

TỰ CHỦ VỀ TUYỂN DỤNG, SỬ DỤNG VÀ QUẢN LÝ NHÂN SỰ TẠI CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP CÔNG LẬP

■ ThS. LÊ VĂN LÝ & ThS. NGUYỄN TRUNG HIẾU*

Tóm tắt: Bài viết phân tích một số quy định liên quan đến quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập về tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức và người lao động. Bên cạnh đó, đánh giá thực trạng, các cơ hội và thách thức đặt ra về tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập trong bối cảnh hiện nay. Từ đó, đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả tự chủ tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập thời gian tới khi thực hiện tự chủ tài chính.

Từ khóa: Tuyển dụng; sử dụng lao động; giáo dục nghề nghiệp; tự chủ tài chính.

Nhận bài: 06/01/2025

Hoàn thành biên tập: 21/01/2025

Duyệt đăng: 04/02/2025

AUTONOMY IN RECRUITMENT, EMPLOYMENT AND MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AT PUBLIC VOCATIONAL TRAINING INSTITUTIONS

Abstract: The paper analyzes some regulations related to the autonomy and self-responsibility of public vocational training institutions in recruiting, using and managing civil servants and employees. In addition, it assesses the current situation, opportunities and challenges in recruiting, using and managing human resources at public vocational training institutions in the current context. From there, it proposes and recommends to improve the effectiveness of autonomy in recruiting, using and managing human resources at public vocational training institutions in the coming time when implementing financial autonomy.

Keywords: Recruitment; labor use; vocational education; financial autonomy.

Article received: 06/01/2025

Editing completed: 21/01/2025

Approved for publication: 04/02/2025

Đặt vấn đề

Những năm gần đây, việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ tài chính ở các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung, cơ sở giáo dục nghề nghiệp (CSGDNN) công lập nói riêng đã đạt được những kết quả tích cực. Qua đó, số lượng CSGDNN công lập được giao tự chủ tăng lên, giúp giảm đáng kể gánh nặng cho ngân sách nhà nước. Đồng thời, các CSGDNN công lập cũng được trao nhiều quyền tự chủ hơn, trong đó có quyền tự chủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự. Điều này giúp các CSGDNN chủ động hơn trong xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo, viên chức, người lao động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp. Tuy nhiên, các CSGDNN công lập do những khó khăn nhất định nên được giao mức độ tự chủ tài chính còn thấp và trước yêu cầu sắp xếp tinh gọn lại các CSGDNN công lập cũng đặt ra những thách thức, các vấn đề tồn tại cần phải giải quyết. Thực tế này đòi hỏi các CSGDNN công lập cần nhận thức việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính là tất yếu khi ngân sách nhà nước có hạn; từ đó, có sự nhìn nhận, đánh giá các cơ hội, thách thức để đề ra giải pháp có tính khả thi nhằm khắc phục những tồn tại, hạn chế trong thực hiện cơ chế tự chủ tài chính và góp phần nâng cao hiệu quả trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý

* Trường Cao đẳng Luật miền Nam

đội ngũ nhân sự ở các CSGDNN công lập đáp ứng yêu cầu tự chủ tài chính và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

1. Mối tương quan giữa tự chủ tài chính và tự chủ trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập hiện nay

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quan trọng, làm cơ sở cho định hướng hoạt động của các CSGDNN công lập theo hướng “tự chủ, tự chịu trách nhiệm”¹. Có thể nói, tự chủ tài chính ở các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung, CSGDNN công lập nói riêng là chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước và xu thế tất yếu khi ngân sách nhà nước có hạn, cần tập trung đầu tư cho các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội quan trọng khác. Bên cạnh đó, các CSGDNN công lập cũng cần được trao quyền tự chủ để chủ động hơn trong thực hiện các nhiệm vụ, cung cấp dịch vụ công trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, tạo tính cạnh tranh lành mạnh với các CSGDNN khác. Đây cũng là tiền đề quan trọng giúp các CSGDNN công lập hoạt động ổn định và phát triển bền vững hơn trong thời gian tới. Việc thực hiện tự chủ tài chính đối với các CSGDNN công lập hiện nay là thách thức to lớn trong bối cảnh tuyển sinh và đào tạo ở phần lớn các trường cao đẳng, trường trung cấp, trung tâm giáo dục nghề nghiệp gặp rất nhiều khó khăn. Tuy nhiên, tự chủ tài

chính cũng mang lại nhiều cơ hội, lợi ích thiết thực cho CSGDNN công lập.

Theo Điều 9 Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập (Nghị định số 60/2021/NĐ-CP), các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung, CSGDNN công lập nói riêng được chia làm 04 mức độ tự chủ tài chính: CSGDNN công bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư (nhóm 1); CSGDNN công tự bảo đảm chi thường xuyên (nhóm 2); CSGDNN công tự bảo đảm một phần chi thường xuyên (nhóm 3); CSGDNN công do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên (nhóm 4).

Mức độ tự chủ tài chính càng cao thì các CSGDNN công lập được trao quyền tự chủ càng nhiều, trong đó có quyền tự chủ về tổ chức và nhân sự. Một trong những nội dung quan trọng liên quan đến tự chủ về tổ chức và nhân sự của CSGDNN công lập là tự chủ trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ viên chức, người lao động. Khoản 2 Điều 25 Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 quy định về quyền tự chủ của CSGDNN công lập như sau: “CSGDNN công lập tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư được thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện theo quy định của Chính phủ”. Điều đó có nghĩa, CSGDNN công lập khi được cơ quan có thẩm quyền giao tự chủ tài chính ở mức 1 và mức 2 sẽ được tự quyết định nhiều vấn đề liên

1. Có thể kể đến một số văn bản như: Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương về 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; Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập; Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam; Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 04/5/2023 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến 2045; Luật Viên chức năm 2010 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019; Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014; Luật Giáo dục năm 2019; Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 của Chính phủ quy định về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.

quan trọng tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ viên chức, người lao động. Đây là tiền đề quan trọng để các CSGDNN công lập xây dựng được đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức, người lao động bảo đảm yêu cầu số lượng và chất lượng, có đạo đức nghề nghiệp, có trình độ và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài để nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân.

Về tuyển dụng viên chức, theo quy định tại khoản 1 Điều 24 Luật Viên chức năm 2010, sửa đổi, bổ sung năm 2019 (Luật viên chức năm 2010): “Đối với đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng viên chức và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ, cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng viên chức hoặc phân cấp cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng”. Tại khoản 1 Điều 7 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức (Nghị định số 115/2020/NĐ-CP) quy định rõ đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ ở đây là đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm chi thường xuyên, chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm chi thường xuyên, thẩm quyền tuyển dụng viên chức do người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện. Như vậy, việc tự chủ trong tuyển dụng viên chức sẽ giúp CSGDNN công lập tự chủ tài chính chủ động hơn trong việc tuyển dụng đội ngũ viên chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đơn giản hóa các quy trình, thủ tục tuyển dụng so với các đơn vị chưa được giao quyền tự chủ. Tuy nhiên, quyền tự chủ tuyển dụng cũng gắn với tự chịu trách nhiệm, các CSGDNN công lập được giao quyền tự chủ cũng

cần bảo đảm việc tuyển dụng phải đúng quy định của pháp luật.

Ngoài việc tuyển dụng viên chức, CSGDNN công lập cũng được ký kết hợp đồng lao động làm công việc hỗ trợ, phục vụ và ký kết hợp đồng lao động làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ do viên chức đảm nhiệm để đáp ứng nhu cầu công việc tùy theo mức độ tự chủ tài chính. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 9 Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập (Nghị định số 111/2022/NĐ-CP), thì các CSGDNN công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, chi đầu tư và CSGDNN công lập tự bảo đảm chi thường xuyên được phép ký kết hợp đồng lao động để làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ ở vị trí việc làm do viên chức đảm nhiệm theo nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của đơn vị. Trong khi đó, các CSGDNN công lập ở các mức độ tự chủ thấp hơn có phần hạn chế hơn trong ký kết hợp đồng lao động làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ. Việc ký kết hợp đồng lao động giữa CSGDNN công lập với cá nhân có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định để làm công việc hỗ trợ, phục vụ (lái xe, bảo vệ, lễ tân, phục vụ, tạp vụ...) được thực hiện trong trường hợp không có đơn vị cung cấp dịch vụ đáp ứng yêu cầu. Kinh phí thực hiện hợp đồng nêu trên được bảo đảm từ nguồn kinh phí tự bảo đảm của CSGDNN công lập theo quy định của pháp luật về cơ chế tự chủ tài chính.

Về sử dụng và quản lý viên chức, trên cơ sở quy định tại Điều 66 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP, CSGDNN công lập thuộc nhóm 1 và nhóm 2, được mở rộng nhiều quyền hơn so với CSGDNN công lập thuộc nhóm 3 và nhóm 4. Cụ thể, CSGDNN công lập thuộc nhóm 1 và nhóm 2 được tự quyết định danh mục vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh

nghề nghiệp và số lượng người làm việc theo quy định của Đảng và pháp luật; xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp hạng I xếp lương loại A3 theo phân cấp, ủy quyền; xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quyết định bổ nhiệm, xếp lương, nâng bậc lương (thường xuyên, trước thời hạn), phụ cấp thâm niên vượt khung đối với viên chức giữ chức danh nghề nghiệp hạng I xếp lương loại A2 và từ hạng II trở xuống thuộc phạm vi quản lý; quyết định cử viên chức tham dự các cuộc hội thảo, hội nghị, nghiên cứu khảo sát và học tập kinh nghiệm ở nước ngoài theo phân cấp.

2. Thực trạng và thách thức về tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập

2.1. Thực trạng về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, người lao động tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập hiện nay

Hiện nay, cả nước có 1.954 CSGDNN, trong đó có hơn 1.500 trường trung cấp, cao đẳng thuộc diện công lập. Có 03 trường cao đẳng đã và đang thực hiện thí điểm cơ chế tự chủ là Trường Cao đẳng Kỹ nghệ 2 (TP. Hồ Chí Minh), Trường Cao đẳng Lilama 2 (tỉnh Đồng Nai) và Trường Cao đẳng Bình Định².

Căn cứ Nghị định số 60/2021/NĐ-CP, các bộ, ngành, cơ quan chủ quản đã giao cơ chế tự chủ cho các CSGDNN đa số ở nhóm 3 (nhóm tự bảo đảm một phần chi thường xuyên); một số CSGDNN công lập được giao cơ chế tự chủ ở nhóm 2 (nhóm tự bảo đảm chi thường xuyên).

Từ thực tế này cho thấy, việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính ở các CSGDNN công lập hiện còn gặp nhiều khó khăn. Một phần vì các CSGDNN công lập

khó khăn trong tuyển sinh, đào tạo (với các nguyên nhân chủ yếu là do phải cạnh tranh gay gắt nguồn tuyển sinh với các cơ sở giáo dục đại học; nhận thức của xã hội, người dân về giáo dục nghề nghiệp chưa đầy đủ; tâm lý chạy theo bằng cấp cao còn phổ biến; công tác hướng nghiệp, phân luồng, liên thông chưa hiệu quả). Mặt khác, các bộ, ngành, địa phương, cơ quan quản lý còn chưa thực sự chủ động và quyết liệt trong việc chuyển các CSGDNN công lập sang hoạt động theo cơ chế tự chủ tài chính. Bên cạnh đó, một số CSGDNN công lập còn phụ thuộc vào sự bao cấp của ngân sách nhà nước.

Hiện nay, việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự tại các CSGDNN công lập nhìn chung đều bám sát các quy định hiện hành tại Luật Viên chức năm 2010, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 và các văn bản hướng dẫn thi hành, Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, Nghị định số 111/2022/NĐ-CP. Hiện nay, các CSGDNN công lập có hai lực lượng nhân sự chính gồm: Viên chức (làm việc theo hợp đồng làm việc) và người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động chịu sự điều chỉnh của Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 111/2022/NĐ-CP. Trong đó, viên chức là lực lượng chủ yếu.

Tuy nhiên, đa phần các CSGDNN công lập được giao tự chủ ở nhóm 3 dẫn đến mức độ tự chủ về tổ chức và nhân sự nói chung hay về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, người lao động vẫn còn nhiều hạn chế. Do vậy, việc tuyển dụng viên chức tại các trường cao đẳng, trường trung cấp thời gian qua hầu hết do cơ quan chủ quản phân cấp cho Hiệu trưởng quyết định; việc tuyển dụng viên chức ở các trung tâm giáo dục nghề nghiệp chủ yếu do cơ quan chủ quản là

2. TS. Nguyễn Quốc Huy, ThS. Trương Ngọc Tâm, ThS. Doãn Phương Nhung (2024), “*Phát huy nguồn lực thực hiện tự chủ tài chính tại Trường Cao đẳng cơ điện và xây dựng Bắc Ninh*”, <https://tapchilao dongxahoi.vn/phat-huy-nguon-luc-thuc-hien-tu-chu-tai-chinh-tai-truong-cao-dang-co-dien-va-xay-dung-bac-ninh-1330768.html>, truy cập ngày 03/01/2025.

Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc phân cấp cho Giám đốc các trung tâm thực hiện. Việc tuyển dụng lao động hợp đồng làm các công việc hỗ trợ, phục vụ có phần chủ động hơn khi kinh phí trả lương cho đối tượng này hầu như không còn được Nhà nước bao cấp. Riêng việc tuyển dụng lao động làm các công việc chuyên môn, nghiệp vụ mới được cho phép gần đây theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP, nhưng còn hạn chế và mức độ tự chủ trong tuyển dụng phụ thuộc vào mức độ tự chủ tài chính.

Một thực trạng khác là nhiều CSGDNN công lập hiện nay chưa thành lập Hội đồng trường theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 và Điều lệ trường cao đẳng, Điều lệ trường trung cấp theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nên còn khó khăn trong việc thực hiện các quyền tự chủ về tổ chức và nhân sự. Bên cạnh đó, một số CSGDNN công lập tuy có thành lập Hội đồng trường, nhưng vai trò của Hội đồng trường trong quyết định vấn đề về tự chủ tổ chức và nhân sự nói chung, về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ nhân sự cũng khá “mờ nhạt”. Ngoài ra, các CSGDNN công lập cũng gặp một số khó khăn khi thực hiện tự chủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, người lao động bởi một số vấn đề sau:

Một là, thẩm quyền của CSGDNN công lập về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, người lao động thời gian qua phụ thuộc nhiều vào phân cấp quản lý của cơ quan chủ quản do mức độ tự chủ tài chính còn thấp.

Hai là, một số văn bản quy phạm pháp luật về đơn vị sự nghiệp công lập chậm được ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung kịp thời như: (i) Các CSGDNN công lập gồm nhiều nhóm vị trí việc làm với chức danh nghề nghiệp khác biệt. Ngoài nhóm viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp chủ yếu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý (giảng viên, giáo

viên giáo dục nghề nghiệp các hạng), CSGDNN còn có nhiều nhóm viên chức khác, như: viên chức chuyên ngành kế toán (do Bộ Tài chính quản lý), viên chức chuyên ngành khoa học, công nghệ (do Bộ Khoa học và Công nghệ quản lý), viên chức hành chính, văn thư, lưu trữ (do Bộ Nội vụ quản lý), viên chức chuyên ngành văn hóa (do Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch)... Tuy nhiên, các bộ quản lý chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành còn chậm ban hành thông tư quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; thăng hạng chức danh nghề nghiệp theo tinh thần Nghị định số 115/2020/NĐ-CP và Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP (Nghị định số 85/2023/NĐ-CP), gây khó khăn cho việc xác định các điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng, thăng hạng, bổ nhiệm, xếp lương... cho viên chức; (ii) Thông tư số 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; nội quy thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức (Thông tư số 06/2020/TT-BNV) chưa được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế kịp thời để bảo đảm đồng bộ với quá trình triển khai thực hiện Nghị định số 85/2023/NĐ-CP. Trong khi đó, Nghị định số 85/2023/NĐ-CP có nhiều điểm mới cần được hướng dẫn triển khai thực hiện thống nhất, đồng bộ như: tổ chức thi tuyển viên chức khi bỏ phần thi tin học; thay đổi từ hình thức thi ở vòng 2 từ “phỏng vấn” thành “vấn đáp”; hướng dẫn Hội đồng xét tuyển tổ chức sát hạch để đánh giá năng lực ngoại ngữ theo yêu cầu của vị trí tuyển dụng khi người dự tuyển không có văn bằng, chứng chỉ ngoại ngữ phù hợp; bỏ hình thức thi thăng hạng, chỉ còn hình thức xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp thông qua thẩm định hồ sơ...

2.2. Một số thách thức khi thực hiện tự chủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, người lao động tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập khi thực hiện cơ chế tự chủ tài chính

Thứ nhất, việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức, người lao động ở các CSGDNN công lập phải bảo đảm duy trì số lượng, cơ cấu người làm việc hợp lý theo từng vị trí việc làm, có phẩm chất và năng lực cần thiết đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao và phù hợp với điều kiện trả lương của CSGDNN công lập.

Các CSGDNN công lập cần phải xây dựng được danh mục vị trí việc làm, với số lượng và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp hợp lý, bảo đảm cho quá trình thực hiện các nhiệm vụ theo yêu cầu tự chủ. Đội ngũ nhân sự (chủ yếu là nhà giáo) phải tương xứng với quy mô đào tạo của CSGDNN công lập, làm cơ sở cho việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh, bảo đảm cho việc triển khai chương trình đào tạo, duy trì và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp. Trong đó, CSGDNN công lập cần bảo đảm tỷ lệ nhà giáo quy đổi trên học sinh, sinh viên tương ứng với quy mô đào tạo ở từng ngành, nghề và trình độ đào tạo để đáp ứng yêu cầu tuyển sinh, tổ chức và nâng cao chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó, đội ngũ nhà giáo phải có trình độ chuyên môn phù hợp với mô-đun, môn học được phân công giảng dạy và có trình độ nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề; có năng lực ngoại ngữ, tin học phù hợp; có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và đáp ứng các yêu cầu khác của các hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp theo quy định tại Thông tư số 07/2023/TT-BLĐTBXH ngày 28/8/2023 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; xếp lương, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp (được sửa đổi, bổ sung một số điều bởi Thông tư số

10/2024/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2024 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội); Thông tư số 05/2024/TT-BLĐTBXH ngày 10/5/2024 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.

Thứ hai, các CSGDNN công lập cần quản lý, sử dụng hiệu quả đội ngũ viên chức, người lao động. Khi thực hiện tự chủ tài chính đòi hỏi các nguồn thu phải đủ bù chi và các chi phí cần thiết cho trả lương, phụ cấp... cho viên chức, người lao động cũng được tính toán trong giá dịch vụ sự nghiệp công (chủ yếu là học phí). Do đó, đòi hỏi CSGDNN công lập cần có sự kiểm soát, sử dụng hiệu quả tối đa sức lao động của cả đội ngũ viên chức, người lao động.

Thứ ba, nhiều CSGDNN công lập hiện nay cũng gặp không ít khó khăn trong việc “giữ chân” đội ngũ viên chức, người lao động, đặc biệt là đội ngũ nhà giáo có trình độ, tay nghề cao. Điều này xảy ra phổ biến hơn tại các CSGDNN công lập đặt ở các tỉnh bởi nhiều lý do, như: vị trí địa lý không thuận lợi, việc tuyển sinh gặp nhiều khó khăn, tiền lương và đãi ngộ còn thấp, hạn chế cơ hội phát triển... Do đó, đòi hỏi các CSGDNN công lập cần có các giải pháp hiệu quả nhằm duy trì được đội ngũ viên chức, người lao động để đáp ứng yêu cầu công việc, duy trì và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

3. Một số đề xuất, kiến nghị nhằm góp phần nâng cao hiệu quả tự chủ tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập khi thực hiện cơ chế tự chủ tài chính

Để khắc phục những tồn tại, hạn chế và giải quyết các vấn đề đặt ra, cũng như góp phần nâng cao hiệu quả tự chủ nói chung, tự chủ trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự tại các CSGDNN công lập

trong thời gian tới nói riêng, cần triển khai đồng bộ các giải pháp sau:

Một là, tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, người lao động ở các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung, CSGDNN công lập nói riêng. Trong đó, tự chủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, người lao động phải tương xứng, đồng bộ với mức độ tự chủ tài chính của CSGDNN công lập. Bên cạnh đó, việc quy định các quy trình, thủ tục cán bộ theo hướng đơn giản, gọn nhẹ sẽ giúp các CSGDNN công lập chủ động hơn trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự. Qua đó, giúp các CSGDNN công lập phát huy được hiệu quả cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Chẳng hạn, Bộ Nội vụ cần rà soát Thông tư số 06/2020/TT-BNV để sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế kịp thời nhằm hướng dẫn tổ chức thực hiện bảo đảm thống nhất, đồng bộ với Nghị định số 85/2023/NĐ-CP. Thông tư sửa đổi, bổ sung cũng cần có quy định nhằm hướng dẫn Hội đồng tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển tổ chức sát hạch để đánh giá năng lực ngoại ngữ theo yêu cầu của vị trí việc làm tuyển dụng khi người dự tuyển không có văn bằng, chứng chỉ ngoại ngữ phù hợp như quy định tại khoản 6 Điều 1 Nghị định 85/2023/NĐ-CP. Bên cạnh đó, các quy định của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP và Nghị định số 85/2023/NĐ-CP cần được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế theo hướng, đối với người có trình độ, tay nghề cao (chẳng hạn, tiến sĩ, nhà giáo ưu tú, bác sĩ chuyên khoa cấp I trở lên, có chứng chỉ kỹ năng nghề/bậc thợ cao hơn trình độ kỹ năng nghề theo quy định...) thì những người này chỉ cần người đứng đầu CSGDNN công lập ký hợp đồng làm việc là trở thành viên chức nhằm giảm bớt các thủ tục tuyển dụng không cần thiết, giúp các CSGDNN công lập chủ động hơn, tuyển dụng được ngay viên chức đáp ứng được yêu cầu.

Hai là, các bộ, ngành trung ương và các địa phương cần quyết liệt trong việc tổ chức lại, sáp nhập hoặc giải thể các CSGDNN công lập trực thuộc theo hướng tinh gọn, nhất là các CSGDNN công lập hoạt động không hiệu quả, còn sử dụng nhiều ngân sách nhà nước. Mỗi bộ, ngành, địa phương chỉ nên duy trì một CSGDNN công lập và đòi hỏi CSGDNN đó phải đáp ứng được nhu cầu nhân lực của thị trường lao động; bảo đảm quy mô, cơ cấu và hợp lý về ngành, nghề, trình độ đào tạo; phải đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo quy định.

Ba là, Đảng và Nhà nước cần có các chính sách thu hút, phát triển, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo ở các CSGDNN công lập nhằm đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, kỹ năng, tay nghề cho đất nước; nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp theo hướng hiện đại, chất lượng cao, tiếp cận chuẩn các nước tiên tiến.

Bốn là, các CSGDNN công lập cần chủ động sắp xếp, tinh gọn bộ máy, với các vị trí việc làm được xây dựng linh hoạt, có số lượng và cơ cấu hợp lý nhằm bảo đảm cho quá trình thực hiện các nhiệm vụ (cơ cấu viên chức theo hướng vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành và chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung chiếm tỷ lệ ít nhất 65% tổng số người làm việc theo quy định tại khoản 5 Điều 3 Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập). Cùng với đó, bố trí, sử dụng, phân công công việc khoa học, hợp lý, phù hợp với năng lực, sở trường của từng viên chức, tạo cơ hội phát triển cho viên chức, nhất là những người trẻ. Thực hiện nghiêm việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức hằng năm theo quy định làm cơ sở cho việc sử dụng, chấm dứt hợp đồng làm việc và tinh giản biên chế theo quy định.

Năm là, cơ quan chủ quản của các trường cao

đảng, trường trung cấp cần quan tâm thành lập, kiện toàn Hội đồng trường ở các CSGDNN công lập này. Bên cạnh đó, Hội đồng trường ở các trường trung cấp, trường cao đẳng cần phát huy vai trò tự chủ và trách nhiệm của mình trong quyết định các vấn đề về tổ chức và nhân sự theo hướng tinh giản, gọn nhẹ, trong đó có việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức và người lao động. Muốn vậy, Hội đồng trường phải phát huy hơn nữa vai trò nhằm thể hiện được tính ưu việt là tổ chức quản trị, đại diện quyền chủ sở hữu của trường trung cấp, trường cao đẳng. Bên cạnh đó, Hội đồng trường cũng cần được pháp luật trao nhiều quyền tự quyết hơn về tổ chức và nhân sự tương ứng với mức độ tự chủ tài chính của CSGDNN công lập so với quy định hiện nay.

Sáu là, các CSGDNN công lập cần có giải pháp hữu hiệu nhằm “giữ chân” đội ngũ viên chức, người lao động, đặc biệt đội ngũ nhà giáo có trình độ, tay nghề cao. Theo đó, các CSGDNN công lập cần có chế độ đãi ngộ, cơ chế trả lương phù hợp với năng suất, hiệu quả công việc nhằm tạo động lực làm việc cho mỗi viên chức, người lao động. Có phương án bố trí, sắp xếp vị trí phù hợp để “giữ chân” viên chức có năng lực, phẩm chất tiếp tục ở lại làm việc, đặc biệt các trường hợp viên chức làm việc hiệu quả. Chú trọng xây dựng môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết, gắn bó; tạo niềm tin, khuyến khích viên chức và người lao động làm việc cống hiến. Bảo đảm khách quan, công bằng, minh bạch, theo đúng quy định trong công tác đánh giá, xếp loại chất lượng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo - bồi dưỡng, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, thi đua - khen thưởng đối với viên chức. Ngoài ra, các CSGDNN công lập cần chú trọng hoàn thiện định mức kinh tế - kỹ thuật, quy chế chi tiêu nội bộ, bảo đảm nguồn thu nhập tăng thêm cho viên chức và có các chính

sách hỗ trợ kịp thời đối với viên chức có hoàn cảnh kinh tế khó khăn.

Bảy là, đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo trong các CSGDNN công lập nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp gắn với thực tiễn sản xuất, kinh doanh, dịch vụ theo hướng tự chủ tài chính. Ngoài việc cử nhà giáo tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, sát hạch chứng chỉ kỹ năng nghề nhằm đạt chuẩn chức danh viên chức giáo dục nghề nghiệp theo quy định, các lớp theo tiêu chuẩn của nhà giáo tham gia giảng dạy ở từng trình độ đào tạo cụ thể của giáo dục nghề nghiệp, các CSGDNN công lập cần chú trọng tổ chức cho giảng viên, giáo viên thực tập sản xuất tại doanh nghiệp - cơ quan - tổ chức để cập nhật thực tiễn sản xuất - kinh doanh - dịch vụ, nâng cao trình độ kỹ năng nghề; cập nhật kịp thời các tiêu chuẩn, công nghệ mới trong đào tạo nghề nghiệp. Bên cạnh đó, các CSGDNN công lập cần tổ chức cho nhà giáo trao đổi thông tin, kinh nghiệm, hợp tác đào tạo với các CSGDNN ở các nước tiên tiến; tham gia vào các hoạt động khoa học và công nghệ cấp cơ sở trở lên, công bố bài báo khoa học trên tạp chí khoa học quốc tế hoặc trong nước (trong danh mục có tính điểm của Hội đồng Giáo sư Nhà nước); khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho nhà giáo tham gia hội giảng nhà giáo giáo dục nghề nghiệp các cấp, hội thi thiết bị đào tạo tự làm... để họ tích lũy kiến thức, kinh nghiệm giảng dạy đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp. Hơn hết, mỗi nhà giáo phải tự trau dồi, học tập kinh nghiệm để không ngừng hoàn thiện, nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng sư phạm nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhiệm vụ đào tạo.

Tám là, việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức và người lao động tại các CSGDNN công lập cần bám sát

chặt chẽ vào các quy định pháp luật. Pháp luật trao quyền tự chủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự cho các CSGDNN công lập tương ứng với mức độ tự chủ tài chính nhằm chủ động hơn trong việc tuyển chọn những con người phù hợp và quản lý, sử dụng hiệu quả các con người ấy theo yêu cầu, nhiệm vụ. Do đó, trong công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự tại các CSGDNN công lập cần bám sát chặt chẽ vào các quy định pháp luật (bảo đảm các quy trình, thủ tục, điều kiện, tiêu chuẩn cụ thể trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức... theo quy định).

Chín là, các CSGDNN công lập cần xây dựng được hệ thống nội quy, quy chế, quy định nhằm quản trị nội bộ hiệu quả (như quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ làm việc của nhà giáo, quy chế chi tiêu nội bộ... phù hợp quy định pháp luật). Đồng thời, bảo đảm chế độ tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng và các chế độ, chính sách khác cho viên chức, người lao động theo quy định pháp luật.

Kết luận

Tự chủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhân sự ở các CSGDNN công lập có mối tương quan chặt chẽ với việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính. Có thể nói, mức độ tự chủ tài chính càng cao thì càng được tự quyết định nhiều vấn đề hơn về tổ chức và nhân sự, trong đó có tự chủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, người lao động. Tuy nhiên, việc thực hiện tự chủ, tự chịu trách trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ nhân sự tại các CSGDNN công lập thời gian qua còn nhiều khó khăn do nhiều nguyên nhân khác nhau. Bên cạnh đó, trước yêu cầu sắp xếp tinh gọn các CSGDNN công lập cũng đặt ra những thách thức, các vấn đề tồn tại cần phải giải quyết. Thời gian tới, các CSGDNN công lập cần triển khai đồng bộ nhiều giải pháp nhằm khắc phục những tồn tại, hạn chế,

cũng như góp phần nâng cao hiệu quả trong tự chủ tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ nhân sự đáp ứng yêu cầu tự chủ tài chính và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), “*Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (tập I, II)*”, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

2. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2021), “*Giáo trình Trung cấp lý luận chính trị: Kiến thức bổ trợ*”, Nxb. Lý luận Chính trị, Hà Nội.

3. TS. Khương Thị Nhân (2022), “*Xây dựng phương án tự chủ của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập*”, <https://www.htc.edu.vn/rss/index.php?pageid=13878&topicid=139&pagenum=>, truy cập ngày 03/01/2025.

4. ThS. Mai Thị Minh Ngọc (2021), “*Một số kiến nghị về tuyển dụng viên chức ở nước ta hiện nay*”, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2021/01/12/mot-so-kien-nghi-ve-tuyen-dung-vien-chuc-o-nuoc-ta-hien-nay/>, truy cập ngày 03/01/2025.

5. TS. Nguyễn Quốc Huy, ThS. Trương Ngọc Tâm, ThS. Doãn Phương Nhung (2024), “*Phát huy nguồn lực thực hiện tự chủ tài chính tại Trường Cao đẳng cơ điện và xây dựng Bắc Ninh*”, <https://tapchilaodongxahoi.vn/phat-huy-nguon-luc-thuc-hien-tu-chu-tai-chinh-tai-truong-cao-dang-co-dien-va-xay-dung-bac-ninh-1330768.html>, truy cập ngày 03/01/2025.

6. TS. Nguyễn Quân (2023), “*Góc nhìn chuyên gia: Cần nhận thức đúng cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập*”, <https://quochoi.vn/tintuc/Pages/tin-hoat-dong-cua-quoc-hoi.aspx?ItemID=82271>, truy cập ngày 03/01/2025.

7. TS. Nguyễn Minh Tân (2022), “*Hoàn thiện cơ chế tự chủ tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập*”, Tạp chí Tài chính, kỳ 2, tháng 12/2022.