

MỘT SỐ YẾU TỐ HẠN CHẾ HIỆU QUẢ QUẢN LÝ CÔNG TÁC SINH VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG LẬP KHỐI NGÀNH KINH TẾ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LÂM THỊ KIM LIÊN(*)

TÓM TẮT: Bài viết trình bày kết quả khảo sát một số yếu tố hạn chế hiệu quả quản lý công tác sinh viên ở các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Thành phố Hồ Chí Minh. Theo kết quả thu được, nguyên nhân khách quan dẫn đến chất lượng quản lý công tác sinh viên tại các trường chưa đạt hiệu quả tích cực là do hình thức quản lý còn nặng nề, quy trình quản lý chưa phù hợp với thực tiễn, cách thức quản lý chưa khoa học và ý thức của sinh viên còn kém. Có nhiều yếu tố từ nhận thức, thái độ đến kỹ năng là nguyên nhân chủ quan ảnh hưởng đến chất lượng quản lý công tác sinh viên. Trong đó, những nguyên nhân về kỹ năng mềm hạn chế, phương pháp làm việc chưa khoa học và mức độ nhiệt tình với sinh viên là những yếu tố cần quan tâm khắc phục.

Từ khóa: công tác sinh viên, quản lý công tác sinh viên, hiệu quả quản lý công tác sinh viên.

ABSTRACT: The paper presents the survey results of some limitations in students affairs management effectiveness in governmental economic university in Ho Chi Minh. According to the results obtained, the reasons why student management activity do not reach high quality is due to the students affairs management work is too heavy, management processes are not suitable for real practical and due to the consciousness of poor students. There are many factors including perception, attitudes and skills are also subjective reasons affecting the quality of student affairs management. In which, the reasons relating to soft skills limitation, working approach is not professional and enthusiasm attitude to Student are factors/issues need to be improved in reality.

Key words: students affairs, students affairs management, student affairs management effectiveness.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, các trường đại học trên cả nước, trong đó có các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Thành phố Hồ Chí Minh đã chuyển sang đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Hình thức đào tạo tín chỉ đòi hỏi sự linh hoạt, mềm dẻo trong cách dạy, cách học và quản lý, hỗ trợ người học. Công tác sinh viên vì thế phải tương thích với hình thức đào tạo. Xác định công tác sinh viên là “Một bộ phận quan trọng chủ yếu trong toàn bộ quá trình tổ chức đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng và trung cấp

chuyên nghiệp” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2005). Năm 2007, cùng với việc ban hành Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quy chế học sinh, sinh viên các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp hệ chính quy. Đây là cơ sở để việc quản lý công tác sinh viên bài bản hơn. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, hạn chế hiệu quả quản lý công tác sinh viên. Để trở thành “một bộ phận quan trọng chủ yếu trong toàn bộ quá trình tổ chức đào tạo” tín chỉ, quản lý công

(*)Thạc sĩ. Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh.

tác sinh viên phải là quản lý “động”, không theo các định chế cứng, khuôn mẫu nên một số chức năng và cách quản lý cũ không còn phù hợp, cần được thay thế bằng những chức năng và cách quản lý mới.

Đặc thù của các trường đại học khối ngành kinh tế là vẫn chịu sự quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo nhưng đa số đều trực thuộc bộ, ngành liên quan; chịu sự quản lý, điều hành của cơ quan chủ quản và thực hiện nhiệm vụ, mục tiêu cụ thể của ngành học. Sinh viên học tại các trường thuộc khối ngành kinh tế chịu áp lực học tập khá lớn do đặc thù ngành nghề, nhu cầu của xã hội cũng như sự cạnh tranh trong bối cảnh kinh tế thị trường và yêu cầu hội nhập quốc tế hiện nay. Vấn đề quản lý công tác sinh viên tại các trường đại học thuộc khối ngành kinh tế, đặc biệt là tại Thành phố Hồ Chí Minh – Trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước, phải kịp thời đổi mới. Kết quả khảo sát một số yếu tố hạn chế hiệu quả quản lý công tác sinh viên ở các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Thành phố Hồ Chí Minh sẽ góp phần đưa quản lý công tác sinh viên từng bước đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng, đạt được mục tiêu giáo dục toàn diện đối với sinh viên, giúp sinh viên trở thành “nhân lực có trình độ và chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của đất nước” (Quốc hội, 2012).

2. GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ

Quản lý công tác sinh viên là sự tác động có tính mục đích, có kế hoạch, phương pháp của chủ thể quản lý đến công tác sinh viên của trường đại học nhằm đạt được mục đích đào tạo của nhà trường. Nâng cao hiệu quả quản lý công tác sinh viên chính là nâng chất lượng nguồn lực, đổi mới phương thức quản lý để đạt kết quả tốt nhất. Muốn làm được điều này, trước hết cần tìm ra các yếu tố hạn chế hiệu quả quản lý công tác sinh viên để khắc phục.

Việc khảo sát một số yếu tố hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong quản lý công tác sinh viên được thực hiện vào tháng 01 năm 2016, với 600 sinh viên của 04 trường đại học công lập thuộc khối ngành kinh tế ở Thành phố Hồ Chí Minh là khách thể hỗ trợ; 240 cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên là khách thể nghiên cứu chính. Trong nhóm khách thể nghiên cứu chính, tại Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh có 41 (17.1%), Đại học Ngân Hàng Thành phố Hồ Chí Minh có 77 (32.1%), Đại học Kinh tế Luật Thành phố Hồ Chí Minh có 55 (22.9%), Đại học Tài chính – Marketing Thành phố Hồ Chí Minh có 67 (27.9%). 60 (25%) hiện là cán bộ quản lý, 78 (32.5%) hiện là giảng viên và 102 (42.5%) là nhân viên phòng ban. Tỷ lệ này tương đối phù hợp với thực tiễn nguồn lực đang tham gia công tác quản lý sinh viên tại các trường đại học công lập thuộc khối ngành kinh tế ở Thành phố Hồ Chí Minh. Về thâm niên công tác, có 38 (15.8%) dưới 5 năm, từ 5 năm đến 10 năm có 111 (46.3%), trên 10 năm đến 20 năm có 51 (21.3%), trên 20 năm có 40 (16.7%). Như vậy, nhóm khách thể chính có kinh nghiệm từ 5 năm trở lên chiếm số đông, đảm bảo tính thực tiễn và khách quan của kết quả khảo sát. Kết quả khảo sát cho thấy các hạn chế, tồn tại cơ bản trong quản lý công tác sinh viên tại các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Thành phố Hồ Chí Minh tập trung ở chất lượng đội ngũ quản lý, cơ cấu tổ chức quản lý, cách thức, quy trình, thủ tục quản lý; cơ chế phối hợp hỗ trợ sinh viên. Trên cơ sở các hạn chế trong quản lý công tác sinh viên, tác giả xây dựng bảng hỏi khảo sát, tìm kiếm các nguyên nhân chủ quan và khách quan dẫn đến các hạn chế trên.

2.1. Nguyên nhân chủ quan hạn chế hiệu quả quản lý công tác sinh viên ở các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 1: Nguyên nhân chủ quan hạn chế hiệu quả quản lý công tác sinh viên

TT	NỘI DUNG	Tần số	Tỷ lệ (%)
1	Thiếu kinh nghiệm làm việc	97	40.4
2	Phương pháp làm việc chưa khoa học	140	58.3
3	Kỹ năng mềm hạn chế (kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp,...)	154	64.2
4	Kỹ năng chuyên môn trong công việc	118	49.2
5	Lòng yêu nghề	89	37.1
6	Sự nhiệt tình với sinh viên	140	58.3
7	Chưa nhận thức tầm quan trọng của công việc	104	43.3
8	Tinh thần trách nhiệm với công việc	118	49.2
9	Sức khỏe của bản thân	64	26.7
10	Áp lực từ hoàn cảnh gia đình	67	27.9

Bảng 1 cho thấy trong 10 nguyên nhân chủ quan thì có 3 nguyên nhân có tỷ lệ trên 50.0%. Cao nhất là nguyên nhân kỹ năng mềm hạn chế. Kết quả phỏng vấn cho thấy, cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên rất quan tâm đến vấn đề được trang bị thêm kỹ năng mềm để có thể xử lý tình huống tốt hơn khi thực hiện quản lý công tác sinh viên. Giảng viên L. cho biết: *“Vi hạn chế ở một số kỹ năng mềm nên dẫn đến việc xử lý các tình huống trong giao tiếp với sinh viên chưa phù hợp, từ đó tạo ra mâu thuẫn, gây bức xúc trong sinh viên cũng như tạo ra áp lực làm việc cho chính nhân viên,... Việc trang bị kỹ năng mềm là cần thiết để nâng cao hiệu quả quản lý công tác sinh viên”*.

Đứng ở vị trí thứ hai là nguyên nhân phương pháp làm việc chưa khoa học và sự nhiệt tình với sinh viên chiếm tỷ lệ 58.3%. Phương pháp làm việc hiện nay tại các phòng ban quản lý công tác sinh viên đều được chuyên môn hóa cao. Điều này có nghĩa mỗi cá nhân được đảm trách một công việc riêng biệt và khó xử lý các tình huống phát sinh không thuộc quyền hạn của mình. Vì vậy, việc đổi mới cơ chế làm

việc, cũng đồng thời thay đổi phương pháp làm việc một cách linh hoạt, mềm dẻo để quản lý công tác sinh viên được thực hiện nhanh chóng, hiệu quả và đồng bộ hơn. Bên cạnh đó, phương pháp làm việc khoa học cần được kết hợp với sự nhiệt tình khi giao tiếp với sinh viên. Sự nhiệt tình xuất phát từ lòng yêu nghề và nhận thức về giá trị của công việc.

Đứng ở vị trí thứ ba là nguyên nhân kỹ năng chuyên môn và tinh thần trách nhiệm với công việc chiếm tỷ lệ 49.2%. Tương tự như hai nguyên nhân trên, việc thực hiện công việc hiệu quả không thể tách rời yếu tố về kỹ năng chuyên môn cũng như thái độ làm việc mà, cốt lõi là tinh thần trách nhiệm với công việc. Những yếu tố này đều có mối quan hệ tương tác và hỗ trợ cho nhau. Ngoài thái độ và kỹ năng thì yếu tố nhận thức là nền tảng để thúc đẩy hiệu quả công việc. Chính vì vậy, nguyên nhân chưa nhận thức tầm quan trọng của công việc ở vị trí kế tiếp với tỷ lệ là 43.3%.

Những nguyên nhân kế tiếp, dù tỷ lệ thấp hơn nhưng cũng cần lưu ý: Thiếu kinh nghiệm làm việc với 40.4%, lòng yêu nghề với 37.1%, áp lực từ hoàn cảnh gia đình với 27.9%, sức khỏe của bản thân với 26.7%.

Tại hội nghị cố vấn học tập năm học 2013-2014 (Trường Đại học Ngân hàng, 2013); thông qua việc trao đổi giữa các nhà khoa học, các chuyên gia trong lĩnh vực quản lý công tác sinh viên và các cố vấn học tập đã nêu ra một số hạn chế về phía cố vấn học tập, trong đó quan điểm của tác giả Nguyễn Văn Dương có những điểm khá tương đồng với kết quả nghiên cứu của đề tài.

Tuy nhiên, theo tác giả Nguyễn Văn Dương nguyên nhân đầu tiên là do cố vấn

học tập chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của công việc. Số liệu khảo sát nguyên nhân chủ quan của những hạn chế cũng cho thấy có đến 43.3% người làm quản lý công tác sinh viên chưa nhận thức tầm quan trọng của công việc. Sự tương đồng cho thấy cần lưu ý việc đề xuất các biện pháp nâng cao nhận thức để người làm công tác quản lý sinh viên quan tâm và xem trọng hơn vai trò của quản lý công tác sinh viên.

Bảng 2: Những bất cập, tồn tại trong quản lý công tác sinh viên

Những bất cập, tồn tại	Nguyên nhân
<ul style="list-style-type: none"> - Nhiều cố vấn học tập chưa thực sự hỗ trợ nhà trường làm tốt công tác cố vấn học tập. - Nhiều cố vấn học tập chưa nắm vững quy định, quy chế để tư vấn cho sinh viên. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cố vấn học tập chưa nhận thức rõ tầm quan trọng của công việc này. - Vì lý do cá nhân, không tham dự các buổi giới thiệu các quy định mới của trường.
<ul style="list-style-type: none"> - Cố vấn học tập chưa dành nhiều thời gian cho sinh viên để có thể hoàn thành vai trò định hướng nghề nghiệp, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, giúp giải quyết những vướng mắc trong quá trình học tập của sinh viên. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cơ sở vật chất còn hạn chế, chưa đủ phòng bố trí sinh hoạt riêng cho nhu cầu của cố vấn học tập. - Công việc cá nhân của cố vấn học tập nhiều, khó sắp xếp thời gian gặp mặt sinh viên.
<ul style="list-style-type: none"> - Chưa tư vấn, khuyến khích động viên kịp thời cho sinh viên tham gia đầy đủ các phong trào văn nghệ, thể dục thể thao, các cuộc thi, hoạt động học thuật của trường. 	<ul style="list-style-type: none"> - Do có nhiều phong trào, cuộc thi, hoạt động nên đa phần cố vấn học tập không quan tâm và cũng không thường xuyên cập nhật.
<ul style="list-style-type: none"> - Ít trao đổi, góp ý với sinh viên về việc phát triển nhân cách, hành vi, đạo đức... cũng như tư vấn cho sinh viên về các kỹ năng mềm, định hướng nghề nghiệp... 	<ul style="list-style-type: none"> - Trong thực tế, không phải cố vấn học tập nào cũng có năng lực để làm công việc tư vấn các kỹ năng, tâm lý, cũng như định hướng nghề nghiệp cho sinh viên.
<ul style="list-style-type: none"> - Việc đánh giá rèn luyện dễ mang tính hình thức. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cố vấn học tập không sâu sát với tình hình học tập, rèn luyện của sinh viên.
<ul style="list-style-type: none"> - Một số giáo viên từ chối không tham gia công tác cố vấn học tập nên lực lượng này còn mỏng, lịch sinh hoạt định kỳ khó sắp xếp. 	<ul style="list-style-type: none"> - Một số khoa chưa có những biện pháp phân công cố vấn học tập hợp lý.
<ul style="list-style-type: none"> - Sinh viên thiếu chủ động, lúng túng trong việc chọn môn học để đăng ký học phần, dễ thất bại. Cố vấn học tập không kịp thời giúp đỡ. - Một số sinh viên ít tham gia các hoạt động của trường, chỉ tập trung vào việc học, ít gắn bó với nhà trường và cố vấn học tập. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sinh viên những năm đầu thường chưa có thói quen tự học, tự đọc, tự cập nhật thông tin, thông báo từ phía nhà trường. - Do sinh viên xem nhẹ điểm rèn luyện.

2.2. Nguyên nhân khách quan hạn chế hiệu quả quản lý công tác sinh viên ở các trường đại học công lập khối ngành kinh tế tại Thành phố Hồ Chí Minh

Kết quả thống kê ở Bảng 3 cho thấy trong 11 nguyên nhân khách quan dẫn đến chất lượng quản lý công tác sinh viên tại trường chưa đạt hiệu quả tích cực thì có ba nguyên nhân có tỷ lệ trên 50.0%. Cao nhất là nguyên nhân quản lý còn nặng về hình thức với tỷ lệ 64.2%. Kết quả này khá phù hợp với khảo sát về những hạn chế trong quản lý công tác sinh viên. Đơn cử như ở bảng khảo sát này, nội dung quy trình quá rườm rà, cứng nhắc, gây phiền toái cho sinh viên với điểm trung bình 1.57, có đến 36.8% ở mức thỉnh thoảng, 15.2% thường xuyên và 1.7% rất thường xuyên,

với tổng ba mức này là 53.7%, hơn ½ mẫu nghiên cứu. Điều này khẳng định thêm rằng việc đổi mới quản lý công tác sinh viên trong thực tế đào tạo hiện nay là vô cùng cần thiết. Kế tiếp là nguyên nhân sinh viên đông, ý thức kém với 60.4%. Với nguyên nhân này cần quan tâm về vấn đề trang bị kỹ năng mềm cho sinh viên. Tiếp theo là nguyên nhân đội ngũ quản lý chưa làm việc đều tay mà còn tập trung vào một vài cá nhân với tỷ lệ là 53.3%. Kết quả phỏng vấn quản lý H. cho biết: *“Hiện nay do áp lực và sự quá tải công việc, nhiều quản lý phải kiêm các công việc khác nhau nên dẫn đến chưa bao quát hết công việc...”*. Thực trạng này đặt ra vấn đề cần quan tâm đến việc đào tạo đội ngũ quản lý trẻ, năng động có khả năng kế thừa và phát triển quản lý công tác sinh viên.

Bảng 3: Nguyên nhân khách quan hạn chế hiệu quả công tác sinh viên

TT	NỘI DUNG	Tần số	Tỷ lệ (%)
1	Thủ tục quản lý phức tạp, rườm rà	90	37.5
2	Quy trình quản lý chưa phù hợp với thực tiễn	110	45.8
3	Cách thức quản lý chưa khoa học	105	43.8
4	Quản lý còn nặng về hình thức	154	64.2
5	Kỹ năng quản lý chưa chuyên nghiệp	96	40.0
6	Đội ngũ quản lý chưa làm việc đều tay mà còn tập trung vào một vài cá nhân	128	53.3
7	Việc tư vấn, hướng dẫn, hỗ trợ trong quản lý công tác sinh viên còn thiếu chu đáo, rành mạch	80	33.3
8	Thái độ làm việc của đội ngũ quản lý chưa thực sự phù hợp, hiệu quả	83	34.6
9	Thái độ của đồng nghiệp chưa hợp tác	64	26.7
10	Sinh viên đông, ý thức kém	145	60.4
11	Cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật còn hạn chế	92	38.3

Những nguyên nhân khách quan liên quan đến công tác quản lý cần chú ý như quy trình quản lý chưa phù hợp với thực tiễn với 45.8%, cách thức quản lý chưa khoa học với 43.8%, kỹ năng quản lý chưa chuyên nghiệp với 40.0%. Chính vì vậy, việc quan tâm đến nâng cao năng lực

quản lý của đội ngũ quản lý công tác sinh viên là rất cần thiết.

Những nguyên nhân còn lại đều có tỷ lệ phần trăm từ 1/5 mẫu trở lên cũng cần được quan tâm một cách sâu sát như cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật còn hạn chế với 38.3%, thủ tục quản lý phức tạp, rườm rà với 37.5%,

việc tư vấn, hướng dẫn, hỗ trợ trong quản lý công tác sinh viên còn thiếu chu đáo, rành mạch với 33.3%, thái độ của đồng nghiệp chưa hợp tác với 26.7%.

Nhằm làm rõ hơn một số nguyên nhân liên quan đến các yếu tố về thời gian làm việc, lương hay các vấn đề liên quan đến nhiệm vụ được giao ở người làm công tác sinh viên, tác giả tiến hành khảo sát thêm ở bảng 4.

Bảng 4: Một số nguyên nhân khách quan khác hạn chế hiệu quả công tác sinh viên

TT	NỘI DUNG	Mức độ đánh giá (%)					ĐTB
		Rất ít	Ít	Trung bình	Nhiều	Rất nhiều	
1	Thời gian làm việc	-	12.1	25.4	48.3	14.2	3.65
2	Lương bổng	2.9	5.0	30.8	42.5	18.8	3.69
3	Sự thăng tiến	2.5	8.3	38.3	37.5	13.3	3.51
4	Độ phức tạp của nhiệm vụ	1.7	4.2	26.7	54.2	13.3	3.73
5	Độ may rủi của nhiệm vụ	6.7	8.8	42.1	35.8	6.7	3.27
6	Sự hấp dẫn của nhiệm vụ	1.7	11.3	35.4	40.8	10.8	3.48
7	Các quy định, quy chế chung	-	4.2	30.0	54.6	11.3	3.73

Trong bảy yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý công tác sinh viên tại trường thì có đến 8/10 yếu tố ở mức ảnh hưởng nhiều khi điểm trung bình trên 3.51. Hai yếu tố ảnh hưởng ở mức trung bình là sự hấp dẫn của nhiệm vụ với điểm trung bình là 3.48 và độ may rủi của nhiệm vụ với điểm trung bình là 3.27.

Điểm trung bình cùng 3.73 là yếu tố các quy định, quy chế chung với 54.6% ở mức nhiều và 11.3% ở mức rất nhiều, tổng hai mức này là 65.9%; yếu tố độ phức tạp của nhiệm vụ với 54.2% ở mức nhiều và 13.3% ở mức rất nhiều, tổng hai mức này là 67.5%. Điều này chỉ ra việc đổi mới quản lý công tác sinh viên cần chú ý đến việc xây dựng rõ các quy định, đồng thời tinh giảm sự phức tạp của công việc thông qua ứng dụng công nghệ thông tin.

Kế tiếp là những yếu tố có điểm trung bình dưới 3.70 nhưng vẫn ảnh hưởng ở mức nhiều, được xếp theo thứ tự điểm trung bình từ lớn đến nhỏ: Lương: 3.69; thời gian làm việc: 3.65; sự thăng tiến: 3.51; sự hấp dẫn

của nhiệm vụ: 3.48; độ may rủi của nhiệm vụ: 3.27.

3. KẾT LUẬN

Tóm lại, có nhiều yếu tố từ nhận thức, thái độ đến kỹ năng là nguyên nhân chủ quan ảnh hưởng đến chất lượng quản lý công tác sinh viên. Trong đó, những nguyên nhân về kỹ năng mềm hạn chế, phương pháp làm việc chưa khoa học và sự nhiệt tình với sinh viên là những yếu tố cần quan tâm khắc phục. Nguyên nhân khách quan trung cao vào hình thức quản lý còn nặng nề, quy trình quản lý chưa phù hợp với thực tiễn, cách thức quản lý chưa khoa học và ý thức của sinh viên còn kém.

Cần nhận thức sâu sắc hơn về tầm quan trọng của quản lý công tác sinh viên và nâng cao nhận thức cho quản lý, giáo viên và nhân viên về vai trò của công tác này.

Chủ động thực hiện đổi mới quản lý công tác sinh viên cho phù hợp với hình thức đào tạo tín chỉ. Thường xuyên rà soát các việc thực hiện quản lý công tác sinh viên để kịp thời điều chỉnh. Chú trọng quan điểm "lấy

sinh viên làm trung tâm” để quán triệt tư tưởng và thái độ phục vụ sinh viên, lắng nghe, tiếp nhận và kịp thời xử lý các thắc mắc của sinh viên trong quản lý công tác sinh viên.

Nhân lực tham gia quản lý công tác sinh viên cần có thái độ tích cực với sinh viên, chủ động rèn luyện kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên môn nhằm hoàn thành chất lượng công việc cao hơn. Chủ động đề xuất các phương thức cải tiến quy trình quản lý công tác sinh viên để góp phần vào việc đổi mới công tác sinh viên phù hợp với hình thức đào tạo tín chỉ.

Cần có sự phối hợp giữa các lực lượng quản lý theo chiều dọc lẫn chiều ngang để nâng cao hiệu quả quản lý công tác sinh viên. Điều quan trọng là xây dựng các nội dung quản lý công tác sinh viên một cách rõ ràng, tránh chồng chéo; nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của quản lý công tác sinh viên, chủ động đổi mới quản lý công tác sinh viên, đổi mới tổ chức bộ máy quản lý công tác sinh viên, tăng cường cải tiến quy trình thực hiện công tác sinh viên và nâng cao dịch vụ hỗ trợ sinh viên bằng thái độ tích cực, thiện chí và tác phong làm việc hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Báo cáo tổng kết công tác sinh viên - học sinh các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp giai đoạn 2002 - 2005*, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ; ban hành kèm theo Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT ngày 15 tháng 8 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo*, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quy chế học sinh sinh viên các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp hệ chính quy; ban hành kèm theo quyết định số 42/2007/QĐ-BGDĐT ngày 13/8/2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo*, Hà Nội.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Chỉ thị về nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học năm học 2008 – 2009*, Chỉ thị số 56/2008/CT-BGDĐT ngày 03/10/2008.
5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 08/2012/QH13, Hà Nội.
6. Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh (2013), *Tài liệu Hội nghị cổ vấn học tập*, Thành phố Hồ Chí Minh.
7. <http://files.spogel.com/abstracts/p-6933-Student-DB-Mgmt-System.pdf>.

Ngày nhận bài: 27/02/2017. Ngày biên tập xong: 10/3/2017. Duyệt đăng: 24/3/2017