MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, VIÊN CHỨC KẾ HOẠCH CUNG ỨNG TẠI CÔNG TI CỔ PHẦN THIẾT BỊ GIÁO DỤC 1

TRẦN NGỌC THẮNG*

Ngày nhận bài: 31/10/2016; ngày sửa chữa: 17/11/2016; ngày duyệt đăng: 17/11/2016.

Abstract: *The article analyses situation of staff and supply planning officers at at Joint Stock Company of Education Equipments 1 both in quantity and quality. Based on the theoretical and practical analysis, author proposes solutions to manage and develop the capacity of supply planning officers with aim to requirements of fundamental and comprehensive education reform in current period.*

Keywords*: Competence, supply planning officers, solutions.*

Công ti cổ phần thiết bị giáo dục (CTCPTBGD) 1 được thành lập với nhiệm vụ chủ yếu là sản xuất, kinh doanh, cung ứng tổng hợp các sản phẩm đồ dùng dạy học, thiết bị nhà trường phục vụ yêu cầu đổi mới, nhất là đổi mới phương pháp dạy học của sự nghiệp GD-ĐT. Được chuyển đổi cổ phần hóa từ Công ti Thiết bị giáo dục (TBGD) 1, Công ti đã có hơn 50 năm hoạt động trong lĩnh vực TBGD, với đội ngũ nhân viên có tri thức, kĩ năng và thái độ, quy mô hoạt động kinh doanh ngày càng rộng lớn, sản phẩm TBGD của công ti được khách hàng trong cả nước tin cậy. Tuy nhiên, trước yêu cầu thực hiện định hướng đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT nói chung và hoạt động cung ứng TBGD ở các cơ sở dịch vụ TBGD nói riêng, trong bối cảnh đang diễn ra cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng tại CTCPTBGD 1 cần phát triển ở mức độ cao hơn nữa về năng lực (NL): quản lí (QL), chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học,...

1. NL là tổng hợp những thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động ấy đạt hiệu quả. Phát triển NL của nhân sự giáo dục là yêu cầu bức thiết nhất trong đổi mới - nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục hiện nay.

CTCPTBGD 1 có nhiều hoạt động sâu và rộng trong nhiều lĩnh vực phục vụ ngành GD-ĐT, ứng dụng chuyển giao công nghệ vào sản xuất. CTCPTBGD 1 không những chỉ tập trung vào lĩnh vực dịch vụ thương mại mà còn đầu tư lớn vào việc phát triển sản xuất và lắp ráp thiết bị thí nghiệm; phát triển phần mềm ứng dụng tạo nên một nền móng cho công nghiệp TBGD đặc thù Việt Nam.

Việc sản xuất, kinh doanh, cung ứng TBGD đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường giáo dục, CTCPTBGD 1 cần phát triển NL đội ngũ cán bộ, viên chức, công nhân kế hoạch cung ứng.

Cung ứng là hoạt động nhằm đáp ứng các nhu cầu cung cấp các yếu tố đầu vào: nguyên vật liệu, máy móc, thiết bị, dịch vụ... của doanh nghiệp. Hoạt động cung ứng bảo đảm 2 yếu tố: máy móc, thiết bị và nguyên vật liệu. Nếu hoạt động cung ứng tốt: cung cấp đầy đủ, kịp thời máy móc, trang thiết bị, nguyên vật liệu; Với máy móc đạt chất lượng tốt, công nghệ tiên tiến, nguyên vật liệu tốt, giá rẻ... thì hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mới có thể diễn ra liên tục, nhịp nhàng với năng suất cao, tiết kiệm chi phí và làm ra sản phẩm đạt chất lượng tốt, giá thành hạ, đáp ứng yêu cầu của người tiêu dùng. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay, chi phí nguyên vật liệu chiếm tỉ trọng ngày càng cao trong giá thành sản phẩm thì cung ứng càng có ảnh hưởng quyết định đến hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ti.

Công tác xây dựng kế hoạch cung ứng TBGD là khâu đầu tiên và quan trọng nhất của hoạt động sản xuất kinh doanh tại CTCPTBGD 1. Như vậy, các khâu thiết kế, sản xuất, kinh doanh có tốt đến đâu mà khâu kế hoạch cung ứng bị đình trệ thì TBGD cũng không đến được với học sinh và giáo viên kịp thời trước ngày khai giảng, kéo theo đó hàng hóa sản phẩm thiết bị tồn kho nhiều, không thu hồi được vốn để đảm bảo công tác sản xuất kinh doanh. Chính vì vậy, Ban lãnh đạo Công ti luôn chú trọng công tác xây dựng kế hoạch cung ứng. Dù bằng phương thức nào đi nữa, đến đầu năm học mới phải đảm bảo

*** Công ti cổ phần Thiết bị Giáo dục 1**

thực hiện cung ứng các yêu cầu của cơ sở giáo dục về thiết bị đồ dùng dạy học có đủ và đồng bộ.

2. Về đội ngũ cán bộ, viên chức kế hoạch cung ứng tại CTCPTBGD 1

Để có cơ sở đánh giá về đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng, năm 2016 chúng tôi nghiên cứu khảo sát 26 cán bộ, viên chức ở Phòng kế hoạch cung ứng.

- *Về số lượng và cơ cấu, đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng*: CTCPTBGD 1 gồm 26 người; trong đó nhóm việc làm QL 8 người; nhóm nhân viên 13 người; nhóm công nhân 5 người. Cơ cấu về giới tính và độ tuổi ở CTCPTBGD 1 là tương đối hợp lí (nam: 57% và nữ: 43%). Do đặc thù công tác nên đòi hỏi đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng phải có độ tuổi tương đối trẻ độ tuổi từ 22-30 chiếm 51%: từ 31-45 chiếm 35% và trong độ tuổi từ 46-60 chiếm 14%. Về trình độ chuyên môn, đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng chủ yếu có trình độ đại học; một số có NL tiếp tục học lên thạc sĩ; chưa có cán bộ kế hoạch cung ứng trình độ sau thạc sĩ.

- *Về chất lượng*: kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của 26 người (theo 3 mức độ: chưa tốt, khá tốt, tốt) cho thấy: đa số cán bộ kế hoạch cung ứng có nhiều phẩm chất, NL tốt; tuy nhiên còn có hạn chế về NL: tư duy chiến lược, tư duy sáng tạo, sử dụng tin học, ngoại ngữ, vận dụng tích hợp, sáng tạo tri thức khoa học công nghệ hiện đại (19,23%; 34,62%; 46,15%).

CTCPTBGD 1 đã thực hiện tốt nhiều nội dung của các hoạt động QL phát triển đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng. Tuy nhiên, một số nội dung gắn với NL đội ngũ cán bộ cung ứng thực hiện chưa thật tốt: Xác định nhu cầu cán bộ có NL (23,08%; 61,54%; 15,38%); Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ cho từng vị trí việc làm (15,38%; 65,38%; 19,23%); Tuyển chọn cán bộ theo kế hoạch đặt ra, phù hợp với năng lực chuyên môn và nghiệp vụ (11,54%; 73,08%; 15,38%); Trọng dụng người giỏi, sắp xếp cán bộ chưa đủ NL (19,23%; 69,23%; 11,54%); Xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ theo định hướng NL (3,85%; 84,62%; 11,54%); Sử dụng và phân bổ cán bộ có NL sau khi được đào tạo, bồi dưỡng (3,85%; 84,62%; 11,54%); Chú trọng tiêu chí NL làm việc của cán bộ trong đánh giá (23,08%; 61,54%; 15,38%); Thực hiện tốt chế độ chính sách cán bộ để tạo động lực phát triển NL cán bộ (23,08%; 61,54%; 15,38%).

Như vậy, các hoạt động QL phát triển NL đội ngũ cán bộ, viên chức kế hoạch cung ứng ở CTCPTBGD 1 chưa thật sự hướng đến phát triển NL của họ (còn có người đánh giá ở mức độ chưa tốt).

3. Để phát triển NL đội ngũ cán bộ, viên chức kế hoạch cung ứng, CTCPTBGD 1 cần thực hiện đồng bộ, hiệu quả các biện pháp QL sau đây:

3.1. Nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng về sứ mệnh, nhiệm vụ chiến lược của CTCPTBGD 1 trong bối cảnh mới, cụ thể như sau: - Tuyên truyền, vận động cũng là một hình thức tổ chức có hiệu quả trong việc nâng cao nhận thức, làm cho toàn thể đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng hiểu rõ và thực hiện đúng các quy định, quy chế hoạt động của cơ quan cũng như các quy định về nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của từng cán bộ trong cơ quan; - Quy chế tổ chức và hoạt động của cơ quan phải được in và phát cho các bộ phận trong cơ quan. Trên cơ sở đó, các bộ phận, phòng ban, trung tâm, phân xưởng sẽ tổ chức họp nghiên cứu và quán triệt đến từng cán bộ, giúp cán bộ có thể xác định rõ được nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của mình; - Cuối quý, cuối năm, Công đoàn cơ quan phối hợp cùng Hội đồng Thi đua - Khen thưởng tổ chức thi đua về việc thực hiện đúng quy chế, mục tiêu và nhiệm vụ của đơn vị...

Định kì hàng năm, Thủ trưởng cơ quan sẽ tổ chức những buổi gặp mặt cán bộ, để trao đổi với đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng về nhiệm vụ chiến lược, mục tiêu của cơ quan nói chung và đối với từng bộ phận, phân xưởng nói riêng. Tổ chức giao ban định kì theo quý về các nhiệm vụ, mục tiêu và hoạt động của công tác cung ứng thiết bị giáo dục. Thảo luận công khai trên tinh thần dân chủ để lấy ý kiến đóng góp từ phía đội ngũ cán bộ về những mục tiêu, nhiệm vụ và hoạt động kế hoạch cung ứng, qua đó có thể nêu cao vai trò, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ trong việc thực hiện nhiệm vụ chiến lược, mục tiêu của đơn vị.

3.2. Đổi mới công tác quy hoạch và nâng cao chất lượng tuyển chọn đội ngũ, cụ thể*: - Xác định nhu cầu và yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng*. Đây là một bước rất quan trọng bởi nếu có được một dự báo về số lượng cán bộ kế hoạch cung ứng cần có trước mắt và lâu dài, sẽ giúp cho CTCPTBGD 1 triển khai tốt công tác quy hoạch và xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ. Để làm được điều này, các trung tâm, bộ phận xưởng sẽ phối hợp với Phòng Tổ chức Hành chính Quản trị của CTCPTBGD 1 xem xét: + Thống kê số liệu về định biên nhân sự, tình hình tổ chức bộ máy; + Dự báo về số lượng cán bộ cần bổ sung trong thời gian tới; + Cân đối với số lượng cán bộ hợp đồng lao động hiện có của đơn vị; - *Xây dựng và hoàn thiện các quy định về chuẩn hoá cán bộ*. CTCPTBGD 1 cần

hoàn thiện các quy định về tiêu chuẩn cán bộ của cơ quan sao cho phù hợp với yêu cầu công tác kế hoạch cung ứng TBGD trong tình hình mới. Việc chuẩn hoá đội ngũ cán bộ cần thực hiện theo các quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, Bộ GD-ĐT thông qua các chỉ thị văn bản liên quan, đồng thời bám sát tiêu chuẩn cán bộ công chức, viên chức mà Bộ Nội vụ đã ban hành theo Luật Cán bộ công chức và các chỉ đạo cụ thể khác; - *Lập kế hoạch tuyển chọn và tuyển dụng cán bộ*. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo là lựa chọn người QL cho tương lai. Đây là một trong những nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, do vậy cần thực hiện một cách nghiêm túc. Để có đội ngũ cán bộ lãnh đạo QL công tác kế hoạch cung ứng đạt yêu cầu, trước hết phải xác định các tiêu chí để quy hoạch: + Căn cứ vào quy mô phát triển và yêu cầu nhiệm vụ công tác để xác định về cơ cấu số lượng cán bộ lãnh đạo QL công tác kế hoạch cung ứng cần có; + Cơ cấu về giới tính, độ tuổi; + Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thâm niên công tác, kinh nghiệm hoạt động thực tiễn; + Độ tín nhiệm; + Các chức danh còn thiếu, cần phải quy hoạch. Thời gian quy hoạch. + Xây dựng các tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện quy hoạch; trên cơ sở đó, Công ti chủ động xây dựng kế hoạch và tiến hành công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo công tác kế hoạch cung ứng của đơn vị. Trong đó, ngoài việc chú trọng các yếu tố về độ tuổi, giới tính, dân tộc, cần coi trọng về trình độ và NL thực tiễn của cán bộ được quy hoạch.

Công tác quy hoạch cán bộ cần đảm bảo quy hoạch 2-3 cán bộ cho một chức danh, mỗi cán bộ có đủ trình độ, NL có thể quy hoạch từ 1-2 chức danh để tránh tình trạng thụ động về công tác cán bộ. Sau khi đã thống kê số liệu và dự báo về số lượng cán bộ kế hoạch cung ứng cần bổ sung, căn cứ vào các quy định về tiêu chuẩn cán bộ, dựa trên đề nghị của các bộ phận, phòng ban sẽ lập kế hoạch tuyển chọn, tuyển dụng cán bộ.

Kế hoạch tuyển chọn, tuyển dụng cán bộ kế hoạch cung ứng phải được xây dựng một cách cụ thể, chính xác sẽ giúp cho đơn vị tuyển chọn, tuyển dụng và phát triển được một đội ngũ cán bộ kế hoạch cung ứng đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn tốt, đáp ứng được nhu cầu công tác của CTCPTBGD 1.

CTCPTBGD 1 cần tập trung sửa đổi, bổ sung quy chế tổ chức hoạt động của đơn vị và các quy định về công tác cán bộ phù hợp với yêu cầu công tác cán bộ kế hoạch cung ứng trong tình hình mới, chú trọng việc sửa đổi thường xuyên quy định về tiêu chuẩn cán bộ kinh doanh sự nghiệp giáo dục, đặc biệt là thường xuyên cập nhật tiêu chuẩn về trình độ của cán bộ. Khẩn trương xây dựng quy định về tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo và chức danh cán bộ công chức, viên chức của cơ quan làm cơ sở để thực hiện việc đào tạo, quy hoạch, bố trí cán bộ.

Triển khai đồng bộ công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, QL công tác kế hoạch cung ứng của cơ quan; đồng thời định kì rà soát để bổ sung quy hoạch theo hướng dẫn, chủ động tạo nguồn cán bộ lãnh, QL công tác kế hoạch cung ứng chủ chốt cho đơn vị.

3.3. Đẩy mạnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NL cán bộ, cụ thể:

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kế hoạch cung ứng hàng năm nhằm đảm bảo cho sự cân đối về trình độ và nhiệm vụ công tác của các cán bộ kế hoạch cung ứng trong từng bộ phận, bao gồm: + Xác định những quy định riêng về trình độ chuyên môn tương ứng với đối tượng cán bộ của từng bộ phận... Từ đó, đội ngũ cán bộ trong quá trình công tác sẽ định hướng cho bản thân kế hoạch rèn luyện, phấn đấu, kế hoạch học tập, bồi dưỡng về các mặt: chuyên môn, nghiệp vụ, các kiến thức hỗ trợ...; + Lãnh đạo từng bộ phận phải lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ kế hoạch cung ứng trực thuộc gồm: nhu cầu đào tạo, thời gian và hình thức đào tạo, bồi dưỡng của từng cá nhân; trên cơ sở đó, đơn vị sẽ lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tổng thể cho toàn cơ quan, đồng thời tạo mọi điều kiện cho cán bộ học tập và bồi dưỡng đạt kết quả tốt như: bố trí sắp xếp công việc, tạo điều kiện thời gian, kinh phí...

- Xác định nội dung và hình thức đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở yêu cầu công tác, xác định đối tượng phải đào tạo, bồi dưỡng cho từng vị trí cụ thể. Nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp với từng vị trí công việc, phù hợp với từng loại cán bộ ở từng khối đơn vị khác nhau. Bên cạnh việc đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn cần quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lí luận chính trị, các đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước, các kiến thức về QL, QL nhà nước, QL xã hội...

Phương thức đào tạo phải đa dạng, phong phú, phù hợp với mọi đối tượng cán bộ phù hợp với những điều kiện hoàn cảnh khác nhau. Do đặc thù công tác kế hoạch cung ứng, cán bộ kế hoạch cung ứng phải đi công tác thường xuyên và liên tục nên rất khó khăn trong việc cử đi học tập trung hoặc dài hạn. Vì vậy, đơn vị phải phối hợp với các cơ sở đào tạo để mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ với thời gian hợp lí. Có thể cử đi đào tạo chính quy

với các loại hình đào tạo khác nhau, phù hợp với từng đối tượng cán bộ, có thể mở lớp đào tạo ngay tại trụ sở cơ quan. Tăng cường và nâng cao chất lượng các lớp bồi dưỡng ngắn hạn.

Tuỳ vào tình hình cụ thể, hàng năm cần cử cán bộ đi học cao học theo đúng chuyên môn, lĩnh vực mà cán bộ đang hoạt động. Cần ưu tiên những cán bộ có chuyên môn khá giỏi, cán bộ trong diện quy hoạch; không cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ theo hình thức, bằng cấp. Cử cán bộ tham gia các khoá đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong nước và nước ngoài trên cơ sở các chương trình, dự án của Bộ GD-ĐT.

Cần có chế độ khuyến khích và bắt buộc cán bộ tự học và tự nghiên cứu. Tiến hành kiểm tra định kì về trình độ chuyên môn, kĩ năng nghiệp vụ hoạt động của từng loại cán bộ.

Để chỉ đạo thực hiện nghiêm túc biện pháp trên, CTCPTBGD 1 cần phải cử đúng đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo, bồi dưỡng theo đúng chuyên môn đang đảm nhận; tiến hành kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm, đồng thời lấy kết quả đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ để đánh giá, bình xét danh hiệu thi đua cuối năm. ❑

Tài liệu tham khảo

[1] Đặng Quốc Bảo (2001). *Kinh tế giáo dục một số vấn đề lí luận, thực tế và ứng dụng vào việc xây dựng chiến lược giáo dục*. NXB Giáo dục.

[2] Bộ GD-ĐT. *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*.

[3] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 2690/QĐ-BGDĐT về việc chuyển đổi cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước*.

[4] Bộ Nội vụ (2004). *Thông tư số 09/2004/TT-BNV hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 117/2003/NĐ-CP của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lí cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước*.

[5] Bộ Tài chính (2001). *Thông tư số 105/2001/TT-BTC hướng dẫn quản lí và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước*.

[6] Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010). *Đại cương khoa học quản lí*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Thực trạng quản lí dạy học...

(Tiếp theo trang 78)

xuyên nhất là *Xây dựng nền nếp học tập, tăng cường quản lí tự học của SV* (87%). Qua trao đổi, phỏng vấn, chúng tôi xác định nguyên nhân việc quản lí tự học của SV chưa tốt là: một phần do ý thức tự học của SV còn thấp, còn lại là do việc kiểm tra đôn đốc của GV cũng như bộ phận quản lí học sinh, SV về nền nếp tự học của SV chưa hiệu quả.

* * *

Ban Giám hiệu Trường Cao đẳng Nghệ thuật Hà Nội đã có nhận thức đúng đắn về mục đích QLDH theo hướng TCHHT của SV. Từ đó đã có những biện pháp quản lí chỉ đạo chung cho GV trong toàn trường về nhiệm vụ dạy học theo hướng TCHHT của SV. Không những thế, Ban Giám hiệu nhà trường còn đưa ra những biện pháp chỉ đạo cụ thể về đổi mới PPDH đến các khoa chuyên môn; đề ra các biện pháp quản lí hoạt động học tập của SV nhằm nâng cao vai trò học tập. Tuy nhiên, quá trình thực hiện các biện pháp chỉ đạo của CBQL, GV còn chưa thường xuyên và thiếu đồng bộ; chưa thực sự chú trọng đến hoạt động học tập cũng như một số các hoạt động khác để gây ảnh hưởng tích cực và tác động tốt đến quá trình TCHHT của SV. Kết quả nghiên cứu trên đây sẽ giúp nhà trường có cái nhìn tổng quát và cụ thể để tiếp tục thực hiện nhiệm vụ QLDH có hiệu quả hơn, nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới của ngành Giáo dục trong bối cảnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế hiện nay của đất nước. ❑

Tài liệu tham khảo

[1] Đặng Thành Hưng (2002). *Dạy học hiện đại, lí luận - biện pháp - kĩ thuật*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

[2] Đặng Thành Hưng (204). *Những nguyên tắc quản lí chất lượng giáo dục*. Tạp chí Giáo học, số 83, tr 1-3.

[3] Đặng Thành Hưng - Trịnh Thị Hồng Hà - Nguyễn Khải Hoàn - Trần Vũ Khánh (2012). *Lí thuyết phương pháp dạy học*. NXB Đại học Thái Nguyên.

[4] Trần Kiểm (2008). *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.

[5] Trần Kiểm (2006). *Tiếp cận hiện đại trong quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.