

# THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC HÀNH CHÍNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SÀI GÒN

Nguyễn Thị Thanh Hương - Trường Đại học Sài Gòn

Ngày nhận bài: 17/08/2018; ngày sửa chữa: 23/08/2018; ngày duyệt đăng: 04/09/2018.

**Abstract:** The Universities, administrative staffs there are very important in university, which to implement of supporting the management of education. Developing this team is an indispensable task to improve the quality of human resources to meet the requirements of modern higher education reform. This article presents the results of a survey on the current state of development of administrative staff at Saigon University in terms of planning, recruitment, employment, training and retraining, build the working environment and conditions for this staff.

**Keywords:** Development, administrative officers, education reform, Saigon University.

## 1. Mở đầu

Đội ngũ viên chức hành chính (ĐNVCHC) trong trường đại học là lực lượng quan trọng thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ công tác quản lý giáo dục. Theo tác giả Mỹ Giang Sơn (2017), “*Đội ngũ cán bộ nghiệp vụ hành chính giáo dục là lực lượng trợ giúp cho hoạt động quản lý giáo dục, làm việc tại: các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục; Phòng, ban của các phòng, sở giáo dục và đào tạo; Văn phòng các trường mầm non, trường phổ thông; Văn phòng (khoa, phòng/ban) các trường trung cấp, cao đẳng, đại học, học viện, viện nghiên cứu; Văn phòng các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng, trung tâm văn hóa, nhà văn hóa; các cơ quan, tổ chức giáo dục khác*” [1; tr 15]. Theo khái niệm trên, ĐNVCHC tại trường đại học là tập hợp những người làm việc tại văn phòng các khoa, phòng, ban của trường đại học, có nhiệm vụ trợ giúp cho hoạt động quản lý giáo dục tại trường đại học đó. Đây là nguồn lực quan trọng trong hoạt động quản lý trường đại học.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, vấn đề phát triển ĐNVCHC tại các trường đại học cần được quan tâm đặc biệt, vì đội ngũ này đóng vai trò quan trọng trong mọi mặt hoạt động của nhà trường, thực hiện nhiệm vụ hành chính, hỗ trợ hoạt động quản lý giáo dục. ĐNVCHC đủ về số lượng, mạnh về chất lượng sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển của trường đại học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học hiện nay.

Trong những năm vừa qua, Trường Đại học Sài Gòn đã có những đóng góp to lớn trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đa ngành nghề cho địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh, thành lân cận. Nhằm “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới toàn diện và phát triển nhanh GD-ĐT” [2], Nhà trường đã quan tâm đến công tác phát triển ĐNVCHC ở tất cả các nội dung, như: quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá đội ngũ, xây dựng môi trường và điều kiện làm

việc cho đội ngũ này. Tuy nhiên, đội ngũ viên chức phục vụ quản lý, đào tạo, nghiên cứu khoa học của nhà trường vẫn chưa đồng bộ, cần tiếp tục được hoàn thiện về số lượng và chất lượng. Vì thế, rất cần một nghiên cứu quy mô và nghiêm túc về thực trạng công tác phát triển ĐNVCHC tại Trường Đại học Sài Gòn để xây dựng cơ sở thực tiễn cho việc tìm ra các biện pháp nâng cao hiệu quả của công tác này, nhằm phát triển ĐNVCHC của nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Mục tiêu và nội dung khảo sát

Nhằm làm rõ thực trạng công tác phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại Trường Đại học Sài Gòn, chúng tôi đã khảo sát các nội dung cụ thể sau đây: công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá đội ngũ, xây dựng môi trường và điều kiện làm việc.

### 2.2. Phương pháp và đối tượng khảo sát

Khảo sát được thực hiện vào thời điểm tháng 07/2018 với 03 phương pháp:  *nghiên cứu hồ sơ* liên quan đến công tác phát triển ĐNVCHC của Trường Đại học Sài Gòn,  *phỏng vấn* và  *điều tra bằng bảng hỏi* dành cho 195 viên chức hành chính (VCHC) đang công tác tại Trường. Các đối tượng khảo sát được yêu cầu đánh giá về công tác phát triển ĐNVCHC tại Trường Đại học Sài Gòn với thang điểm: 5 điểm - Tốt; 4 điểm - Khá; 3 điểm - Trung bình; 2 điểm - Yếu; 1 điểm - Kém. Điểm trung bình được chia ra các mức độ như sau: 4,21-5,0 điểm: Tốt; 3,41-4,20 điểm: Khá; 2,61-3,40 điểm: Trung bình; 1,81-2,60 điểm: Yếu; 1,0-1,8 điểm: Kém.

### 2.3. Kết quả khảo sát

#### 2.3.1. Một số thông tin cơ bản về đội ngũ viên chức hành chính tại Trường Đại học Sài Gòn

Nghiên cứu hồ sơ liên quan đến ĐNVCHC tại Trường Đại học Sài Gòn cho thấy:

- *Về giới tính*: Thống kê khảo sát về giới tính của 195 VCHC cho kết quả như sau: Nam - 85 người (chiếm tỉ lệ 43,59%); Nữ - 110 người (chiếm tỉ lệ 56,41%). Nhìn chung, tỉ lệ VCHC nam và nữ tại các phòng, ban, trung tâm hoặc các văn phòng khoa có sự cân bằng và chênh lệch không đáng kể. Sự cân bằng về giới tính này là do Trường Đại học Sài Gòn là trường đại học công lập đào tạo đa ngành, đa nghề, vì vậy ĐNVCHC công tác tại các phòng, ban, trung tâm hoặc văn phòng khoa đều có lĩnh vực chuyên môn đa dạng, không phân biệt giới tính, từ đó có thể đáp ứng được các yêu cầu vị trí việc làm tương ứng.

- *Về tuổi tác*: ĐNVCHC của Trường tập trung đa số ở độ tuổi dưới 30 (chiếm 32,31%) và độ tuổi từ 31-40

nhưng nhà trường vẫn cần có kế hoạch nâng cao trình độ đối với đội ngũ VCHC nói chung và các VCHC có trình độ cao đẳng, trung cấp, 12/12 nói riêng.

2.3.2. *Thực trạng công tác phát triển đội ngũ viên chức hành chính tại Trường Đại học Sài Gòn*

2.3.2.1. *Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ viên chức hành chính*

Quy hoạch ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là quá trình xác định những mục tiêu về ĐNVCHC cần có trong tương lai. Nói cách khác, quy hoạch ĐNVCHC là dự báo về nhu cầu phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục một cách cụ thể. Kết quả khảo sát thể hiện qua *bảng 1*:

*Bảng 1. Thực trạng công tác quy hoạch ĐNVCHC*

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	XH
1	Việc phân tích, đánh giá thực trạng ĐNVCHC	4,17	0,72	3
2	Việc xây dựng các loại kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) về phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới	4,09	0,75	4
3	Việc xác định phương thức phát triển ĐNVCHC đủ số lượng, đáp ứng cơ cấu tổ chức	4,22	0,67	1
4	Việc xác định phương thức phát triển ĐNVCHC đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	4,18	0,70	2
<i>Trung bình chung</i>		4,17		

(*Ghi chú: ĐTB: điểm trung bình; ĐLC: độ lệch chuẩn; XH: xếp hạng*)

(chiếm 49,74%), còn lại là trên 40 tuổi (chiếm 17,95%). Kết quả cho thấy, VCHC trẻ chiếm tỉ lệ khá cao. Ưu thế của ĐNVCHC trẻ là năng động, sáng tạo, nhạy bén với cái mới, có khả năng tiếp thu nhanh. Đây là một thuận lợi trong công tác phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục của nhà trường.

- *Về thâm niên công tác*: ĐNVCHC tại Trường có thâm niên công tác khá thấp, tập trung dưới 10 năm (22,05% dưới 5 năm và 54,87% từ 6-10 năm). Điều này có thể lí giải bằng kết quả khảo sát về tuổi tác của ĐNVCHC. Do đội ngũ có tuổi đời còn khá trẻ nên thâm niên công tác từ 6-10 năm chiếm đa số. Với số năm công tác như trên, ĐNVCHC vẫn đảm bảo đủ kinh nghiệm cho các vị trí công tác liên quan đến chuyên môn hành chính sự nghiệp.

- *Về trình độ đào tạo*: Trình độ đào tạo của ĐNVCHC được khảo sát đa số đủ điều kiện về trình độ theo quy định của Khung năng lực của vị trí việc làm đối với VCHC ban hành kèm theo Quyết định số 232/QĐ-UBND ngày 17/01/2018 về việc phê duyệt Danh mục vị trí việc làm của Trường Đại học Sài Gòn [3]. Số lượng đạt trình độ đại học và trên đại học là 182 người (chiếm 93,33%). Số lượng còn lại bao gồm trình độ cao đẳng, trung cấp, 12/12 với số lượng 13 người (chiếm 6,67%). Tuy số lượng đạt chuẩn và trên chuẩn chiếm tỉ lệ khá cao

*Bảng 1* cho thấy, hầu hết các nội dung liên quan đến công tác quy hoạch ĐNVCHC đều được đánh giá ở mức độ *Khá* với ĐTB = 4,17. Chỉ duy nhất nội dung “*Việc xác định phương thức phát triển ĐNVCHC đủ số lượng, đáp ứng cơ cấu tổ chức*” được đánh giá ở mức độ *Tốt* với 4,22 điểm. Tuy nhiên, ĐLC trong những nội dung trả lời thể hiện mức độ phân tán khá cao so với ĐTB.

Các nội dung đánh giá tiếp theo được xếp hạng từ cao đến thấp, cụ thể như sau: “*Việc xác định phương thức phát triển ĐNVCHC đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*” (ĐTB = 4,18; ĐLC = 0,70; XH2); “*Việc phân tích, đánh giá thực trạng ĐNVCHC*” (ĐTB = 4,17; ĐLC = 0,72; XH3); “*Việc xây dựng các loại kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) về phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới*” (ĐTB = 4,09; ĐLC = 0,75; XH4).

Nội dung “*Việc xây dựng các loại kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) về phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới*” được đánh giá ở mức độ *Khá* và XH ở vị trí thấp nhất. Trong đó, có 33,3% ý kiến đánh giá nội dung này là *Tốt*, 42,6% ý kiến đánh giá nội dung này là *Khá*, 24,1% ý kiến đánh giá nội dung này là *Trung bình*. Mức độ phân tán trong câu trả lời này khá cao, thể hiện ĐLC là 0,75. Điều này cho thấy, nhà trường cần quan

tâm hơn nữa đến việc xây dựng các loại kế hoạch phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

### 2.3.2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng đội ngũ viên chức hành chính

Việc tuyển dụng VCHC là quá trình chiêu mộ và lựa chọn VCHC theo nhu cầu và định mức biên chế. Việc tuyển dụng VCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phải gắn với kế hoạch chiến lược của nhà trường. Đây là một nội dung quan trọng trong việc phát triển ĐNVCHC. Kết quả khảo sát thể hiện qua *bảng 2*.

*Bảng 2* cho thấy, tất cả các nội dung liên quan đến công tác tuyển dụng VCHC đều được đánh giá ở mức độ *Tốt* với ĐTB 4,32. Công tác này cũng được 21 CBQL đánh giá ở mức độ *Tốt* (ĐTB = 4,60).

Chúng tôi tiến hành phỏng vấn 9 VCHC với câu hỏi “Đánh giá của anh/ chị về công tác tuyển dụng VCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại Trường Đại học Sài Gòn?”. Kết quả phỏng vấn như sau: 7/9 ý kiến cho rằng: “Nhà trường đã tiếp nhận VCHC sau khi thử việc và bố trí công việc phù hợp với năng lực”; 5/9 ý kiến cho rằng: “Công tác tuyển dụng cần được xây dựng các tiêu chí rõ ràng hơn”; 3/9 ý kiến cho rằng: “Quá trình thử việc sau khi tuyển dụng giúp CBQL đánh giá được chính xác năng lực của VCHC”.

Kết quả phỏng vấn nhất quán với kết quả khảo sát bằng bảng hỏi. Nhà trường cần quan tâm hơn đến việc xác định tiêu chí tuyển dụng VCHC. Để công tác phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, nhà trường cần căn cứ vào Khung năng lực của vị trí việc làm

đối với VCHC ban hành kèm theo Quyết định số 232/QĐ-UBND ngày 17/01/2018 về việc phê duyệt Danh mục vị trí việc làm của Trường Đại học Sài Gòn - quy định về phẩm chất, năng lực; kỹ năng và yêu cầu về trình độ mà VCHC cần đáp ứng đối với vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ.

### 2.3.2.3. Thực trạng công tác sử dụng đội ngũ viên chức hành chính

Sau khi tuyển dụng VCHC, người quản lý sắp xếp, bố trí VCHC vào các nhiệm vụ, chức danh cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng hiện có của họ để hoàn thành công việc trợ giúp hoạt động quản lý giáo dục. Sử dụng VCHC là giúp cho mỗi cá nhân thích ứng với môi trường làm việc. Kết quả khảo sát nội dung này thể hiện ở *bảng 3*.

*Bảng 3* cho thấy, các nội dung liên quan đến công tác sử dụng ĐNVCHC được đánh giá ở mức độ *Tốt* với ĐTB là 4,21.

Khi được phỏng vấn về công tác sử dụng ĐNVCHC tại Trường Đại học Sài Gòn, đa số ý kiến của các VCHC được phỏng vấn đều đồng tình: “Trường đơn vị phân công công việc phù hợp với khả năng của từng người, xây dựng mối quan hệ rõ ràng giữa các cá nhân giúp VCHC biết cách phối hợp cùng nhau, hỗ trợ nhau để cùng hoàn thành tốt công tác”. Ngoài ra, ý kiến tập trung cho rằng: “VCHC được phân công công việc phù hợp với năng lực đều hoàn thành tốt nhiệm vụ”. Cô N.T.N.M đưa ra nhận định: “Được làm việc trong môi trường thân thiện, mọi người đoàn kết giúp đỡ nhau nên VCHC có điều kiện phát triển tốt”.

*Bảng 2. Thực trạng công tác tuyển dụng ĐNVCHC*

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	XH
1	Việc xác định tiêu chí tuyển dụng ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	4,21	0,73	4
2	Việc thực hiện quy trình tuyển dụng công khai, khách quan theo tiêu chí	4,24	0,70	3
3	Việc tiến hành thử việc viên chức hành chính sau tuyển dụng	4,35	0,63	2
4	Việc quyết định tiếp nhận viên chức hành chính chính thức sau khi thử việc	4,48	0,66	1
<i>Trung bình chung</i>		4,32		

*Bảng 3. Thực trạng công tác sử dụng ĐNVCHC*

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	XH
1	Việc phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực chuyên môn của viên chức hành chính	4,27	0,66	1
2	Việc xây dựng các mối quan hệ công việc giữa các cá nhân VCHC và với các bộ phận	4,17	0,73	3
3	Việc khai thác nguồn lực tối đa	4,18	0,72	2
<i>Trung bình chung</i>		4,21		

Để công tác sử dụng VCHC đạt hiệu quả, lãnh đạo nhà trường cần tiếp tục thực hiện tốt các nội dung của công tác sử dụng VCHC, chú trọng việc xây dựng các mối quan hệ công việc giữa các cá nhân VCHC và các bộ phận một cách rõ ràng.

#### 2.3.2.4. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức hành chính

Mục tiêu của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ là phát triển hơn nữa trình độ hiện có của ĐNVCHC để đáp ứng các yêu cầu đòi hỏi của công việc, cũng như đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Kết quả khảo sát nội dung này như sau (bảng 4):

Bảng 4. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNVCHC

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	XH
1	Việc xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cụ thể	3,93	0,70	2
2	Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	4,04	0,74	1
3	Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng VCHC	3,93	0,70	2
4	Thực hiện bồi dưỡng khả năng ứng dụng công nghệ thông tin cho ĐNVCHC	3,84	0,70	3
Trung bình chung		3,94		

Bảng 5. Thực trạng công tác đánh giá ĐNVCHC

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	XH
1	Quản lý quá trình VCHC tự đánh giá theo Chuẩn đánh giá và phân loại viên chức của Luật Viên chức (2010)	4,36	0,58	4
2	Quản lý quá trình đơn vị đánh giá VCHC theo Chuẩn đánh giá và phân loại viên chức của Luật Viên chức (2010)	4,42	0,58	3
3	Hiệu trưởng đánh giá VCHC theo Chuẩn đánh giá và phân loại viên chức của Luật Viên chức (2010)	4,27	0,63	5
4	Việc thông báo và lắng nghe ý kiến phản hồi từ VCHC	4,52	0,53	2
5	Việc báo cáo kết quả đánh giá, xếp loại viên chức với cấp trên	4,53	0,55	1
Trung bình chung		4,42		

Bảng 4 cho thấy, các nội dung liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNVCHC được đánh giá ở mức độ Khá với ĐTB là 3,94. Tuy nhiên, ĐLC trong những nội dung trả lời thể hiện mức độ phân tán khá cao so với ĐTB.

Trả lời phỏng vấn sâu về vấn đề này, ý kiến thống nhất của các VCHC tham gia phỏng vấn cho rằng: “Ngay từ đầu năm học, nhà trường đã lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phổ biến cho VCHC đăng ký tham gia. Tuy nhiên, đa số các khóa bồi dưỡng nhà trường phối hợp với các đơn vị bên ngoài để thực hiện, vì thế có một số hạn chế về khâu tổ chức cũng như kiểm tra, đánh giá”. Ngoài ra, việc bồi dưỡng cho VCHC về ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác hành chính hỗ trợ quản lý giáo dục cũng được đánh giá còn hạn chế.

Từ kết quả khảo sát trên, có thể nhận định, công tác đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường đã được chú trọng thực

hiện. Tuy nhiên, cần tăng cường biện pháp kiểm tra, đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và tăng cường bồi dưỡng ứng dụng công nghệ thông tin cho VCHC của nhà trường.

#### 2.3.2.5. Thực trạng công tác đánh giá đội ngũ viên chức hành chính

Đánh giá ĐNVCHC là một khâu không thể thiếu trong quá trình quản lý. Việc đánh giá VCHC thực chất là đánh giá các năng lực, phẩm chất và kỹ năng của VCHC trong công tác trợ giúp hoạt động quản lý giáo dục nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Kết quả khảo sát 195 VCHC về công tác đánh giá theo Chuẩn đánh giá và phân loại viên chức của Luật Viên chức năm 2010

[4] được thể hiện qua bảng 5.

Bảng 5 cho thấy, tất cả các nội dung liên quan đến công tác đánh giá ĐNVCHC được đánh giá ở mức độ Tốt với ĐTB là 4,42.

Kết quả phỏng vấn sâu cũng cho thấy: 7/9 ý kiến cho rằng: “Công tác đánh giá ĐNVCHC theo Chuẩn đánh giá và phân loại viên chức của Luật Viên chức (2010) được thực hiện theo đúng quy trình và đánh giá đúng năng lực, phẩm chất của VCHC theo từng năm học. ĐNVCHC nhất trí với đánh giá của đơn vị và đánh giá của hiệu trưởng nhà trường”. Bên cạnh đó, nghiên cứu các văn bản, hồ sơ liên quan đến công tác đánh giá ĐNVCHC, cụ thể là Hồ sơ đánh giá và phân loại viên chức của Trường Đại học Sài Gòn cho thấy, công tác này được thực hiện rất tốt, đúng và đầy đủ quy trình theo quy định của các văn bản quy định.

Bảng 6. Thực trạng công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho ĐNVCHC

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	XH
1	Việc trang bị cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật cho ĐNVCHC	3,47	0,66	6
2	Việc tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho học tập nâng cao trình độ	4,49	0,54	2
3	Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNVCHC	3,90	0,76	5
4	Thực hiện các chế độ chính sách cho VCHC	4,30	0,71	4
5	Thực hiện chế độ tuyên dương, khen thưởng, kỉ luật	4,47	0,59	3
6	Tạo điều kiện cho VCHC phát huy quyền dân chủ	4,55	0,53	1
Trung bình chung		4,20		

### 2.3.2.6. Thực trạng công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho đội ngũ viên chức hành chính

Xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho ĐNVCHC có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực, thúc đẩy VCHC phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả khảo sát thể hiện ở bảng 6.

Bảng 6 cho thấy, các nội dung liên quan đến công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho ĐNVCHC được đánh giá ở mức độ *Khá* với ĐTB là 4,20.

Khi được phỏng vấn về công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc cho ĐNVCHC của nhà trường, cô L.C.L - CBQL của nhà trường cho rằng: “*Công tác xây dựng môi trường, tạo điều kiện, động viên ĐNVCHC tại Trường Đại học Sài Gòn được thực hiện khá tốt, đặc biệt là nhà trường cũng quan tâm chăm lo đời sống tinh thần cho ĐNVCHC và tạo điều kiện cho họ phát huy quyền dân chủ. Tuy nhiên, về trang bị cơ sở vật chất còn hạn chế*”. Song song với đó, cô cũng đề xuất một vài biện pháp: “*Để công tác phát triển ĐNVCHC đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đạt hiệu quả cao, lãnh đạo nhà trường cần luôn lắng nghe tâm tư nguyện vọng của ĐNVCHC; tạo điều kiện cho đội ngũ này được tham quan học hỏi từ các môi trường chuyên nghiệp; có chế độ khen thưởng kịp thời đối với các cá nhân làm tốt*”. Cô N.T.N.M (chuyên viên văn phòng khoa) nhận định: “*Việc chăm lo tinh thần cho đội ngũ viên chức như thăm hỏi, động viên các trường hợp tang gia, hiếu, hỉ,... nhà trường thực hiện rất tốt. Các chế độ lương thưởng, tăng thu nhập cũng được nhà trường thực hiện theo quy định; tuy nhiên, đời sống vật chất của đội ngũ VCHC vẫn cần được quan tâm hơn nữa*”.

Tóm lại, các nội dung của công tác phát triển ĐNVCHC tại Trường Đại học Sài Gòn đã được tiến hành đồng bộ. Kết quả cho thấy, công tác đánh giá, tuyển dụng, sử dụng rất được nhà trường quan tâm; công tác xây dựng môi trường và điều kiện làm việc, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng ĐNVCHC cần được chú trọng nhiều hơn.

### 3. Kết luận

ĐNVCHC của Trường Đại học Sài Gòn có trình độ, phẩm chất, năng lực, kĩ năng tốt, đáp ứng được căn bản

các yêu cầu đổi mới giáo dục. Công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và xây dựng môi trường và điều kiện làm việc đều được nhà trường thực hiện thường xuyên. Tuy nhiên, trong thời gian sắp tới, nhà trường cần đầu tư hơn nữa việc thực hiện công tác phát triển ĐNVCHC về các nội dung: đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ; trang bị cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNVCHC của nhà trường.

### Tài liệu tham khảo

- [1] My Giang Sơn (2017). *Quản lý chất lượng đội ngũ cán bộ nghiệp vụ hành chính giáo dục tại Thành phố Hồ Chí Minh*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, Trường Đại học Sài Gòn, mã số CS2016-70.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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*.
- [3] Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh (2018). *Danh mục vị trí việc làm của Trường Đại học Sài Gòn* (ban hành theo Quyết định số 232/QĐ-UBND ngày 17/01/2018 của Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh).
- [4] Quốc hội (2010). *Luật Viên chức* (Luật số 58/2010/QH12).
- [5] My Giang Sơn (2017). *Đội ngũ cán bộ nghiệp vụ hành chính giáo dục - Lực lượng trợ giúp cho công tác quản lý giáo dục*. Tạp chí Giáo dục, số 399, tr 4-6.
- [6] My Giang Sơn (2017). *Thực trạng quản lý chất lượng đội ngũ cán bộ nghiệp vụ hành chính giáo dục tại Thành phố Hồ Chí Minh*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 140, tr 78-83.
- [7] My Giang Sơn (2017). *Quản lý chất lượng đội ngũ cán bộ nghiệp vụ hành chính giáo dục đáp ứng yêu cầu trợ giúp công tác quản lý giáo dục*. Tạp chí Giáo dục, số 405, tr 15-19.