**QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TRONG NHÀ TRƯỜNG**

Mục tiêu của công tác quản lý đội ngũ là xây dựng một đội ngũ giáo viên, nhân viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và loại hình, đoàn kết nhất trí trên cơ sở đường lối giáo dục của Đảng và ngày càng vũng mạnh về chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đủ sức thực hiện mục tiêu và kế hoạch đào tạo.

Nội dung gồm :

**1. Xây dựng quy hoạch đội ngũ**

- Quy hoạch là cách sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên theo đường lối chính trị của Đảng, bao gồm những người đương chức, đội ngũ dự bị trước mắt ( Kế cận ) và dự bị lâu dài.

- Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm xây dựng quy hoạch nhân sự cho trường.

- Căn cứ để quy hoạch là các văn bản pháp quy và tình hình thực tiễn của trường.

**2. Sắp xếp nhân sự**

Thực chất là phân công lao động cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên, nguyên tắc chung là :

- Phải tuân thủ nghiêm túc định mức lao động của Nhà nước và các văn bản hướng dẫn của ngành về việc phân công, phân nhiệm ở trường học.

- Phải phù hợp với trình độ đào tạo.

- Phải phù hợp với trình độ lành nghề về trách nhiệm mà thực tế người được phân công thực hiện.

- Phải phù hợp với chuyên môn, ổn định trong một thời gian nhất định và phải tuân thủ tính kế thừa.

- Cần cân nhắc đến phẩm chất công tác và phẩm chất cá nhân của tùng người.

**3. Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ**

- Phải xem đây là yêu cầu có tính chiến lược. Phải xây dựng được phong trào tự học, tự bồi dưỡng trong tập thể sư phạm.

- Cần thống nhất giữa bồi dưỡng về chính trị, tư tưởng, chuyên môn, nghiệp vụ và các nhiệm vụ đặt ra trong thực tiễn.

- Chú ý trình độ đi trước của công tác đào tạo, bồi dưỡng, có tính đến thành tựu mới nhất của khoa học và kinh nghiệm tiên tiến.

- Phải có kế hoạch, đảm bảo tính liên tục, có hệ thống và trách nhiệm nâng cao trình độ nghiệp vụ trong suốt thời kỳ hoạt động sư phạm.

- Chú ý đến trinh độ đào tạo, nhu cầu bồi dưỡng của từng cá nhân từ đó mà xác định nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng phù hợp. Có thể kết hợp bồi dưỡng với đào tạo, ngắn hạn với dài hạn, tập trung với bán tập trung và tại chức, . . . thực hiện bồi dưỡng, đào tạo trước khi bổ nhiệm.

**4. Đánh giá đội ngũ**

- Đây là khâu quan trọng, vì có đánh giá đúng mới lựa chọn, sắp xếp, bố trí nhân sự hợp lý, sử dụng đúng khả năng tiềm ẩn của mỗi người. Đây còn là căn cứ để khen, thưởng, hoặc đề nghị nâng lương trước hạn.

- Yêu cầu đánh giá phải chính xác, đúng thực chất, khách quan. Phải thống nhất nhân cách với hiệu quả hoạt động và gắn với chức danh cụ thể của tùng người khi đánh giá.

**5. Thực hiện chế độ chính sách**

- Phải quán triệt đường lối giai cấp của Đảng trong công tác này. Thực hiện chế độ ưu đãi theo quy định, chăm lo tốt đến đời sống vật chất và tinh thần cho tập thể, thực hiện nghiêm chỉnh các chế độ chính sách Nhà nước ban hành như : chế độ lao động, nghỉ hè, nghỉ phép, khám sức khỏe, khám bệnh, các chế độ đối với nữ, . . .

- Các công tác như đề bạt, khen thưởng, chuyển công tác, . . .đào tạo, bồi dưỡng phải được tiến hành dân chủ, đúng quy định.

\* Vấn đề xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên ở trường tiểu học có ý nghĩa quyết định đối với sự nghiệp giáo dục. Để đạt được hiệu quả cao trong công tác xây dựng và quản lý đội ngũ trước hết phải đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy và tổ chức Đảng cơ sở, tiến hành những biện pháp toàn diện và tổng hợp, trong đó nhấn mạnh đến vai trò của người đứng đầu./.

 **NGƯỜI VIẾT**

 **Cao Thanh Thủy**