

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CHÍNH TRỊ CẤP TỈNH

TRẦN TUẤN DUY\*

Ngày nhận bài: 18/07/2017; ngày sửa chữa: 21/07/2017; ngày duyệt đăng: 14/08/2017.

**Abstract:** Teachers play the crucial role in determining the quality of the training of managerial officers for the local political systems. The article mentions some theoretical issues on the state administration for lecturers at schools of politics in provinces and presents situation of management for teaching staff at schools of politics in provinces. This situation can be seen as the basis to propose measures to improve quality of teaching staff at these schools with aim to meet requirements of training key leaders at localities in current period.

**Keywords:** Lecturers, school of politics, state management.

**T**rường chính trị (TCT) là đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tỉnh ủy, Thành ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thành ủy về tổ chức bộ máy, quy hoạch, kế hoạch đào tạo (ĐT), bồi dưỡng (BD) cán bộ công chức, về chính sách đối với cán bộ và học viên của trường. TCT chịu sự quản lý nhà nước (QLNN) của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về quy chế ĐT, kế hoạch ngân sách, kinh phí ĐT, cơ sở vật chất và các nhu cầu hoạt động khác của trường, đồng thời chịu sự chỉ đạo về nội dung, chương trình khung của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Đây là cơ sở ĐT nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị ở địa phương, đồng thời là một bộ phận quan trọng trong hệ thống nghiên cứu lý luận, nghiên cứu thực tiễn để đề xuất giải pháp phát triển với lãnh đạo tỉnh, thành phố và tham mưu cho Tỉnh ủy/Thành ủy về định hướng quy hoạch cán bộ dự nguồn cấp huyện, cấp xã.

## 1. Đội ngũ giảng viên (ĐNGV) TCT

Nhìn chung ĐNGV TCT tương đối đồng đều, có trình độ chuyên môn cao, được ĐT bài bản, số lượng giảng viên (GV) có trình độ sau đại học tăng nhanh góp phần vào thành công của sự nghiệp giáo dục chính trị. Đa số GV TCT có phẩm chất chính trị vững vàng, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng; vận dụng sáng tạo chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước vào công tác giảng dạy. ĐNGV TCT có đạo đức nghề nghiệp, có tinh thần trách nhiệm, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao; tự giác trong học tập, nghiên cứu, giảng dạy; có ý thức rèn luyện, tu dưỡng đạo đức cách mạng.

Tuy nhiên, ĐNGV TCT cũng đứng trước những thách thức không nhỏ: số lượng GV tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng nhu cầu ĐT. Các GV có thâm niên, kinh nghiệm sắp đến tuổi về hưu chiếm số lượng lớn, trong khi GV trẻ còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn và

kinh nghiệm giảng dạy nên chưa đáp ứng được yêu cầu. Trình độ và năng lực sư phạm giữa các GV không đồng đều. Một số GV có biểu hiện chưa tốt trong thực hiện nội quy, quy chế, ý thức tổ chức kỉ luật chưa cao.

Các hạn chế trên chủ yếu do nhu cầu ĐT, BD ngày càng cao, đòi hỏi việc nâng cao chất lượng ĐT, cải tiến chương trình, giáo trình ngày càng bức thiết tạo nên những áp lực nhất định đối với ĐNGV trong công tác giảng dạy nên thời gian dành cho các hoạt động khác như ĐT, BD và nghiên cứu khoa học còn hạn chế. Bên cạnh đó, cơ chế, chính sách để thu hút những người có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm đến công tác lâu dài tại TCT chưa thực sự hấp dẫn để cạnh tranh với các cơ sở giáo dục khác.

## 2. Việc ban hành văn bản (VB) QLNN đối với ĐNGV TCT

ĐNGV TCT ngoài việc chịu sự điều chỉnh của các VB pháp luật của Nhà nước thì còn chịu sự điều chỉnh bởi các VB của Đảng; các quy định của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Thời gian qua, đã có nhiều VB điều chỉnh bao quát các vấn đề liên quan đến ĐNGV các TCT như quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, ĐT, BD, khen thưởng, kỉ luật, đánh giá ĐNGV. Nhiều VB đã ban hành kịp thời để thể chế hóa chủ trương của Đảng, đáp ứng yêu cầu QLNN đối với ĐNGV. Tiêu biểu như: Quyết định số 184-QĐ/TW ngày 03/9/2008 của Ban Bí thư quy định về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của TCT tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06/6/2011 của Bộ Nội vụ và Bộ GD-ĐT quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với GV tại cơ sở ĐT, BD của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, TCT, thành phố trực thuộc Trung ương; Quyết định số 3797/QĐ-HVCTQG ngày 14/9/2015

\* Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh

của Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh về việc ban hành Quy chế Xét thăng hạng viên chức trong hệ thống Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh và TCT; Quyết định số 1855/QĐ-HVCTQG ngày 21/4/2016 của Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh về việc ban hành các quy chế liên quan đến GV TCT.

Hiện nay, do các quy định về xây dựng và ban hành VB pháp luật ngày càng hoàn thiện, tạo cơ sở pháp lí cho việc ban hành VB QLNN đối với ĐNGV TCT ngày càng chuẩn hóa; góp phần thể chế hóa các quy định của cơ quan nhà nước cấp trên, phục vụ hiệu quả công tác điều hành và QLNN đối với ĐNGV. Đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác xây dựng, ban hành VB pháp luật ngày càng được chuẩn hóa, được ĐT, BD về chuyên môn, giáo dục chính trị tư tưởng, từ đó tạo sự chuyển biến về nhận thức và ý thức trách nhiệm, năng lực công tác.

Tuy nhiên, việc ban hành VB về QLNN đối với ĐNGV TCT cũng còn một số hạn chế: đa số các VB là dưới luật, nên thường xuyên thay đổi. Số lượng VB do nhiều cơ quan nhà nước ban hành làm cho hoạt động QLNN đối với ĐNGV TCT gặp khó khăn trong việc thực hiện đúng nội dung của các VB; một số VB được ban hành dưới hình thức nhắc lại, sao chép VB của cơ quan nhà nước cấp trên nên hiệu quả ban hành VB còn hạn chế. Các hạn chế trên là do trong quá trình thực hiện VB có nhiều vấn đề mới đặt ra trong khi chưa có VB điều chỉnh kịp thời từ cơ quan quản lí cấp trên; còn địa phương cũng rất e ngại ban hành VB để điều chỉnh vì có thể vượt thẩm quyền. Ngoài ra, VB của Trung ương thường xuyên thay đổi hoặc chậm ban hành VB hướng dẫn cũng làm cho các TCT bị động trong việc thực hiện, làm giảm hiệu lực QLNN.

### **3. Việc thực hiện các VB QLNN đối với ĐNGV TCT**

**3.1. Việc “kế hoạch hóa” ĐNGV.** Các TCT đều thực hiện công tác kế hoạch hóa ĐNGV theo quy định của pháp luật; hàng năm đều có bổ sung hoặc đưa ra khỏi danh sách những người không còn đủ điều kiện. Các cơ quan nhà nước đã xác định được tầm quan trọng của công tác kế hoạch hóa ĐNGV TCT nên đã xây dựng được ĐNGV đủ về số lượng, đạt về tiêu chuẩn và trình độ chuyên môn. Các trường đều đưa ra được dự báo nhu cầu về ĐNGV trong thời gian tới và có kế hoạch thực hiện nhằm đáp ứng nhu cầu ĐT.

Tuy nhiên, việc kế hoạch hóa ĐNGV chưa thực sự chủ động, chưa có sự phân công rõ trách nhiệm của từng bộ phận. Công tác kế hoạch hóa chưa đánh giá được những yếu kém, nguyên nhân của thực trạng để đề ra giải pháp hiệu quả nhất. Một số trường chưa

chủ động xây dựng kế hoạch trung hạn và dài hạn dẫn đến tình trạng thiếu hụt GV trong một giai đoạn nhất định. Việc kế hoạch hóa ĐNGV chưa gắn liền với thực trạng về độ tuổi, giới tính, trình độ, chuyên ngành dẫn đến có bộ phận thừa GV nhưng có nơi lại thiếu GV kể cận.

### **3.2. Công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng GV**

**3.2.1. Công tác tuyển dụng GV.** Việc tuyển dụng GV TCT được áp dụng theo Luật Viên chức, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP và Thông tư số 15/2012/TT-BNV [1]; theo đó, GV được tuyển dụng bằng hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển. Hiệu trưởng các TCT sẽ quyết định hình thức tuyển dụng GV. Các TCT được trao quyền chủ động trong việc tuyển dụng GV cho phù hợp với thực tế của trường. Kết quả tuyển dụng về cơ bản đáp ứng yêu cầu nhà trường đề ra, việc tuyển dụng được tổ chức công khai, minh bạch và có cơ chế thu hút người có năng lực, trình độ về làm GV.

Tuy nhiên, các trường chưa thực sự chủ động về số lượng tuyển dụng do bị khống chế về chỉ tiêu nên chưa đáp ứng nhu cầu thực tế. Một số tiêu chuẩn tuyển dụng chưa phù hợp với mục đích chọn người thực sự xứng đáng để trở thành GV TCT. Các tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị, lối sống, năng khiếu, sở trường không có phương thức đánh giá chính xác khi tuyển dụng. Việc tuyển dụng GV ở một số bộ môn rất khó khăn vì không có chuyên ngành ĐT bậc đại học nên phải ĐT, BD thêm để có thể giảng dạy.

**3.2.2. Công tác bố trí, sử dụng ĐNGV.** Việc bố trí, sử dụng GV đa số thực hiện theo đúng chuyên ngành ĐT nên ĐNGV phát huy được năng lực, sở trường. Việc phân công giảng dạy, chấm bài, hướng dẫn viết tiểu luận đa phần đảm bảo sự công bằng, hợp lí và theo năng lực chuyên môn của GV. Nhiều trường mạnh dạn sử dụng ĐNGV trẻ, tạo điều kiện cho GV trẻ tích lũy thêm kinh nghiệm giảng dạy.

Bên cạnh đó, việc điều động, luân chuyển công tác giữa các phòng, khoa đôi lúc gây xáo trộn và làm cho các đơn vị bị động trong việc bố trí, sử dụng GV. Một số lãnh đạo khoa chưa mạnh dạn giao việc cho GV trẻ, vì thế GV trẻ ít có cơ hội thử thách để khẳng định mình. Một số GV được phân công nhiều việc kiêm nhiệm nên đã ảnh hưởng đến công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

**3.3. Việc ĐT, BD chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV.** Các trường đều nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác ĐT, BD chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV, coi đây là việc làm quan trọng nhằm tạo ra ĐNGV có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất để đáp ứng nhu cầu của công tác giáo dục lí luận chính trị. Đa số các trường đều thực hiện tốt chế độ chính sách

cho GV được cử đi học để nâng cao trình độ như miễn, giảm tiền học phí, hỗ trợ tiền tài liệu, tàu xe, điều này giúp GV yên tâm học tập. Các GV đa số cũng nhận thức được tầm quan trọng của việc tự nâng cao trình độ nên đã chủ động tham gia các khóa học, do vậy công tác ĐT, BD đạt được kết quả tốt.

Tuy nhiên, việc cử GV đi ĐT, BD vẫn chưa đảm bảo tính liên tục và chủ động. “*Kế hoạch ĐT, BD chưa gắn với quy hoạch, chưa có định hướng cụ thể đối với cán bộ nguồn mặc dù có yêu cầu cá nhân tự xây dựng kế hoạch của mình*” [2; tr 26]. Có những giai đoạn rất ít GV được cử đi học, nhưng có lúc GV tham gia tới hai, ba lớp ĐT, BD, điều này làm ảnh hưởng đến việc giảng dạy và chất lượng ĐT, BD. Nhận thức của một bộ phận GV chưa đúng đắn, vẫn coi việc đi học là bắt buộc và chưa coi đó là quyền lợi, nhu cầu của bản thân. Các trường chưa thật sự kiên quyết đối với một số GV chậm nâng cao trình độ. Các khóa BD ngắn hạn thường mang nặng tính hình thức, chưa gắn với chuyên môn giảng dạy, điều này gây lãng phí tiền bạc và mất thời gian của GV. Rất ít GV các TCT đi ĐT, BD ở nước ngoài nên việc trao đổi kinh nghiệm với các nước khác rất hạn chế.

**3.4. Việc thực hiện chế độ, chính sách cho GV.** Ban Giám hiệu các trường đặc biệt quan tâm đến chế độ, chính sách đối với ĐNGV. Các trường đã tạo điều kiện về cơ chế cho GV có thể tham gia giảng bài, đi báo cáo tại các cơ quan, đơn vị khác; khuyến khích tham gia thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học. Các tổ chức đoàn thể thường xuyên có hoạt động thiết thực nhằm quan tâm đến ĐNGV, đặc biệt là GV có hoàn cảnh khó khăn, giúp GV có thêm động lực và gắn bó lâu dài với trường.

Tuy nhiên, “*chế độ chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, đặc biệt là chính sách lương và phụ cấp theo lương, chưa thỏa đáng, chưa thu hút được người giỏi vào ngành giáo dục, chưa tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp*” [3]. Một số chính sách chưa triển khai hoặc triển khai không hiệu quả như chính sách về nhà ở, tăng lương khi đạt thành tích xuất sắc. Thù lao giảng dạy giữ mức cũ trong nhiều năm, chi phí hỗ trợ cho chủ nhiệm đề tài nghiên cứu khoa học thấp, thu nhập bình quân của GV chưa cao, chưa tạo động lực để GV yên tâm công tác. Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ chỉ ra nguyên nhân của bất cập trên là do “*Quan điểm “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu”, “đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển” chưa thực sự được thấm nhuần và thể hiện trên thực tế; không ít cấp ủy Đảng và chính quyền chưa quán triệt đầy*

*đủ đường lối của Đảng về phát triển giáo dục và chưa quan tâm đúng mức trong việc chỉ đạo và tổ chức thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010”, “chưa nhận thức đúng vai trò quyết định của đội ngũ nhà giáo và sự cần thiết phải tập trung đổi mới QLNN về giáo dục”* [4].

**3.5. Việc khen thưởng, kỉ luật GV.** Công tác thi đua khen thưởng, kỉ luật được thực hiện theo đúng pháp luật, góp phần tạo không khí làm việc sôi nổi tại các trường. Các GV có thành tích xuất sắc đều được Ban Giám hiệu khen thưởng, động viên kịp thời. Các GV đã ý thức được việc giữ gìn hình ảnh cá nhân, hình ảnh và uy tín của TCT nên có ý thức tự giác trong việc thực hiện nội quy, quy chế. Một số ít GV có biểu hiện vi phạm đều bị nhắc nhở kịp thời, mức độ nặng hơn thì xem xét kỉ luật theo quy định tại Nghị định 27/2012/NĐ-CP.

Bên cạnh đó, việc xây dựng các gương điển hình tiên tiến chưa được đề cao, nhân rộng; nhận thức của một số lãnh đạo và GV về thi đua khen thưởng chưa đúng mức nên việc thi đua chưa nhận được sự hưởng ứng của đa số GV. Việc khen thưởng vẫn tập trung vào những người giữ chức vụ lãnh đạo nên chưa tạo động lực GV phấn đấu nhiều hơn trong công tác giảng dạy. GV TCT gặp nhiều khó khăn trong việc xét phong tặng các danh hiệu nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú. Việc xem xét kỉ luật GV vẫn còn tình trạng nể nang, chỉ dừng ở mức nhắc nhở nội bộ là chưa phù hợp.

**3.6. Việc đánh giá ĐNGV.** Việc đánh giá GV được thực hiện theo quy định tại Nghị định số 29/2012/NĐ-CP và Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ. Dựa vào căn cứ pháp lí đó, các trường ban hành quy định về việc đánh giá GV với nhiều hình thức và phương pháp đánh giá khác nhau. Việc đánh giá GV còn thông qua việc lấy ý kiến phản hồi từ người học, đây cũng là thông tin góp phần đánh giá GV một cách toàn diện hơn. Thông qua đánh giá, GV đã thấy được điểm mạnh và hạn chế của bản thân để có hướng khắc phục và đã góp phần hình thành ý thức kỉ luật của GV, hình thành các chuẩn mực cần thiết của GV TCT.

Tuy nhiên, quy trình đánh giá GV còn bộc lộ nhiều điểm không phù hợp như chưa chú ý đến việc thu thập đầy đủ các thông tin cần thiết phục vụ cho việc đánh giá GV, đặc biệt là kênh thông tin từ người học. Vì thế việc đánh giá GV đôi lúc còn phiến diện do chỉ tập trung vào đối tượng đánh giá nhưng chưa nhấn mạnh đến nội dung đánh giá [5; tr 43]. Hầu hết các TCT đều chưa lập bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm nên không định lượng được, dẫn đến việc đánh giá không đúng hiệu quả công việc và tinh thần trách nhiệm của GV.

**3.7. Việc thanh tra, kiểm tra ĐNGV.** Hoạt động thanh tra, kiểm tra ĐNGV TCT được tiến hành bởi nhiều cơ quan khác nhau như Bộ Nội vụ, Bộ GD-ĐT, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Công tác thanh tra, kiểm tra được thực hiện thường xuyên, qua đó phát hiện những thiếu sót của hoạt động QLNN đối với ĐNGV TCT để kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền điều chỉnh kịp thời. Thanh tra, kiểm tra cũng phát hiện ra những sai phạm của ĐNGV nhằm xử lý theo quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, hoạt động thanh tra, kiểm tra đối với ĐNGV các TCT vẫn chưa có chiến lược tổng thể mà chủ yếu là thanh tra, kiểm tra định kỳ và xử lý các vụ việc cụ thể vì thế chưa phát huy hết tác dụng. Chế tài xử lý còn nhẹ nên làm giảm tác dụng răn đe. Một số cán bộ, công chức làm công tác thanh tra, kiểm tra chưa được ĐT bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ, không am hiểu sâu sắc về đặc điểm của TCT nên dẫn đến hiệu quả thanh tra, kiểm tra còn nhiều hạn chế.

#### 4. Đánh giá thực trạng QLNN đối với ĐNGV TCT

**4.1. Thành tựu và nguyên nhân.** QLNN đối với ĐNGV TCT đã đạt được những thành tựu cơ bản sau:

*Thứ nhất*, hệ thống các VB liên quan đến TCT và ĐNGV các TCT ngày càng hoàn chỉnh, liên tục được bổ sung làm cơ sở pháp lý cho hoạt động của TCT. Các quy định của pháp luật tương đối đầy đủ cũng tạo điều kiện cho các cơ quan QLNN đối với ĐNGV hoạt động nhịp nhàng và hiệu quả hơn, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ quản lý.

*Thứ hai*, hệ thống VB QLNN đã đáp ứng phần lớn sự mong đợi của ĐNGV, đặc biệt là các vấn đề liên quan trực tiếp đến GV như tiêu chuẩn của GV; việc tuyển dụng; bố trí, sử dụng; ĐT, BD chuyên môn, nghiệp vụ; về chế độ chính sách cho GV được quy định rõ ràng, điều này giúp GV yên tâm công tác. Việc chuyển từ chế độ tuyển dụng, bổ nhiệm suốt đời sang chế độ kí hợp đồng làm việc đối với GV đã tạo ra một môi trường làm việc có tính cạnh tranh cao, góp phần nâng cao chất lượng GV.

*Thứ ba*, các TCT đã nghiêm túc thực hiện các quy định của Nhà nước, bám sát vào sự chỉ đạo của các cơ quan nhà nước cấp trên. Vì thế, hoạt động QLNN đối với ĐNGV TCT ngày càng đi vào nền nếp và ổn định. Các hoạt động quản lý ĐNGV được thực hiện theo kế hoạch hàng năm và có kế hoạch trong 05 năm, 10 năm.

*Thứ tư*, các lớp BD, tập huấn cho ĐNGV được Học viện Chính trị Quốc gia tổ chức thường xuyên, giúp GV có cơ hội nâng cao trình độ và có điều kiện học hỏi giữa các TCT. ĐNGV được cử đi ĐT, BD ngày càng nhiều và là hoạt động thường xuyên của các TCT. Chính vì thế, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của

ĐNGV ngày một tăng cao giúp GV có kiến thức sâu rộng hơn, góp phần nâng cao vị thế của hệ thống TCT. Số lượng GV có trình độ sau đại học chiếm tỉ lệ lớn. Theo khảo sát của tác giả, tính đến 31/12/2016, trình độ học vấn của ĐNGV các TCT vùng Đông Nam bộ như sau:

Trường chính trị	Số lượng GV	Cử nhân		Thạc sĩ		Tiến sĩ	
		Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
Bà Rịa - Vũng Tàu	24	6	26	17	73,9	1	4,3
Bình Dương	22	5	22,7	17	77,3	0	0
Bình Phước	21	8	38	13	61,9	0	0
Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh	69	5	7,2	46	66,6	18	26
Đồng Nai	19	5	26,4	11	57,9	3	15,8
Tây Ninh	29	14	48,2	15	51,7	0	0
Tổng	184	43	23,4	119	64,6	22	12,0

*Thứ năm*, công tác tư tưởng được các TCT thực hiện tương đối tốt, giúp cho ĐNGV vững vàng về tư tưởng chính trị, cập nhật kịp thời chủ trương của Đảng, có niềm tin với công việc mình đang thực hiện, cảnh giác với âm mưu diễn biến hòa bình của các thế lực thù địch.

Có được các thành tựu trên là do các cấp quản lý đã nhận thức được vai trò quan trọng của ĐNGV TCT nên đã có những chỉ đạo đúng đắn, kịp thời. "*Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh đã có định hướng rõ ràng cho các TCT về việc nâng cao năng lực cho GV. Hàng năm đều tổ chức các đợt tập huấn chuyên môn cho GV các tỉnh, góp phần nâng cao khả năng lý luận và cập nhật các kiến thức chuyên ngành mới*" [6; tr 28]. Các trường đã chăm lo tốt công tác ĐT, BD nâng cao trình độ cho ĐNGV, nhiều GV trẻ được cử đi ĐT sau đại học. ĐNGV đa phần đều rất năng động, ham học hỏi, có tinh thần trách nhiệm cao trong thực hiện nhiệm vụ quyết tâm phấn đấu vì mục tiêu chung của toàn trường. "*Nhiều GV không chờ đợi quy hoạch của nhà trường, họ chủ động tìm hiểu các chương trình phù hợp để làm các thủ tục đi học*" [6; tr 27]. Trình độ GV ngày một nâng cao đã góp phần giúp QLNN đối với ĐNGV có nhiều thuận lợi. Các TCT có kế hoạch thực hiện tốt quy định về QLNN đối với ĐNGV, điều này góp phần làm cho hoạt động của TCT ổn định và đúng tiến độ.

**4.2. Hạn chế và nguyên nhân.** Hệ thống VB về quản lý ĐNGV ngày càng hoàn thiện, tuy nhiên còn nhiều chủ trương của Đảng chưa cụ thể hóa bằng các VB pháp luật, chưa phù hợp với đặc điểm riêng của ĐNGV TCT. Việc phổ biến và cung cấp các VB về QLNN đối với ĐNGV TCT đến các GV vẫn chưa kịp

thời, đầy đủ. Ngoài ra, do hoàn cảnh lịch sử nên đa số các TCT đều trải qua nhiều lần sáp nhập nên có cơ cấu nguồn nhân lực chưa hợp lý cũng ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động QLNN đối với ĐNGV. Việc thi tuyển GV chưa có sự phân cấp triệt để cho các trường, công tác hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của cơ quan nhà nước được giao quản lý ĐNGV chưa được đề cao đúng mức. Các cơ chế, chính sách chưa đủ mạnh để thúc đẩy ĐNGV phát huy hết khả năng trong thực hiện nhiệm vụ. Một số chính sách còn làm hạn chế sự cống hiến và sự phấn đấu của GV [7; tr 17].

Các hạn chế trên là do tư duy về QLNN đối với GV TCT còn chậm thay đổi với yêu cầu phát triển đất nước. QLNN ĐNGV chưa thực sự chủ động. QLNN đối với ĐNGV TCT chưa dự báo tốt về nhu cầu của ĐNGV phù hợp với từng địa phương. Việc giao quyền tự chủ cho các TCT trong quản lý ĐNGV chưa theo kịp yêu cầu của cuộc sống. *“Trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập chưa được đề cao cả về mặt pháp lý và thực tiễn trong quản lý viên chức nên các đơn vị sự nghiệp công lập đôi khi còn chưa được chủ động hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự, dẫn đến hiệu quả quản lý viên chức chưa cao”* [2; tr 108]. Hệ thống VB về quản lý viên chức tương đối đầy đủ nhưng lại thiếu những quy định cụ thể để quản lý ĐNGV TCT, một đối tượng có nhiều nét đặc thù so với đội ngũ viên chức khác. Bên cạnh đó, một số TCT do chưa nhận thức đầy đủ và kịp thời về vai trò của ĐNGV TCT nên chưa có sự chuẩn bị lâu dài cho đội ngũ kế cận và chưa làm tốt công tác quy hoạch trong những năm trước đây. *“Chiến lược ĐT, BD GV chưa rõ ràng, các tiêu chuẩn của GV được đề cao nhưng chưa có biện pháp cụ thể để thực hiện quy củ. Nhận thức chung về công tác ĐT BD rất nhất quán nhưng không phải GV nào, không phải Khoa nào cũng có điều kiện như nhau để thực hiện”* [6; tr 28-29].

#### 4.3. Bài học kinh nghiệm:

Thứ nhất, cần *“nâng cao nhận thức của đội ngũ được giao thẩm quyền quản lý viên chức. Cơ quan, tổ chức, cá nhân được giao thẩm quyền quản lý viên chức phải nhận thức đúng đắn và thống nhất nội dung quan điểm của Đảng và quy định của pháp luật về quản lý viên chức, có ý thức cao trong cập nhật và triển khai áp dụng pháp luật về quản lý viên chức”* [7; tr 108].

Thứ hai, cần nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của ĐNGV, giúp từng GV thấy được vai trò, trách nhiệm của mình đối với hoạt động chung của nhà trường, từ đó góp phần thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, hoàn thành nhiệm vụ của nhà trường đề ra.

Thứ ba, các trường cần cập nhật kịp thời và phổ biến rộng rãi đến ĐNGV các quy định của pháp luật

liên quan đến QLNN đối với đội ngũ này để từng GV, các bộ phận trong trường cùng nhau phối hợp thực hiện tốt các quy định này.

Thứ tư, cần tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra việc chấp hành chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về quản lý ĐNGV TCT, xử lý kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật trong quản lý ĐNGV.

Thứ năm, cần thường xuyên tiến hành đánh giá hoạt động của ĐNGV cũng như tác động của việc thực hiện các quy định về QLNN đối với ĐNGV TCT để kịp thời điều chỉnh quy định cho phù hợp với tình hình thực tế.

\*\*\*

Với phân tích nêu trên, bài viết đã chỉ rõ những thuận lợi và khó khăn cùng các phân tích về nguyên nhân của thực trạng trong QLNN đối với ĐNGV TCT với nét đặc thù: Vừa chịu sự lãnh đạo của Thành ủy, Tỉnh ủy, vừa chịu sự lãnh đạo trực tiếp của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, đồng thời chịu sự quản lý của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, của Bộ GD-ĐT trên nhiều phương diện cả về chuyên môn lẫn con người. Đây là cơ sở thực tiễn hết sức quan trọng để đề xuất quan điểm, giải pháp tăng cường QLNN đối với ĐNGV TCT. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Nội vụ (2012). *Thông tư số 15/2012/TT-BNV về tuyển dụng, kí kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức.*
- [2] Hoàng Minh Tuấn (2017). *Quản lý nhà nước về viên chức từ thực tiễn các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh.* Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học Xã hội.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2005). *Quyết định số 244/2005/QĐ-TTg về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập.*
- [4] Thủ tướng Chính phủ. *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020* (ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ).
- [5] Nguyễn Văn Nhứt (2016). *Xây dựng quy trình, tiêu chí đánh giá cán bộ, viên chức của Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh.* Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Cán bộ TP. Hồ Chí Minh.
- [6] Đinh Phương Duy (2009). *Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên Trường Cán bộ TP. Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay.* Đề tài cấp cơ sở, Trường Cán bộ TP. Hồ Chí Minh.
- [7] Nguyễn Mạnh Hải (2015). *Phát triển đội ngũ giảng viên các trường chính trị các tỉnh miền núi phía Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục lý luận chính trị.* Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.