

**CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN
TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

*HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT POLICY TO MEET THE REQUIREMENTS OF
DEVELOPMENT ORIENTATION OF HO CHI MINH CITY SCHOOL OF EDUCATION
MANAGEMENT*

NGUYỄN NGỌC CHUNG^(*)

^(*)Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh, nnchung@iemh.edu.vn

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 05/5/2018 Ngày nhận lại: 25/6/2018 Duyệt đăng: 16/7/2018 Mã số: TCKH18-B24-2018 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: <i>Phát triển nguồn nhân lực, Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.</i></p> <p>Key words: <i>Developing human resource at School of Education Management of Ho Chi Minh city.</i></p>	<p><i>Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có trình độ cao, chất lượng cao là yêu cầu của mỗi cơ quan, tổ chức, quốc gia trong giai đoạn hiện nay. Bài viết khái quát yêu cầu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; đồng thời đề xuất những chính sách phát triển nguồn nhân lực của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay cũng như định hướng phát triển trong thời gian tới nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, góp phần thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; đặc biệt trong bối cảnh nền giáo dục tập trung vào đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông, đổi mới giáo dục đại học theo xu hướng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.</i></p> <p>ABSTRACTS <i>Human resource development especially human resources with high level, high quality human resources is required of each agency, organization, country in the current period. Essential essay on improving the quality of human resources; At the same time, the policy of human resource development of Ho Chi Minh City Education Management School in the current period as well as development orientation of the University in the future to better meet the requirements. To train and foster the contingent of educators and education administrators, contributing to the fundamental and comprehensive renewal of education and training, especially in the context of the education-oriented reform of the program, high school textbooks, innovation in higher education following the trend of industrial revolution 4.0.</i></p>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo có chức năng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức lý luận, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý và công chức, viên chức ngành giáo dục các tỉnh, thành phía Nam và thực hiện các hoạt động nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học giáo dục, khoa học quản lý giáo dục và các lĩnh vực khoa học công nghệ khác. Hơn 40 năm xây dựng và phát triển, Nhà trường đã có nhiều đóng góp quan trọng cho sự nghiệp phát triển giáo dục của đất nước. Tuy nhiên, bối cảnh đổi mới của giáo dục Việt Nam và xu thế phát triển giáo dục toàn cầu đòi hỏi Nhà trường phải xác định hướng đi, mục tiêu phù hợp; đáp ứng tốt hơn yêu cầu về nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục; bên cạnh đó, đảm bảo về cơ cấu tổ chức, quy mô phát triển đội ngũ công chức, viên chức phù hợp với chủ trương 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 theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII. Phát triển nguồn nhân lực với những chính sách mang tính đặc thù, đột phá nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu đổi mới giáo dục thật sự là vấn đề đặt ra đối với Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

2. YÊU CẦU VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Thực hiện chủ trương, nghị quyết của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực trình độ cao, nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực, trong đó chú ý phát triển nguồn nhân lực trình độ cao và nguồn nhân lực chất lượng cao:

Nghị quyết 27-NQ/TW của Hội nghị lần thứ VII Ban Chấp hành Trung ương (Khóa X) về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã đề ra mục tiêu: “Đến năm 2020, xây dựng đội ngũ trí thức lớn mạnh, đạt chất lượng cao, số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, từng bước tiến lên ngang bằng với trình độ trí thức các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới”; “Trong những năm trước mắt, hoàn thiện các cơ chế, chính sách đã ban hành, xây dựng cơ chế, chính sách mới nhằm phát huy có hiệu quả tiềm năng của đội ngũ trí thức; xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ trí thức đến năm 2020”.

Đại hội lần thứ XI của Đảng xác định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”; “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt”; “Giáo dục và đào tạo có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam”.

Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XII tiếp tục đề ra nhiệm vụ: “Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo theo hướng mở, hội nhập xây dựng xã hội học tập, phát triển toàn diện năng lực, thể chất, nhân cách, đạo đức, lối sống, ý thức tôn trọng pháp luật và trách nhiệm công dân”.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020 khẳng định: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ”; là một trong ba khâu đột phá của chiến lược.

Từ các chủ trương, nghị quyết nêu trên, Đảng, Nhà nước ta đã cụ thể hóa thành chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên lĩnh vực giáo dục đào tạo:

Quyết định số 711/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 13 tháng 6 năm 2012 về phê duyệt "Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020" đã đề ra giải pháp: “Thực hiện các chính sách ưu đãi về vật chất và tinh thần tạo động lực cho các nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, nhất là với giáo viên mầm non; có chính sách đặc biệt nhằm thu hút các nhà giáo, nhà khoa học, chuyên gia có kinh nghiệm và uy tín trong và ngoài nước tham gia phát triển giáo dục”.

Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã nhận định: “Quản lý giáo dục và đào tạo còn nhiều yếu kém. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục...”; từ đó, đề ra giải pháp: “Có chế độ ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phải trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác”.

Nghị quyết 44/NQ-CP của Chính phủ, ngày 09 tháng 6 năm 2014 về “Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 Hội nghị lần thứ Tám Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI đề ra các định hướng: “Sắp xếp, kiện toàn hệ thống và điều chỉnh nhiệm vụ các cơ sở đào tạo giáo viên, cơ

sở bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục; tập trung chỉ đạo và triển khai đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục”; trong đó nhấn mạnh:

“Nghiên cứu, đề xuất chính sách tiền lương nhằm khuyến khích thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành giáo dục và đào tạo: mức lương nhà giáo được hưởng trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp; phụ cấp theo tính chất công việc, theo vùng; phụ cấp thâm niên nghề nghiệp tính cho thời gian trực tiếp giảng dạy”; “Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà giáo đầu ngành ở các cấp học và trình độ đào tạo phù hợp với điều kiện của Việt Nam và từng bước hội nhập quốc tế”.

Ngày 25 tháng 7 năm 2014, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT về Triển khai Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW. Qua đó, nhấn mạnh một số giải pháp về chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục: Rà soát, xây dựng và ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về hệ thống tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; vị trí việc làm, định mức lao động, chế độ làm việc; nội dung và hình thức thi, xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp; quy định về tôn vinh đối với đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục; tiếp tục nghiên cứu, đề xuất ban hành bổ sung chính sách về lương, chế độ phụ cấp thâm niên và phụ cấp khác theo tính chất, kết quả và chất lượng công việc”.

2.2. Yêu cầu về phát triển Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh phù hợp với 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 theo chủ trương của Đảng, Nhà nước

Trên cơ sở Nghị quyết 18-NQ/TW Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh

gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; tại Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương cũng đã đề ra Nghị quyết 19-NQ/TW 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; trong đó nêu rõ quan điểm, mục tiêu:

“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 là một trong những nhiệm vụ trọng tâm ưu tiên hàng đầu, là nhiệm vụ chính trị vừa cấp bách, vừa lâu dài của tất cả các cấp ủy đảng, chính quyền và toàn hệ thống chính trị”; “Đổi mới căn bản, toàn diện và đồng bộ hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập, bảo đảm tinh gọn, có cơ cấu hợp lý, có năng lực tự chủ, quản trị tiên tiến, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; giữ vai trò chủ đạo, then chốt trong thị trường dịch vụ sự nghiệp công; cung ứng dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu có chất lượng ngày càng cao. Giảm mạnh đầu mối, khắc phục tình trạng manh mún, dàn trải và trùng lặp; tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức”.

Trên cơ sở các chủ trương, nghị quyết nêu trên, ngày 05 tháng 11 năm 2015 Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 1050/QĐ-CBQLGDHCM về phê duyệt Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2015-2020, tầm nhìn đến năm 2030 (gọi tắt là Kế hoạch chiến lược). Mục tiêu chung của Kế hoạch chiến lược là: “Đến năm 2020 trở thành học viện quản lý giáo dục với sứ mạng đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu về quản lý giáo dục có uy tín ở Việt Nam, đạt tiêu chuẩn kiểm định của Bộ Giáo dục và Đào tạo; phấn đấu đến năm 2030 có một số ngành được kiểm định theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục của khu vực và quốc tế”. Ngoài ra, Kế hoạch chiến lược còn xác định các mục tiêu cụ

thể về phát triển đội ngũ công chức, viên chức trong từng giai đoạn.

Trên đây là những quan điểm, chủ trương vừa mang tính cấp bách, vừa có tầm chiến lược và là căn cứ để các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; trong đó có Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

3. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

Nguồn nhân lực của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh phát triển khá nhanh qua từng giai đoạn, cùng với yêu cầu của sự phát triển về tổ chức bộ máy theo chức năng, nhiệm vụ được giao; đặc biệt, là từ khi có Quyết định số 2359/QĐ-BGDĐT ngày 09/6/2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó, vị thế nhà trường được chính thức khẳng định; thẩm quyền về công tác tuyển dụng, bổ nhiệm viên chức quản lý, tổ chức bộ máy... có sự phân cấp rõ nét; tăng quyền tự chủ cho Nhà trường trong một số mặt về tài chính, ngân sách.

Theo đó, tổ chức bộ máy của Trường từ 06 đơn vị trực thuộc năm 2007 đã phát triển lên 14 đơn vị đến năm 2017. Đội ngũ viên chức nhà trường cũng phát triển nhanh từ 46 công chức, viên chức năm 2007; đến năm 2017 đội ngũ công chức, viên chức toàn Trường là 77.

Về chất lượng và cơ cấu đội ngũ công chức, viên chức: năm 2007 toàn trường chỉ có 4 tiến sĩ (trong đó có 01 PGS, TS) và 17 giảng viên; đến năm 2017 số lượng tiến sĩ là 16 người (trong đó có 01 PGS, TS), chiếm tỷ lệ 20,7%;

thạc sĩ là 40 người, tỷ lệ 51,9%. Năm 2017 đội ngũ giảng viên nâng lên là 41 người, tỷ lệ 67,5%; viên chức khối hành chính: 36 người, tỷ lệ 46,7%; giảm đáng kể tỷ lệ mất cân đối giữa viên chức khối hành chính và viên chức ở các khoa, bộ môn.

Hầu hết giảng viên đã được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; trong số giảng viên có 11 giảng viên chính và tương đương, chiếm tỷ lệ 14,2%.

Về trình độ ngoại ngữ, toàn trường có 08 người có trình độ cử nhân, chiếm tỷ lệ 10,3%; 53 người có trình độ ngoại ngữ từ B1 trở lên, đạt 68,8%.

Về trình độ tin học, có 04 người trình độ cử nhân, đạt 5,1%; 68 người có chứng chỉ tin học các loại phục vụ tốt cho công tác và giảng dạy.

Về giới tính: Toàn trường có 44 nam, tỷ lệ 37,1% và 33 nữ, tỷ lệ 62,9%. Trong đó, có 35 người dưới 35 tuổi, tỷ lệ 19,4%; từ 35 đến dưới 50 người, tỷ lệ 44,2% và trên 50 là 28 người, tỷ lệ 36,4%.

Theo Kế hoạch chiến lược của Trường, định hướng phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn dự kiến như sau:

Đến năm 2017: Quy mô toàn trường trên 100 người; giảng viên là 60, trong đó 25% giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ; 85% thạc sĩ; 20% sử dụng được một ngoại ngữ.

Đến năm 2020: Quy mô toàn trường 130 – 150 người; giảng viên là 80, trong đó 30% giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ; 75% thạc sĩ; 30% sử dụng tốt một ngoại ngữ.

Đến năm 2030: Quy mô toàn trường 250 – 300 người; giảng viên là 120, trong đó 40 % giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ; 60% thạc sĩ; 40% sử dụng thành thạo một ngoại ngữ.

Từ thực trạng phát triển nguồn nhân lực như trên, cho thấy, mặc dù về cơ cấu tổ chức bộ máy và đội ngũ công chức, viên chức của Trường phát triển khá nhanh. Tuy nhiên, chưa đảm bảo đạt số lượng, chất lượng và cơ cấu theo mục tiêu của Kế hoạch chiến lược

đề ra; nhất là về chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế.

3.2. Thực trạng chính sách phát triển nguồn nhân lực Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh

Chính sách phát triển nguồn nhân lực của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh là hệ thống chính sách nhằm tạo điều kiện về thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và quản lý đội ngũ công chức, viên chức; đồng thời tạo động lực để giữ chân và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trước mắt cũng như lâu dài.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh trong phạm vi bài viết này được hiểu là chính sách phát triển nguồn nhân lực trình độ cao (từ trình độ đại học trở lên).

Hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực của Trường hiện nay bao gồm: việc tổ chức thực thi chính sách công do Nhà nước ban hành và các chính sách được Nhà trường xây dựng trên cơ sở chính sách công của Nhà nước và xuất phát từ tình hình thực tế, tính đặc thù của Trường về phát triển nguồn nhân lực.

Theo đó, có thể hiểu chính sách công là chuỗi các quyết định do nhà nước ban hành theo thẩm quyền nhằm giải quyết vấn đề có tác động đến xã hội theo mục tiêu xác định. Như vậy, chính sách công phải do nhà nước ban hành, không phải là các quyết định riêng lẻ, nó giải quyết một hoặc một số vấn đề theo mục tiêu xác định và đảm bảo tính thẩm quyền trong việc ban hành. Các chính sách không hội đủ các tiêu chí này không được gọi là chính sách công.

Hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay về cơ bản có thể chia thành các nhóm chính sách: thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, tạo động lực.

Nhà trường đã có xây dựng các chế độ, chính sách thông qua các quy định về: thi đua,

khen thưởng; chế độ đối với giảng viên; đánh giá, xếp loại công chức, viên chức; nguồn nhân lực công chức, viên chức...; Đặc biệt, bước đầu Nhà trường đã chú trọng đến việc tạo cơ chế, chính sách cho đội ngũ giảng viên trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng như: xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu giảng dạy...

Tuy nhiên, có thể thấy, các nhóm chính sách nêu trên chưa được hình thành một cách cụ thể, rõ nét để tạo thành hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực của Trường. Các chính sách của Trường hiện nay chủ yếu được thể hiện dưới dạng các loại văn bản riêng lẻ hoặc các chế độ, chính sách được lồng ghép thông qua các định mức, chế độ trong Quy chế chi tiêu nội bộ (chế độ thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ khen thưởng...); chưa có các chính sách đột phá liên quan đến tạo động lực cho nguồn nhân lực: môi trường, điều kiện làm việc, tôn vinh, quy hoạch, bổ nhiệm... Đặc biệt, chính sách về phát triển khoa học công nghệ, hợp tác quốc tế chưa được Nhà trường quan tâm đúng mức.

4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

4.1. Nghiên cứu điều chỉnh Kế hoạch chiến lược phát triển của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh

Kế hoạch chiến lược phát triển Nhà trường được xây dựng trong thời điểm Đảng và Nhà nước chưa có chủ trương, nghị quyết về đổi mới hoạt động, tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và 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. Vì vậy, quy mô về tổ chức bộ máy, phát triển đội ngũ chưa đảm bảo nguyên tắc tinh gọn, hiệu quả và có biểu hiện của yếu tố chủ quan trong xác định mô hình phát triển; đặc biệt là trong mục tiêu phát triển nguồn nhân lực cho từng giai đoạn. Do đó, trong thời gian tới, Nhà trường cần sớm

nghiên cứu điều chỉnh các mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể của Kế hoạch chiến lược một cách khoa học, sát tình hình, điều kiện thực tế; đặc biệt là phù hợp với định hướng đổi mới, sắp xếp, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp theo chủ trương của Đảng, Nhà nước. Theo đó, về tổ chức bộ máy, đội ngũ công chức, viên chức của Nhà trường sẽ phát triển theo hướng tinh gọn về số lượng; chất lượng và hiệu quả hoạt động được nâng cao; có sự thay đổi căn bản về cơ cấu tổ chức bộ máy.

4.2 Tiến hành rà soát, đánh giá các văn bản, chính sách hiện hành liên quan đến việc xây dựng cơ chế, chế độ, chính sách phát triển nguồn nhân lực

Với hệ thống chế độ, chính sách về phát triển nguồn nhân lực thiếu đồng bộ, chấp vá như hiện nay; Nhà trường cần chỉ đạo rà soát, đánh giá các chính sách phát triển nguồn nhân lực đã được ban hành để bổ sung, điều chỉnh nội dung từng chính sách hoặc ban hành chính sách mới, phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực hiện nay. Đặc biệt, tập trung vào xây dựng các nhóm chính sách mang tính đột phá, khả thi, hiệu quả, phù hợp với điều kiện, khả năng thực hiện của Nhà trường. Bên cạnh đó, xem trọng việc tổ chức, đánh giá từng loại chính sách; chỉ rõ những khó khăn, vướng mắc, hạn chế trong thực thi; cũng như đề xuất Nhà nước kịp thời tháo gỡ, ban hành chính sách cho phù hợp.

4.3 Tăng cường vai trò tham mưu của các đơn vị trực thuộc, đội ngũ công chức, viên chức trong xây dựng, thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực

Muốn hoàn thiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh và thực thi chính sách một cách hiệu quả, vấn đề quyết định là phải nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy tổ chức trực thuộc Trường và chất lượng tham mưu của đội ngũ công chức, viên chức. Trước mắt, phải xây dựng cho được đội

ngũ công chức, viên chức có khả năng tham mưu hoạch định chính sách nói chung, chính sách phát triển nguồn nhân lực nói riêng; đồng thời, có khả năng nắm vững và tổ chức thực thi chính sách của Nhà nước ban hành; vận dụng các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước trong xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường một cách phù hợp, linh hoạt và trong khuôn khổ pháp luật quy định. Thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý nói chung, kiến thức hành chính nhà nước cho đội ngũ viên chức quản lý và viên chức hành chính Nhà trường; khắc phục tình trạng một số viên chức còn yếu kém về năng lực chuyên môn, thiếu tính chuyên nghiệp như hiện nay.

4.4. Nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và kiểm tra, giám sát trong hoạch định, thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực

Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng ủy, vai trò quản lý của Ban Giám hiệu Nhà trường trong phát triển nguồn nhân lực; gắn vai trò, trách nhiệm của Đảng ủy trong lãnh đạo công tác nhân sự với vai trò người đứng đầu Nhà trường (Hiệu trưởng) về phát triển nguồn nhân lực. Từ đó, đề ra các chủ trương, định hướng, mục tiêu cụ thể phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn; đảm bảo tính khả thi, khoa học, xác định rõ thẩm quyền, cơ chế trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm viên chức; mạnh dạn xây dựng cơ chế, chính sách, chế độ liên quan đến phát triển nguồn nhân lực; nhất là các chính sách mang tính đột phá để thu hút, giữ chân

nguồn nhân lực trình độ cao. Tăng cường vai trò kiểm tra, giám sát của cấp ủy, Ban Giám hiệu và tổ chức Công đoàn trong công tác tuyên truyền, quán triệt chủ trương phát triển nguồn nhân lực của Trường và công tác lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực.

5. KẾT LUẬN

Chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trình độ cao, nguồn nhân lực trình độ cao luôn là vấn đề quyết định trong mọi chiến lược, kế hoạch phát triển của các tổ chức, quốc gia, vùng lãnh thổ. Đặc biệt, đối với giáo dục và đào tạo, chính sách phát triển nguồn nhân lực lại càng trở nên quan trọng, có vai trò quyết định sự thắng lợi đối với mọi chính sách. Việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo ở nước ta được xác định từ việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và đổi mới cơ chế quản lý giáo dục. Vai trò của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng đội ngũ này. Do đó, đòi hỏi các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, trong đó có Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh phải có chính sách phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Đồng thời, xác định mô hình, mục tiêu phát triển Nhà trường phù hợp với định hướng của Đảng, Nhà nước trong đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Quê Anh (2013), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Tạp chí Quản lý giáo dục, số 54, Tháng 11/2013.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), Quyết định số 2359/QĐ-BGDĐT ngày 09/6/2011 về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT về Triển khai Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW 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.*
4. Chính phủ (2011), Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2020.
 5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 06/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương khóa X *Về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.*
 6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
 7. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI *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.*
 8. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội).
 9. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về *Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.*
 10. Nguyễn Hữu Hải (chủ biên, 2002), *Hoạch định và phân tích chính sách công*, Nxb. Thống kê.
 11. Phạm Minh Hạc (2003), “Đi vào thế kỷ XXI phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Lao động - Xã hội*, số 215/2003.
 12. Văn Khải (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
 13. Quốc hội (2014), Nghị quyết 88/2014/QH13 của Quốc hội (khóa 13) về *Đổi mới chương trình sách giáo khoa giáo dục phổ thông.*
 14. Tô Huy Rứa, *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*, Báo Nhân dân, số ra ngày 17/11/2014.
 15. Thủ tướng Chính phủ (2012), Quyết định số 711/QĐ-TTg, ngày 13 tháng 6 năm 2012 về phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020.
 16. Thủ tướng Chính phủ (2014), Quyết định 404/QĐ-TTg về phê duyệt Đề án *Đổi mới chương trình sách giáo khoa giáo dục phổ thông.*
 17. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh (2015), Quyết định số 1050/QĐ-CBQLGDHCM về phê duyệt Kế hoạch chiến lược phát triển Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2015-2020, tầm nhìn đến năm 2030.
 18. Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục trong thế kỷ XXI – Kinh nghiệm của các quốc gia*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.