

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

TRẦN VĂN LONG

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VIÊN CHỨC
GIÁO DỤC TỪ THỰC TIỄN QUẬN LÊ CHÂN,
THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ
LUẬT HIẾN PHÁP VÀ LUẬT HÀNH CHÍNH

Hà Nội, 2018

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

TRẦN VĂN LONG

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VIÊN CHỨC
GIÁO DỤC TỰ THỰC TIỄN QUẬN LÊ CHÂN,
THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

Ngành: Luật Hiến pháp và Luật Hành chính

Mã số: 8.38.01.02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. ĐỖ THỊ KIM ĐỊNH

Hà Nội, 2018

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong Luận văn là trung thực. Những kết luận của Luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Trần Văn Long

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC	7
1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của quản lý nhà nước về viên chức giáo dục	7
1.2. Nội dung quản lý nhà nước về viên chức giáo dục.....	16
1.3. Hình thức, biện pháp quản lý nhà nước về viên chức giáo dục	24
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về viên chức giáo dục.....	27
Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC NGÀNH GIÁO DỤC TỪ THỰC TIỄN QUẬN LÊ CHÂN, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG	32
2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến QLNN về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng	32
2.2. Thực trạng quản lý nhà nước đối với viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng	37
2.3. Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về viên chức tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng.....	49
Chương 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ VỀ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC TỪ THỰC TIỄN QUẬN LÊ CHÂN, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG	54
3.1. Các định hướng tăng cường quản lý nhà nước về viên chức.....	54
3.2. Các giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về viên chức giáo dục.....	57
KẾT LUẬN	57
TÀI LIỆU THAM KHẢO	69

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chủ nghĩa xã hội:	CNXH
Giáo dục- Đào tạo :	GD-ĐT
Giáo dục và đào tạo:	GD&ĐT
Quản lý nhà nước:	QLNN
Trung học cơ sở:	THCS
Ủy ban nhân dân:	UBND
Xã hội chủ nghĩa:	XNCN

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Giáo dục và đào tạo là một bộ phận quan trọng trong sự nghiệp cách mạng của Đảng, Nhà nước và dân tộc Việt Nam. Tầm quan trọng của ngành giáo dục và đào tạo đã được Đảng nhiều lần nêu ra trong các văn kiện. Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ XII tiếp tục nhấn mạnh: “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo; phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” là một trong ba đột phá chiến lược và khẳng định trọng tâm “Phát huy nhân tố con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; tập trung xây dựng con người về đạo đức, nhân cách, lối sống, trí tuệ, năng lực làm việc; xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh”. Như vậy, có thể thấy con người là nhân tố quyết định cho sự thành công của mọi hoạt động, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục. Với sứ mệnh trồng người, ngành giáo dục đang từng ngày khẳng định tầm quan trọng đối với sự tồn tại, phát triển của đất nước, trong đó không thể không nói đến vai trò của các viên chức giáo dục. Với truyền thống “Tôn sư trọng đạo” của dân tộc Việt Nam, người giáo viên luôn được coi là hình tượng mẫu mực, là người dạy học trò tri thức và nhân cách. Đó là trách nhiệm cao quý mà mỗi người làm nghề giáo dục phải gánh vác, vì mỗi hành động của họ dù nhỏ đến đâu đều có ảnh hưởng nhất định đến sự nghiệp trồng người.

Nhận thức được tầm quan trọng của viên chức ngành giáo dục những năm qua, Đảng và Nhà nước đã rất quan tâm tạo điều kiện cho việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về quản lý viên chức giáo dục. Bên cạnh đó, việc đổi mới công tác quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục đang là đòi hỏi bức thiết của xã hội trong giai đoạn hiện nay.

Trong những năm qua, ngành giáo dục và đào tạo thành phố Hải Phòng nói chung và quận Lê Chân nói riêng đã từng bước trưởng thành và đạt được những thành quả đáng khích lệ. Song, trước yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển kinh tế xã hội hiện nay, cần phải tăng cường hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực và phát huy tối đa sức mạnh của đội ngũ viên chức giáo dục. Quan trọng nhất là cần khai thác, sử dụng, quản lý nguồn nhân lực này như thế nào để đạt được hiệu quả cao nhất.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy đến nay hệ thống thể chế quản lý viên chức vẫn chưa đầy đủ, chưa tạo cơ sở pháp lý hoàn chỉnh cho hoạt động thực thi nghiệp vụ của viên chức giáo dục. Do đó vẫn chưa thể đáp ứng được yêu cầu trong thời đại mới. Trong những nguyên nhân dẫn đến thực tế trên thì phải kể đến công tác quản lý nhà nước về viên chức vẫn chưa đáp ứng được những yêu cầu mà xã hội đề ra, không bắt kịp với sự phát triển của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Nhận thức được vấn đề nêu trên, học viên đã mạnh dạn lựa chọn đề tài **“Quản lý nhà nước về viên chức giáo dục từ thực tiễn quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng”** làm đề tài luận văn thạc sĩ ngành Luật Hiến pháp và Luật Hành chính của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Quản lý viên chức không còn là một vấn đề mới, nhưng luôn là đề tài có tính thời sự và cũng không kém phần phức tạp. Đã có nhiều công trình nghiên cứu tiếp cận vấn đề này ở các khía cạnh khác nhau. Các công trình nghiên cứu đã công bố chủ yếu là những vấn đề có liên quan đến nội dung của luận văn trong đó có thể kể đến một số công trình:

Ths. Lê Minh Hương (2012), *“Một số vấn đề về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức theo Nghị định số 29/NĐ-CP của Chính phủ”*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, (số 5). Bài viết làm rõ một số vấn đề về tuyển dụng, sử dụng

và quản lý viên chức theo Nghị định số 29/NĐ-CP của Chính phủ. Ngoài ra, bài viết còn làm rõ một số vấn đề về thực trạng tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức ở nước ta hiện nay, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của Nghị định số 29/NĐ-CP của Chính Phủ.

Nguyễn Thành Bắc (2016), *Quản lý nhà nước về đội ngũ giáo viên trung học phổ thông công lập trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh*, Luận văn thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính, Hà Nội. Đây là công trình nghiên cứu khoa học tập trung nghiên cứu phân tích thực trạng và đánh giá công tác QLNN về đội ngũ giáo viên trong các trường trung học phổ thông công lập trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh trên cơ sở tinh thần Nghị quyết hội nghị Trung ương lần thứ 8, khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; từ đó đề xuất những giải pháp nhằm quản lý hiệu quả đội ngũ giáo viên trong các trường trung học phổ thông công lập trên địa bàn tỉnh.

Vũ Hoàng Quỳnh (2016), *QLNN đối với viên chức ngành y tế từ thực tiễn bệnh viện Phổi trung ương*, Luận văn thạc sĩ Luật Hiến pháp và luật Hành chính, Học viện Hành chính, Hà Nội. Luận văn nghiên cứu về quản lý nhà nước đối với viên chức ngành y tế. Trên cơ sở làm sáng tỏ những vấn đề lý luận, pháp lý về quản lý viên chức ngành y tế gắn với thực tiễn Bệnh viện Phổi trung ương, từ đó đề xuất những phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý viên chức ngành y tế trong giai đoạn hiện nay.

Ngoài ra, còn một số công trình nghiên cứu khác cũng liên quan như:

Vũ Tiến Dũng (2011), *QLNN về đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ VC tại các bệnh viện công - Từ thực tiễn bệnh viện Bạch Mai Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ quản lý hành chính công.

Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), “*Quản lý nhà nước đối với viên chức y tế ở Việt Nam hiện nay*”, Luận văn thạc sĩ quản lý hành chính công, Học viện Hành chính Quốc gia.

Vũ Tiến Dũng (2015), “*Kinh nghiệm QLNN về bồi dưỡng công chức, viên chức của một số quốc gia trên thế giới - kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Tạp chí Quản lý nhà nước, Học viện Hành chính Quốc gia.

Nguyễn Thị Hiền (2014), *QLNN về viên chức trong các trường phổ thông trung học từ thực tiễn tỉnh Bắc Giang*, Luận văn thạc sĩ ngành Luật hiến pháp và luật hành chính, Học viện Khoa học xã hội.

Tình hình nghiên cứu trên cho thấy, các công trình khoa học, đề tài nghiên cứu, sách chuyên khảo, bài báo trong chừng mực nhất định đã góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và thực tiễn quan trọng về quản lý cán bộ, công chức, viên chức ở nước ta.

Mặc dù vậy, trước yêu cầu đổi mới của sự nghiệp xây dựng công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, việc nghiên cứu một cách toàn diện về quản lý cán bộ, công chức nói chung, quản lý viên chức nói riêng là vấn đề mang tính thời sự cấp thiết cần được tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện. Cho đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu trực tiếp về vấn đề quản lý viên chức giáo dục dưới góc độ tiếp cận là một luận văn Thạc sĩ Luật Hiến pháp và Luật Hành chính. Vì vậy, việc chọn nghiên cứu đề tài này mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với viên chức ngành giáo dục.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích của luận văn

Trên cơ sở nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý nhà nước về viên chức giáo dục nói chung quận Lê Chân, Thành phố Hải Phòng nói riêng, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về viên chức giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ của luận văn

- Làm rõ những vấn đề lý luận về quản lý viên chức giáo dục như: Khái niệm, đặc điểm viên chức; khái niệm, đặc điểm viên chức giáo dục; khái niệm quản lý viên chức giáo dục; nội dung, vai trò của quản lý viên chức giáo dục và các yếu tố tác động đến việc quản lý viên chức giáo dục.

- Phân tích, đánh giá thực trạng và chỉ ra những kết quả đạt được và những hạn chế; chỉ ra các nguyên nhân của những kết quả đạt được và hạn chế trong quản lý viên chức ngành giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng.

- Đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm tăng cường quản lý nhà nước đối với viên chức giáo dục từ thực tiễn quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn quản lý nhà nước đối với viên chức ngành giáo dục gắn với thực tiễn tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu về quản lý nhà nước đối với viên chức ngành giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng từ năm 2013 đến nay.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Đề tài được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử; đồng thời vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh và quán triệt các Nghị quyết đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ IX, X, XI, XII về đổi mới công tác cán bộ, công chức và hoàn thiện việc quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Chương 1: Luận văn sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp để đưa ra các khái niệm về quản lý, quản lý nhà nước, viên chức, viên chức giáo dục và quản lý nhà nước về viên chức giáo dục. Đồng thời, khái quát nội dung của quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Chương 2: Luận văn sử dụng phương pháp thu thập số liệu, tài liệu, tổng hợp, phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về viên chức giáo dục từ thực tiễn tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng.

Chương 3: Sử dụng phương pháp phân tích, đánh giá, tổng hợp để rút ra những định hướng và giải pháp nhằm tăng cường quản lý nhà nước về viên chức giáo dục.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn

Về lý luận, làm rõ thêm một số vấn đề lý luận về quản lý nhà nước về viên chức giáo dục nói chung và quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng nói riêng.

Về thực tiễn, luận văn còn có thể sử dụng làm tài liệu cung cấp cho việc nghiên cứu về hoạt động quản lý nhà nước về viên chức giáo dục. Luận văn cũng sẽ là tài liệu tham khảo, nghiên cứu cụ thể cho công tác quản lý viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các chữ viết tắt và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu gồm 3 chương, 9 tiết.

Chương 1: Những vấn đề lý luận của quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Chương 2: Thực trạng quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng

Chương 3: Định hướng và giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC

1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

1.1.1. Khái niệm quản lý và quản lý nhà nước

1.1.1.1. Quản lý

Hiện nay, có rất nhiều cách hiểu về quản lý. Có quan niệm cho rằng, quản lý là hành chính, là cai trị; hay quản lý là điều hành, điều khiển, chỉ huy... Theo Từ điển Tiếng Việt thông dụng, quản lý được định nghĩa là: “*Tổ chức, điều khiển hoạt động của một đơn vị, cơ quan*” [47, tr.69].

Quản lý là hoạt động có ý thức của con người nhằm định hướng, tổ chức, sử dụng các nguồn lực và phối hợp hành động của một nhóm người hay một cộng đồng người để đạt được các mục tiêu đề ra một cách hiệu quả nhất trong bối cảnh và các điều kiện nhất định.

Nếu xem xét quản lý dưới góc độ chính trị- xã hội thì: Quản lý là sự tác động có ý thức để chỉ huy, điều khiển các quá trình xã hội và hành vi hoạt động của con người nhằm đạt đến mục tiêu đúng ý chí của người quản lý và phù hợp với quy luật khách quan.

Mặc dù có nhiều định nghĩa khác nhau, quản lý có thể được hiểu như sau: Quản lý là quá trình tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu nhất định.

1.1.1.2. Quản lý nhà nước

Theo giáo trình Quản lý hành chính nhà nước và quản lý ngành giáo dục và đào tạo: “Quản lý nhà nước là sự chỉ huy, điều hành xã hội để thực thi quyền lực nhà nước; là tổng thể về thể chế, về tổ chức và cán bộ của bộ máy

nhà nước có trách nhiệm quản lý công việc hàng ngày của nhà nước, do các cơ quan nhà nước (lập pháp, hành pháp và tư pháp) có tư cách pháp nhân công pháp (công quyền) tiến hành bằng các văn bản quy phạm pháp luật để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn mà nhà nước đã giao cho trong việc tổ chức và điều chỉnh các quan hệ xã hội và hành vi của công dân”. [46, tr. 40]

Như vậy, QLNN là một hoạt động mang tính chất quyền lực nhà nước, được sử dụng quyền lực nhà nước để điều chỉnh các quan hệ xã hội.

QLNN được hiểu theo hai nghĩa. Theo nghĩa rộng, QLNN là toàn bộ hoạt động của bộ máy nhà nước, từ hoạt động lập pháp, hoạt động hành pháp và cả hoạt động tư pháp. Theo nghĩa hẹp, QLNN không bao gồm hoạt động lập pháp và tư pháp của nhà nước, mà đó là hoạt động điều hành công việc hàng ngày của hệ thống bộ máy hành chính nhà nước.

1.1.2. Khái niệm viên chức và viên chức giáo dục

1.1.2.1. Viên chức

Trong quá trình phát triển của hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước Việt Nam khái niệm về viên chức ngày càng được hoàn thiện. Tại điều 2, Luật Viên chức 2010 quy định: “*Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật*”. Theo đó, viên chức được xác định theo các tiêu chí: được tuyển dụng theo vị trí việc làm; làm việc theo chế độ hợp đồng làm việc; hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập. Đây là những người mà hoạt động của họ nhằm cung cấp các dịch vụ cơ bản, thiết yếu cho người dân như: giáo dục, đào tạo, y tế, an sinh xã hội, hoạt động khoa học, văn hoá, nghệ thuật, thể dục, thể thao... Những hoạt động này không nhân danh quyền

lực chính trị hoặc quyền lực công, không phải là các hoạt động quản lý nhà nước mà chỉ thuần túy mang tính nghề nghiệp gắn với nghiệp vụ, chuyên môn.

Trên cơ sở đó, viên chức có những đặc điểm sau:

- Viên chức là người mang quốc tịch Việt Nam, được ký kết hợp đồng làm việc theo vị trí việc làm tại đơn vị sự nghiệp công lập và hưởng lương từ nguồn thu của đơn vị;

- Viên chức là những người làm những công việc thuần túy về chuyên môn như giảng dạy, nghiên cứu khoa học, khám chữa bệnh, cung cấp thông tin... tại các đơn vị sự nghiệp công lập, không trực tiếp tham gia vào công tác quản lý nhà nước;

- Hoạt động nghề nghiệp của viên chức nhằm thực hiện việc cung cấp những dịch vụ công thiết yếu, cung cấp cho người dân các sản phẩm “phi vật chất”, dựa trên “kỹ năng nghiệp vụ, mang tính nghiệp vụ cao”.

- Lao động của viên chức là hoạt động nghề nghiệp mang tính phục vụ, không thu tiền hoặc có thu tiền nhưng không đặt mục tiêu lợi nhuận lên trên hết, nhằm cung cấp cho người dân các nhu cầu cơ bản, thiết yếu... Phạm vi của các hoạt động nghề nghiệp tập trung vào các lĩnh vực giáo dục, đào tạo, y tế, khoa học và công nghệ, văn hóa, thể thao, lao động, việc làm, an sinh xã hội... Mức độ cung cấp mà Nhà nước có trách nhiệm thực hiện tùy thuộc vào mức độ phát triển của mỗi quốc gia.

1.1.2.2. Viên chức giáo dục

Trên cơ sở quan niệm về viên chức nói chung, có thể hiểu, *viên chức giáo dục là công dân Việt Nam, được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại các cơ sở giáo dục công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của cơ sở giáo dục công lập theo quy định của pháp luật*”.

Viên chức giáo dục gắn liền với tên gọi về chức danh nghề nghiệp. Viên chức giáo dục bao gồm viên chức làm công tác quản lý, viên chức giáo viên

và những nhân viên. Viên chức quản lý là người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành, tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong đơn vị sự nghiệp công lập nhưng không phải là công chức và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý. Viên chức giáo viên là những người chỉ thực hiện công tác mang tính chuyên môn nghiệp vụ (giảng dạy) trong các cơ sở giáo dục công lập. Ngoài ra, viên chức giáo dục còn là những nhân viên trong cơ sở giáo dục công lập như: thủ quỹ, kế toán, văn phòng, nhân viên phòng thí nghiệm...).

Viên chức giáo dục phân lớn là giáo viên, nhân tố quyết định đến chất lượng giáo dục, đào tạo

1.1.2.3. Vị trí, vai trò của viên chức giáo dục

Đội ngũ viên chức giáo dục có vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình hình thành và phát triển nhân cách học sinh, là lực lượng cốt cán biến mục tiêu giáo dục thành hiện thực. Vai trò của viên chức giáo dục là người khuyến khích, cổ vũ, định hướng, tổ chức, điều chỉnh và trực tiếp quản lý cả về phương diện học tập và tình cảm người học đúng theo phương châm “Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực”. Để làm được điều đó, đội ngũ viên chức giáo dục, những người lao động trí óc chuyên nghiệp phải nắm vững kiến thức bộ môn giảng dạy và các kiến thức bổ trợ khác về kỹ năng quản lý giáo dục, nắm vững quy luật phát triển tâm lý của học sinh để hình thành nhân cách của các em theo từng cấp học. Viên chức giáo dục có vai trò quan trọng thể hiện ở các mặt như sau:

Một là, viên chức giáo dục là người trang bị những tri thức cơ bản về văn hóa, khoa học nhằm phát triển tiềm năng trí tuệ của học sinh. Đó là thế hệ mới, thế hệ tương lai của đất nước. Vậy, yêu cầu đặt ra đối với thế hệ tương lai phải là người có hệ thống tri thức được đúc kết từ trong lịch sử đến hiện tại; là người phát triển toàn diện về trí dục, thể dục, thẩm mỹ, mỹ dục và kỹ

thuật tổng hợp. Nền giáo dục đào tạo XHCN là nơi hình thành các thế hệ tương lai đó, mà vai trò của quản lý là nhân tố quyết định. Vì vậy với việc trang bị những tri thức và kỹ năng về văn hóa, khoa học sẽ giúp học sinh có thái độ tôn trọng kỷ luật, học tập theo lời khoa học, chủ động và sáng tạo, có ý thức khắc phục khó khăn, chuyên cần tự giác trong học tập và vận dụng các kiến thức đã học và thực tế cuộc sống phục vụ nhân dân, phục vụ đất nước.

Hai là, trang bị, bồi dưỡng cho học sinh những tri thức cơ bản về đạo đức, pháp luật, dân chủ và những giá trị truyền thống của lịch sử dựng nước và giữ nước, bảo tồn bản sắc văn hóa của dân tộc, tình cảm, tư tưởng, lối sống phù hợp với thế giới quan và nhân sinh quan cộng sản chủ nghĩa mà cốt lõi là nghĩa vụ và trách nhiệm với Tổ quốc, đối với nhân dân, đối với sự nghiệp cách mạng dân tộc thông qua các môn học Văn học, Lịch sử, Giáo dục công dân. Từ đó góp phần hình thành ở các em nhân cách tốt, lối sống, cách ứng xử có văn hóa để trở thành con người có đạo đức, có tâm long nhân ái; giúp các em hiểu và sử dụng đúng quyền và thực hiện tốt nghĩa vụ đối với xã hội, biết tôn trọng pháp luật, chấp hành pháp luật của nhà nước và nội quy của nhà trường. Vấn đề này đã được Hồ Chí Minh khẳng định: người mà có tài mà không có đức thì là người vô dụng, có đức mà không có tài làm gì cũng khó.

Ba là, trang bị những kiến thức cơ bản về thể chất và an ninh quốc phòng nhằm phát triển thể lực phục vụ yêu cầu của đất nước. Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và xây dựng đất nước trước xu thế toàn cầu hóa đòi hỏi nguồn nhân lực không chỉ có trình độ mà phải có sức khỏe, chịu được thử thách, áp lực công việc. trí tuệ minh mẫn, tính năng động sáng tạo phụ thuộc rất nhiều về sức khỏe, cơ thể khỏe mạnh. Giáo dục phải đáp ứng các nội dung cơ bản là thể dục, trí dục, mỹ dục, đức dục và phải gắn chặt với nhau làm nền tảng cho sự phát triển con người.

1.1.3. Khái niệm và vai trò của quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

1.1.3.1. Khái niệm quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Quản lý viên chức giáo dục được hiểu theo nghĩa rộng và nghĩa hẹp. Theo nghĩa hẹp, quản lý viên chức giáo dục là việc cơ quan có thẩm quyền quản lý nhà nước ban hành văn bản quy phạm pháp luật; tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật; thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, khen thưởng, kỷ luật; báo cáo tổng kết, đánh giá công tác quản lý nhà nước về viên chức giáo dục. Theo nghĩa rộng, quản lý viên chức giáo dục là việc cơ quan có thẩm quyền quản lý nhà nước ban hành các văn bản quy phạm pháp luật; tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật; thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, khen thưởng, kỷ luật; báo cáo tổng kết, đánh giá công tác quản lý nhà nước về lĩnh vực giáo dục; quản lý đối với nguồn nhân lực, tổ chức bộ máy, nguồn tài chính, cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ trong lĩnh vực giáo dục. Quản lý nhà nước về viên chức giáo dục là một bộ phận cấu thành hoạt động quản lý nhà nước đối với viên chức nói chung bảo đảm cho hoạt động thực thi quyền hành pháp của nhà nước có hiệu lực và hiệu quả

Quản lý nhà nước về viên chức giáo dục có những đặc điểm sau:

- Quản lý nhà nước về viên chức giáo dục mang tính quyền lực đặc biệt, tính tổ chức cao và tính mệnh lệnh đơn phương của cơ quan có thẩm quyền quản lý nhà nước đối với lĩnh vực giáo dục. Tính quyền lực ấy là đặc điểm để phân biệt hoạt động quản lý nhà nước với hoạt động quản lý khác và phân biệt hoạt động quản lý nhà nước về viên chức giáo dục với hoạt động quản lý nhà nước về viên chức khác. Tính quyền lực này bắt nguồn từ quyền lực của nhà nước vì cơ quan quản lý nhà nước về viên chức giáo dục là một trong những cơ quan cấu thành bộ máy nhà nước ta hiện nay.

- Quản lý nhà nước về viên chức giáo dục có mục tiêu, chiến lược, chương trình kế hoạch để thực hiện mục tiêu. Trong hoạt động quản lý, mục tiêu bao giờ cũng được đề ra đầu tiên và cơ bản. Mỗi một hoạt động quản lý đều đề ra một

mục tiêu khác khác nhau, do vậy hoạt động quản lý nhà nước về viên chức giáo dục cũng có mục tiêu riêng, để thực hiện được mục tiêu này cần phải thiết lập một hệ thống các chương trình, kế hoạch dài hạn, trung hạn, ngắn hạn...

- Quản lý nhà nước về viên chức giáo dục mang tính chủ động, sáng tạo, liên tục và chuyên môn hóa nghề nghiệp cao, linh hoạt trong việc điều hành, phối hợp, huy động mọi lực lượng để đạt được mục tiêu, kế thừa những thành tựu và tiếp thu có chọn lọc những tinh hoa trong hoạt động quản lý để áp dụng quản lý viên chức giáo dục cho phù hợp.

- Quản lý nhà nước về viên chức giáo dục mang tính thứ bậc chặt chẽ, không có sự cách biệt giữa người quản lý và người bị quản lý, không vì lợi nhuận và nhân đạo. Tính thứ bậc được thể hiện trong quản lý nhà nước về viên chức giáo dục ngay từ khi xây dựng hệ thống viên chức giáo dục. Do vậy, xét ở phạm vi hẹp, vị trí này là người quản lý, nhưng cũng vị trí đó, trong phạm vi rộng hơn lại là người bị quản lý của tổ chức cao hơn nên không có sự cách biệt tuyệt đối về mặt xã hội giữa người quản lý và người bị quản lý trong lĩnh vực giáo dục. Hoạt động quản lý nhà nước về viên chức giáo dục nhằm phục vụ cộng đồng. Do vậy, xét về tổng thể cùng mục tiêu chung của các cơ quan nhà nước khác là phục vụ nhân dân, đặc biệt không chỉ phục vụ cho những người tuyệt đối trung thành với tổ quốc và có tinh thần xây dựng và bảo vệ tổ quốc xã hội chủ nghĩa và còn bảo đảm cho những nhu cầu tối thiểu của các đối tượng đi ngược lại mục tiêu xây dựng và bảo vệ Nhà nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Do vậy, quản lý nhà nước về viên chức giáo dục còn mang tính nhân đạo xuất phát từ bản chất của Nhà nước xã hội chủ nghĩa. Việc quản lý nhà nước về viên chức giáo dục được thực hiện trên cơ sở các nguyên tắc sau:

Thứ nhất, phải bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng và sự thống nhất quản lý của Nhà nước đối với đội ngũ viên chức giáo dục.

Thứ hai, bảo đảm quyền chủ động và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu.

Thứ ba, việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá viên chức giáo dục được thực hiện trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và căn cứ vào hợp đồng làm việc. Vị trí việc làm là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Thứ tư, thực hiện bình đẳng giới, các chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với viên chức giáo dục là người có tài năng, người dân tộc thiểu số, người có công với cách mạng, viên chức làm việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn và các chính sách ưu đãi khác của Nhà nước đối với viên chức giáo dục.

1.1.3.2. Vai trò của quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

QLNN về viên chức giáo dục có ý nghĩa quyết định đến chất lượng hoạt động, đến sự vận hành của cơ sở giáo dục, cung cấp môi trường làm việc lành mạnh, minh bạch và hiệu quả cho đội ngũ viên chức giáo dục. QLNN về viên chức giáo dục nhằm lựa chọn những người có năng lực, trình độ, đáp ứng được yêu cầu và sắp xếp đúng với nguyện vọng cũng như khả năng của mỗi người. QLNN về viên chức giáo dục nhằm hướng hoạt động của viên chức giáo dục thực hiện nhiệm vụ của mình theo chủ trương, đường lối lãnh đạo của Đảng, chấp hành chính sách, pháp luật của nhà nước và sự chỉ đạo của các cơ quan nhà nước cấp trên. Sự QLNN đối với viên chức giáo dục dựa trên cơ sở các tiêu chuẩn, các chuẩn mực chung và sự cưỡng chế của luật pháp để sàng lọc cho các cơ sở giáo dục công lập những viên chức vừa có đức, có tài, loại bỏ những người không đáp ứng yêu cầu, không có năng lực và trình độ yếu kém.

Nhà nước thực hiện quản lý nhà nước về viên chức giáo dục thông qua việc ban hành chính sách pháp luật nhằm tạo ra các quy tắc xử sự chung và có các biện pháp xử lý các hành vi đi ngược lại các chính sách của Đảng, vi phạm pháp luật. Ngoài ra, nhà nước còn có các chế tài nhằm phát triển và đào tạo đội ngũ viên chức giáo dục, có các chính sách hỗ trợ viên chức giáo dục trong hoạt động nghề nghiệp. QLNN về viên chức giáo dục có vai trò quan trọng trong việc tạo hành lang pháp lý, tạo điều kiện và khuyến khích phát triển đội ngũ viên chức giáo dục.

QLNN về viên chức giáo dục đóng một vai trò đặc biệt quan trọng. Đây là quá trình tác động và điều chỉnh của nhà nước đến việc quản lý viên chức giáo dục nhằm: Đưa ra các cơ sở pháp lý cho việc quản lý viên chức giáo dục; đảm bảo cho việc quản lý viên chức giáo dục được thực hiện một cách thống nhất, quy củ, đúng quy định, góp phần cho quản lý viên chức giáo dục được bình đẳng, công khai, minh bạch, đáp ứng yêu cầu của tình hình hiện nay; giám sát chặt chẽ khâu tuyển dụng, sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục, xử lý các vi phạm phát sinh nhằm hạn chế, ngăn chặn các tiêu cực trong đội ngũ viên chức giáo dục

Với mục tiêu: “ Đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập” (Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “ Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020”), việc

quản lý nhà nước nhằm hướng tới mục tiêu đảm bảo sự hài hòa hợp lý về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ viên chức giáo dục. Từ đó giúp cho việc thực hiện nhiệm vụ chính trị mà toàn ngành giáo dục mà Đảng và Nhà nước đã giao phó được đảm bảo thực hiện một cách hiệu quả nhất.

1.2. Nội dung quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Theo Điều 48, Luật viên chức, nội dung quản lý viên chức bao gồm:

- a) Xây dựng vị trí việc làm;
- b) Tuyển dụng viên chức;
- c) Ký hợp đồng làm việc;
- d) Bổ nhiệm, thay đổi chức danh nghề nghiệp;
- đ) Thay đổi vị trí việc làm, biệt phái, chấm dứt hợp đồng làm việc, giải quyết chế độ thôi việc;
- e) Bổ nhiệm, miễn nhiệm viên chức quản lý; sắp xếp, bố trí và sử dụng viên chức theo nhu cầu công việc;
- g) Thực hiện việc đánh giá, khen thưởng, kỷ Luật Viên chức;
- h) Thực hiện chế độ tiền lương, các chính sách đãi ngộ, chế độ đào tạo, bồi dưỡng viên chức;
- i) Lập, quản lý hồ sơ viên chức; thực hiện chế độ báo cáo về quản lý viên chức thuộc phạm vi quản lý.

Đối với quản lý nhà nước về viên chức giáo dục, nội dung quản lý là việc Nhà nước sử dụng các phương pháp, biện pháp, những phương tiện, công cụ quản lý, thông qua hoạt động của bộ máy quản lý để thực hiện chức năng quản lý nhà nước về viên chức giáo dục, nhằm đạt được những mục tiêu đã đề ra; được thể hiện trên các hoạt động chủ yếu sau:

1.2.1. Xây dựng vị trí việc làm

Theo quy định của Luật viên chức, vị trí việc làm là một trong những căn cứ để xác định số lượng người làm việc (biên chế) trong đơn vị sự nghiệp

công lập và để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức. Mặt khác, số lượng vị trí việc làm không đồng nhất với số lượng người làm việc. Một vị trí việc làm có thể có nhiều người đảm nhiệm hoặc có vị trí việc làm kiêm nhiệm (một người đảm nhận nhiều vị trí việc làm). Theo điều 48, Luật viên chức, xây dựng vị trí việc làm là một trong những nội dung quản lý viên chức; đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ, cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện quản lý viên chức hoặc phân cấp cho đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện các nội dung quản lý viên chức.

Vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với các chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập. Vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập được phân loại thành vị trí việc làm do một người đảm nhận, nhiều người đảm nhận và vị trí việc làm kiêm nhiệm. Xác định vị trí việc làm là đòi hỏi tất yếu trước khi một cơ quan, đơn vị ra đời để định hình tổ chức bộ máy và tiêu chuẩn chọn nhân sự phù hợp với từng vị trí. Giúp đơn vị sự nghiệp công lập rà soát lại tổ chức bộ máy, đội ngũ viên chức và xác định từng vị trí trong tổ chức gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị. Nhờ đó, khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu gây sự mất cân bằng về nguồn nhân lực. Mặt khác, xác định vị trí việc làm giúp cho viên chức thấy được vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình trong tổ chức, không thể đùn đẩy, thoái thác công việc.

Xác định được cấp thiết của việc xây dựng vị trí việc làm, Chính Phủ ban hành Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 quy định về nguyên tắc, căn cứ, phương pháp, trình tự, thủ tục xác định vị trí việc làm và thẩm quyền quản lý vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; Bộ Nội vụ ban

hành Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 hướng dẫn thực hiện Nghị định trên số 41/2012/NĐ-CP, Thông tư quy định cụ thể về trình tự các bước triển khai thực hiện và các biểu mẫu, hồ sơ thẩm định, phê duyệt đề án vị trí việc làm. Đối với ngành giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 7 năm 2017 hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập; Thông tư liên tịch số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16 tháng 3 năm 2015 quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập

1.2.2. Lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức giáo dục

Lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức giáo dục là một trong những nội dung quản lý quan trọng nhất nhằm xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục đủ về số lượng và chất lượng đảm bảo đáp ứng được nhu cầu cho sự phát triển giáo dục của nước ta trong giai đoạn hiện nay. Điều này đã được khẳng định khi Bộ Giáo dục và đào tạo ban hành Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29 tháng 12 năm 2011 về việc quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020: “Việc quy hoạch nhân lực đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trong ngành giáo dục là một nhiệm vụ cấp thiết, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, thực hiện thắng lợi Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2010-2020 của đất nước”.

Quy hoạch cán bộ là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài để đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đảm bảo thực hiện yêu cầu nhiệm vụ chính trị đã đề ra. Quy hoạch đội ngũ viên chức giáo dục nhằm xác định được nhu cầu về số lượng, cơ cấu và

trình độ nhân lực của ngành, góp phần đảm bảo lực lượng để tiến hành công cuộc đổi mới cơ bản và toàn diện nền giáo dục nước nhà. Quy hoạch đội ngũ viên chức giáo dục được thể hiện dựa trên những tiêu chí sau:

- Quy hoạch về số lượng:

Đội ngũ viên chức giáo dục được xác định trên cơ sở quy mô trường lớp và định mức biên chế theo quy định của nhà nước. Trên cơ sở Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của Chính Phủ quy định về nguyên tắc, căn cứ, phương pháp, trình tự, thủ tục xác định vị trí việc làm và thẩm quyền quản lý vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, Bộ Giáo dục và đào tạo ban hành Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 7 năm 2017 hướng dẫn về khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập. Đây là cơ sở pháp lý giúp cho việc quy hoạch số lượng đội ngũ viên chức giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập được đảm bảo thực hiện.

- Quy hoạch về cơ cấu: Đây là sự quy hoạch dựa trên cơ sở những dự báo về nhu cầu phát triển giáo dục để xây dựng quy hoạch, kế hoạch điều chỉnh, tạo ra sự đồng bộ về cơ cấu tránh sự hụt hẫng về đội ngũ, từ đó sẽ ảnh hưởng tới hiệu quả của hoạt động giáo dục.

- Quy hoạch về chất lượng: Chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục bao hàm nhiều yếu tố: trình độ được đào tạo, thâm niên làm việc trong tổ chức, thâm niên trong vị trí làm việc mà người đó đã và đang đảm nhận,... dựa trên những điều trên để xây dựng quy hoạch về chất lượng đội ngũ viên chức đáp ứng được mục tiêu phát triển giáo dục đã đề ra.

1.2.3. Thực hiện chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ đối với viên chức giáo dục

Việc xây dựng và thực hiện các chính sách tiền lương, chính sách đãi ngộ đối với viên chức giáo dục hợp lý, phù hợp là điều được Đảng và Nhà

nước ta luôn quan tâm sâu sắc. Nghị quyết Trung ương 2, Khóa VIII đã xác định lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất công việc. Nghị quyết Trung ương 29 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT tiếp tục khẳng định về các chế độ ưu đãi, đãi ngộ và các cơ chế khác dành cho viên chức giáo dục nhất là về vấn đề tiền lương.

Thời gian vừa qua, được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, tiền lương nói riêng và thu nhập nói chung của viên chức giáo dục ngày càng được cải thiện. Chính phủ đã quan tâm nâng mức thu nhập cho giáo viên thông qua việc bổ sung một số phụ cấp đặc thù như phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên nghề; mở rộng tiêu chuẩn, tiêu chí nâng lương trước thời hạn cho giáo viên, viên chức giáo dục. Chính sách tiền lương và các loại phụ cấp theo lương hiện hành đã góp phần động viên, khuyến khích đội ngũ giáo viên, viên chức giáo dục chuyên tâm công tác, đóng góp nhiều hơn cho sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo của đất nước, nhất là tại các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo.

Chính phủ ban hành Nghị định số 54/2011/NĐ-CP ngày 4/7/2011 về chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo. Theo đó, đối tượng áp dụng chế độ phụ cấp thâm niên là nhà giáo đang giảng dạy, giáo dục ở các cơ sở giáo dục công lập và các học viện, trường, trung tâm làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng thuộc cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội đã được chuyển xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Nhà giáo đủ 5 năm (60 tháng) giảng dạy, giáo dục được tính hưởng mức phụ cấp thâm niên bằng 5% của mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có); từ các năm sau trở đi, phụ cấp thâm niên mỗi năm được tính thêm 1%. Phụ cấp thâm

niên được tính trả cùng kỳ lương hàng tháng và được dùng để tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Nghị định số 113/2015/NĐ-CP quy định phụ cấp đặc thù, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp trách nhiệm công việc và phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập: Nhà giáo chuyên trách giảng dạy người khuyết tật trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập dành riêng cho người khuyết tật hoặc lớp học dành riêng cho người khuyết tật trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập được hưởng phụ cấp trách nhiệm công việc mức 0,3 so với mức lương cơ sở và phụ cấp ưu đãi giảng dạy người khuyết tật mức 70% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có)...

Nhà giáo dạy tích hợp, nhà giáo là nghệ nhân ưu tú trở lên hoặc người có trình độ kỹ năng nghề cao dạy thực hành trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập được hưởng phụ cấp đặc thù mức 10% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có)...

1.2.4. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục

Quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục một mặt là quá trình viên chức tham gia học tập để phát triển hơn nữa hệ thống tri thức, kỹ năng, thái độ hành vi của mỗi cá nhân nhằm thực hiện công việc có hiệu quả. Qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng sẽ đánh giá, cấp bằng, chứng chỉ; đồng thời, hình thành ở viên chức những phẩm chất, năng lực theo chương trình chuẩn, tiêu chuẩn. Đào tạo, bồi dưỡng là phương thức cơ bản nhằm phát triển đội ngũ viên chức gồm các loại hình như: đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, chuẩn hóa viên chức thông qua các hình thức tập trung, tại chức, từ xa. Mặt khác, đó là một phương thức để quản lý viên chức nhưng với mục tiêu chủ yếu là bổ sung, cập nhật kịp thời kiến thức mới; kiến thức chuyên môn, kiến thức, kiến thức cơ sở, kỹ năng sư phạm. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cần linh động, đa dạng và nên nhấn mạnh đến hình thức tự bồi dưỡng, học hỏi lẫn nhau.

Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29 tháng 12 năm 2011 của Bộ GD&ĐT về phê duyệt quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020 xác định: *“Thực hiện đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục theo chương trình đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên được ban hành. Thực hiện đổi mới phương thức tổ chức thực hiện theo hướng thực sự tăng cường tính tự học, tự bồi dưỡng của người học, trách nhiệm của nhà trường và cơ quan quản lý giáo dục”*.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức ngành giáo dục luôn là vấn đề được Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm, đó là quyền và nghĩa vụ của mỗi viên chức. Vì vậy, nhiều chính sách đã được xây dựng và đưa vào thực hiện như: Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 02 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức với mục tiêu là nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, với mục tiêu: *“Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước”*; Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 8 tháng 01 năm 2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

1.2.5. Thực hiện việc đánh giá khen thưởng, kỷ luật viên chức giáo dục

Khen thưởng và kỷ luật là một trong những công cụ, biện pháp quản lý nhà nước trong quá trình xây dựng, phát triển và sử dụng đội ngũ viên chức giáo dục. Thông qua khen thưởng để động viên, cổ vũ những điển hình, những gương tốt song song với đó là công tác kỷ luật để phòng ngừa những

hành vi vi phạm kỷ luật, pháp luật của viên chức. Sự kết hợp giữa công tác khen thưởng và kỷ luật một cách chặt chẽ, công bằng, vô tư sẽ tạo ra động lực to lớn trong nền công vụ, là điều kiện để xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục có phẩm chất và thực thi tốt nhiệm vụ của mình.

Điều 51, Điều 52 Luật viên chức quy định về việc khen thưởng, kỷ luật đối với viên chức: “1. Viên chức có công trạng, thành tích và cống hiến trong công tác, hoạt động nghề nghiệp thì được khen thưởng, tôn vinh theo quy định của pháp luật về thi đua, khen thưởng; 2. Viên chức được khen thưởng do có công trạng, thành tích đặc biệt được xét nâng lương trước thời hạn, nâng lương vượt bậc theo quy định của Chính phủ.

Các hình thức kỷ luật đối với viên chức: “1. Viên chức vi phạm các quy định của pháp luật trong quá trình thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, phải chịu một trong các hình thức kỷ luật sau:

- a) Khiển trách;
- b) Cảnh cáo;
- c) Cách chức;
- d) Buộc thôi việc.

2. Viên chức bị kỷ luật bằng một trong các hình thức quy định tại khoản 1 Điều này còn có thể bị hạn chế thực hiện hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật có liên quan.

3. Hình thức kỷ luật cách chức chỉ áp dụng đối với viên chức quản lý.

4. Quyết định kỷ luật được lưu vào hồ sơ viên chức.

5. Chính phủ quy định việc áp dụng các hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với viên chức”.

1.2.6. Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý viên chức

Điều 2 Luật Thanh tra ngày 15 tháng 11 năm 2010 đã quy định “Mục đích của hoạt động thanh tra nhằm phát hiện sơ hở trong cơ chế quản lý, chính

sách, pháp luật để kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền biện pháp khắc phục, phòng ngừa, phát hiện và xử lý hành vi vi phạm pháp luật; giúp cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện đúng quy định của pháp luật; phát huy nhân tố tích cực; góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước; bảo vệ lợi ích Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của các cơ quan, tổ chức, các nhân”. Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý viên chức giáo dục là việc kiểm tra, giám sát thực hiện các cơ chế, chính sách và tiêu chuẩn liên quan đến viên chức giáo dục nhằm đảm bảo việc thực thi đúng với quy định của pháp luật và phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tiễn.

Tổ chức và hoạt động thanh tra, kiểm tra bao gồm: Tổ chức thanh tra giáo dục; hoạt động thanh tra giáo dục; thanh tra viên, cộng tác viên thanh tra giáo dục; trách nhiệm và mối quan hệ của cơ quan, tổ chức, các nhân liên quan đến hoạt động thanh tra.

Nguyên tắc hoạt động thanh tra phải tuân thủ theo pháp luật, bảo đảm chính xác, khách quan, trung thực, công khai, dân chủ, kịp thời, thời gian thanh tra giữa các cơ quan thực hiện chức năng thanh tra không làm cản trở đến hoạt động bình thường của cơ quan, tổ chức, các nhân là tổ chức thanh tra.

1.3. Hình thức, biện pháp quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

1.3.1. Hình thức quản lý nhà nước

Để thực hiện chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của mình đối với xã hội, các chủ thể quản lý nhà nước thực hiện rất nhiều hoạt động khác nhau. Hình thức quản lý nhà nước về viên chức giáo dục là sự biểu hiện ra bên ngoài các hoạt động của chủ thể quản lý nhà nước trong việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Đặc trưng của hình thức quản lý nhà nước là những hình thức pháp lý liên kết chặt chẽ với nhau trên cơ sở sự thống nhất của chức năng chấp hành và điều hành. Hình thức quản lý nhà nước về viên chức giáo dục gồm có:

- Ban hành văn bản quy phạm pháp luật

Ban hành văn bản quy phạm pháp luật là hành thức quan trọng nhất trong hoạt động của các chủ thể quản lý nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình. Các văn bản quy phạm pháp luật về viên chức giáo dục chứa đựng các quy tắc xử sự chung, được nhà nước đảm bảo thực hiện nhằm điều chỉnh hoạt động của viên chức giáo dục theo định hướng xã hội chủ nghĩa

- Ban hành văn bản áp dụng quy phạm pháp luật

Văn bản áp dụng quy phạm pháp luật là văn bản thi hành của văn bản quy phạm pháp luật, văn bản này được ban hành trên cơ sở văn bản quy phạm pháp luật. Việc ban hành văn bản áp dụng quy phạm pháp luật là cơ sở để chủ thể quản lý nhà nước thực thi nhiệm vụ quản lý của mình.

- Thực hiện những hoạt động mang tính chất pháp lý

Những hoạt động mang tính chất pháp lý là những hoạt động do các chủ thể quản lý nhà nước tiến hành khi phát sinh những điều kiện tương ứng được quy định trước trong các văn bản quy phạm pháp luật nhưng không cần ban hành văn bản áp dụng quy phạm pháp luật

- Áp dụng những biện pháp tổ chức trực tiếp

Là hoạt động không mang tính pháp lý do chủ thể quản lý nhà nước tiến hành nhằm mục đích tạo điều kiện thuận lợi để ban hành và tổ chức thực hiện các quyết định quản lý.

- Thực hiện những tác động về nghiệp vụ- kỹ thuật

Là hoạt động sử dụng kiến thức nghiệp vụ, áp dụng thành tựu khoa học kỹ thuật vào quá trình quản lý nhà nước. Việc áp dụng này có ý nghĩa rất lớn trong việc nâng cao hiệu suất công tác bộ máy hành chính nhà nước, đảm bảo công tác quản lý nhà nước được tiến hành một cách nhanh chóng, hiệu quả và chính xác.

1.3.2. Biện pháp quản lý nhà nước

Biện pháp quản lý nhà nước về viên chức giáo dục có thể hiểu là thực hiện những chức năng và nhiệm vụ của bộ máy hành chính nhà nước, cách thức tác động của chủ thể quản lý nhà nước lên đối tượng quản lý (viên chức giáo dục) nhằm đạt được hành vi cư xử cần thiết. Chủ thể quản lý nhà nước có nhiều cách tác động khác nhau, có thể là tác động trực tiếp, tác động gián tiếp, hoặc có thể bắt buộc họ thực hiện hành vi nhất định.

- Nhóm biện pháp hành chính - tổ chức

Đây là nhóm biện pháp có tính chất bắt buộc. Tính pháp lệnh và tính kế hoạch rõ ràng. Tất cả mệnh lệnh, quyết định, chỉ thị của hệ quản lý tới hệ bị quản lý phải được thực hiện đầy đủ. Việc ra các mệnh lệnh, chỉ thị, quyết định phải được thi hành một cách nhanh chóng và chính xác. Đây là biện pháp cần thiết trong hoạt động quản lý nhà nước về viên chức giáo dục nhằm đảm bảo hoạt động quản lý nhà nước được tiến hành hiệu quả và đảm bảo kỷ luật, kỷ cương.

- Nhóm các biện pháp thuyết phục

Là cách thức mà nhà quản lý sử dụng nhằm làm cho đối tượng quản lý hiểu được sự cần thiết và từ đó tự giác thực hiện hoặc không thực hiện những hành vi nhất định. Để làm được điều đó, chủ thể quản lý bằng những quyền hạn và nghĩa vụ của mình áp dụng các biện pháp phù hợp với nguyện vọng và yêu cầu của đội ngũ viên chức mà lợi ích của mình vẫn được đảm bảo. Đây là biện pháp khá phù hợp trong quản lý nhà nước về viên chức vì đối tượng bị quản lý là những người có học thức cao, luôn cập nhật những tiến bộ của xã hội một cách nhanh nhạy. Có thể coi biện pháp thuyết phục là biện pháp tối ưu trong quản lý nhà nước về viên chức giáo dục.

- Nhóm biện pháp kinh tế

Là cách thức tác động gián tiếp lên đối tượng quản lý bằng cơ chế, kích thích tạo ra sự quan tâm nhất định tới lợi ích vật chất để con người tự mình

điều chỉnh hành động nhằm hoàn thành nhiệm vụ nào đó hoặc tạo ra điều kiện để lợi ích cá nhân, tập thể phù hợp với lợi ích chung. Biện pháp kinh tế được sử dụng trong quản lý nhà nước về viên chức đang góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước, bên cạnh đó còn khuyến khích, động viên đội ngũ viên chức phát huy năng lực sáng tạo, cống hiến hết mình cho sự nghiệp giáo dục.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

1.4.1. Hệ thống thể chế quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Thể chế hành chính nhà nước với một hệ thống pháp luật (bao gồm luật, các văn bản pháp quy dưới luật) do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành là cơ sở pháp lý cho các cơ quan hành chính nhà nước các cấp thực hiện quản lý, bảo đảm thống nhất quản lý nhà nước trên phạm vi quốc gia. Pháp luật - theo định nghĩa phổ quát là "Toàn bộ các quy tắc xử sự do nhà nước - đại diện cho xã hội đặt ra hoặc thừa nhận, thể hiện ý chí của nhà nước, được nhà nước bảo đảm thực hiện để điều chỉnh các quan hệ xã hội theo một trật tự có lợi cho nhà nước và xã hội". Vì xã hội là "tổng hòa các mối quan hệ giữa người và người" nên nội dung và phạm vi điều chỉnh của pháp luật cũng hết sức rộng rãi và phức tạp, được phân chia thành các bộ phận pháp luật khác nhau, tương xứng với các lĩnh vực hoạt động khác nhau của con người. Pháp luật về viên chức giáo dục là một trong những bộ phận pháp luật đó. Hệ thống pháp luật được đồng bộ, hoàn thiện sẽ là tiền đề, điều kiện để các cơ sở giáo dục công và đội ngũ viên chức giáo dục thi hành.

Trong thực tế hiện nay, các văn bản quy phạm pháp luật về viên chức giáo dục chưa được tổng hợp thành những bộ luật bao trùm nội dung của công tác này. Vì vậy, các cơ quan phải sử dụng các cơ sở pháp lý nằm ở nhiều văn bản khác nhau. Từ đó, cần gấp rút xây dựng hệ thống quy định quy chuẩn liên quan đến viên chức giáo dục gắn liền với yêu cầu quản lý nhà nước.

1.4.2. Năng lực thực hiện pháp luật của bộ máy quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Pháp luật là cơ sở của quản lý nhưng nếu pháp luật bị được thực hiện một cách không chính xác thì sẽ làm mất đi hiệu quả của công tác quản lý. Chính vì thế, dù quản lý ở bất kỳ lĩnh vực nào thì việc thực hiện pháp luật một cách chính xác sẽ quyết định đến hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý. Nhưng dù sao đi nữa thì điều đó vẫn phụ thuộc vào công tác hành pháp của bộ máy quản lý. Sự phân cấp rõ ràng, hợp lý của bộ máy hành chính quyền chính là cơ sở cho việc có thực hiện tốt pháp luật hay không. Một bộ máy mạnh là bộ máy luôn thích ứng với mọi biến đổi xã hội, vì vậy nhận thức cần khắc phục tư duy siêu hình trong tổ chức bộ máy, phải luôn tìm tòi sáng kiến sao cho bộ máy quản lý thường xuyên được đổi mới, cải cách, đáp ứng được tối đa nhu cầu của quản lý viên chức giáo dục, nhất là trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Năng lực quản lý của bộ máy quản lý ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý viên chức giáo dục. Năng lực quản lý thể hiện ở việc hoạch định và đưa ra các chính sách, phải có tính quyết đoán nhưng vẫn phù hợp với thực tiễn ngành cũng như từng cơ sở giáo dục. Đồng thời, nói lên khả năng hiểu biết rõ về các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, có khả năng tuyên truyền cho viên chức giáo dục tự chấp hành các quy định pháp luật của nhà nước. Mặt khác, việc xử lý kịp thời những sai phạm thông qua quá trình thanh tra, kiểm sẽ tạo được uy tín, niềm tin trong nhân dân đối với viên chức giáo dục.

1.4.3. Tính chất hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ viên chức giáo dục

Nếu như cán bộ, công chức là cá nhân làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, tức là các cơ quan mang tính chất “công”, nhân danh quyền lực nhà nước thực hiện công việc của mình thì viên

chức giáo dục lại hoạt động thuần túy mang tính chất chuyên môn, nghiệp vụ. Điều 4 Luật Viên chức nêu rõ: “Hoạt động nghề nghiệp của viên chức là việc thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ có yêu cầu về trình độ, năng lực, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan”. Gắn với các đặc điểm, tính chất của hoạt động nghề nghiệp, các quyền và nghĩa vụ của viên chức nói chung viên chức giáo dục nói riêng nên các quy định về quyền và nghĩa vụ của viên chức theo hướng mở hơn so với các quy định đối với cán bộ, công chức. Qua đó, tạo điều kiện để viên chức có thể phát huy tài năng, sức sáng tạo, khả năng cống hiến trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Đó là quyền góp vốn, tham gia thành lập các loại hình doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp tư theo quy định của Chính phủ; quyền làm việc ngoài thời gian quy định; quyền được ký các hợp đồng vụ việc với các cơ quan, tổ chức khác mà pháp luật không cấm. Do vậy, các quy định của pháp luật về quản lý viên chức phải phù hợp với tính chất, đặc điểm hoạt động nghề nghiệp của viên chức.

1.4.5. Sự tham gia của nhân dân vào hoạt động quản lý nhà nước đối với đội ngũ viên chức giáo dục

Nhân dân là những người nắm giữ quyền lực của quốc gia, chính vì vậy việc thực hiện mọi chủ trương, chính sách đều phải có sự tham gia, giám sát của nhân dân và đảm bảo lợi ích của nhân dân. Bên cạnh đó, số lượng cán bộ làm công tác quản lý đối với đội ngũ viên chức giáo dục quá mỏng so với yêu cầu của nhiệm vụ trên thực tế. Vì vậy, để hoàn thành nhiệm vụ, cần có sự tham gia tích cực của người dân, nên cán bộ quản lý đối với đội ngũ viên chức giáo dục phải biết phát huy lực lượng nòng cốt, phối hợp với nhân dân để có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ. Trong thực tiễn cũng đã chứng minh, ở nơi nào nhân dân tích cực, đồng tình với chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật

của nhà nước, đồng tình với cách làm việc của cán bộ, tận tình giúp đỡ cán bộ thì ở nơi đó công tác giáo dục được đảm bảo và an toàn. Có cơ chế chính sách bảo vệ và đãi ngộ đặc biệt với những người có tinh thần trách nhiệm, mạnh dạn phản ánh những hành vi sai phạm của đội ngũ viên chức giáo dục, nhờ đó mà cơ quan quản lý nhà nước đã kịp thời phát hiện và xử lý hiệu quả.

Tiểu kết chương

Viên chức giáo dục là những người có đủ tiêu chuẩn đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ quy định, đảm nhận công tác giáo dục và dạy học tại các cơ sở giáo dục khác nhau trong hệ thống giáo dục quốc dân. Viên chức giáo dục góp phần quan trọng vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước; là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục, lực lượng chủ chốt, đội quân chủ lực biến mục tiêu giáo dục thành hiện thực. Vì vậy, QLNN về viên chức giáo dục có ý nghĩa quyết định đến đến chất lượng hoạt động, đến sự vận hành của cơ sở giáo dục, cung cấp môi trường làm việc lành mạnh, minh bạch và hiệu quả cho đội ngũ viên chức giáo dục. Quản lý về viên chức giáo dục chịu tác động của nhiều nhân tố và gồm những nội dung cơ bản như: xây dựng vị trí việc làm; lập quy hoạch, kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức giáo dục; thực hiện chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ đối với viên chức giáo dục; đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục; thực hiện việc khen thưởng, kỷ luật viên chức giáo dục; thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý nhà nước.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC NGÀNH GIÁO DỤC TỪ THỰC TIỄN QUẬN LÊ CHÂN, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến QLNN về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng

2.1.1. *Khái quát về Quận Lê Chân*

Hải Phòng ngày nay là thành phố trực thuộc Trung ương - là đô thị loại 1 cấp quốc gia gồm 7 quận (Ngô Quyền, Hồng Bàng, Lê Chân, Dương Kinh, Đồ Sơn, Kiến An và Hải An), 6 huyện ngoại thành (Thủy Nguyên, An Dương, An Lão, Kiến Thụy, Tiên Lãng, Vĩnh Bảo) và 2 huyện đảo (Cát Hải, Bạch Long Vĩ) với 70 phường và 153 xã, thị trấn.

Quận Lê Chân là một trong ba quận trung tâm của thành phố Hải Phòng được thành lập năm 1961. Là một trong các quận nội thành đang trong quá trình đẩy nhanh tốc độ xây dựng, phát triển đô thị theo hướng văn minh, hiện đại, có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng về chính trị, an ninh - quốc phòng của thành phố. Trong lịch sử hình thành, phát triển, người dân Lê Chân luôn sát cánh, đóng góp tích cực vào sự nghiệp giải phóng và bảo vệ Tổ quốc.

2.1.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Quận Lê Chân có diện tích 12 km², dân số gần 24,1 vạn người (2018), địa bàn giáp danh với 5 quận và 01 huyện (phía đông giáp với quận Ngô Quyền, phía tây giáp với quận Kiến An và huyện An Dương, phía nam và đông nam giáp quận Dương Kinh, phía bắc giáp quận Hồng Bàng), là đầu mối giao thông ra ngoại thành. Ngày 20/12/2002, Thủ tướng Phan Văn Khải đã ban hành Nghị định 106/2002/NĐ-CP về việc điều chỉnh địa giới hành chính quận Lê Chân thành phố Hải Phòng. Quyết định sáp nhập nguyên trạng diện tích tự nhiên và dân số của hai xã Vĩnh Niệm và Dư Hàng Kênh thuộc huyện An Hải

vào quận Lê đổi thành 2 phường có tên tương ứng. Diện tích được mở rộng đã giúp cho việc phát triển kinh tế- xã hội trên địa bàn quận được thuận lợi hơn rất nhiều

2.1.1.2. Đặc điểm về kinh tế - xã hội

Quận Lê Chân là có diện tích canh tác nông nghiệp rất ít, diện tích đất tự nhiên nhỏ lại không có các trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa lớn, song quận Lê Chân lại là nơi tập trung nhiều cơ sở sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp. Thành công ấy có lẽ xuất phát từ nhận thức đúng đắn của chính quyền địa phương nơi đây khi thấy được vai trò của sản xuất công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp đối với sự phát triển kinh tế. Vì thế, trong những năm qua, Ủy ban nhân dân Quận Lê Chân luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi, khuyến khích đầu tư mở rộng sản xuất - kinh doanh trong hai lĩnh vực xương sống này.

Trong những năm qua, ngành giáo dục quận Lê Chân đã có được những thành tích đáng khích lệ, là quận tập trung nhiều trường điểm của thành phố. Ngoài ra các vấn đề xã hội bức xúc trên địa bàn quận đã được quan tâm giải quyết: việc làm, xoá đói, giảm nghèo, xoá nhà tranh tre vách đất, đấu tranh chống tệ nạn xã hội, nếp sống văn hoá, xây dựng tổ dân phố tiên tiến. Các hoạt động văn hoá, nghệ thuật, công tác y tế, giáo dục có nhiều tiến bộ. Công tác an ninh nhân dân được củng cố.

2.1.2. Khái quát về giáo dục và đào tạo tại Quận Lê Chân

- Về cơ cấu trường học trên địa bàn quận Lê Chân

Toàn quận hiện có 39 trường công lập, trong đó có 16 trường mầm non công lập, 12 trường tiểu học công lập, 10 trường THCS công lập, 1 trung tâm giáo dục nghề nghiệp và giáo dục thường xuyên. 100% các trường, lớp học được đầu tư kiên cố và chuẩn hóa, trang thiết bị dạy học hiện đại. Tính đến nay, toàn quận có 10 trường học đạt chuẩn quốc gia (02 trường THCS, 03

trường tiểu học, 05 trường mầm non), trong đó có 02 trường mầm non được công nhận đạt chuẩn quốc gia mức độ 2. Có 26 trường được công nhận đạt kiểm định chất lượng (08 trường mầm non, 10 trường tiểu học, 08 trường THCS).

- Về chất lượng giáo dục

Ngành giáo dục quận tập trung chỉ đạo triển khai dạy học theo chuẩn kiến thức, kỹ năng phù hợp với đối tượng học sinh, phát huy tính chủ động sáng tạo tăng cường năng lực tự học của người học; đổi mới hình thức tổ chức dạy học, coi trọng việc thực hành, sử dụng trang thiết bị dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy. Triển khai thực hiện nhiều biện pháp giúp đỡ học sinh, dạy học sát đối tượng nhằm giảm tỷ lệ học sinh yếu kém, khắc phục tình trạng học sinh bỏ học.

+ Giáo dục mầm non:

Nâng cao chất lượng thực hiện chương trình chăm sóc giáo dục trẻ theo độ tuổi, chất lượng Phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi, huy động 100% trẻ năm tuổi trên địa bàn ra lớp, tạo điều kiện cho trẻ khuyết tật học hòa nhập. Tích cực đổi mới môi trường trong và ngoài lớp học. Tổ chức nhiều hoạt động cho trẻ khám phá trải nghiệm thiên nhiên, tiếp cận với cộng đồng, làm quen với các ngành nghề. Thực hiện tốt việc lồng ghép các nội dung giáo dục: bảo vệ môi trường, an toàn giao thông, sử dụng năng lượng tiết kiệm, giáo dục kỹ năng sống, xây dựng môi trường giáo dục thể chất, nâng cao chất lượng tổ chức các hoạt động và tăng cường đầu tư các điều kiện thể chất cho trẻ.

+ Giáo dục tiểu học:

Nâng cao chất lượng Phổ cập giáo dục tiểu học, huy động tối đa trẻ khuyết tật được đến trường. Áp dụng linh hoạt các mô hình dạy học tiên tiến, kỹ thuật dạy học hiện đại. Dạy học mỹ thuật theo phương pháp Đan Mạch, dạy học Tiếng Việt 1 theo chương trình công nghệ giáo dục. Tăng cường hoạt động trải nghiệm sáng tạo trong các môn học. Chủ động thay đổi ngữ liệu dạy

học, lồng ghép, tích hợp các môn học. Thực hiện dạy học thực địa gắn với các di sản văn hóa. Tổ chức dạy học tiếng Nhật, tiếng Anh có yếu tố người nước ngoài, các câu lạc bộ văn nghệ thể thao.

+ Giáo dục trung học cơ sở

Duy trì và nâng cao chất lượng Phổ cập giáo dục trung học cơ sở; thực hiện rà soát, điều chỉnh nội dung chương trình theo hướng giảm tải, giao quyền chủ động xây dựng kế hoạch và thực hiện chương trình giáo dục linh hoạt, phù hợp dành thời lượng cho các hoạt động trải nghiệm sáng tạo, rèn luyện kỹ năng sống, dạy học thực địa, nghiên cứu khoa học, xây dựng các chủ đề tích hợp liên môn. Tăng cường giáo dục các kỹ năng thoát hiểm, phòng cháy, chữa cháy, phòng chống đuối nước, phòng chống xâm hại, an toàn giao thông. Nâng cao chất lượng dạy ngoại ngữ và tin học, từng bước triển khai đề án của Bộ Giáo dục và đào tạo về dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục giai đoạn 2008-2020, khuyến khích dạy ngoại ngữ có yếu tố nước ngoài, tổ chức dạy học Tiếng Nhật tại 4 trường THCS.

Bảng 2.1. Tổng hợp tình hình đội ngũ giáo viên trên địa bàn quận tính đến đầu năm học 2017-2018

Bậc học	Số lượng	Tỉ lệ GV/Lớp	Tỉ lệ trên chuẩn (%)
Mầm non	346	2,08	79,2
Tiểu học	564	1,25	97,3
THCS	568	1,82	93
Tổng	1478		89,83

Số lượng giáo viên ở cả 3 bậc đều tăng, song vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế. Năm học 2017-2018, toàn quận thiếu 26 giáo viên mầm non, 50 giáo viên tiểu học và 26 giáo viên THCS. Tỉ lệ giáo viên đạt trên chuẩn là 91,6% (cao hơn mặt bằng chung của thành phố 14,6%). Trong đó, giáo viên

mầm non đạt trình độ trên chuẩn là 79,2%, giáo viên tiểu học đạt trình độ trên chuẩn là 97,3%. Có 117 cán bộ, giáo viên đạt trình độ Thạc sỹ. Hàng năm, kết quả đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp: 100% cán bộ quản lý và 99% giáo viên xếp loại khá trở lên.

- Công tác quản lý

Xác định rõ trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục - đào tạo và trách nhiệm quản lý theo ngành của địa phương. Phát huy vai trò của Hội đồng nhà trường và Hiệu trưởng. Thường xuyên cập nhật các văn bản, quy định mới về hành chính, chuyên môn và thu chi tài chính.

Tăng cường phối hợp thực hiện thanh kiểm tra về quản lý giáo dục; đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch về sử dụng nhân sự, nhận xét đánh giá, xếp loại cán bộ, giáo viên, học sinh; chống tiêu cực trong thi cử và các tệ nạn xã hội trong giáo dục; xử lý nghiêm những sai phạm về trách nhiệm của thủ trưởng, đặc biệt là quản lý tài chính, quản lý dạy thêm học thêm và đạo đức nghề nghiệp.

Chuẩn hóa các điều kiện giáo dục - đào tạo; thực hiện “3 công khai”; tăng cường việc giám sát của các tổ chức chính trị xã hội, nhân dân, phụ huynh, học sinh đối với quản lý và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ giáo dục.

Tăng cường cải cách hành chính; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí đầu tư mua sắm cơ sở vật chất và tổ chức các hoạt động giáo dục.

Đẩy mạnh ứng dụng, đồng thời đảm bảo chất lượng công nghệ thông tin trong quản lý, giảng dạy, thi cử, tổ chức hội nghị, hội thảo. Đổi mới công tác thông tin, truyền thông để nâng cao nhận thức, tạo đồng thuận của xã hội, tranh thủ sự giám sát, hỗ trợ giải quyết kịp thời các vấn đề của ngành. Cần đổi mới về vấn đề thi đua, khen thưởng từ đó sẽ tạo được động lực trong ngành giáo dục.

2.2. Thực trạng quản lý nhà nước đối với viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng

2.2.1. Về xây dựng vị trí việc làm

Thực hiện Nghị định số 41/2012 của Chính phủ quy định về việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập và Thông tư số 12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012, ngày 30 tháng 4 năm 2016 Phòng Nội vụ quận Lê Chân đã trình UBND quận Lê Chân phê duyệt đề án vị trí việc làm tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận.

Đề án vị trí việc làm được xây dựng trên cơ sở pháp lý là Luật Viên chức số 58/2010/QH12 của Quốc hội khóa XII nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 8/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập và Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP. Theo đó, các cơ sở giáo dục sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ được quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, trên cơ sở đảm bảo việc làm ổn định và thu nhập cho số người làm việc tăng thêm. Trường hợp có quy định của cơ quan thẩm quyền về định mức số người làm việc thì thực hiện theo đúng định mức quy định.

Các cơ sở giáo dục công lập do ngân sách thành phố đảm bảo toàn bộ thu chi thường xuyên thì Chủ tịch UBND thành phố quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức giáo dục theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong tổng số người làm việc được cấp có thẩm quyền giao theo quy định của pháp luật, bảo đảm thực hiện tinh giảm biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị. Số người làm việc xây dựng không được vượt quá

số người làm việc được cơ quan có thẩm quyền giao và đảm bảo thực hiện lộ trình tinh giản biên chế hàng năm theo quy định.

Đối với các cơ sở giáo dục công lập do ngân sách thành phố đảm bảo một phần chi thường xuyên, Chủ tịch UBND thành phố quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc được cấp có thẩm quyền giao theo quy định của pháp luật đối với số người làm việc do ngân sách đảm bảo. Số người làm việc do đơn vị thực hiện tự chủ kinh phí được UBND quận phê duyệt vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc thực hiện cơ chế tự chủ kinh phí phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, trên cơ sở bảo đảm việc làm ổn định và thu nhập cho số lượng viên chức tăng thêm.

Đề án là cơ sở cho công tác tiếp nhận, bố trí, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục trong các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận Lê Chân; phục vụ công tác quản lý đội ngũ viên chức, đảm bảo rõ người rõ việc, rõ trách nhiệm, tránh sự chồng chéo nhiệm vụ giữa các bộ phận, các cá nhân; đảm bảo sự tinh gọn, hiệu quả của bộ máy, phát huy năng lực, nâng cao trách nhiệm của viên chức giáo dục trong thực hiện nhiệm vụ.

2.2.2. Lập kế hoạch, quy hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức giáo dục

Trên cơ sở các quy định chung của pháp luật như: Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính Phủ phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”, Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29 tháng 12 năm 2011 của Bộ Giáo dục và đào tạo phê duyệt “Quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020”, UBND quận Lê Chân đã xác định công tác lập kế hoạch, quy hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức giáo dục là một trong những nội dung hết sức quan trọng, ảnh hưởng rất lớn đến việc phát triển ngành giáo dục quận trong những

năm tiếp theo. Trên cơ sở Nghị quyết số 07-NQ/QU ngày 19 tháng 11 năm 2015 của Ban thường vụ quận ủy ban hành chương trình hành động về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo quận, Quận Lê Chân đã xây dựng Đề án phát triển giáo dục - đào tạo của quận giai đoạn đến năm 2025, tầm nhìn đến 2030. Đề án đã đặt ra mục tiêu đến năm 2020, tỷ lệ viên chức giáo viên các cấp học trên chuẩn là 80%; 100% viên chức quản lý, 99% viên chức giáo viên đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp loại khá trở lên, 10% viên chức quản lý, viên chức giáo viên đạt trình độ thạc sĩ.

Ngoài ra, UBND quận Lê Chân cũng xây dựng mục tiêu phát triển giáo dục - đào tạo quận trở thành trung tâm giáo dục và đào tạo chất lượng cao, luôn đứng tốp đầu của giáo dục và đào tạo thành phố; nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài gắn kết chặt chẽ với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, góp phần xây dựng thành phố văn minh, hiện đại, phát triển bền vững. Để thực hiện được mục tiêu đó thì một trong những yếu tố tiên quyết đó là công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giáo dục mà trong đó đội ngũ viên chức giáo dục đóng vai trò quan trọng nhất. Thực hiện tốt công tác này giúp cho việc quản lý không bị động, lúng túng trong việc sử dụng, sắp xếp, bố trí, luân chuyển đội ngũ cán bộ; đảm bảo xây dựng đội ngũ viên chức đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, toàn diện về trình độ, kiến thức, chuyên sâu về chuyên môn nghiệp vụ, đảm bảo phẩm chất và năng lực nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục mà quận Lê Chân đã đề ra. Việc lập kế hoạch, quy hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức giáo dục được UBND quận Lê Chân thực hiện trên cơ sở dự tính, dự báo nhu cầu phát triển về quy mô, chất lượng cũng như đáp ứng đòi hỏi của công cuộc đổi mới GD-ĐT đặt ra.

2.2.3. Thực hiện chế độ tiền lương, chế độ chính sách đối với viên chức giáo dục

Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm đến công tác quản lý đội ngũ viên chức giáo dục, điều đó thể hiện rõ trong chính sách tiền lương. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Ban chấp hành trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã xác định: *“Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng”*.

Tuy nhiên, thực tế hiện nay lương của viên chức giáo viên không đáp ứng được các nhu cầu cuộc sống tối thiểu, lương bậc I của giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học và THCS tính cả phụ cấp chỉ đạt hơn 3,2 triệu/tháng đến gần 4 triệu/tháng. Với mức lương và chính sách chi trả lương như hiện nay rất khó để thực hiện chế độ khuyến khích, thu hút người có tài, có trình độ cao đến làm việc ở các cơ sở giáo dục.

Nhận thấy sự cấp thiết của vấn đề tiền lương và phụ cấp đối với viên chức ngành giáo dục, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 54/2011/NĐ-CP ngày 04 tháng 7 năm 2011 của Thủ tướng Chính Phủ về chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo; ngày 30 tháng 12 năm 2011, Bộ Giáo dục và đào tạo, Bộ Tài Chính và Bộ Lao động thương binh xã hội ban hành Thông tư liên tịch số 68/2011/TTLT-BGDĐT-BTC-BLĐXH hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 54/2011/NĐ-CP nhằm giải quyết kịp thời, đảm bảo quyền lợi cho các giáo viên, đặc biệt là giáo viên có thâm niên giảng dạy, có trình độ yên tâm công tác.

Ngoài ra, việc nâng lương trước thời hạn đối với viên chức đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ cũng là một giải pháp giúp giải quyết vấn đề tiền lương hiện nay của viên chức ngành giáo dục. Theo khoản 1, điều 1 Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 2 năm 2013 của Chính Phủ sửa đổi điểm a khoản 2 điều 7 của Nghị định số 2014/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng

12 năm 2004 của Chính Phủ, đối với cán bộ, công chức, viên chức lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ mà chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh thì được xét nâng một bậc lương trước thời hạn tối đa 12 tháng so với thời gian quy định. Việc nâng lương trước thời hạn này đã được hướng dẫn cụ thể tại Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 2013 của Bộ Nội vụ.

Thực hiện các quy định của Nhà nước, Thành phố Hải Phòng ban hành Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND ngày 07 tháng 10 năm 2014 của Ủy ban nhân dân thành phố Quy định về nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ. Trên cơ sở đó, UBND quận Lê Chân đã lập kế hoạch để thực hiện quyết định của thành phố dựa trên các thành tích và danh hiệu thi đua mà đội ngũ viên chức giáo dục đạt được.

Bảng 2.2. Bảng thống kê số lượng viên chức giáo dục được nâng lương trước hạn từ năm 2013-2017

STT	Bậc học	Tổng số viên chức được nâng lương trước hạn	Nâng hạn trước 9 tháng	Nâng hạn trước 6 tháng
1	Mầm non	20	5	15
2	Tiểu học	24	8	16
3	THCS	32	12	20

(Nguồn phòng Nội vụ quận Lê Chân)

Điều kiện để nâng lương đối với viên chức ngành giáo dục được UBND quận Lê Chân thực hiện theo quy định của Điều 3, Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng. Theo đó, điều kiện để xét nâng lương trước thời hạn 9 tháng khi viên chức đạt một trong các thành tích sau: Có bằng khen của Bộ, ban, ngành, đoàn thể trung

ương, Thành ủy, Chủ tịch UBND thành phố về thành tích xuất sắc trong công tác đúng với chức trách nhiệm vụ được giao và thường xuyên đảm nhận; bằng khen của bộ, ban, ngành trung ương, Thành ủy, Chủ tịch UBND thành phố về thành tích xuất sắc trong công tác phòng, chống tham nhũng, cải cách hành chính; đạt chiến sỹ thi đua 02 năm liên tục. Điều kiện để xét nâng lương trước hạn 6 tháng là viên chức đạt 01 năm danh hiệu chiến sỹ thi đua và 01 năm danh hiệu lao động tiên tiến.

Viên chức giáo viên là lực lượng nòng cốt, quyết định đến chất lượng đào tạo của cơ sở giáo dục công lập trên cả nước nói chung và tại quận Lê Chân nói riêng. Để có chất lượng đào tạo tốt thì đội ngũ viên chức giáo dục phải toàn tâm toàn ý cho công tác giáo dục của mình. Để có thể có được điều đó thì đời sống của viên chức cần được đảm bảo một cách thỏa đáng. UBND thành phố Hải Phòng đã có một số chính sách về đãi ngộ đối với đội ngũ viên chức giáo dục thể hiện trên các văn bản quy phạm pháp luật như: Quyết định số 127/2016/QĐ-UBND ngày 19/10/2016 về chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục công tác tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn thành phố Hải Phòng; Quyết định số 326/2014/QĐ-UBND ngày 18/7/2014 của UBND thành phố Hải Phòng về việc sửa đổi, bổ sung Quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn thành phố Hải Phòng. Trên cơ sở quy định của thành phố, từ thực tiễn của địa phương, UBND quận Lê Chân đã lập các kế hoạch triển khai các quyết định của UBND thành phố Hải Phòng về chế độ, chính sách đối với đội ngũ viên chức giáo dục tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận.

2.2.4. Về đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục là công việc mang tính thường xuyên, liên tục vì xã hội luôn vận động, thay đổi, nếu không được làm quen với cái mới, với sự thay đổi thì hiệu quả làm việc sẽ rất thấp. Chính vì

thể, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục có ý nghĩa rất quan trọng, góp phần tích cực trong việc nâng cao chuyên môn, trình độ từ đó sẽ thúc đẩy làm cho chất lượng và hiệu quả làm việc được nâng cao. Đơn vị sự nghiệp công lập cần tạo tối đa điều kiện để viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng điều này đã được quy định tại mục 5 Luật Viên chức năm 2010 quy định về trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp công lập trong công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức. Việc tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng viên chức được lấy kinh phí từ nguồn thu của đơn vị sự nghiệp công lập và các nguồn thu khác đã được đảm bảo.

Trên cơ sở yêu cầu của Luật Viên chức, của chuẩn nghề nghiệp và các yêu cầu về trình độ đào tạo của ngành, ngoài hình thức khuyến khích, động viên viên chức tự học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, UBND thành phố Hải Phòng đã ban hành Quyết định số 1323/QĐ-UBND ngày 11 tháng 7 năm 2016 về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thành phố Hải Phòng với mục tiêu góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thông nghiệp vụ, có năng lực quản lý, đáp ứng yêu cầu quản lý, góp phần xây dựng hệ thống chính trị, bộ máy chính quyền vững mạnh, có khả năng hội nhập quốc tế.

Thực hiện kế hoạch của thành phố, UBND quận Lê Chân đã xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho viên chức giáo dục về các lĩnh vực ngoại ngữ, tin học, chính trị, tư tưởng... Năm 2017, quận Lê Chân đã tổ chức 12 lớp bồi dưỡng như: cập nhật phương pháp dạy học mới, tin học (soạn bài giảng điện tử) và kiểm tra đánh giá học sinh dành cho đội ngũ viên chức giáo dục với tỷ lệ viên chức ở các bậc học được tham gia là 90%.

Về bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị, hàng năm, UBND quận tổ chức các lớp bồi dưỡng lý luận trung cấp chính trị dành cho viên chức trong đó có viên chức giáo dục với thời gian học tập là 18 tháng tại trung tâm bồi dưỡng

chính trị quận. Các trường lập danh sách viên chức được cử đi học gửi UBND quận phê duyệt. Đối với viên chức được quy hoạch nguồn, UBND quận lập danh sách gửi UBND thành phố phê duyệt. Các lớp bồi dưỡng được tổ chức tại trường chính trị Tô Hiệu thành phố Hải Phòng.

UBND quận Lê Chân còn lên kế hoạch tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao chất lượng giảng dạy tiếng Anh cho các giáo viên chưa đạt chuẩn (đạt bậc 4/6 theo Khung tiếng Anh 6 bậc dành cho Việt Nam) và tập huấn phương pháp giảng dạy tiếng Anh cho các giáo viên Tiếng Anh bậc tiểu học và THCS, không chờ vào các lớp bồi dưỡng do Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hải Phòng và Bộ GD&ĐT tổ chức. UBND quận chỉ đạo các trường đơn đốc, tạo mọi điều kiện để giáo viên đi học. Kinh phí dành cho các lớp bồi dưỡng này được lấy từ kinh phí dành cho đề án “Dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân giai đoạn 2008-2020”.

Bên cạnh đó, UBND quận Lê Chân còn khuyến khích các trường tạo điều kiện cho viên chức giáo viên và viên chức quản lý giáo dục đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn (thạc sĩ, tiến sĩ). Tuy không nằm trong chủ trương chung của thành phố nhưng UBND quận cũng khuyến khích các trường tạo điều kiện nếu viên chức có nguyện vọng đi học nâng cao trình độ chuyên môn. Từ năm 2013 đến năm 2017, số lượng viên chức giáo dục có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ tại quận Lê tăng lên đáng kể.

Bảng 2.3. Bảng thống kê viên chức giáo dục đạt trình độ thạc sĩ, tiến sĩ từ năm 2013-2017

STT	Trình độ chuyên môn	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
1	Thạc sĩ	56	63	68	71	89
2	Tiến sĩ	0	0	1	3	5

(Nguồn phòng Nội vụ quận Lê Chân)

Để tăng cường ý thức trách nhiệm của viên chức; đảm bảo việc đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả cao nhất và trên hết là tránh tình trạng chảy máu chất xám khi mà nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao đang bị thiếu hụt trầm trọng, UBND quận Lê Chân cũng quán triệt cho viên chức về trách nhiệm và quyền lợi trong đào tạo, bồi dưỡng theo điều 35 Luật Viên chức.

2.2.5. Về thực hiện việc khen thưởng và kỷ luật

Thi đua, khen thưởng là một nội dung không thể thiếu trong quản lý nhà nước về viên chức giáo dục. Rất nhiều các văn bản quy phạm pháp luật về công tác này đã được ban hành như: Luật thi đua khen thưởng, Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31 tháng 7 năm 2017 của Chính Phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật thi đua khen thưởng, Thông tư số 35/2015/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2015 của Bộ Giáo dục và đào tạo về việc hướng dẫn công tác thi đua khen thưởng ngành giáo dục. Theo đó, có rất nhiều quy định khuyến khích, động viên và ghi nhận xứng đáng những nỗ lực, đóng góp, công hiến của các nhà giáo cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

UBND thành phố Hải Phòng ban hành Quyết định số 2962/2016/QĐ-UBND ngày 28 tháng 11 năm 2016 quy định về công tác thi đua, khen thưởng tại thành phố Hải Phòng. Trong đó, các danh hiệu thi đua của viên chức giáo dục đã được quy định tại điều 11, 12 và 13 của quyết định này bao gồm: Chiến sĩ thi đua cấp thành phố, chiến sĩ thi đua cơ sở và lao động tiên tiến. Ngoài ra, quyết định còn quy định rõ các tiêu chí để đánh giá và công nhận thành tích thi đua với nguyên tắc thi đua trên tinh thần tự nguyện, tự giác, công khai, đoàn kết và hợp tác cùng phát triển. Trên cơ sở các danh hiệu thi đua đã đăng ký, các cá nhân đạt danh hiệu được xét đề nghị khen thưởng thông qua quyết định khen thưởng của các cấp có thẩm quyền kèm theo là các chế độ khen thưởng bằng hiện vật theo đúng quy định của Nhà nước. Đây cũng là một trong những tiêu chí quan trọng để xét nâng lương trước hạn cho

viên chức hoặc được xét vào diện quy hoạch lãnh đạo nguồn theo quy định của thành phố.

UBND quận Lê Chân đã chỉ đạo phòng GD&ĐT triển khai thực hiện kế hoạch thi đua khen thưởng hàng năm dành cho viên chức ngành giáo dục trên cơ sở quyết định trên. Ngoài ra, hàng năm, quận Lê Chân cũng tổ chức khen thưởng dành cho các viên chức giáo viên có học sinh đạt giải cao trong các kỳ thi của thành phố, quốc gia và các viên chức giáo viên đạt giải cao trong các cuộc thi do quận, thành phố và trung ương tổ chức. Đây là sự khích lệ và động viên kịp thời của UBND quận Lê Chân đối với các viên chức ngành giáo dục. Từ đó, tạo động lực để các viên chức giáo dục cố gắng giành nhiều thành tích cao cho ngành giáo dục. Chỉ riêng riêng từ năm 2013 đến năm 2017, UBND quận Lê Chân đã khen thưởng cho các viên chức giáo dục, cụ thể như sau:

Bảng 2.4. Bảng thống kê số lượng viên chức giáo dục khen thưởng từ năm 2013-2017

STT	Bậc học	Bảng khen cấp thành phố	Giấy khen cấp quận	Biểu dương cấp quận
1	Mầm non	3	72	133
2	Tiểu học	4	61	82
3	THCS	6	36	102

(Nguồn phòng GD&ĐT quận Lê Chân)

Bên cạnh công tác thi đua khen thưởng, công tác kỷ luật là một nội dung không thể tách rời nhằm đảm bảo thực hiện tốt các chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Cơ sở để xác định đối tượng bị kỷ luật được thực hiện theo Điều 19 Luật viên chức 2010 quy định về “những điều viên chức không được làm” và các quy định liên quan đến đạo đức nhà giáo tại Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16 tháng 4 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo về ban hành quy định về đạo đức nhà giáo. Các hình thức kỷ luật được quy định cụ thể tại điều 52 Luật Viên chức 2010 với hình thức cao nhất là buộc thôi việc, ngoài ra khi đã bị kỷ luật dù với hình thức nhẹ hơn thì viên

chức trong ngành giáo dục có thể bị hoãn nâng lương hoặc hạn chế hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật. Việc thực hiện kỷ luật viên chức ngành giáo dục phải dựa trên cơ sở nguyên tắc khách quan, công bằng, nghiêm minh, đúng pháp luật. Mỗi hành vi vi phạm tùy vào mức độ mà có các hình thức xử phạt khác nhau. Nếu viên chức có nhiều hành vi vi phạm pháp luật hoặc tiếp tục có hành vi vi phạm pháp luật trong thời gian đang thi hành quyết định kỷ luật thì bị xử lý với hình thức nặng hơn một mức so với hình thức kỷ luật đang áp dụng và cao nhất là hình thức buộc thôi việc. Ngoài ra, thái độ tiếp thu, sửa chữa của viên chức đối với hành vi vi phạm của mình chính là yếu tố tiên quyết để quyết định việc tăng nặng hoặc giảm nhẹ hình thức kỷ luật.

2.2.6. Về thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý viên chức

Công tác thanh tra, kiểm tra là công tác vô cùng quan trọng giúp cho công tác quản lý được thực hiện một cách công khai, minh bạch. Trong tình hình đổi mới giáo dục hiện nay, công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về quản lý đội ngũ viên chức giáo dục cần được đổi mới, đảm bảo đánh giá được phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực, chuyên môn,... và qua đó phát hiện được những cá nhân tốt và là cơ sở để sàng lọc đội ngũ viên chức, xây dựng, thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng có hiệu quả hơn.

Dưới sự chỉ đạo và quan tâm của các cơ quan có thẩm quyền, công tác thanh tra, kiểm tra được thực hiện một cách nghiêm túc và thường xuyên. UBND quận đã chỉ đạo phòng thanh tra quận kết hợp với phòng giáo dục và đào tạo quận thành lập các đoàn thanh tra, kiểm tra về các hoạt động của cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận cũng như việc thi nhiệm vụ và chấp hành pháp luật của viên chức giáo dục. Hàng năm, nội dung công tác thanh

tra, kiểm tra đội ngũ viên chức giáo dục chủ yếu tập trung vào các vấn đề như: Việc thực hiện chế độ chính sách đối với nhà giáo, viên chức quản lý giáo dục; bồi dưỡng, tập huấn giáo viên; đạo đức nhà giáo; thực hiện quy chế dân chủ trong nhà trường; dạy thêm học thêm; thu chi tài chính trái quy định; việc thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý trường và tổ chức dạy học. UBND quận Lê Chân đã bố trí một cán bộ có phẩm chất, uy tín và năng lực chuyên trách để tham mưu cho Phòng GD&ĐT về tổ chức, hoạt động thanh tra, kiểm tra, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng, chống tham nhũng. Với nhiệm vụ hàng năm là tham mưu, đề xuất với lãnh đạo UBND quận, Sở GD&ĐT để tổ chức hoặc phối hợp tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ thanh tra, kiểm tra cho đội ngũ cán bộ quản lý, cộng tác viên thanh tra của phòng GD&ĐT, các cơ sở giáo dục trực thuộc quản lý của UBND quận. Phòng GD&ĐT quận Lê Chân còn phối hợp với phòng Thanh tra quận tổ chức tập huấn chuyên môn nghiệp vụ về công tác thanh tra hành chính các cơ sở giáo dục trực thuộc quận.

Trong những năm qua, Sở GD&ĐT thành phố Hải Phòng nói chung và ngành giáo dục quận Lê Chân nói riêng đã phối hợp với các đơn vị trường học tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra dựa trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật về thanh tra, kiểm tra và từ đó thực hiện việc khen thưởng, kỷ luật kịp thời đối với viên chức giáo dục, xem đây là biện pháp quan trọng trong công tác quản lý đội ngũ viên chức giáo dục.

Từ năm 2013-2017, theo báo cáo của phòng GD&ĐT quận Lê Chân có 4 trường hợp viên chức giáo viên bị kỷ luật, những vi phạm chủ yếu tập trung ở các vấn đề: vi phạm chính sách kế hoạch hóa gia đình (sinh con thứ 3) và vi phạm về dạy thêm học thêm. Hình thức kỷ luật được hội đồng kỷ luật đưa ra dành cho 4 viên chức này là cảnh cáo và đồng thời thời hạn nâng lương của viên chức bị kéo dài thêm 1 năm.

2.3. Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về viên chức tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng

2.3.1. Những kết quả đạt được

Công tác quản lý về đội ngũ viên chức giáo dục tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận Lê Chân thành phố Hải Phòng đã được các cấp quản lý, các ngành quan tâm thiết thực. Hệ thống các văn bản chỉ đạo được ban hành đồng bộ giúp các cơ sở giáo dục thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với đội ngũ viên chức. UBND quận đã ban hành các văn bản và chỉ đạo phòng Nội vụ, phòng GD&ĐT hướng dẫn các đơn vị triển khai tổ chức thực hiện các nghị quyết, các phong trào vận động do Đảng, ngành và địa phương đề ra. Cụ thể quận Lê Chân đã ban hành các văn bản như: Nghị quyết số 07-NQ/QU ngày 19 tháng 11 năm 2015 của Ban thường vụ Quận ủy ban hành chương trình hành động về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo quận; Đề án phát triển giáo dục và đào tạo quận giai đoạn đến năm 2025, tầm nhìn 2030; Đề án xây dựng vị trí việc làm tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận. Thực tiễn hoạt động quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân đã phản ánh những kết quả đạt được, từ những kết quả này đã cho chúng ta thấy được sự nỗ lực của đội ngũ viên chức giáo dục, phản ánh kết quả của việc quản lý có hiệu quả đối với đội ngũ viên chức.

Hiện nay, đội ngũ viên chức giáo viên đang công tác tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn quận là 906 người, với trình độ viên chức giáo viên có trình độ thạc sĩ và trên chuẩn cao nhất thành phố. Công tác quản lý có tiến bộ đã tác động trực tiếp và toàn diện đến chất lượng và hiệu quả GD&ĐT quận. Điều này đã phản ánh được những kết quả tích cực mà công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục đã đạt được. Bên cạnh trình độ chuyên môn, đạo đức nhà giáo của đội ngũ viên chức giáo viên được nâng cao rõ rệt.

Chế độ chính sách về tiền lương, phụ cấp dành cho viên chức đã được UBND quận quan tâm đúng mức và kịp thời, phần nào tạo nên sự an tâm công tác và khích lệ động viên đối với viên chức giáo dục trên địa bàn quận.

Trong những năm qua, ngành giáo dục quận Lê Chân đã đạt được những thành tích rất đáng khích lệ. Năm học 2016-2017 ghi nhận nhiều thành tích của các giáo viên trong quận như: đạt thành tích cao trong cuộc thi giáo viên chủ nhiệm giỏi cấp thành phố; dẫn đầu thành phố trong cuộc thi dạy học theo chủ đề tích hợp dành cho giáo viên với 21 giải Quốc gia và 21 giải cấp thành phố. Tại cuộc thi thiết kế bài giảng e-Learning cấp thành phố, quận có 19 sản phẩm đạt giải trong đó có 10 giải nhất; Phòng Giáo dục và đào tạo quận Lê Chân cũng là một trong 10 phòng Giáo dục và đào tạo trong cả nước được Bộ Giáo dục và đào tạo trao bằng khen về công tác chỉ đạo cuộc thi thiết kế bài giảng e-Learning.

2.3.2. Những hạn chế

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo và công tác quản lý nhà nước về viên chức giáo dục, công tác QLNN về viên chức giáo dục của quận Lê Chân vẫn còn những hạn chế cần khắc phục, đó là:

- Về chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục hiện tại vẫn thiếu về cả chất và lượng, có sự phân bố không đồng đều giữa các trường trên địa bàn quận. Đội ngũ giáo viên thừa thiếu cục bộ, không đồng đều về cơ cấu bộ môn. Năng lực nghề nghiệp của một bộ phận giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, khả năng hướng tới học sinh và sử dụng ngoại ngữ của cán bộ quản lý, giáo viên còn hạn chế. Một số cán bộ quản lý đã được qua các lớp đào tạo nhưng hoạt động hiệu quả chưa cao, chậm đổi mới sáng tạo. Từ đó, đã dẫn đến chất lượng của một số trường chưa được cao, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.

- Các quy định về chế độ chính sách đối với viên chức trong từng giai đoạn chưa được quan tâm nghiên cứu và điều chỉnh kịp thời.

- Định mức phụ cấp đối với viên chức giáo dục nhìn chung còn thấp, chưa thỏa đáng, chưa tương xứng từ đó không tạo được sức hấp dẫn để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao dành cho giáo dục và đào tạo.

- Chế độ chính sách đối với viên chức ngành giáo dục vẫn chưa được hoàn thiện đã phần nào khiến một số bộ phận viên chức thiếu an tâm công tác, mặc dù Chính Phủ đã có những biện pháp nhằm kiềm chế lạm phát, bình ổn giá cả tuy nhiên điều kiện kinh tế khó khăn đã ảnh hưởng không nhỏ tới đời sống của viên chức ngành giáo dục.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn bị hạn chế, việc tổ chức các lớp còn gặp nhiều khó khăn.

- Chưa có sự đột phá thiết thực và thường xuyên trong công tác thành tra, kiểm tra; việc nhận xét, đánh giá trong viên chức thường diễn ra ít thực chất, có biểu hiện “ đại khái, nể nang”, chưa đủ giúp viên chức tự giác phấn đấu vươn lên để hoàn thiện bản thân...

2.3.3. Nguyên nhân của hạn chế

Nhưng hạn chế diễn ra như trên bởi nhiều nguyên nhân. Bên cạnh những khó khăn khách quan về tình hình kinh tế- xã hội của đất nước, của ngành và địa phương thì một số nguyên nhân chủ quan sau đây được xem là trở ngại cho công tác QLNN về viên chức giáo dục:

- Các chế độ chính sách, tiền lương dành cho viên chức giáo dục còn chưa được thỏa đáng. Điều này dẫn đến việc khó thu hút nguồn nhân lực cho giáo dục đào tạo, nhất là trong thời kỳ nguồn nhân lực chất lượng cao đang thiếu hụt trầm trọng. Bên cạnh đó, việc không có chế độ chính sách thỏa đáng sẽ dẫn đến tình trạng chảy máu “chất xám” trong ngành giáo dục.

- Nguồn kinh phí dành cho các công tác giáo dục như đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế nên việc tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng dành cho viên chức giáo dục trên địa bàn quận còn gặp nhiều khó khăn. Vấn đề này là do điều kiện kinh tế xã hội của quận còn khó khăn dẫn đến nguồn lực tài chính đầu tư cho giáo dục thấp. Ngân sách chi thường xuyên chủ yếu chi trả lương, phần chi khác quá ít so với hoạt động, quy định về mức thu chi hiện nay không phù hợp với thực tế gây khó khăn lớn cho các nhà trường.

- Chậm đổi mới các quy định là điều khiến cho việc quản lý bị thụ lùi, không đáp ứng được cơ chế hiện nay. Một số chính sách về phát triển giáo dục và đào tạo không phù hợp với tình hình mới nhưng chậm được sửa đổi nên đã tạo ra sự kim hãm, chưa tạo được điều kiện tối đa để phân cấp quản lý giáo dục.

- Hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ viên chức giáo dục hiện nay chưa được quản lý và kiểm soát chặt chẽ, thống nhất; những tiêu cực về tác phong, lề lối làm việc đã và đang là giảm chất lượng hoạt động của một số cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận Lê Chân. Công tác quản lý giáo dục tuy có tiến bộ song vẫn còn bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Mâu thuẫn giữa yêu cầu đổi mới và nguồn lực hiện có là cản trở nặng nề cho những người thực hiện. Một số cán bộ, giáo viên chưa nhận thức đầy đủ, thiếu quyết tâm, cố gắng chưa cao, chưa mạnh dạn đổi mới, nhất là việc ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông hỗ trợ cho việc quản lý và dạy học. Đa số giáo viên còn hạn chế về kỹ năng thực hành, kỹ năng sống.

- Quản lý chuyên môn của một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục ở đơn vị còn bộc lộ những bất cập về năng lực trong một số mặt của công tác quản lý như việc giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, tác phong cho đội ngũ viên chức, công tác thanh tra, kiểm tra, duy trì thực hiện quy chế chuyên môn, công tác quản lý dạy thêm- học thêm.. Việc phối hợp giữa kết quả thanh tra

với công tác thi đua khen thưởng, công tác bổ nhiệm, luân chuyển và sử dụng cán bộ, giáo viên chưa đạt kết quả như mong muốn.

Tiểu kết chương

Chương 2 của luận văn đã phân tích nhằm làm rõ thực trạng về quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng. Trong đó, đã khái quát về giáo dục, đào tạo tại quận Lê Chân. Từ đó, phân tích thực trạng và làm rõ những kết quả cũng như những hạn chế trong việc thực hiện quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân.

Qua phân tích thực trạng có thể thấy, trong nhiều năm qua, các nội dung quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân đã có những chuyển biến tích cực. Điều đó được thể hiện qua các việc như: các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý nhà nước về viên chức giáo dục của Thành phố Hải Phòng và quận Lê Chân được ban hành tương đối đầy đủ và kịp thời; quận Lê Chân đã tổ chức thực hiện nghiêm túc, đầy đủ theo các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý nhà nước về viên chức giáo dục và đã đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, dựa theo tình hình phát triển của xã hội thì công tác quản lý nhà nước về viên chức giáo dục của quận Lê Chân vẫn còn rất nhiều những điểm hạn chế đã bộc lộ ra và để có thể khắc phục những điểm hạn chế đó thì cần những giải pháp kịp thời để tăng cường quản lý nhà nước về viên chức giáo dục nói chung và viên chức giáo dục tại quận Lê Chân nói riêng.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ VỀ VIÊN CHỨC GIÁO DỤC TỪ THỰC TIỄN QUẬN LÊ CHÂN, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

3.1. Các định hướng tăng cường quản lý nhà nước về viên chức

“Giáo dục là gốc rễ của quốc gia” có thể thấy giáo dục là điều được Đảng và Nhà nước ta vô cùng coi trọng. Nghị quyết số 29/NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban chấp hành Trung ương 8 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 đã xác định mục tiêu tổng quát: *“Tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân. Giáo dục con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân; yêu gia đình, yêu Tổ quốc, yêu đồng bào; sống tốt và làm việc hiệu quả; Xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương thức giáo dục hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; bảo đảm các điều kiện nâng cao chất lượng; chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế hệ thống giáo dục và đào tạo; giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và bản sắc dân tộc”*. Ngày 09 tháng 6 năm 2014, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 44/NQ-CP về chương trình hành động của Chính Phủ thực hiện Nghị quyết số 29/NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013. Trong đó, Nghị quyết đã đưa ra những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu đối với việc phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ, công chức, viên chức quản lý giáo dục.

Tiếp theo đó, Bộ Giáo dục và đào tạo ban hành Kế hoạch hành động của ngành giáo dục triển khai Chương trình hành động của Chính Phủ thực hiện

Nghị quyết số 29-NQ/TW (ban hành kèm theo Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT ngày 25 tháng 7 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo), trong đó đã đề ra những yêu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ, công chức, viên chức quản lý giáo dục như sau:

a) Triển khai sắp xếp lại hệ thống các cơ sở đào tạo giáo viên giai đoạn 2015-2020, tầm nhìn đến năm 2030, củng cố các trường sư phạm trọng điểm.

b) Bộ Giáo dục và đào tạo chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành tiếp tục nghiên cứu, đề xuất ban hành bổ sung các chính sách về lương, chế độ phụ cấp thâm niên và phụ cấp khác theo tính chất, kết quả và chất lượng công việc, phù hợp với vùng, miền, chế độ ưu đãi đối với giáo viên, giảng viên, nhà giáo làm công tác quản lý giáo dục, giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, thạc sĩ, chuyên gia đầu ngành của các môn học, ngành học; bảo đảm bình đẳng về cơ hội đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và tôn vinh nhà giáo, không phân biệt công lập và ngoài công lập.

c) Bộ Giáo dục và đào tạo chủ trì chỉ đạo, phối hợp với các địa phương xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục từ mầm non đến đại học; phát triển đội ngũ nhà giáo, chuyên gia đầu ngành cho các cấp học và trình độ đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

d) Xây dựng cơ chế để cán bộ nghiên cứu tham gia giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu khoa học. Từng bước nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên các cơ sở giáo dục đại học.

đ) Hướng dẫn các địa phương, cơ sở đào tạo xây dựng cơ chế, chính sách để thu hút các nghệ sĩ, nghệ nhân tài năng, người có kinh nghiệm thực tiễn lâu năm và có tay nghề cao, truyền nghề tại các cơ sở giáo dục và đào tạo.

e) Tiếp tục hoàn thiện chính sách thu hút các chuyên gia nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục và đào tạo trong nước.

Trong những năm qua, thành phố Hải Phòng nói chung và quận Lê Chân nói riêng đã có nhiều chủ trương, chính sách mang tính chiến lược để đưa nền giáo dục địa phương phát triển theo xu thế giáo dục trong nước và quốc tế. Trong thời gian tới, quận Lê Chân tiếp tục thực hiện và có những định hướng mới cụ thể hơn, sâu sát hơn để quản lý giáo dục mà trọng tâm là QLNN về viên chức giáo dục, phấn đấu đưa các trường đạt mục tiêu trường chuẩn quốc gia. Đề án phát triển giáo dục - đào tạo quận Lê Chân giai đoạn đến năm 2025, tầm nhìn đến 2030 đề ra các nhiệm vụ và giải pháp sau:

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, giám sát của Hội đồng nhân dân các cấp và sự quản lý điều hành của chính quyền địa phương, sự phối hợp trong hoạt động quản lý nhằm phát triển giáo dục và đào tạo quận.

- Xây dựng kế hoạch nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong ngành giáo dục để đáp ứng được nhu cầu hiện nay về công tác giáo dục.

- Tăng cường quy mô trường lớp, chuẩn hóa, hiện đại cơ sở vật chất, xây dựng trường học đạt chuẩn quốc gia, mô hình trường hội nhập quốc tế.

- Tăng cường mọi nguồn thu cho giáo dục nhất là việc xã hội hóa giáo dục. Xây dựng mạng lưới hỗ trợ phát triển giáo dục giữa cộng đồng với nhà trường và giữa nhà trường với nhà trường để thực hiện giáo dục toàn diện học sinh.

Để xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục đảm bảo về chất lượng, trong những năm tới, quận Lê Chân cần tiếp tục thực hiện và có những định hướng mới cụ thể hơn, sâu sát hơn để quản lý giáo dục mà trọng tâm nhấn mạnh là QLNN về viên chức giáo dục, phấn đấu đưa các trường đạt mục tiêu trường chuẩn quốc gia. Đặc biệt, cần quan tâm:

- Đẩy mạnh thực hiện công tác lập quy hoạch, kế hoạch QLNN về viên chức trong từng giai đoạn cụ thể;

- Đổi mới chính sách sử dụng và quản lý nhằm xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu; có phẩm chất đạo đức tốt; có ý thức vươn lên trong học tập và công tác;

- Đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng viên chức giáo dục theo định hướng đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục nước nhà;

- Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ sở giáo dục, xây dựng và áp dụng chế độ chính sách; thanh tra, kiểm tra, đánh giá trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ đối với đội ngũ viên chức;

- Đảm bảo chế độ chính sách, phụ cấp, các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị để viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

3.2. Các giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về viên chức giáo dục trên địa bàn quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng

3.2.1. Hoàn thiện chiến lược, kế hoạch phát triển đội ngũ viên chức ngành giáo dục

Hoàn thiện chiến lược và quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức giáo dục là một trong những nhiệm vụ quan trọng được đặt lên hàng đầu trong quản lý nhà nước đối với viên chức giáo dục. Đây là công tác mang tính khoa học thực tiễn và định hướng lâu dài. Căn cứ vào chiến lược chung của ngành giáo dục; căn cứ vào nhiệm vụ chính trị, hệ thống tổ chức quản lý và những dự báo quy mô phát triển của ngành trong tương lai để xây dựng tổng thể quy hoạch quản lý viên chức giáo dục.

Việc xây dựng chiến lược và quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức giáo dục cần phải có tầm nhìn chiến lược mang tính vĩ mô, có khả năng dự báo tình hình phát triển đội ngũ viên chức giáo dục của ngành trong từng thời

gian cụ thể thì việc quản lý nhà nước đối với viên chức giáo dục mới có thể đi đúng định hướng, mang lại hiệu quả.

Trong những năm tới, Quận Lê Chân cần xây dựng chương trình, giải pháp cụ thể cho lộ trình đến năm 2020 định hướng đến năm 2030 để thu hút, đào tạo mới; đồng thời, giữ được nguồn nhân lực hiện có nhằm tăng số lượng, chất lượng viên chức giáo dục. Để hoàn thành chiến lược phát triển nguồn nhân lực phải xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực cho ngành giáo dục, cụ thể:

- Ngành chuyên môn cần ưu tiên đào tạo: các loại hình nhân lực giáo dục thiếu hụt cần phải ưu tiên đào tạo bổ sung.

- Các hình thức đào tạo: cần chú trọng phối hợp các hình thức đào tạo.

- Chính sách hỗ trợ đào tạo: ban hành và thực hiện chính sách hỗ trợ học bổng, chi phí đào tạo có điều kiện ràng buộc chấp hành phân công công tác.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo từng lĩnh vực chuyên môn mà đội ngũ viên chức giáo dục còn yếu kém để đáp ứng nhu cầu của xã hội. Kế hoạch này phải phù hợp với tình hình chung của quận, từ việc lựa chọn người đào tạo cho đến phương pháp đào tạo

- Thực hiện tiêu chuẩn hóa viên chức giáo dục, điều chỉnh cơ cấu hợp lý, đảm bảo sử dụng có hiệu quả số viên chức giáo dục hiện có tại các trường trên địa bàn Quận.

3.2.2. Hoàn thiện hệ thống văn bản liên quan đến quản lý nhà nước về viên chức giáo dục

Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện pháp luật về viên chức nói chung và viên chức giáo dục nói riêng, đặc biệt là các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý, sử dụng viên chức giáo dục có tính đến yếu tố đặc thù theo ngành là một nội dung quan trọng của cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay. Tập trung sửa đổi, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, chính sách sử

dụng, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ ưu đãi, khen thưởng và kỷ luật đối với viên chức giáo dục... để phát huy tối đa năng lực và khả năng cống hiến cho công việc. Yêu cầu đặt ra là:

Thứ nhất, việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật về quản lý viên chức giáo dục phải quán triệt và thể chế hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về công tác cán bộ, về đổi mới tổ chức và quản lý đơn vị sự nghiệp công lập.

Các quy định của pháp luật về quản lý viên chức giáo dục phải được xem xét một cách hoàn chỉnh và các quan điểm về công tác cán bộ về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Thứ hai, pháp luật về quản lý viên chức giáo dục phải xác định đúng đắn vị trí, địa vị pháp lý của viên chức, quyền, nghĩa vụ của viên chức... để có cơ chế quản lý, sử dụng viên chức hiệu quả, phù hợp.

Thứ ba, pháp luật về quản lý viên chức giáo dục phải tạo được sự đồng bộ để xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức giáo dục trong bối cảnh đất nước đang vào thời kỳ phát triển, chuyển mình mạnh mẽ.

Ngoài ra, khi xây dựng pháp luật về quản lý viên chức giáo dục phải giải quyết được mối quan hệ giữa các văn bản pháp luật quy định chung về việc quản lý, sử dụng viên chức với các văn bản quy định riêng về quản lý viên chức giáo dục; các văn bản pháp luật chuyên ngành điều chỉnh hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức trong lĩnh vực cụ thể để bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật.

Cần đổi mới hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về chính sách sử dụng, chế độ đãi ngộ để tạo điều kiện cho nguồn nhân lực ngành giáo dục làm việc hiệu quả hơn và cống hiến hơn cho công việc.

3.2.3. *Đổi mới công tác tuyển dụng viên chức giáo dục*

Tuyển dụng viên chức là công tác quyết định có vai trò vô cùng quan trọng trong công tác quản lý viên chức. Luật Viên chức 2010 đã đổi mới căn bản việc quản lý viên chức về nội dung tuyển dụng viên chức, đó là việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế và thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh.

Như vậy, việc tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc, tránh để tình trạng tuyển dụng bừa bãi. Điều này chỉ có thể thực hiện được khi có sự phối hợp giữa các cấp quản lý trong việc xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu viên chức ở trong các cơ quan, tổ chức. Đó chính là cơ sở để công tác tuyển dụng trở nên có hiệu quả.

Công tác tuyển dụng viên chức lúc nào cũng phải vận động, chuyên đổi một cách hợp lý, phải có sự phối hợp nhất định giữa nguồn nhân lực các khu vực để tạo nguồn nhân lực dồi dào cho công tác tuyển dụng. Do đó, việc xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ hết sức cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí, để từ đó có cơ sở tuyển dụng nguồn nhân lực “đúng người” đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm. Tiếp tục nghiên cứu quy định cho phép các đơn vị sự nghiệp được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa nhất định đối với một số vị trí việc làm để tuyển dụng được viên chức đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ, đó là cơ sở, nền tảng để từng bước đổi mới chế độ công vụ theo hướng năng động, linh hoạt.

Để công tác tuyển dụng đạt hiệu quả cao thì đòi hỏi công tác quản lý, dự đoán về sự phát triển nguồn nhân lực phải được phân tích, đánh giá một cách kỹ lưỡng, thận trọng từ đó sẽ đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng

tuyển dụng. Ngoài ra, việc tuyển dụng mới viên chức còn có sứ mệnh trong công tác cơ cấu lại chất lượng bộ máy, cần loại bỏ những cái cũ yếu kém để thay vào đó những cái mới chất lượng hơn. Như vậy công tác tuyển dụng viên chức ngành giáo dục mới đạt được hiệu quả cao, ngành giáo dục là một ngành đặc thù với tầm vóc vô cùng quan trọng chính vì vậy nên mỗi hoạt động liên quan đến ngành giáo dục cần được thực hiện một cách cẩn trọng.

Để có thể tuyển dụng được những nguồn nhân lực có chất lượng cao thì ngành giáo dục cần có những chính sách, chế độ đãi ngộ đặc biệt, từ đó sẽ thu hút được người có tài cống hiến cho sự nghiệp giáo dục. Các chế độ, chính sách dành cho người có tài cần mang tính chất dài hạn về sau này chứ không thể chỉ là cục bộ nhất thời. Phải xây dựng được bộ tiêu chí xác định nhân tài để có cơ chế, chính sách phù hợp nuôi dưỡng và phát triển. Phải xác định nhân tài bao gồm cả những viên chức đang hoạt động trong nền công vụ chứ không phải chỉ thu hút từ bên ngoài vào nền công vụ để có chế độ đãi ngộ tương xứng.

3.2.4. Đổi mới công tác đánh giá viên chức

Đánh giá viên chức cũng là khâu quan trọng trong quá trình quản lý viên chức, việc đánh giá viên chức có tác động vô cùng lớn đến đội ngũ viên chức.

Luật Viên chức 2010 cũng đã quy định một số điểm mới trong công tác đánh giá viên chức. Cách thức đánh giá chuyển từ tự kiểm điểm và bình bầu sang đánh giá trên các nội dung: chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm trong công tác; chú trọng đến kết quả thực hiện được giao; phương pháp đánh giá kết hợp giữa hình thức tự đánh giá của công chức, các góp ý của tập thể đơn vị công tác, ý kiến của thủ trưởng đơn vị để xếp loại công chức hàng năm theo 4 mức (hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ,

hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ).

Tuy nhiên, đáng trong quá trình xây dựng và hoàn thiện hệ thống danh mục vị trí việc làm nên việc đánh giá viên chức hiện nay còn chưa phản ánh sát thực về phẩm chất và năng lực của viên chức. Việc đánh giá viên chức còn mang nặng tính chủ quan của chủ thể quản lý, các tiêu chí đánh giá còn mang tính chung chung, không rạch ròi từ đó sẽ gây khó khăn trong công tác quản lý về đánh giá viên chức. Công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá độc lập, không có nhân sự hay tổ chức đánh giá chuyên trách trong khi chúng ta đang xây dựng một nền “công vụ mở”. Ngoài ra, việc đánh giá một cá nhân đôi khi còn ảnh hưởng đến cả một tập thể, nhất là người đứng đầu, phản ánh công tác quản lý của cả bộ máy lãnh đạo cũng như toàn bộ tập thể tổ chức. Chính vì thế công tác đánh giá còn mang tính nể nang, chưa thực sự công tâm. Đa số công chức đều tự cho mình mức điểm cao. Các tiêu chí đánh giá chưa thực sự rõ ràng còn mang nặng về cảm tính đôi lúc dẫn đến sự bất công đối với một bộ phận viên chức. Việc đánh giá công chức cần được thực hiện một cách có hiệu quả, chính xác để tạo cơ sở cho việc lập quy hoạch, kế hoạch phát triển xây dựng đội ngũ viên chức.

Để đổi mới công tác đánh giá viên chức, cần thực hiện một số yêu cầu, quan điểm và nguyên tắc sau đây:

Thứ nhất, việc đánh giá viên chức giáo dục cần được thay đổi, học hỏi có chọn lọc với phương thức quản lý hiện đại, quản trị nguồn nhân lực trong quản trị ở khu vực tư.

Cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và sự tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu đơn vị sự nghiệp với kết quả đánh giá của từng viên chức, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân viên chức với kết quả thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích

tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “đĩ hòa vi quý” với từng cá nhân viên chức trong tổ chức.

Thứ hai, đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ trong đó chú trọng đến việc đánh giá viên chức phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của viên chức, nhất là đối với viên chức giáo dục; thẩm quyền đánh giá viên chức thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp sử dụng viên chức. Cần đánh giá viên chức một cách cẩn trọng dựa vào những thành tích mà viên chức đã đạt được coi đó là thước đo chuẩn để đánh giá viên chức. Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới quy trình đánh giá viên chức, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm đối với việc đánh giá viên chức.

Thứ ba, hoàn thiện danh mục hệ thống vị trí việc làm và cơ cấu theo chức danh nghề nghiệp, từ đó xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá của từng vị trí việc làm.

Thứ tư, việc đánh giá viên chức cần thực hiện một cách độc lập và phải có một đội ngũ chuyên trách riêng thực hiện công tác này. Công tác đánh giá đang thực sự là một khâu yếu trong cả quá trình quản lý nhà nước về viên chức giáo dục. Chính vì vậy, cần có một đội ngũ chuyên biệt được đào tạo một cách bài bản về công tác đánh giá, có thể thì mới đảm bảo được tính chuyên nghiệp, khách quan, công bằng của công tác này.

3.2.5. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp

Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục và luôn được đặc biệt quan tâm. Vì vậy, cần có những chính sách, biện pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp để nâng cao năng lực chuyên môn, trình độ và kết quả làm việc của mỗi viên chức giáo dục.

- Ngành giáo dục cần tiếp tục xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ viên chức giáo dục theo chức danh và công việc dự kiến bố trí sắp xếp.

- Cử những viên chức giáo dục có năng lực đặc biệt đi đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ để nâng cao trình độ để bổ sung đội ngũ viên chức có trình độ cao cho ngành giáo dục của Quận.

- Tiếp tục mở các lớp bồi dưỡng để nâng cao kiến thức và trình độ cho đội ngũ viên chức giáo dục; nội dung bồi dưỡng cần bám sát với công việc của viên chức; thực hiện hợp tác quốc tế trong việc đào tạo, bồi dưỡng những viên chức giáo dục có trình độ để họ tiếp thu những kinh nghiệm đào tạo của các nước tiên tiến trên thế giới vận dụng cho giáo dục, đào tạo tại Quận.

- Chăm lo xây dựng đội ngũ viên chức giáo dục; chú trọng công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ viên chức giáo dục, tăng cường công tác xây dựng Đảng và phát triển Đảng viên.

3.2.6. Hoàn thiện chế độ thi đua, khen thưởng và thực hiện các chính sách hỗ trợ, khuyến khích đối với viên chức

Nghề giáo là một nghề đặc biệt vất vả vì thế các chế độ chính sách phải thực sự là động lực thu hút, thúc đẩy, động viên viên chức giáo dục toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp trồng người; đồng thời tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao trách nhiệm và đạo đức của đội ngũ viên chức giáo dục.

Thành phố cần ban hành các chính sách ưu đãi đối với viên chức nói chung và với viên chức giáo dục nói riêng. Trong đó cần đặc biệt chú trọng đến chính sách tiền lương, đảm bảo cuộc sống để viên chức giáo dục yên tâm công tác. Ngoài tiền lương chi trả theo tháng bằng lương của Nhà nước, Sở giáo dục cần quan tâm hơn nữa đến các chế độ phụ cấp khác như tiền thưởng, tiền thu nhập tăng thêm...

-Điều chỉnh, sửa đổi và ban hành bổ sung các chính sách, chế độ phụ cấp ưu đãi dành cho viên chức giáo dục để phù hợp hơn với thực tiễn, thỏa đáng hơn với đặc thù lao động của ngành và đảm bảo đủ sức hấp dẫn để thu hút và giữ chân cán bộ yên tâm công tác trong ngành giáo dục.

-Ban hành các chính sách hỗ trợ về tài chính như: hỗ trợ kinh phí đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn; hỗ trợ thu nhập tăng thêm, ưu tiên nâng lương sớm.

3.2.7. Tăng cường công tác thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm

Điều 2, Luật Thanh tra 2010 quy định về mục đích hoạt động thanh tra: “Nhằm phát hiện sơ hở trong cơ chế quản lý, chính sách, pháp luật để kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền biện pháp khắc phục; phòng ngừa, phát hiện và xử lý hành vi vi phạm pháp luật; giúp cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện đúng quy định của pháp luật; phát huy nhân tố tích cực; góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước; bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân”.

Tiểu kết chương

QLNN đối với đội ngũ viên chức giáo dục trên địa bàn quận Lê Chân đáp ứng chủ trương của Đảng và Nhà nước đề ra là “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục” cần xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lý vừa có tâm, vừa có tầm, đội ngũ viên chức đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và phải đồng bộ về cơ cấu là yêu cầu cấp thiết. Do vậy, trên cơ sở phân tích lý luận, đánh giá thực tiễn công tác QLNN đối với viên chức giáo dục trên địa bàn quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng, luận văn đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao QLNN về viên chức giáo dục tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận.

Các giải pháp trên cần được thực hiện một cách đồng bộ, từ việc lập quy hoạch, kế hoạch; tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng; tạo môi trường làm

việc đến việc thực hiện các chế độ chính sách và đặc biệt là phải nâng cao nhận thức, năng lực của cả đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ viên chức giáo dục của nhà trường dưới sự thanh tra, kiểm tra và đánh giá của các cấp chính quyền, nhà trường và cả xã hội. Đó là điều kiện tiên quyết để các cơ sở giáo dục trên địa bàn quận nói riêng và toàn ngành giáo dục thành phố Hải Phòng nói chung đáp ứng nhiệm vụ của thành phố cũng như cả nước về QLNN và đổi mới giáo dục.

KẾT LUẬN

Giáo dục và đào tạo được coi là chìa khóa mở cửa tiến vào tương lai; giáo dục và đào tạo phục vụ sự phát triển nhanh, mạnh và bền vững của xã hội. Chính vì vậy, các nhà quản lý ở tất cả các lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực giáo dục và đào tạo phải đặt vấn đề quản lý nhân lực lên hàng đầu, đòi hỏi người làm công tác quản lý phải luôn trăn trở để tìm biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức giáo dục, nhằm đáp ứng mục tiêu giáo dục mà Đảng và Nhà nước đã đề ra. Cụ thể là đội ngũ viên chức giáo dục phải chuẩn hóa về trình độ đào tạo, có tư tưởng và lập trường chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, có lương tâm nghề nghiệp, giỏi về chuyên môn, năng động, sáng tạo. Như vậy, công cuộc phát triển đất nước phụ thuộc rất nhiều vào nền giáo dục của quốc gia mà trực tiếp là đội ngũ các viên chức trong ngành giáo dục.

Tuy nhiên, để có được đội ngũ viên chức giáo dục xứng đáng với danh hiệu là những “kỹ sư tâm hồn” đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phải có một quá trình lâu dài, đòi hỏi rất cao cả lý luận lẫn thực tiễn. Việc xây dựng, quản lý đội ngũ viên chức giáo dục có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng là yêu cầu cần thiết, được ưu tiên thực hiện. Đây cũng chính là mục tiêu quan trọng trong công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc gia.

Về mặt lý luận, luận văn đã đưa ra được các khái niệm về viên chức, viên chức giáo dục, quản lý nhà nước, quản lý nhà nước về viên chức giáo dục. Luận văn đã phân tích vai trò, nội dung cũng như các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về viên chức giáo dục.

Về mặt thực tiễn, bằng việc đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, thành phố Hải Phòng, luận văn đã chỉ ra những thành tựu, hạn chế cũng như nguyên nhân của hạn chế của quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân

Trên cơ sở khảo sát thực trạng quản lý nhà nước về viên chức giáo dục tại quận Lê Chân, qua phân tích nguyên nhân của những hạn chế và các định hướng tăng cường quản lý nhà nước về viên chức giáo dục, luận văn đưa ra các giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về viên chức giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Như Át (2004), “ *Vai trò của xã hội và chức năng của nhà giáo dưới ánh sáng tư tưởng giáo dục của Hồ Chí Minh*”, Tạp chí Quản lý giáo dục, số 79.
2. Ban chấp hành trung ương (2004), *Chỉ thị số 40/CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí Thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Hà Nội.
3. Ban chấp hành trung ương (2013), *Nghị quyết số 29/NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban chấp hành Trung ương 8 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*, Hà Nội.
4. Ban Tuyên giáo trung ương (2012), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI*, Nxb Chính trị Quốc gia- Sự thật, Hà Nội.
5. Đặng Quốc Bảo (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai, vấn đề và giải pháp*, Nxb Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
6. Đặng Quốc Bảo (2004), *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*, Nxb lí luận chính trị, Hà Nội.
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2000), *Chiến lược phát triển GD&ĐT đến năm 2020*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2003), *Giáo dục trong thế kỉ XXI. Kinh nghiệm của các quốc gia*, Nxb chính trị Quốc gia, Hà Nội.
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ (2006), *Thông tư liên tịch số 35/2006/TTLT – BGDDT-BNV về việc hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông công lập*, Hà Nội.

10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quyết định số 62/2007/QĐ- về nội dung và hình thức tuyển dụng giáo viên trong các cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông công lập và trung tâm giáo dục thường xuyên*, Hà Nội.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, THPT*, Hà Nội.
12. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29 tháng 12 năm 2011 về việc quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Thông tư số 42/2012/TT-BGD&ĐT quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục và quy trình, chu kỳ kiểm định chất lượng giáo dục cơ sở giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục thường xuyên*, Hà Nội.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 7 năm 2017 hướng dẫn về khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập*, Hà Nội.
15. Bộ Nội vụ (2012), *Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25 tháng 12 năm 2012 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức*, Hà Nội.
16. Bộ Nội vụ (2012), *Thông tư số 16/2012/TT-BNV về quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức; quy chế thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và nội quy kỳ thi tuyển, thi thăng hàng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức*, Hà Nội.
17. Chính Phủ (2012), *Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 quy định về nguyên tắc, căn cứ, phương pháp, trình tự, thủ tục xác định*

vị trí việc làm và thẩm quyền quản lý vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, Hà Nội.

18. Chính Phủ (2012), *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*, Hà Nội.
19. Chính Phủ (2014), *Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2014 của Chính Phủ ban hành chương trình hành động của Chính Phủ thực hiện Nghị quyết số 29/NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013*, Hà Nội.
20. Chính phủ (2017), *Nghị định 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ II Ban chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
25. Bùi Minh Hiền (chủ biên), Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo (2006), *Quản lý giáo dục*, Nxb Sư Phạm.
26. Học viện Chính trị- Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh (2010), *Một số vấn đề về khoa học lãnh đạo, quản lý (Tập bài giảng chương trình cao cấp lý luận chính trị)*, Nxb Chính trị- Hành chính, Hà Nội
27. Ngọc Hợi, Phạm Minh Hùng, Thái Văn Thành (2005), “ *Đổi mới công tác bồi dưỡng giáo viên*”, Tạp chí Giáo dục, số 110.
28. Phạm Văn Kha (2003), *Đề cương bài giảng Quản lý nhà nước về giáo dục, Viện chiến lược chương trình giáo dục*, Hà Nội.

29. Hồ Chí Minh (1968), *Thư gửi cán bộ, thầy cô, thầy giáo, công nhân viên, học sinh, sinh viên nhân dịp bắt đầu năm học mới, ngày 16/10/1968*.
30. Hồ Chí Minh (1980), *Toàn tập, tập 8*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
31. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập, tập 5*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
32. Phòng nội vụ quận Lê Chân (2015), *Báo cáo thống kê chất lượng công chức, viên chức năm 2015*, Hải Phòng.
33. Phòng nội vụ quận Lê Chân (2017), *Báo cáo thống kê chất lượng công chức, viên chức năm 2017*, Hải Phòng .
34. Quận ủy Lê Chân (2014), *Nghị quyết số 12-NQ/QU ngày 26/6/2014 về đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo quận Lê Chân giai đoạn 2014-2020, định hướng đến năm 2030*, Hải Phòng.
35. Quận ủy Lê Chân (2015), *Nghị quyết số 07-NQ/QU ngày 19 tháng 11 năm 2015 của Ban thường vụ quận ủy ban hành chương trình hành động về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo quận*, Hải Phòng.
36. Quốc Hội nước Cộng Hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam (2010), *Luật Viên chức*, Nxb Tư pháp.
37. Quốc Hội nước Cộng Hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam (2010), *Luật Thanh tra*, Nxb Tư pháp.
38. Thủ tướng Chính Phủ (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*, Hà Nội.
39. UBND quận Lê Chân (2015), *Đề án xây dựng vị trí việc làm trong các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn quận*, Hải Phòng.
40. UBND quận Lê Chân (2016), *Đề án phát triển giáo dục và đào tạo quận Lê Chân giai đoạn đến năm 2025, tầm nhìn 2030*, Hải Phòng

41. UBND thành phố Hải Phòng (2014), *Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND ngày 07 tháng 10 năm 2014 của Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quy định về nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ*, Hải Phòng.
42. UBND thành phố Hải Phòng (2014), *Quyết định số 127/2016/QĐ-UBND ngày 19/10/2016 về chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục công tác tại các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn thành phố Hải Phòng*, Hải Phòng.
43. UBND thành phố Hải Phòng (2016), *Quyết định số 326/2014/QĐ-UBND ngày 18/7/2014 của UBND thành phố Hải Phòng về việc sửa đổi, bổ sung Quy định chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài trên địa bàn thành phố Hải Phòng*, Hải Phòng.
44. UBND thành phố Hải Phòng (2016), *Quyết định số 1323/QĐ-UBND ngày 11 tháng 7 năm 2016 về kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thành phố Hải Phòng với mục tiêu góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thông nghiệp vụ, có năng lực quản lý, đáp ứng yêu cầu quản lý, góp phần xây dựng hệ thống chính trị, bộ máy chính quyền vững mạnh, có khả năng hội nhập quốc tế*, Hải Phòng.
45. UBND thành phố Hải Phòng (2016), *Quyết định số 2962/2016/QĐ-UBND ngày 28 tháng 11 năm 2016 quy định về công tác thi đua, khen thưởng tại thành phố Hải Phòng*, Hải Phòng.
46. Phạm Viết Vượng (2007), Chủ biên, *Giáo trình Quản lý hành chính nhà nước và quản lý ngành giáo dục và đào tạo*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội, Hà Nội, tr.40

47. Nguyễn Như Ý (1998), *Từ điển Tiếng Việt thông dụng*, NXB Giáo dục, Hà Nội. tr. 69
48. Paul Hersey và Ken Blanc Hard (2002), “ *Quản lý nguồn nhân lực*”, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội.