các công tác liên quan đến học tập, NCKH và các hoạt động phong trào của SV [H7.07.01.09-10]. Đội ngũ nhân viên hỗ trợ của Khoa CNTP làm việc giờ hành chính, thậm chí ngoài giờ, tăng ca để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao nhằm hỗ trợ tốt nhất việc học tập và NCKH của SV.

Bên cạnh đội ngũ cán bộ hỗ trợ, các GV giảng dạy của Khoa CNTP và người học còn được hỗ trợ về tài liệu, thông tin... thông qua đội ngũ nhân viên, kỹ thuật viên đủ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của Trung tâm Thư viện, Trung tâm CNTT, Trung tâm Thí nghiệm thực hành và các phòng ban khác như: Phòng Công tác chính trị & Học sinh SV, Phòng Đào tạo, Trung tâm Khảo thí và đảm bảo chất lượng, Ban Quản lý Ký túc xá, Phòng Quản Trị - Thiết bị, Trung tâm dịch vụ Đào tạo và hỗ trợ SV, Trung tâm Tuyển sinh và truyền thông... [H7.07.01.11-13].

Các đơn vị phòng ban của Trường được bố trí đủ số lượng cán bộ, có sự phân công công việc cho từng nhân viên một cách rõ ràng và chi tiết theo chuyên môn và nghiệp vụ của từng thành viên. Đội ngũ nhân viên hỗ trợ của Trường đáp ứng được yêu cầu đào tạo, NCKH và đáp ứng được nhu cầu của cộng đồng [H7.07.01.14-15].

Để đánh giá khả năng đáp ứng nhu cầu của đội ngũ cán bộ hỗ trợ thì hàng năm Trường tiến hành khảo sát lấy ý kiến đánh giá hoạt động hỗ trợ của đội ngũ cán bộ, nhân viên từ GV và người học. Kết quả khảo sát cho thấy mức độ hài lòng chung của GV là 65,9% và của SV là 57,1%. GV có mức hài lòng cao về các tiêu chí như in ấn tài liệu giảng dạy (71,6%), môi trường làm việc an toàn (70,4%) và hài lòng thấp về CSVC, công cụ phục vụ giảng dạy và NCKH (61,5%). SV hài lòng cao về việc phục vụ hỗ trợ học tập (63,5%), tư vấn việc làm (62,2%), hoạt động kí túc xá (61,0%) và hài lòng thấp với các hoạt động tư vấn tâm lý, dịch vụ thư viện, chăm sóc ý tế, CSVC, trang thiết bị (<55%). Ngoài ra, kết quả về mức hài lòng đối với chất lượng hoạt động hỗ trợ của các

phòng ban (thang điểm 5) cho thấy: có 13/15 đơn vị đạt điểm trong khoảng 3,40-4,20 và 2 đơn vị có điểm từ 4,24-4,32. Điều này cho thấy GV và SV có sự hài lòng tương đối cao với đội ngũ nhân viên hỗ trợ của Trường [H7.07.01.16].

Tháng 11/2017, Trường đã thực hiện xây dựng Đề án vị trí việc làm theo Công văn số 960/BGDĐT-TCCB ngày 02/3/2015 của Bộ GD&ĐT, có kế hoạch triển khai nhằm đáp ứng nhu cầu về đào tạo, NCKH và các hoạt động PVCD [H7.07.01.17]. Tháng 3/2018 Trường đã ban hành Đề án vị trí việc làm để xây dựng đội ngũ đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, NCKH và hội nhập quốc tế nhằm đáp ứng nhu cầu về đào tạo, NCKH và các hoạt động PVCD [H7.07.01.18].

Năm học 2017-2018, Khoa CNTP tiến hành khảo sát lấy ý kiến của GV và SV đối với đội ngũ cán bộ hỗ trợ của Khoa thông qua hệ thống thông tin nội bộ E-classroom [H7.07.01.19].

2. Điểm mạnh

Đội ngũ cán bộ Trung tâm Thư viện, Trung tâm Công nghệ thông tin và Trung tâm TNTH và các bộ phận dịch vụ hỗ trợ người học đủ về số lượng và thành thạo nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu thực hiện CTĐT.

Đội ngũ cán bộ hỗ trợ SV của Khoa CNTP tận tình, giải đáp mọi thắc mắc của SV liên quan đến học tập và rèn luyện tại Khoa, Trường, giúp SV có thành tích học tập tốt hơn.

3. Điểm tồn tại

Một phần cán bộ hỗ trợ SV của Khoa CNTP là cán bộ kiêm nhiệm, không được đào tạo bài bản nên còn lúng túng trong việc giải quyết một số tình huống.

4. Kế hoạch hành động

Từ năm học 2020-2021, Khoa CNTP cử thêm GV tham dự các lớp tập huấn nghiệp vụ hỗ trợ SV để giải quyết tốt và linh hoạt hơn các vấn đề của SV.

5. Tự đánh giá: 5/7 điểm.

Tiêu chí 7.2. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn nhân viên để bổ nhiệm, điều chuyển được xác định và phổ biến công khai.

1. Mô tả

Trường có các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn đội ngũ nhân viên rõ ràng, cụ thể, trong đó tiêu chuẩn quan trọng nhất là tư cách đạo đức, trình độ chuyên môn. Nhà trường luôn thực hiện việc lấy ý kiến đóng góp của các bên liên quan về Quy định tuyển dụng, điều chuyển, bổ nhiệm nhân viên của các bên lên quan trước khi ban hành [H7.07.02.07*]. Căn cứ trên chỉ tiêu về đội ngũ cán bộ hỗ trợ của Trường và căn cứ đề nghị tuyển dụng của Ban chủ nhiệm Khoa, Trường có kế hoạch tuyển dụng đội ngũ cán bộ hỗ trợ của Khoa và Trường. Các chỉ tiêu, tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn đội ngũ nhân viên được phổ biến công khai trên các phương tiện truyền thông đại chúng. Để đảm bảo tính chính xác và khách quan, trong quá trình tuyển dụng, Hội đồng tuyển dụng được thành lập. Kết quả được công bố công khai rộng rãi trên các website của Trường và phương tiện thông tin của đơn vị [H7.07.02.01].

Cán bộ hỗ trợ có đủ tiêu chuẩn theo quy định về phẩm chất, năng lực đối với từng chức vụ quản lý sẽ được bổ nhiệm để đảm bảo sự ổn định, kế thừa và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý. Ngoài ra, điều này còn nhằm tạo điều kiện để cán bộ lãnh đạo quản lý được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện qua thực tiễn, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Trường. Các cán bộ hỗ trợ được sắp xếp công việc theo bảng phân công nhiệm vụ của từng đơn vị, phòng ban. Quy trình bổ nhiệm được thực hiện theo đúng quy chế bổ nhiệm, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm viên chức lãnh đạo các đơn vị thuộc trường ĐH CNTP TP.HCM [H7.07.02.02].

Trường và Khoa CNTP luôn tuân thủ chặt chẽ các quy định cụ thể về tiêu chuẩn bổ nhiệm ngạch chuyên viên (chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp, chuyên gia) [H7.07.02.03], [H7.07.02.05].

Trong năm học 2017-2018, Khoa CNTP thực hiện tiếp nhận 2 trường hợp điều chuyển cán bộ hỗ trợ có kinh nghiệm nhiều năm về quản lý phòng thí nghiệm (1 thạc sỹ và 1 đang theo học thạc sỹ) từ Trung tâm Thí nghiệm thực hành và tuyển dụng mới 2 cán bộ (1 đang học thạc sỹ và 1 cử nhân) để đáp ứng yêu cầu về nhân lực phụ trách phòng thí nghiệm của Khoa [H7.07.02.04].

Cán bộ nhân viên hỗ trợ có thời gian thử việc là 2 tháng. Sau khi kết thúc 2 tháng, trưởng đơn vị sẽ có sự đánh giá về kết quả công việc và đề xuất Trường tiếp tục hay ngừng việc ký tiếp hợp đồng làm việc [H7.07.02.06]. Số lượng cán bộ hỗ trợ được tuyển

dụng, điều chuyển hay bổ nhiệm hàng năm được đưa vào báo cáo tình hình nhân sự của Trường và được phổ biến công khai cho đội ngũ GV, nhân viên trong Trường được biết [H7.07.02.01].

2. Điểm mạnh

Tiêu chí tuyển dụng cán bộ hỗ trợ của Khoa CNTP được quy định rõ ràng. Công tác bổ nhiệm cán bộ hỗ trợ có đủ năng lực và phẩm chất chính trị đáp ứng các điều kiện và tiêu chuẩn được thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm cán bộ của Trường.

3. Điểm tồn tại

Mặc dù các thông báo tuyển dụng được công khai, tuy nhiên, số lượng ứng viên nộp hồ sơ ứng tuyển vẫn còn chưa nhiều.

4. Kế hoạch hành động

Trong năm học 2020-2021, Khoa CNTP sẽ đề xuất với phòng Tổ chức – Hành chính sử dụng đa dạng hơn các hình thức thông báo tuyển dụng để các ứng viên có thể được tiếp cận nhiều hơn: thông báo trên Báo điện tử, Truyền hình, Zalo, Facebook.

5. Tự đánh giá: 4/7 điểm.

Tiêu chí 7.3. Năng lực của đội ngũ nhân viên được xác định và được đánh giá.

1. Mô tả

Trong các cuộc họp hội nghị CBVC thì Trường luôn xác định công tác xây dựng và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ giảng dạy, đội ngũ cán bộ viên chức luôn được quan tâm và đặt ở vị trí hàng đầu trong chiến lược phát triển của Trường [H7.07.01.02]. Để làm được việc đó đòi hỏi sự đáp ứng về năng lực của đội ngũ CB hỗ trợ để giúp GV và người học hoàn thành nhiệm vụ của mình. Các cán bộ hỗ trợ được quản lý thông qua bằng cấp và lý lịch viên chức được cập nhật hằng năm, trong đó phản ánh rõ chuyên môn, quá trình công tác và quá trình tự học nâng cao trình độ [H7.07.01.05], [H7.07.01.14].

Trường, Khoa CNTP và các Phòng ban đánh giá chất lượng công việc của cán bộ hỗ trợ theo trình tự từ cấp Bộ môn, cấp Khoa đến cấp Trường theo quy định thông qua bảng chấm công và kết quả hoàn thành công việc sau mỗi tháng [H7.07.03.01], [H7.07.03.04]. Kết quả qua các cấp đánh giá được phổ biến cho tất cả cán bộ nhân viên [H7.07.03.05]. Dựa vào đánh giá hàng tháng và kết quả công tác trong năm học, cán bộ

hỗ trợ của Khoa CNTT được đánh giá phân loại hàng năm nhằm làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về tư tưởng, phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao [H7.07.03.02], [H7.07.03.03]. Quy trình đánh giá cán bộ hỗ trợ cuối năm được thực hiện như sau:

- + Làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao;
- + Trình bày báo cáo tự đánh giá tại cuộc họp để mọi người đóng góp ý kiến;
- + Quyết định đánh giá, phân loại của trưởng đơn vị;
- + Đánh giá ở Hội đồng cấp Trường.

Kết quả đánh giá cán bộ hỗ trợ của Khoa CNTT đều đạt mức hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao [H7.07.03.06-07]. Điều đó cho thấy đội ngũ cán bộ hỗ trợ của Khoa hoàn toàn đáp ứng được các công việc được giao.

2. Điểm mạnh

Trường đã có quy trình, phương pháp, công cụ, tiêu chí rõ ràng để đánh giá năng lực của đội ngũ nhân viên.

Hoạt động đánh giá và phân loại đội ngũ cán bộ hỗ trợ của Khoa đảm bảo chính xác, công bằng, công khai và phù hợp với quy định của Trường.

3. Điểm tồn tại

Năng lực chuyên môn, ngoại ngữ, tin học của cán bộ hỗ trợ ở các đơn vị chưa đồng đều. Mức hài lòng chung của toàn trường chưa cao.

4. Kế hoạch hành động

Từ năm học 2020-2021, Khoa sẽ đề xuất chính sách để Trường tăng cường hỗ trợ cho nhân viên đi học tập, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ và tin học.

5. Tự đánh giá: 5/7 điểm.

Tiêu chí 7.4. Nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên được xác định và có các hoạt động triển khai để đáp ứng nhu cầu đó.

1. Mô tả

Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất

lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, công nhân viên, là điều kiện quyết định để Trường thực hiện tốt công tác đào tạo và các hoạt động của mình. Vì vậy, việc đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ hỗ trợ được Trường thực hiện một cách có tổ chức và có kế hoạch [H7.07.04.02]. Xuất phát từ nhu cầu nâng cao chất lượng công việc hiện tại, từ quy hoạch phát triển đội ngũ CBVC của Trường và các đơn vị. Vào đầu năm học, đội ngũ nhân viên các đơn vị đăng kí đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo định hướng về nhu cầu phát triển nhân lực của đơn vị và Nhà Trường [H7.07.04.03-05]. Các đơn vị tiếp nhận, tổng hợp và báo cáo về phòng TCHC, phòng TCHC tập hợp và đưa vào kế hoạch trọng tâm của nhà trường [H7.07.04.07*]. Trường sẽ mở các lớp tập huấn, đào tạo trên cơ sở nhu cầu đăng kí của cán bộ nhân viên và định hướng phát triển nhân lực của các đơn vị và Nhà trường. Hằng năm, có hàng chục lớp được mở cùng hàng trăm lượt CBVC tham gia với ngân sách được duyệt chi tùy theo từng lớp học [H7.07.04.08*].

Trường và Khoa CNTP khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ hỗ trợ được đi học tập, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ với sự hỗ trợ về thời gian và kinh phí được quy định cụ thể trong văn bản quy định quyền và nhiệm vụ cho cán bộ, viên chức, cán bộ quản lý [H7.07.04.01]. Các lĩnh vực nâng cao bồi dưỡng được xác định gồm: lý luận chính trị, bồi dưỡng chuyên môn, ngoại ngữ và tin học... Khoa CNTP và Trường đã có các hoạt động triển khai để đáp ứng những nhu cầu đó. Cán bộ nhân viên được cử đi học tập nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ có trách nhiệm hoàn thành nhiệm vụ học tập và áp dụng vào công tác [H7.07.04.06].

2. Điểm mạnh

Hàng năm, Trường và Khoa luôn xác định rõ ràng những nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn của đội ngũ cán bộ hỗ trợ.

3. Điểm tồn tại

Trường chưa tổ chức nhiều khóa học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho các cán bộ hỗ trợ. Một số trường hợp cán bộ hỗ trợ sau khóa đào tạo chưa áp dụng được những kiến thức, kỹ năng đã học vào thực tế công việc, từ đó hiệu quả công việc chưa được cải thiện nhiều.

4. Kế hoạch hành động

Từ năm học 2020-2021, Khoa và các phòng, ban, trung tâm cần xác định nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên và tổ chức các khóa tập huấn, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng cần được lựa chọn kỹ càng, đúng chuyên môn, nhu cầu, vị trí việc làm nhằm đảm bảo cán bộ sau khóa đào tạo có thể áp dụng được kiến thức đã lĩnh hội vào công việc.

5. Tự đánh giá: 5/7 điểm.

Tiêu chí 7.5. Việc quản trị theo kết quả công việc của nhân viên (gồm cả khen thưởng và công nhận) được triển khai để tạo động lực và hỗ trợ cho đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

1. Mô tả

Trường, Khoa CNTP đánh giá kết quả hoàn thành tốt công việc của đội ngũ CB hỗ trợ theo quy định về công tác thi đua khen thưởng, quy chế việc làm đặc biệt là theo quy định việc chấm công của Trường. Công tác triển khai lấy ý kiến đóng góp cho dự thảo của các Quy chế này luôn được Nhà trường triển khai phổ biến, rộng rãi đến tất cả CBVC trước khi ban hành [H7.07.05.07*]. Việc theo dõi và đánh giá hiệu quả công việc của đội ngũ nhân viên được thực hiện nghiêm túc thông qua trường các đơn vị và bộ phận thanh tra theo các văn bản quy định của Trường và Khoa [H7.07.03.01], [H7.07.05.01-02]. Theo quy định, CBVC hỗ trợ sẽ làm theo giờ hành chính 40-48 tiếng/tuần tùy theo tính chất công việc với khối lượng công việc được Trường các đơn vị giao, được cụ thể hóa trong các bản mô tả công việc và được theo dõi theo Quy trình đánh giá công việc của nhân viên [H7.07.01.06], [H7.07.05.08*].

Việc đánh giá thi đua khen thưởng cuối năm được thực hiện theo trình tự từ thấp lên cao, Khoa và các Phòng ban thực hiện đánh giá thi đua của nhân viên ở cấp đơn vị trước khi đưa lên Hội đồng Thi đua Khen thưởng cấp Trường đánh giá theo quy định [H7.07.03.04]. 100% nhân viên được tham gia xây dựng, góp ý trong quá trình xây dựng quy định đánh giá hiệu quả công việc. Những sự đóng góp của đội ngũ cán bộ hỗ trợ của Khoa CNTP luôn được sự công nhận của Khoa và Trường. Các cán bộ hằng năm đều đạt danh hiệu: Lao động tiên tiến, Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở, bằng Khen của Bộ Công Thương... Sự khen thưởng này là những ghi nhận của Khoa và Trường đối với

đóng góp của cán bộ hỗ trợ [H7.07.05.03-04]. Ngoài danh hiệu thi đua khen thưởng thì những cán bộ hỗ trợ có kết quả làm việc tốt đáp ứng các tiêu chuẩn trong thông báo của Trường sẽ được xét nâng bậc lương trước thời hạn theo đúng quy định [H7.07.05.05-06].

Trong giai đoạn đánh giá 2013 – 2018, nhân viên hài lòng về việc quản trị theo kết quả công việc đặc biệt là việc thi đua khen thưởng và công nhận của Trường và các cấp có thẩm quyền. Tính đến thời điểm này, chưa có trường hợp nào khiếu nại về kết quả đánh giá hoặc xét thi đua khen thưởng. Hơn nữa, sự công nhận và khen thưởng hằng năm được triển khai chính là động lực cho cán bộ hỗ trợ tích cực hơn trong công tác.

2. Điểm mạnh

Khoa có sự phân công công việc cụ thể, rõ ràng cho đội ngũ cán bộ, hỗ trợ cũng như có cơ chế giám sát hiệu quả thực hiện công việc chặt chẽ.

3. Điểm tồn tại

Lịch công tác hàng tuần của đội ngũ nhân viên chưa cụ thể nên gây khó khăn trong việc giám sát.

4. Kế hoạch hành động

Từ năm học 2020-2021, Trường và Khoa nên đưa ra các yêu cầu cụ thể hơn để lịch công tác hàng tuần của đội ngũ nhân viên rõ ràng và chi tiết hơn, thuận lợi cho công tác giám sát, quản lý.

5. Tự đánh giá: 5/7 điểm.

Kết luận về tiêu chuẩn 7

Đội ngũ cán bộ hỗ trợ của Khoa CNTP, Trường ĐH CNTP TP.HCM đảm bảo cả về chất và lượng và được tuyển dụng đúng quy trình của Trường, được công bố công khai. Trường ĐH CNTP TP.HCM và Khoa CNTP luôn tạo điều kiện và khuyến khích cán bộ hỗ trợ bồi dưỡng và nâng cao công tác chuyên môn, nghiệp vụ. Chất lượng đội ngũ cán bộ hỗ trợ của Khoa CNTP hiện nay đảm bảo nhiệm vụ phục vụ công tác đào tạo và NCKH của Khoa và Trường.

Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn một số tồn tại cần được khắc phục: Một phần cán bộ hỗ trợ SV của Khoa CNTP là cán bộ kiêm nhiệm, không được đào tạo bài bản nên còn lúng túng trong việc giải quyết một số tình huống. Mặc dù các thông báo tuyển dụng

được công khai, tuy nhiên, số lượng ứng viên nộp hồ sơ ứng tuyển vẫn còn chưa nhiều. Năng lực chuyên môn, ngoại ngữ, tin học của các cán bộ hỗ trợ của ở các đơn vị chưa đồng đều. Mức hài lòng chung của toàn trường chưa cao. Trường chưa tổ chức nhiều khóa học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho các cán bộ hỗ trợ. Lịch công tác hàng tuần của đội ngũ nhân viên chưa cụ thể nên gây khó khăn trong việc giám sát.

Tiêu chuẩn 7 có 5 tiêu chí: 4.8/7 điểm.

Đánh giá về Tiêu chuẩn 7:

Tiêu chuẩn, tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo tiêu chuẩn		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỉ lệ số tiêu chí đạt (%)
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦			
Tiêu chí 7.1										
Tiêu chí 7.2										
Tiêu chí 7.3										
Tiêu chí 7.4										
Tiêu chí 7.5										