

# MỤC LỤC

<b>TT</b>	<b>NỘI DUNG</b>	<b>TRANG</b>
	<b>PHẦN I: MỞ ĐẦU</b>	
<b>1</b>	1. Lý do chọn đề tài	2
<b>2</b>	2. Mục tiêu, nhiệm vụ của đề tài	3
<b>3</b>	3. Đối tượng nghiên cứu	3
<b>4</b>	4. Giới hạn của đề tài	4
<b>5</b>	5. Phương pháp nghiên cứu	4
	<b>PHẦN II: NỘI DUNG</b>	
<b>6</b>	1. Cơ sở lí luận	4
<b>7</b>	2. Thực trạng vấn đề nghiên cứu	7
<b>8</b>	3. Nội dung và hình thức của giải pháp a. Mục tiêu của giải pháp b. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp c. Mối quan hệ giữa các giải pháp d. Kết quả khảo nghiệm	8 8 9 15 16
	<b>PHẦN III: KẾT LUẬN - KIẾN NGHỊ</b>	
<b>9</b>	1. Kết luận	17
<b>10</b>	3. Kiến nghị	18
<b>11</b>	<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	19

## I. PHÂN MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài:

Nghị quyết Trung Ương II khoá VIII đã xác định: *“Muốn tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá thắng lợi phải phát triển mạnh giáo dục - đào tạo, phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh và bền vững”* Nghị quyết cũng đã nêu: *“Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo, thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”* Nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu *“Dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ văn minh”*. Để thực hiện được điều đó đòi hỏi chúng ta phải có một nguồn nhân lực, vừa có tài, vừa có đức, vừa có tri thức cuộc sống. Nơi tạo ra những nền móng vững chắc cho quá trình giáo dục và phát triển của mỗi con người chính là trường tiểu học. Muốn vậy đòi hỏi nhà trường phải không ngừng nâng cao chất lượng dạy và học. Việc nâng cao chất lượng dạy, học trong các nhà trường nói chung và trường tiểu học nói riêng là vấn đề trọng tâm của hoạt động giáo dục trong nhà trường để thực hiện thành công kết luận 51/KL- TW ngày 29/10/2012 về Đề án *“Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu Công nghiệp hóa- Hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*. Từ thực tế giáo dục đã cho thấy: nơi nào việc quản lý nhân sự tốt có đội ngũ thầy cô giáo tốt, có năng lực chuyên môn, tâm huyết với nghề thì nơi đó có chất lượng giáo dục tốt và ngược lại.

Để thực hiện lộ trình đổi mới chương trình giáo dục phổ thông 2018, đòi hỏi mỗi nhà quản lí phải năng động sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm về việc làm của mình, biết cách quản lí nhân sự trong nhà trường, sử dụng, phát triển, động viên, tạo những điều kiện thuận lợi để cá nhân, nhóm hoạt động có hiệu quả nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cao nhất. Trong mỗi tổ chức giáo dục, mỗi nhà trường, nhân sự chủ yếu là đội ngũ giáo viên đây là lực lượng nòng cốt có vai trò vô cùng quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục. Họ chính là những người quyết định trực tiếp chất lượng giáo dục. Vì vậy, việc xây dựng phát triển đội ngũ giáo viên được coi là một trong hai giải pháp trọng tâm của chiến

lược phát triển giáo dục Việt Nam, thúc đẩy đội ngũ nhà giáo của trường từng bước nâng cao năng lực trong hoạt động giáo dục nhằm nâng cao chất lượng công việc, nâng cao hiệu quả về mọi hoạt động của nhà trường.

Trong những năm qua được sự quan tâm của lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Ea Kar, sự quan tâm của cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương xã Cư Yang cùng với sự nỗ lực cố gắng của tập thể cán bộ, giáo viên, công nhân viên trường Tiểu học Hà Huy Tập đã đạt được những kết quả đáng trân trọng, có bước tiến đáng kể về chất lượng. Tuy nhiên vẫn còn một số ít giáo viên hạn chế về năng lực tổ chức, quản lý lớp học, tinh thần ý thức nghề nghiệp chưa cao, nhận thức về đổi mới giáo dục còn có phần hạn chế, công tác tự bồi dưỡng của giáo viên chất lượng chưa cao, chưa chủ động trong công tác bồi dưỡng, chưa nhiệt tình trong giảng dạy. Kết quả tham gia các phong trào của giáo viên do Phòng Giáo dục tổ chức đã có tiến bộ nhưng chưa đạt thành tích cao.

Xác định vai trò quan trọng của đội ngũ giáo viên tiểu học đang giữ trọng trách là cấp học nền tảng của hệ thống giáo dục quốc dân, kết hợp với tình hình thực tế của nhà trường trong giai đoạn hiện nay, trong đề tài này tôi xin đề cập tới *“Một số giải pháp về quản lý nhân sự ở trường Tiểu học Hà Huy Tập nhằm nâng cao hiệu quả công việc.”*

## **2. Mục tiêu, nhiệm vụ của đề tài:**

### **a. Mục tiêu:**

Trên cơ sở nghiên cứu đánh giá thực trạng của việc quản lý nhân sự có rất nhiều nội dung nhưng trong đề tài này tôi xin đề cập tới 2 nội dung đó là: Xác định mục tiêu của việc quản lý nhân sự một cách rõ ràng, đánh giá đúng năng lực chuyên môn của đội ngũ nhà giáo để phân công nhiệm vụ hợp lý; Thực hiện chính sách công bằng tạo môi trường làm việc hiệu quả trong nhà trường và đề xuất một số giải pháp về *“quản lý nhân sự trường tiểu học nhằm nâng cao hiệu quả công việc”*.

### **b. Nhiệm vụ:**

- Tìm hiểu cơ sở lí luận và pháp lý của đề tài.
- Khảo sát và phân tích thực trạng công tác quản lý nhân sự của trường tiểu học Hà Huy Tập trong những năm qua.
- Đề xuất một số giải pháp đã áp dụng trong quản lý nhân sự trong năm học 2022-2023 và 2023-2024.

## **3. Đối tượng nghiên cứu:**

Công tác quản lý nhân sự của Hiệu trưởng, Ban Giám hiệu và các tổ chức đoàn thể trường tiểu học Hà Huy Tập huyện Ea Kar tỉnh Đắk Lắk .

#### **4. Giới hạn và phạm vi của đề tài:**

Công tác quản lý nhân sự trong trường Tiểu học bao gồm rất nhiều nội dung như: lập kế hoạch sử dụng và phát triển nguồn nhân lực; Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; Quản lý duy trì và khuyến khích nguồn nhân lực, tuy nhiên trong đề tài này tôi xin phép được đề cập 2 nội dung: Xác định mục tiêu của việc quản lý nhân sự một cách rõ ràng, đánh giá đúng năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên để phân công nhiệm vụ hợp lý; Thực hiện chính sách công bằng tạo môi trường làm việc hiệu quả. Thực hiện trong năm học 2022-2023 và 2023-2024.

#### **5. Phương pháp nghiên cứu:**

##### **\* Phương pháp luận:**

Vận dụng lý luận của chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm của Đảng, Nhà nước và của ngành về Giáo dục và đào tạo.

##### **\* Phương pháp cụ thể:**

- Phương pháp nghiên cứu lý thuyết: đọc văn bản pháp quy, tài liệu có liên quan.
- Phương pháp quan sát, khảo sát thống kê, điều tra xã hội học những số liệu, các đối tượng nghiên cứu về những vấn đề có liên quan đến đề tài.
- Phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh về các số liệu, các vấn đề có liên quan đến việc quản lý nhân sự.
- Xây dựng văn bản.

## **II. PHẦN NỘI DUNG**

### **1. Cơ sở lý luận:**

Hiện nay để bước vào nền kinh tế tri thức, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội đó là nguồn nhân lực con người. Trong nhà trường nguồn lực chính và quan trọng nhất là đội ngũ cán bộ giáo viên, nhân viên. Cần khai thác sử dụng nguồn nhân lực này như thế nào để đạt hiệu quả cao nhất đó là câu hỏi mà người Hiệu trưởng, các nhà quản lý chúng ta cần trả lời. Có thể nói quản lý nhân sự trong nhà trường là một công việc rất khó khăn và phức tạp bởi vì nó liên quan đến những con người cụ thể với những hoàn cảnh, nguyện vọng, sở thích, cảm xúc và văn hóa riêng biệt. Vì vậy quản lý nhân sự được đề cập ở nhiều góc độ khác nhau. Nhân sự phải gắn với tổ chức với việc sắp xếp con người vào những vị trí nhất định trong bộ máy tổ

chức để đảm bảo khả năng quản lý điều hành. Quản lý nhân sự trong nhà trường là hoạt động của một tổ chức để thu hút, xây dựng, phát triển, sử dụng đánh giá, bảo toàn và phát triển lao động phù hợp. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là một yêu cầu khách quan và cấp bách của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc ở nước ta trong giai đoạn hiện nay. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục bao gồm: Đổi mới tư duy, đổi mới mục tiêu đào tạo, đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học, đổi mới cơ chế quản lý, đổi mới xây dựng đội ngũ. Để góp phần thực hiện việc đổi mới một trong những vấn đề cần phải quan tâm đó là phát huy tối đa tiềm năng sẵn có của đội ngũ giáo viên. Muốn vậy phải nhanh chóng tìm ra giải pháp tối ưu để quản lý nhân sự nâng cao hiệu quả công việc ở tất cả các trường học nói chung và ở trường tiểu học Hà Huy Tập nói riêng. Phát triển đội ngũ nhà giáo đảm bảo không chỉ đủ về số lượng mà phải hợp lý về cơ cấu và chuẩn về chất lượng có năng lực chuyên môn đáp ứng đòi hỏi của giáo dục hiện thời. Sự nghiệp đổi mới đất nước mà Đảng ta đang khởi xướng và lãnh đạo thực hiện với mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Để đạt được mục tiêu lớn đó đòi hỏi phải có những con người có tâm, có tầm để thực hiện. Nhân tố con người được đặt vào vị trí trung tâm của chiến lược kinh tế - xã hội, xây dựng và phát triển đất nước. Như vậy có nghĩa là sự phát triển nguồn lực con người quyết định sự phát triển xã hội. Phát triển giáo dục nhằm nâng cao trình độ dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, đào tạo ra những người có kiến thức văn hóa, khoa học, có kỹ năng nghề nghiệp, lao động tự chủ, sáng tạo, có kỷ luật, giàu lòng nhân ái, yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội; sống lành mạnh; đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay và trong tương lai. Muốn có được những con người như vậy, trước hết phải nói đến vai trò của đội ngũ giáo viên nói chung trong đó có đội ngũ giáo viên tiểu học nói riêng. Họ là lực lượng quyết định chất lượng giáo dục của mình.

Quản lý nhà trường là hệ thống tác động có mục đích, có kế hoạch hợp quy luật của chủ thể quản lý nhà trường làm cho nhà trường vận hành theo đường lối quan điểm của Đảng, thực hiện được mục tiêu kế hoạch đào tạo của nhà trường, góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục: nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Quản lý nhân sự trong nhà trường là hoạt động gồm tuyển chọn, sử dụng, phát triển, động viên, tạo những điều kiện thuận lợi để các cá nhân và nhóm hoạt

động có hiệu quả nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức cao nhất và sự bất mãn ít nhất của cán bộ, giáo viên, công nhân viên trong nhà trường.

Tâm quan trọng của công tác quản lý nhân sự trong nhà trường: Bác Hồ đã dạy: *“Mọi việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém. Đó là chân lý.”* Nghị quyết hội nghị Trung Ương 3 khoá VIII tiếp tục khẳng định *“Cán bộ là nhân tố quyết định thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong xây dựng Đảng”*. Có thể nói, công tác cán bộ, nguồn lực con người là mặt quan trọng hàng đầu của một tổ chức, vì thế, việc quản lý nhân sự là yếu tố quyết định đến hiệu quả, hiệu lực của tổ chức.

Chức năng chủ yếu của Hiệu trưởng trong quản lý nhân sự

- Lập kế hoạch sử dụng và phát triển nguồn nhân lực.
- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.
- Quản lý duy trì và khuyến khích nguồn nhân lực.

Các trách nhiệm chủ yếu của Hiệu trưởng trong quản lý nhân sự

- Thiết kế và đưa ra các mục tiêu về nguồn nhân lực trong một kế hoạch tổng thể của nhà trường.

- Chỉ rõ sự đóng góp của công tác quản lý nhân sự đối với các mục tiêu của nhà trường.

- Thiết kế và phân tích công việc. Phân công lao động trong nhà trường.

Đánh giá thực hiện công việc của cán bộ, giáo viên, nhân viên.

- Thiết kế, gợi ý và thực hiện các biện pháp, chính sách lao động để nâng cao năng suất lao động, thoả mãn yêu cầu công việc đem lại hiệu quả cao.

- Giúp cho các cán bộ quản lý chức năng khác (Phó hiệu trưởng, tổ trưởng, trưởng các bộ phận...) nhận thức được trách nhiệm của họ trong việc quản lý nhân sự ở chính bộ phận của mình.

- Cung cấp các công cụ và các phương tiện, trang thiết bị dạy học cần thiết tạo một môi trường làm việc thuận lợi phù hợp với sự phát triển của giáo viên và các lực lượng lao động khác.

- Thiết kế ra các thủ tục cần thiết cho công tác tuyển dụng, lựa chọn, sử dụng và đề bạt, phát triển và trả lương cho cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường. Đảm bảo rằng các thủ tục này cũng được sử dụng trong đánh giá kết quả công việc.

- Phối hợp với các tổ chức đoàn thể (Công Đoàn, thanh niên...) để khuyến khích tính sáng tạo của người lao động. Quan tâm đến các lợi ích cá nhân của người lao động, quan tâm đến công tác đào tạo và phát triển, công tác truyền đạt



GV	14	10			4	28,6	10	71,4			4	28,6	10	71,4
CNV	3	2			3	100					3	100		
TPTĐ	1	1			1	100					1	100		

Nhìn vào bảng thống kê ta thấy số lượng cán bộ, giáo viên, nhân viên tuổi đời 31 đến 45 chiếm gần 1 nửa, đây là đội ngũ mà khi giao nhiệm vụ họ có tinh thần trách nhiệm cao để hoàn thành nhiệm vụ. Mặt khác tuổi nghề từ 16 năm trở lên chiếm tỷ lệ hơn 71,4%. Điều này thể hiện trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ vững vàng, dày dặn kinh nghiệm trong công tác vì vậy cũng có phần thuận lợi trong công tác chuyên môn của nhà trường song cũng có phần hạn chế trong việc đổi mới phương pháp dạy học, cập nhật cái mới, ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy đối với các đồng chí lớn tuổi

Tuy nhiên trong những năm qua công tác quản lý nhân sự tại trường tiểu học Hà Huy Tập vẫn còn một số điều khiến tôi trăn trở đó là chưa phát huy hết tiềm năng của đội ngũ. Đầu đó, vẫn còn một vài đồng chí chưa thật tâm huyết, sát cánh cùng nhà trường để xây dựng tập thể ngày càng vững mạnh. Một bộ phận nhỏ giáo viên luôn thu mình, không muốn đổi mới, không muốn tham gia đổi mới bằng lòng với những gì mình có, làm việc đều đều. Trong buổi họp hội đồng sư phạm nhà trường tinh thần đóng góp ý kiến, phê và tự phê chưa cao. Một số ý kiến thì mang tính chất chê trách, chì chiết nhau chứ không phải mang tính chất giúp đỡ, động viên nhau cùng tiến bộ. Vậy làm thế nào để đội ngũ trẻ phải luôn hăng hái, tích cực còn các thầy cô lớn tuổi luôn mẫu mực đề xuất những giải pháp cùng với Ban giám hiệu xây dựng tập thể luôn đoàn kết, đồng tâm trong mọi nhiệm vụ phát huy hết năng lực, sở trường của mỗi cá nhân vào công việc chung để mọi công việc đạt hiệu quả cao nhất, điều đó thôi thúc tôi nghiên cứu áp dụng một số giải pháp sau.

### **3. Nội dung và hình thức của giải pháp thực hiện:**

**a. Mục tiêu của giải pháp:** Từ thực tế của công tác quản lý nhân sự của những năm trước, xây dựng hệ thống các giải pháp đó là cần xác định rõ mục tiêu của công tác quản lý nhân sự, đánh giá đúng năng lực của đội ngũ để từ đó phân công nhiệm vụ một cách hợp lý nhằm phát huy tối đa năng lực, sở trường của mỗi cá nhân vào công việc chung, đồng thời mỗi cá nhân từ đó tạo cơ hội bồi dưỡng năng lực chuyên môn nâng cao hiệu quả công việc. Những giải pháp để thực hiện



chính sách công bằng tạo môi trường làm việc hợp tác, thân thiện, vui vẻ để mỗi cá nhân làm việc đạt hiệu quả cao nhất.

Chỉ rõ nội dung cách thức thực hiện các giải pháp để đạt hiệu quả cao nhất.

## **b. Nội dung, cách thức thực hiện giải pháp:**

**b.1. Nội dung:** để quản lý tốt nhân sự trong đơn vị nhằm nâng cao hiệu quả công việc tôi đã thực hiện 3 giải pháp sau:

- Công tác phân công nhân sự - Đánh giá nhân sự
- Công tác bồi dưỡng chuyên môn
- Thực hiện chính sách công bằng tạo môi trường làm việc hợp tác, thân thiện, vui vẻ để đạt hiệu quả cao nhất.

## **b.2. Cách thức thực hiện giải pháp**

### **Giải pháp 1: Công tác phân công nhân sự - Đánh giá nhân sự.**

#### **Đối với công tác phân công nhân sự:**

Làm công tác tổ chức, công tác cán bộ trong nhà trường, Hiệu trưởng cần nắm vững đường lối, chế độ chính sách đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên, thực trạng đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường (năng lực, sở trường qua đánh giá thường xuyên và hàng năm: Hoàn cảnh gia đình, tâm tư nguyện vọng cá nhân thông qua tìm hiểu, trao đổi bằng nhiều kênh thông tin, lắng nghe và phân tích dư luận) để vận dụng linh hoạt sáng tạo trong việc phân công, đảm bảo tính khoa học, phân công theo đúng nguyên tắc chuyên môn được đào tạo phù hợp với năng lực sở trường và đáp ứng nguyện vọng cá nhân. Đảm bảo tính vừa sức, đồng đều, công bằng. Việc phân công phải xuất phát từ yêu cầu đảm bảo chất lượng giáo dục và quan tâm đến hoàn cảnh, nguyện vọng của cán bộ, giáo viên, nhân viên, tin tưởng vào khả năng vươn lên của mỗi người, tránh định kiến, thành kiến. Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, có quy trình phù hợp. Mỗi thành viên khi được phân công nhiệm vụ và trách nhiệm cần nêu rõ và giải thích cho người lao động biết về các nhiệm vụ trách nhiệm như thế nào? Tại sao phải thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm đó.

Ví dụ: Một trong những nhiệm vụ của Tổ trưởng chuyên môn là tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ cho giáo viên, sẽ được giải thích cụ thể như sau: Phát triển tinh thần học hỏi, tinh thần làm việc và hiểu biết trong công việc của thành viên thuộc tổ mình. Phân công tổ trưởng chuyên môn: Tổ trưởng chuyên môn không chỉ là cánh tay nối dài từ Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng đến từng giáo viên trong tổ, họ là người quản lý cấp cơ sở. Như vậy, người tổ trưởng chuyên môn phải có nhân

cách tổng hóa của người giáo viên, nhà sư phạm, nhà tổ chức các hoạt động chuyên môn của tổ. Tổ trưởng chuyên môn được đào tạo và bồi dưỡng tốt sẽ là nguồn cán bộ quản lý kế cận của lãnh đạo trường sau này, vì vậy người hiệu trưởng phải lựa chọn cho được các tổ trưởng chuyên môn có năng lực, có phẩm chất, có uy tín trước tập thể phù hợp với cương vị công tác.

\*Tiêu chuẩn lựa chọn Tổ trưởng chuyên môn:

- Vững vàng về tư tưởng chính trị, có tinh thần trách nhiệm cao, có ý thức tổ chức kỷ luật, là tấm gương tiêu biểu cho giáo viên và học sinh noi theo.

- Có uy tín đối với đồng nghiệp, có năng lực quản lý, có tính nguyên tắc trong hoàn thành kế hoạch của tổ, đoàn kết nội bộ.

- Đạt trình độ chuẩn về chuyên môn, có năng lực giảng dạy tốt, có kinh nghiệm sư phạm.

- Sức khỏe và điều kiện làm việc hoàn cảnh gia đình của tổ trưởng là yếu tố quan trọng khi phân công.

\* Phân công giáo viên chủ nhiệm lớp: Mỗi thành công hay thất bại từng lớp học đều ảnh hưởng đến hoạt động chung của nhà trường. Giáo viên chủ nhiệm là người thay mặt hiệu trưởng làm công tác quản lý và giáo dục học sinh trong phạm vi một lớp, do đó người Giáo viên chủ nhiệm phải có phẩm chất tư tưởng chính trị đạo đức tốt, đạt trình độ chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, có tri thức cơ bản về tâm lý học, gương mẫu có tinh thần trách nhiệm cao, có năng lực sư phạm, đặc biệt có tình thương yêu học sinh, có sức thuyết phục đối với học sinh...

**Đối với công tác đánh giá nhân sự:**

Đánh giá năng lực làm việc của cán bộ, giáo viên, nhân viên là một hoạt động quan trọng trong quản lý nhân sự, đánh giá đúng năng lực của mỗi thành viên quyết định một phần không nhỏ thành công của tổ chức. Trong nhà trường đánh giá năng lực thực hiện công việc của giáo viên được sử dụng với nhiều mục đích khác nhau: giúp giáo viên nhân viên điều chỉnh, sửa chữa thiếu sót trong quá trình làm việc, đồng thời kích thích động viên, tạo động lực làm việc cho họ. Đánh giá năng lực thực hiện công việc sẽ giúp nhà trường có cơ sở về nhân sự như: bồi dưỡng, khen thưởng, đề bạt, cải tiến cơ cấu tổ chức...

Đánh giá năng lực thực hiện công việc của giáo viên, nhân viên sẽ có tác động lên cả nhà trường lẫn cá nhân. Một số giáo viên, nhân viên đặc biệt những người có xu hướng đánh giá thấp họ, những người thường có kết quả công việc thực hiện không cao, hoặc những người không tin tưởng việc đánh giá là công

bằng, hợp lý sẽ cảm thấy lo lắng không an tâm, thậm chí không thích việc đánh giá trong nhà trường. Ngược lại những người nghiêm túc luôn thực hiện công việc ở mức độ tốt, cầu tiến sẽ coi việc đánh giá năng lực thực hiện công việc như những cơ hội giúp họ khẳng định vị trí của mình trong nhà trường. Các thông tin đánh giá năng lực thực hiện công việc của giáo viên nhân viên giúp Hiệu trưởng kiểm tra lại các hoạt động quản lý nhân sự khác nhau như định hướng, hướng dẫn công việc bồi dưỡng, giao thêm nhiệm vụ kiêm nhiệm. Một trong những khâu quan trọng của công tác quản lý nhân sự là đánh giá cán bộ, giáo viên, nhân viên một cách toàn diện: về phẩm chất đạo đức, hoạt động giảng dạy, phối hợp thực hiện các nhiệm vụ khác, tham gia hoạt động phong trào. Đồng thời động viên khuyến khích về vật chất và tinh thần. Đánh giá hiệu quả làm việc còn giúp Hiệu trưởng nhận được thông tin phản hồi của cán bộ, giáo viên, nhân viên về phương pháp quản lý, các chế độ chính sách của nhà trường, tăng cường quan hệ tốt đẹp giữa cấp trên và cấp dưới.

Đánh giá nhân sự cần được thực hiện một cách khách quan, có ý kiến nhiều chiều: Tự đánh giá; tổ chuyên môn, tổ công đoàn đánh giá; các tổ chức đánh giá, khi đánh giá cần có các minh chứng rõ ràng chỉ rõ những tiến bộ so với kì đánh giá trước. Để làm được điều này người Hiệu trưởng cần phải công tâm có cái nhìn bao quát trong toàn bộ quá trình thực hiện nhiệm vụ của nhân sự (thái độ, trách nhiệm và hiệu quả) biết lắng nghe, phân tích những đánh giá của các cá nhân, tổ chức đối với từng người. Sau khi đã đánh giá đúng nhân sự; phân công nhiệm vụ đúng năng lực, sở trường phù hợp với điều kiện của mỗi cá nhân thì việc khuyến khích bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đối với nhân sự sẽ thuận lợi rất nhiều và cũng là việc cần thiết trong công tác quản lý nhân sự của Hiệu trưởng.

### **Giải pháp 2: Công tác bồi dưỡng chuyên môn.**

Đây là hoạt động bồi dưỡng được diễn ra thường xuyên bằng nhiều hình thức không để gián đoạn. Theo nghị quyết 40 của Quốc hội và chỉ thị 14 của Thủ tướng Chính phủ. Vấn đề được đặt ra là: Để đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục, cần có những nhà giáo như thế nào? Nói cách khác, phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giáo viên như thế nào để đảm bảo cho đổi mới giáo dục thành công. Với vai trò to lớn như vậy công tác bồi dưỡng thường xuyên để phát triển đội ngũ giáo viên hiện nay là công việc hết sức quan trọng không phải của riêng ngành giáo dục mà đang trở thành công việc của Đảng, của Nhà nước và của toàn xã hội. Đối với nhà trường đơn vị trực tiếp quản

lý và sử dụng giáo viên thì công tác bồi dưỡng thường xuyên phải được nhận thức sâu sắc và tổ chức thực hiện tốt, đặc biệt chú trọng vì vai trò và ý nghĩa lớn lao của công tác này.

Việc bồi dưỡng giáo viên phải mang tính chiến lược, đây là công việc phải làm thường xuyên, liên tục và lâu dài của nhà trường. Mặt khác công tác bồi dưỡng còn mang tính cấp bách bởi nhà trường phải thực hiện ngay những yêu cầu của năm học, những chỉ đạo của ngành nhằm nâng cao chất lượng giáo dục như đổi mới chương trình, sách giáo khoa mới 2018, phương pháp dạy học,... Công tác bồi dưỡng sẽ đẩy mạnh sự phát triển về chuyên môn, nghiệp vụ của tất cả giáo viên, nâng cao chất lượng dạy và học trong nhà trường.

\* Phương pháp bồi dưỡng giáo viên: Trong xu hướng đổi mới phương pháp dạy học hiện nay có phương pháp bồi dưỡng đội ngũ giáo viên có đủ phẩm chất, năng động sáng tạo, có năng lực giải quyết các vấn đề trong dạy học và trong cuộc sống xã hội.

Biện pháp thường xuyên để nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ tiên quyết của những người làm công tác quản lý, là những cách làm, cách giải quyết cụ thể trong công tác chỉ đạo chuyên môn phù hợp với tình hình điều kiện thực tế của nhà trường nhằm nâng cao chất lượng giáo dục.

Bồi dưỡng giáo viên thông qua tổ chức hội thi, thao giảng, dự giờ. Hội thi giáo viên giỏi cấp trường hàng năm, dự giờ, thao giảng là hoạt động chuyên môn thường xuyên góp phần thúc đẩy phong trào thi đua “Dạy tốt học tốt” đổi mới phương pháp dạy học có tác dụng rèn luyện và nâng cao nghiệp vụ tay nghề cho giáo viên. Đây là hình thức bồi dưỡng trực tiếp, mang lại nhiều lợi ích, đơn giản, dễ thực hiện, dễ quản lý, nhà trường có thể chủ động trong kế hoạch bồi dưỡng, ít tốn kém kinh phí, giải quyết nhanh vấn đề bức xúc trong nhà trường, nhiều người có thể tham dự, dễ phát hiện ưu, khuyết điểm, dễ điều chỉnh, giáo viên được trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau, qua đó rút được ưu điểm, khuyết điểm của từng hình thức dạy học. Sử dụng đa dạng các hình thức dự giờ thao giảng, tổ chức hội thi đúng điều lệ và nghiêm túc, coi trọng hình thức dự giờ đột xuất để đánh giá đúng thực trạng dạy và học của từng giáo viên từ đó có kế hoạch bồi dưỡng cụ thể. Kết quả đánh giá và nội dung tư vấn sau mỗi lần dự giờ được ghi chép đầy đủ, lưu trữ hồ sơ làm căn cứ đánh giá lần sau. Nếu trường hợp cần thiết được dự bố trí dự lại trong thời gian gần nhất. Yêu cầu người dự giờ phải phân tích sự phạm tiết dạy, tư vấn những nội dung cần chú trọng: (nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, mối

quan hệ thầy - trò; trò - trò), cần chú trọng tư vấn cho người dạy; bồi dưỡng cách phân tích sự phạm một giờ dạy: Động cơ (dự giờ - kiểm tra - đánh giá - thúc đẩy), động cơ dự giờ là rút kinh nghiệm, góp ý giờ dạy phải chân thành, thúc đẩy phát huy những mặt tốt về phương pháp, nội dung, hình thức tổ chức chứ không phải bới lông tìm vết để xếp loại; khen phải khen đúng, chê phải tế nhị.

Thao giảng dự giờ chú ý đổi mới phương pháp dạy học, trước đây thường là giáo viên chọn bài dễ để thao giảng, nay yêu cầu tổ khối chọn bài đủ các dạng bài, giáo viên có quyền vận dụng linh hoạt, sáng tạo các phương pháp, cử giáo viên dạy; tổ khối góp ý cho tiết dạy; trong khối luân phiên nhau thao giảng, phân tích kỹ những bài dạy khó. Tổ trưởng chuyên môn lập kế hoạch dự giờ cho từng thành viên thao giảng chỉ định giáo viên dạy, dự giờ, tập trung vào những môn còn yếu, sử dụng phương pháp còn lúng túng. Qua đó đánh giá được sự tiến bộ của từng cá nhân, phát huy những điểm mạnh và tìm ra biện pháp khắc phục những tồn tại để đồng nghiệp tự rèn luyện khắc phục.

### **Giải pháp 3: Thực hiện chính sách công bằng tạo môi trường làm việc hợp tác, thân thiện, vui vẻ để đạt hiệu quả cao nhất.**

Công bằng trong giáo dục được các nhà Mác - xít đặc biệt quan tâm, theo các ông, giáo dục có tầm quan trọng trong đời sống xã hội, có ý nghĩa quan trọng trong quá trình xây dựng một chế độ mới: “muốn thay đổi những điều kiện xã hội phải có một chế độ giáo dục thích hợp”. Lẽ tất nhiên, công bằng trong giáo dục nhằm phục vụ đắc lực cho xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa và chính xã hội đó đem lại sự công bằng xã hội trong nền giáo dục xã hội chủ nghĩa. Theo tinh thần đó, việc thực hiện công bằng trong giáo dục chính là “tạo được nhiều cơ hội học tập phù hợp với mọi nhu cầu, nguyện vọng riêng cũng như khả năng của mỗi người, để ai cũng có điều kiện phát triển nghề nghiệp tài năng, hiểu biết”. Công bằng phải được xây dựng trên cơ sở công hiến và hưởng thụ ngang nhau.

Từ lý luận trên và qua nhiều năm làm công tác quản lý, tôi nhận thức rõ giá trị của việc thực hiện chính sách công bằng thì mọi công việc của mỗi cá nhân cũng như những nhiệm vụ của nhà trường dù khó khăn đến đâu đều có hướng giải quyết đạt hiệu quả cao nhất có thể. Để thực hiện được chính sách công bằng tạo môi trường làm việc hợp tác, thân thiện vui vẻ tôi đã thực hiện như sau:

Ngay từ đầu năm học, người đứng đầu đơn vị ( Bí thư chi bộ+Hiệu trưởng) cần xây dựng cơ chế quản lý phù hợp, dân chủ, công khai; thống nhất ý chí hành động hướng vào mục tiêu của nhà trường trong từng giai đoạn của năm học; mỗi

cán bộ lãnh đạo từ Bí thư chi bộ, từng thành viên Ban giám hiệu, trưởng các tổ chức đoàn thể, các tổ trưởng chuyên môn không ngừng học tập hoàn thiện mình để trở thành thủ lĩnh, linh hồn của mỗi tổ chức trong nhà trường. Trong đó vai trò người Hiệu trưởng là then chốt. Hiệu trưởng là người thủ lĩnh xây dựng mối đoàn kết, thân ái trong tập thể sư phạm nhà trường. Các mối quan hệ trong tập thể sư phạm đó là quan hệ: giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp, giữa người quản lý với người được quản lý; giữa người giao nhiệm vụ với người thực hiện nhiệm vụ; giữa cấp trên với cấp dưới trên tinh thần hợp tác để cùng xây dựng tập thể và thực hiện nhiệm vụ của nhà trường.

Xây dựng mối quan hệ hợp tác tương thân, tương ái, khoan dung để tạo nên bầu không khí lành mạnh ấm cúng trong tập thể, thấm đượm tình đồng chí, đồng nghiệp. Mọi thành viên trong đơn vị cảm nhận được nhà trường là gia đình thứ hai, nơi mọi người có thể chia sẻ niềm vui, nỗi buồn, thành công, hạn chế của nhau cùng giúp đỡ nhau mọi mặt để cùng phát triển.

Các thành viên trong Ban giám hiệu phải biết lắng nghe, tôn trọng những lớp người đi trước, những người đã nhiệt tình gấn bó giúp đỡ các thế hệ sau vững bước trưởng thành, phải trau dồi tri thức, đạo đức, lối sống, tác phong chuẩn mực; tôn trọng, đối xử công bằng với mọi cán bộ giáo viên và động viên khuyến khích lớp trẻ, thật sự là tấm gương để lớp trẻ noi theo. Trong công việc luôn có kỷ cương, nề nếp, sáng tạo: thực hiện tốt nội quy, quy chế nhà trường đề ra, nói đi đôi với làm, làm việc đến nơi đến chốn, không ỷ lại cho người khác. Trong công việc luôn có sự sáng tạo, đổi mới, phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu, cùng nhau vượt khó vươn lên.

Để tạo động lực mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên làm việc đạt hiệu quả cao nhất. Trong quản lý tôi luôn chú ý khen ngợi, khuyến khích mọi nỗ lực, thành công của cán bộ, giáo viên, nhân viên về hiệu quả làm việc tốt ngay cả khi họ chỉ mới làm được một nửa. Tạo cho đồng nghiệp cảm nhận được mình trân trọng và công nhận những nỗ lực mà họ đã bỏ ra. Kết hợp hình thức khen ngợi và ghi nhận sự thành công của cán bộ, giáo viên, nhân viên. Đây là một trong những điểm thực hiện công bằng trong nhà trường nhằm đem đến cho cá nhân được ghi nhận những động lực lớn nhất để hoàn thành các công việc của mình cũng như tạo một môi trường làm việc tích cực, hiệu quả. Trong làm việc tôi luôn lắng nghe những mối quan tâm cá nhân của cán bộ, giáo viên nhân viên bởi những mối bận tâm của cán bộ, giáo viên, nhân viên sẽ ảnh hưởng lớn đến kết quả công việc của mỗi người. Vì

vậy, nhà quản lý cần biết lắng nghe các ý kiến, sự giải bày của cán bộ, giáo viên, nhân viên để có những giải pháp phù hợp để gỡ bỏ các “nút thắt”. Việc giúp đỡ các khó khăn trong cuộc sống của cán bộ, giáo viên, nhân viên không chỉ tạo sự yên tâm để họ làm việc mà còn cho họ thấy mình được quan tâm, từ đó sẽ hết mình cống hiến. Hiệu trưởng luôn cho cán bộ, giáo viên, nhân viên cơ hội bày tỏ ý kiến, tiếng nói của mình trong quá trình làm việc. Hiệu trưởng lắng nghe, tập trung và tôn trọng nhu cầu của cán bộ, giáo viên, nhân viên không chỉ giúp tạo động lực cho họ mà còn tăng khả năng làm việc nhóm hiệu quả cũng như tạo được mối quan hệ hòa đồng, tin tưởng giữa cán bộ, giáo viên, nhân viên với hiệu trưởng. Trong quản lý nhân sự, Hiệu trưởng cần làm cho mọi thành viên trong hội đồng sư phạm xác định đầy đủ trách nhiệm của bản thân. Hãy làm cho họ thấy được tác động công việc của từng người đối với phần việc của những đồng nghiệp xung quanh và sự ảnh hưởng tới toàn bộ hoạt động của nhà trường. Khi đó mỗi thành viên sẽ có tinh thần tự giác và có trách nhiệm trong công việc của mình hơn. Một trong những vấn đề tôi quan tâm nữa đó là sự tin tưởng và phân quyền cho giáo viên, nhân viên: Lòng tự trọng của con người là tương đối cao vì vậy nếu người quản lý không tin tưởng giáo viên, nhân viên của mình có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, họ sẽ dễ rơi vào trạng thái tự ái, chán nản trong công việc khi không được công nhận và tin tưởng. Bên cạnh đó, nếu giáo viên, nhân viên không tin tưởng Ban giám hiệu thì họ cũng không có động lực cống hiến tài năng của mình một cách tận tâm. Vì vậy, là nhà quản lý cần phải cho giáo viên, nhân viên thấy họ được tin tưởng đồng thời nhà quản lý cần chịu trách nhiệm với mọi lời nói và giải thích để họ không thất vọng. Niềm tin sẽ được xây dựng nhanh chóng nếu bạn làm mọi việc tốt nhất có thể. Khi những cá nhân có năng lực tốt nhà quản lý mạnh dạn phân quyền dựa trên sự tin tưởng có nghĩa là cho phép nhân viên của mình tự đưa ra các quyết định và chịu trách nhiệm về phạm vi quyền hạn đã được trao. Khi đó giáo viên, nhân viên sẽ có cơ hội phát huy tài năng, năng lực của mình đồng thời nhìn nhận được vai trò và trách nhiệm của mình về công việc được giao. Từ đó họ sẽ cống hiến hết mình cho tập thể cũng như chứng minh năng lực của mình đối với cấp trên.

### **c. Mối quan hệ giữa các giải pháp:**

Tuy được tách ra ba giải pháp mà tôi đã làm trong quản lý nhân sự tại trường tiểu học Hà Huy Tập để trình bày nhưng thực tế các giải pháp có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, mỗi giải pháp nó giống như một mắt xích trong cùng một hệ thống, giữa giải pháp này có lồng ghép cách thức thực hiện của giải pháp kia để hỗ trợ

cho nhau trong việc giải quyết các vấn đề. Khi thực hiện cần có sự phối hợp chặt chẽ, mềm dẻo và đồng bộ giữa các giải pháp bởi các giải pháp tác động qua lại lẫn nhau, bổ trợ cho nhau, giải pháp này là cơ sở để thực hiện giải pháp kia và là điều kiện để các giải pháp đạt hiệu quả cao nhất.

#### **d. Kết quả khảo nghiệm.**

Sau thời gian áp dụng các giải pháp quản lý nhân sự nêu trên tôi thấy rằng: trường Tiểu học Hà Huy Tập đã có những thay đổi tích cực, rõ nét mà số đông cán bộ, giáo viên, nhân viên và lãnh đạo địa phương, phụ huynh học sinh đều cảm nhận được đó là: bầu không khí gia đình được lan tỏa, mọi người sống cởi mở, chan hòa, đối xử với nhau thân thiện. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên có tâm lý thoải mái, sẵn sàng nhận nhiệm vụ được giao biết tôn trọng và giúp đỡ nhau lao động sáng tạo, làm việc có tâm với công việc, có trách nhiệm với công việc được giao. Những người mới đến mau chóng hòa nhập được vào tập thể, hầu hết cảm thấy hài lòng khi được làm việc trong tập thể nhà trường. Nhà trường đã xây dựng được mối quan hệ chặt chẽ giữa các tổ chức trong nhà trường, luôn có sự chỉ đạo xuyên suốt từ trên xuống, tạo được sự đồng thuận, nhất trí cao trong thực hiện nhiệm vụ. Đặc biệt các thành viên trong trường luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo, chỉ đạo của Ban giám hiệu và các tổ chức nhà trường, tạo được môi trường làm việc thật sự thân thiện, cởi mở, tích cực. Công đoàn nhà trường đã thật sự trở thành mái ấm của các thành viên trong trường. Hàng năm Ban giám hiệu đã phối hợp với Công đoàn, Đoàn thanh niên tổ chức tốt các buổi giao lưu, gặp mặt, gặp gỡ thăm hỏi gia đình cán bộ, giáo viên, nhân viên tạo được mối quan hệ đoàn kết gắn bó, có được sự chia sẻ của gia đình với công việc của các thành viên trong hội đồng sư phạm nhà trường từ đó mà hiệu quả công việc của mỗi cá nhân cũng như của tập thể đạt cao hơn.

**Đối với tập thể:** Hàng năm luôn đạt tập thể Lao động tiên tiến được Ủy ban nhân dân huyện Ea Kar tặng giấy khen, năm học 2022-2023 được Ủy ban nhân dân tỉnh, Liên đoàn lao động tỉnh tặng Bằng khen; chi bộ đạt hoàn thành Xuất sắc nhiệm vụ. Trường được công nhận trường Tiểu học đạt chuẩn Quốc gia mức độ 1 năm 2022 và đã tổ chức rất thành công lễ đón Bằng công nhận trường chuẩn vào dịp khai giảng năm học 2023-2024.

**Đối với cá nhân:** Tất cả có tâm lý thoải mái hơn khi tới trường và hơn cả trách nhiệm với công việc. Phần lớn cán bộ, giáo viên, nhân viên đã có cảm giác coi trường là nhà, thường xuyên cùng chung sức để xây dựng nhà trường về mọi



mặt tạo nên bầu không khí thân thiện, hợp tác, vui vẻ mọi lúc mọi nơi. Mỗi cá nhân được đánh giá đúng năng lực phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực, sở trường của mỗi cá nhân, được tạo điều kiện giúp đỡ để bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Được tham gia tích cực trong đánh giá, được đối xử công bằng trong mọi lĩnh vực. Vì thế mọi thành viên có sự tương tác tích cực hơn, thực hiện hợp tác trong mọi hoạt động có hiệu quả hơn nên cuối năm cũng đã có tiến bộ rõ rệt:

Năm học	Xếp loại công chức, viên chức			ĐG chuẩn NN HT, PHT, GV (17)			Thi đua		Giáo viên giỏi các cấp		
	HTXS	HTT	HT	Tốt	Khá	Đạt	CSTD	LĐTT	Tỉnh	Huyện	Trường
2021-2022	6	10	4	7	10	0	2	14		4	11
2022-2023	8	10	2	8	9	0	2	18	1	3	11
2023-2024	Chưa đến kỳ đánh giá xếp loại										

**Đối với cán bộ quản lý:** Hiệu quả của công tác quản lý cao hơn, không chỉ đồng chí hiệu trưởng mà các đồng chí Phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn cũng có nhận thức rõ hơn trong công tác đánh giá nhân sự và phân công nhiệm vụ đối với các nhân sự mình quản lý đạt được hiệu quả cao nhất có thể. Cũng từ đó các biện pháp bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao năng lực cho đội ngũ sát thực hơn, nhẹ nhàng mà hiệu quả cao hơn.

### III. KẾT LUẬN, KIẾN NGHỊ

#### 1. Kết luận:

Sự nghiệp Giáo dục và đào tạo có vị trí hết sức to lớn trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Điều đó không chỉ đúng với Việt Nam mà nó là xu hướng tất yếu của thời đại.

Để sự nghiệp giáo dục thực hiện thành công kết luận 29/TW về Đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, thực hiện thành công chương trình giáo dục phổ thông 2018 thì nhân tố con người đóng vai trò cốt lõi để thực hiện mục tiêu. Vai trò của mỗi cán bộ quản lý trong giai đoạn mới hết sức nặng nề, nhưng cũng thật vinh quang, đòi hỏi phải luôn vận dụng sáng tạo trong việc cải tiến công tác quản lý nhà trường như quản lý nhân sự, quản lý việc dạy học, quản lý chỉ đạo hoạt động của các tổ chức đoàn thể, quản lý tài chính, tài sản.

Việc đánh giá đúng nhân sự để phân công nhiệm vụ đúng với năng lực sở trường của mỗi cá nhân, từ đó tạo điều kiện cho học cống hiến và tự học bồi dưỡng

chuyên môn nghiệp vụ của mình để đáp ứng đòi hỏi của nhiệm vụ mình đảm nhiệm trên cơ sở được đánh giá công bằng và tạo ra môi trường làm việc thân thiện hợp tác có vai trò quyết định trong nâng cao hiệu quả giáo dục và sự phát triển của nhà trường. Có xây dựng được tập thể sư phạm tốt thì mới nâng cao được chất lượng dạy và học. Đồng thời mới phát huy được sức mạnh tổng hợp của tập thể sư phạm trong việc thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của nhà trường. Chính vì vậy mà tôi đã đi sâu nghiên cứu đề tài này, bước đầu nghiên cứu lý luận và thực tế của nhà trường. Từ đó đưa ra một số giải pháp cụ thể về quản lý nhân sự trường Tiểu học nhằm nâng cao hiệu quả công việc. Từ những giải pháp nêu trên thực tế bản thân tôi đã làm trong việc quản lý điều hành trường Tiểu học Hà Huy Tập bước đầu đã mang lại hiệu quả hơn trong công tác quản lý nói chung và quản lý nhân sự nói riêng để hướng đến hoàn thành tốt kế hoạch giáo dục của nhà trường.

## **2. Kiến nghị:**

### **a. Đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên:**

Cần phải thường xuyên nuôi dưỡng tình yêu đối với công việc mình đã chọn; xác định trường học nơi mình công tác như ngôi nhà thứ hai mình cần vun đắp xây dựng.

### **b. Đối với lãnh đạo trường:**

Lãnh đạo nhà trường cần quan tâm chỉ đạo, thường xuyên bồi dưỡng tư tưởng, chính trị cho giáo viên về tinh thần trách nhiệm. Ban giám hiệu, Ban chấp hành công đoàn luôn thống nhất trong hành động và trích nguồn kinh phí phù hợp để tổ chức những buổi giao lưu với các thành viên trong gia đình của cán bộ, giáo viên nhân viên để có sự chia sẻ, động viên kịp thời.

### **c. Đối với Phòng giáo dục và Đào tạo:**

Tiếp tục quan tâm nhiều hơn nữa về công tác sắp xếp nguồn nhân lực cho nhà trường đủ về số lượng. Chỉ đạo duy trì nề nếp sinh hoạt cụm chuyên môn góp phần cùng nhà trường nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu của xã hội trong giai đoạn hiện nay.

*Ea Kar, ngày 28 tháng 3 năm 2024*

**XÁC NHẬN CỦA NHÀ TRƯỜNG  
PHÓ HIỆU TRƯỞNG**

**Người viết**

**Nguyễn Thị Thơm**

**Trương Thị Thắng**

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Luật Giáo dục và một số văn bản hướng dẫn thực hiện. Nhà xuất bản Viện Khoa học Giáo dục Hà Nội.
2. Một số văn bản “Trích ” văn kiện Đại hội Đảng toàn Quốc lần thứ V, XII, Nghị quyết TW lần thứ 6;7 khóa XI. Tài liệu của Đảng Cộng sản Việt Nam.
3. Chuyên đề Giáo dục tiểu học, báo giáo dục và thời đại Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam
4. Điều lệ trường Tiểu học, Điều lệ hội thi giáo viên giỏi.
5. Tài liệu bồi dưỡng Cán bộ quản lí trường học.
6. Tập san Giáo dục và Đào tạo Đắc Lắc
7. Kết luận số 51-KL/TW ngày 29/10/2012 về Đề án “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu Công nghiệp hóa-hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”
8. Báo cáo tổng kết năm học 2022-2023 và sơ kết kì I năm học: 2023-2024 của nhà trường.
9. Bài viết trên các báo có liên quan đến vấn đề quản lý nhân sự trong nhà trường phổ thông.