

Biện pháp phát triển đội ngũ viên chức hành chính giáo dục tại Trường Đại học Sài Gòn

Ngô Việt Anh*

*Trường ĐH Sài Gòn.

Received: 28/7/2023; Accepted: 13/8/2023; Published: 18/8/2023

Abstract: To meet the requirements of innovating educational management and improving the quality of education and training, in addition to comprehensive development of teaching staff and administrators at all levels, the issue of developing the team of educational administrative officers need special attention

Keywords: Development measures; educational administrative officer; team development; Saigon University.

1. Đặt vấn đề

Đổi mới giáo dục (ĐMGD) và quản lý giáo dục (QLGD) ở nước ta hiện nay là một đòi hỏi tất yếu nhằm đáp ứng yêu cầu xã hội trước những thay đổi mạnh mẽ của thời đại. Nhân lực QLGD không chỉ bao gồm đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý, mà còn bao gồm đội ngũ *trợ giúp*. Đội ngũ này là “những người tư vấn; những người thu thập, hệ thống hóa và phân tích dữ liệu giúp cho việc ra quyết định và những người thực hiện các công việc sự vụ, hành chính, rất cần thiết cho hoạt động quản lý. Khi công tác quản lý trở nên phức tạp, bộ máy quản lý trở nên cồng kềnh thì bộ phận trợ giúp này sẽ trở nên quan trọng”, Đặng Bá Lâm (2015).

Dựa trên cơ sở lý luận về PTĐN viên chức hành chính giáo dục (ĐNVCHCGD) đáp ứng yêu cầu ĐMGD, người nghiên cứu làm sáng tỏ thực trạng PT ĐNVCHCGD tại Trường ĐH Sài Gòn. Kết quả phân tích cho thấy ĐNVCHCGD của nhà trường có trình độ, phẩm chất năng lực, kỹ năng tốt, đáp ứng được căn bản các yêu cầu ĐMGD. Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng cho thấy những hạn chế trong PT ĐNVCHCGD như: việc trang bị cCSVC, phương tiện kỹ thuật và việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNVCHCGD. Công tác đánh giá ĐNVCHCGD tuy thực hiện tốt nhưng vẫn chưa có sự đổi mới. Trên cơ sở đó, người nghiên cứu tiến hành đề xuất 07 nhóm biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ này tại Trường ĐH Sài Gòn.

2. Các Biện pháp phát triển ĐNVCHCGD tại trường đại học Sài Gòn

2.1. Nhóm biện pháp nâng cao nhận thức của CBQL và ĐNVCHCGD về tầm quan trọng của PT ĐNVCHCGD

Tuyên truyền sự cần thiết của việc PT ĐNV

CHCGD đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Thực hiện tốt phổ biến những ý nghĩa mà công tác PT ĐNVCHCGD mang lại như: góp phần tiết kiệm và sử dụng có hiệu quả biên chế; chế độ, chính sách cho viên chức hành chính giáo dục được bảo đảm; nâng cao năng suất làm việc và tạo thu nhập cho VCHC; giúp nâng cao chất lượng phục vụ trong giáo dục; hướng đến mục tiêu quản lý giáo dục đạt chất lượng cao.

- Hiệu trưởng thông qua các buổi họp BGH các buổi họp với các Trưởng đơn vị để tuyên truyền sự cần thiết của việc PT ĐNVCHCGD, đồng thời chỉ đạo các Trưởng đơn vị thực hiện tuyên truyền tại đơn vị mình. Khi xây dựng các loại kế hoạch PT đội ngũ, Hiệu trưởng cần lấy ý kiến đóng góp của các Trưởng đơn vị và đội ngũ để xây dựng kế hoạch được khả thi hơn. Hiệu trưởng cần đánh giá việc thực hiện kế hoạch theo từng học kì, từng năm học để rút kinh nghiệm thực hiện cho những năm học tiếp theo.

- Hiệu trưởng phổ biến tài liệu về Khung năng lực vị trí việc làm đối với viên chức ban hành kèm theo Quyết định số 232/QĐ-UBND ngày 17 tháng 01 năm 2018 về phê duyệt Danh mục vị trí việc làm của Trường ĐH Sài Gòn đến cho CBQL và VCHC. Sau khi đội ngũ tham khảo tài liệu, Hiệu trưởng phổ biến yêu cầu ĐMGD đặt ra cho đội ngũ VCHC trong các cuộc họp, hội nghị. Qua đó, Hiệu trưởng phân tích những ưu điểm và hạn chế của thực trạng đơn vị mình, giúp CBQL và VCHC nhận ra được các yêu cầu mà bản thân và đơn vị cần cải thiện để nâng cao chất lượng đội ngũ.

2.2. Nhóm biện pháp quy hoạch ĐNVCHCGD

Tăng cường phân tích, đánh giá thực trạng ĐNVCHCGD. Đẩy mạnh xây dựng các loại kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) về PT. Bổ sung xác định phương thức PT ĐNVCHCGD đủ về số lượng

đáp ứng cơ cấu tổ chức. Duy trì xác định phương thức PT ĐNVCHCGD đạt chất lượng GD.

- Hiệu trưởng cần xây dựng kế hoạch tuyển dụng VCHC để dự kiến thay thế vào số VCHC còn thiếu; Thống kê trình độ đào tạo của VCHC để tạo điều kiện cho VCHC học tập nâng cao trình độ; Đánh giá năng lực thực hiện của VCHC nhằm xây dựng biện pháp đào tạo, bồi dưỡng, PT năng lực phù hợp với từng VCHC và phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường.

- Hiệu trưởng cần xây dựng kế hoạch bổ sung VCHC, tổ chức thử việc và kí hợp đồng với VCHC mới, cân đối số lượng VCHC trong các phòng, ban, trung tâm và văn phòng khoa. Kế hoạch tuyển dụng VCHC cần được điều chỉnh, bổ sung hằng năm để phù hợp với tình hình thực tế.

- Hiệu trưởng cần tuyển dụng VCHC có trình độ trên chuẩn (dựa theo Bản mô tả công việc của vị trí việc làm ban hành kèm theo Quyết định số 232/QĐ-UBND ngày 17 tháng 01 năm 2018 về phê duyệt Danh mục vị trí việc làm của Trường ĐH Sài Gòn).

2.3. Nhóm biện pháp tuyển dụng ĐNVCHCGD

Bổ sung xác định tiêu chí tuyển dụng ĐNVCHCGD theo các yêu cầu ĐMGD. Cùng cố thực hiện quy trình tuyển dụng công khai, khách quan theo tiêu chí. Tăng cường tiến hành thử việc VCHC sau tuyển dụng. Thực hiện tốt quyết định tiếp nhận VCHC chính thức sau thử việc.

- Tiêu chí tuyển dụng VCHC đã được nhà trường thực hiện từ lâu dựa trên nhu cầu và chiến lược PT của nhà trường. Hiệu trưởng cần cụ thể hóa các tiêu chí tuyển dụng và công khai trên các phương tiện truyền thông của nhà trường.

- Thực hiện tuyển dụng phải thật khách quan, công bằng để công tác tuyển dụng thật sự hiệu quả. Tuy nhiên, trong thời gian thử việc, hiệu trưởng cần giám sát trực tiếp hoặc gián tiếp VCHC thực hiện các công việc được giao. Trường các đơn vị tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho VCHC.

- Sau thời gian thử việc, hiệu trưởng trao đổi với trưởng đơn vị trực tiếp quản lý VCHC và người được phân công hỗ trợ VCHC trong quá trình thử việc để nhận xét xác đáng về quá trình thử việc của VCHC để đi đến quyết định nhận hoặc không nhận VCHC.

2.4. Nhóm biện pháp sử dụng ĐNVCHCGD

Duy trì phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực phù hợp với năng lực chuyên môn của VCHC. Thực hiện tốt xây dựng các mối quan hệ công việc giữa các cá nhân VCHC và với các bộ phận. Tăng cường khai thác nguồn lực tối đa.

- Thông qua các giai đoạn tuyển dụng, thử việc và làm việc chính thức của mỗi cá nhân, hiệu trưởng cần nắm rõ năng lực của VCHC để phân công nhiệm vụ phù hợp. VCHC khi được công tác tại vị trí, công việc phù hợp với năng lực sẽ phát huy tối ưu khả năng của mình.

- Trong quá trình sử dụng VCHC, người quản lý cần tối đa hóa việc sử dụng nguồn nhân lực, làm giảm yếu tố thừa trong đội ngũ nhà trường. Để làm được điều này, các trường đơn vị cần tham mưu với hiệu trưởng về nhu cầu vị trí và công việc tại đơn vị mình. Từ đó, nhà trường cần có kế hoạch giảm lược bộ máy tổ chức dựa trên tiêu chí đảm bảo đủ người, đủ việc nhưng không đặt yêu cầu quá cao khiến ĐNVCHCGD bị áp lực, mệt mỏi.

2.5. Nhóm biện pháp đào tạo, bồi dưỡng ĐNVCHCGD

Tăng cường xác định mục tiêu ĐTBĐ cụ thể. Thực hiện tốt xây dựng kế hoạch ĐTBĐ. Chú trọng tổ chức và KTĐG các hoạt động bồi dưỡng.

- Mục tiêu đào tạo cần căn cứ vào tình hình thực tế của đội ngũ, từ đó hiệu trưởng nắm được những yêu cầu nào mà VCHC còn hạn chế. Các mục tiêu đào tạo bồi dưỡng cần được xây dựng một cách cụ thể. Sau khi xác định mục tiêu, hiệu trưởng xây dựng kế hoạch ĐTBĐ cho ĐNVCHCGD. Kế hoạch cần thực hiện thường xuyên, liên tục, lâu dài để PT ĐNVCHCGD đáp ứng được các yêu cầu ĐMGD theo từng giai đoạn.

- Không dừng ở việc phối hợp với các đơn vị bên ngoài để thực hiện các khóa học bồi dưỡng, nhà trường cần tăng cường tổ chức ĐTBĐ tại cơ sở. Từ đó tự xây dựng các tiêu chí KTĐG cụ thể cho từng khóa học.

2.6. Nhóm biện pháp đánh giá ĐNVCHCGD

Duy trì công tác đánh giá ĐNVCHCGD theo Chuẩn đánh giá và phân loại của Luật Viên chức 2010. Xây dựng bộ công cụ đánh giá ĐNVCHCGD đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Thực hiện tốt VCHC tự đánh giá theo chuẩn đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Chú trọng quá trình đơn vị đánh giá VCHC theo chuẩn đáp ứng yêu cầu ĐMGD. Khuyến khích thông báo lắng nghe ý kiến phản hồi từ VCHC. Duy trì công khai kết quả đánh giá VCHC trước tập thể nhà trường.

- Hiệu trưởng cần hình thành ở mỗi VCHC tinh thần trách nhiệm, phấn đấu nâng cao năng lực bản thân. Hiệu trưởng phân công các phòng, ban, trung tâm và các khoa đánh giá VCHC trong đơn vị. Bên cạnh đó, hiệu trưởng bồi dưỡng khả năng đánh giá cho trưởng các đơn vị; trao đổi giúp trưởng các

đơn vị nhận thức được vị trí, vai trò của họ trong quá trình đánh giá VCHC. Đánh giá giúp VCHC nhận ra hạn chế nhưng phải thật khách quan, không để ý kiến chủ quan chi phối quá trình đánh giá.

- Khi đánh giá VCHC theo chuẩn đáp ứng yêu cầu ĐMGD, hiệu trưởng cần tham khảo ý kiến tự đánh giá của VCHC và phiếu đánh giá của các đơn vị để đưa ra kết quả đánh giá chính xác nhất. Hiệu trưởng đánh giá VCHC cũng phải thật khách quan, công bằng để giúp VCHC PT.

- Sau khi đơn vị và hiệu trưởng đánh giá thì kết quả đánh giá sẽ được thông báo cho VCHC. VCHC xem và có ý kiến phản hồi. Hiệu trưởng cần lắng nghe ý kiến của VCHC, khuyến khích VCHC nói lên suy nghĩ của mình, kết hợp giải thích để kết quả đánh giá có sự thống nhất của VCHC, đơn vị và hiệu trưởng. Ý kiến của VCHC cần được tôn trọng và giải đáp hợp lý sẽ tạo được lòng tin của đội ngũ với nhà trường và cũng tạo cho VCHC có động lực phấn đấu PT ở mức cao hơn.

- Hiệu trưởng cần nêu khái quát tình hình chung của ĐNVCHCGD đáp ứng yêu cầu ĐMGD hiện nay, đồng thời dự kiến kế hoạch PT ĐNVCHCGD ở mức cao hơn. Hiệu trưởng cần giúp CBQL, VCHC hiểu rõ mục đích công khai là để xác định thực trạng đội ngũ nhằm xây dựng kế hoạch phân đấu phù hợp.

2.7. Nhóm biện pháp xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho ĐNVCHCGD

Tăng cường trang bị CSVC, phương tiện kỹ thuật cho VCHC. Hỗ trợ tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho hoạt động nâng cao trình độ; Thực hiện tốt chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho VCHC; Cùng cố thực hiện các chế độ chính sách cho VCHC; Cải thiện thực hiện chế độ tuyên dương, khen thưởng, kỉ luật; Khuyến khích tạo điều kiện cho VCHC phát huy quyền dân chủ.

- Hiệu trưởng cần quan tâm đến CSVC, phương tiện kỹ thuật. Hằng năm, nhà trường cần tham mưu với các cơ quan quản lý cấp trên để tiến hành xin kinh phí cải thiện CSVC nhà trường, trong đó cần có kế hoạch sửa chữa, mua sắm cải thiện các phương tiện kỹ thuật hỗ trợ, phục vụ công việc của VCHC.

- Để đáp ứng các yêu cầu về trình độ cũng như giúp VCHC PT cao hơn, hiệu trưởng cần tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho học tập nâng cao trình độ. Hiệu trưởng thống kê trình độ của VCHC, lựa chọn các khóa học phù hợp và khuyến khích VCHC tham gia học. Khi xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ tại đơn vị, hiệu trưởng cần chú trọng nội dung chi cho việc học tập nâng cao trình độ để tăng cường

thêm hỗ trợ kinh phí cho VCHC trong quá trình học tập.

- Nhà trường cần duy trì các công tác chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNVCHCGD như: thực hiện trả lương đúng quy định, tiết kiệm chi tiêu để nâng cao thu nhập tăng thêm cho VCHC. Để có môi trường tinh thần tốt, các CBQL cần xây dựng mối quan hệ hài hòa trong công việc và bầu không khí thân thiện trong đơn vị, không gây áp lực làm việc cho đội ngũ.

- Hiệu trưởng cần thực hiện tốt các chế độ chính sách cho VCHC: thực hiện tốt các khoản, phụ cấp; nâng lương đúng thời hạn theo quy định; xây dựng các mức thưởng phù hợp, tương xứng với thành tích để tạo động lực cho đội ngũ phấn đấu. Các chế độ chính sách phải được thường xuyên cập nhật theo văn bản hiện hành và đảm bảo quyền lợi cho VCHC, không để VCHC có bất cứ khiếu nại, tố cáo nào liên quan đến việc thực hiện chế độ chính sách tại đơn vị.

- Các chế độ tuyên dương, khen thưởng cần thực hiện công bằng, khách quan, đúng người, đúng việc để tạo sự đồng thuận trong tập thể nhà trường.

- Ý kiến của VCHC cần được xem trọng và giải quyết thỏa đáng sẽ giúp VCHC tin tưởng, đóng góp những ý kiến hay, những ý tưởng sáng tạo giúp cho nhà trường PT hơn. Song, hiệu trưởng cần giúp VCHC hiểu được dân chủ tập trung, phải chịu trách nhiệm với lời nói của mình.

3. Kết luận

Trên đây là các nhóm biện pháp cơ bản nhưng rất quan trọng giúp PT ĐNVCHCGD tại Trường ĐH Sài Gòn. Các biện pháp trên cần được tiến hành một cách đồng bộ. Trong quá trình thực hiện, hiệu trưởng cần vận dụng một cách linh hoạt, phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường nhằm giúp PT ĐNVCHCGD theo mục tiêu chiến lược mà nhà trường đang mong đợi.

Tài liệu tham khảo

1. Đặng Bá Lãm (2015), Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực QLGD trong bối cảnh ĐMGD, *Ki yếu hội thảo khoa học “Đào tạo cán bộ QLGD trong bối cảnh ĐMGD” của Trường ĐHSP Hà Nội*, NXB ĐH Sư phạm.

2. UBND TP Hồ Chí Minh (2016). *Quy định về tuyển dụng, chuyển công tác viên chức và xếp lương khi bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp* (Quyết định số: 03/2016/QĐ-UBND ngày 04/02/2016);

3. UBND TP Hồ Chí Minh. (2018). *Quyết định về phê duyệt Danh mục vị trí việc làm của Trường ĐH Sài Gòn* (Quyết định số 232/QĐ-UBND ngày 17/01/2018);