

NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LÊ VĂN THĂNG^{1*}, NGUYỄN THỊ CÚC²

¹Khoa Luật, Trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh

²Phòng Tổ chức, Hành chính, Trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh

*Tác giả liên hệ: Levanthang@iuh.edu.vn

DOIs: <https://doi.org/10.46242/jstiuh.v69i03.5130>

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng tuyển dụng viên chức tại Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Theo đó, cơ chế tuyển dụng viên chức tại Trường trải qua nhiều bước với các tiêu chí khắt khe. Do đó, về cơ bản trong những năm qua, việc tuyển dụng viên chức tại Trường đảm bảo số lượng, chất lượng. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn tồn tại một số bất cập trong công tác tuyển dụng viên chức tại Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Trên cơ sở đánh giá bất cập và nguyên nhân của bất cập đó, bài viết đề xuất các giải pháp tương ứng.

Từ khóa: Tuyển dụng viên chức; Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh; Viên chức; Tuyển dụng

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ viên chức có vị trí, vai trò quyết định đến sự phát triển của mỗi trường đại học nói chung. Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh là trường đại học công lập nên những người được tuyển dụng vào để làm việc là viên chức. Để trở thành viên chức của Trường, họ phải trải qua khâu tuyển dụng khắt khe, thậm chí sau đó là quá trình tập sự nhiều thử thách. Với cơ chế tuyển dụng viên chức như vậy sẽ luôn đảm bảo tuyển dụng được những viên chức đáp ứng yêu cầu công việc. Tuy nhiên, để nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh thì cần thiết phải đưa ra các giải pháp phù hợp. Toàn bộ những vấn đề này sẽ được trình bày trong bài viết dưới đây.

2. THỰC TRẠNG TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh là đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đó, những người được tuyển dụng và làm việc tại Trường được thực hiện theo luật viên chức.

Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh có các mục tiêu phát triển như sau: Xây dựng công nghệ quản lý hiện đại, hoàn thành cơ bản các điều kiện đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đóng góp cho xã hội, tạo ra giá trị thực tiễn và hiệu quả từ hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế; Tiên phong trong các lĩnh vực giáo dục, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ; thúc đẩy kết nối phục vụ cộng đồng; tạo môi trường học tập và làm việc thu hút người học và giảng viên có năng lực và trình độ cao; phát triển bền vững trên cơ sở tự chủ tài chính [9]. Với mục tiêu như trên, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh cần thiết phải có một đội ngũ viên chức đủ về số lượng, trình độ để đảm nhiệm tốt các nhiệm vụ đặt ra. Như vậy, có thể khẳng định việc nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh thì không thể bỏ qua khâu nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Trong đó, khâu tuyển dụng viên chức đóng vị trí quan trọng hàng đầu.

Hiện nay, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng cơ chế tuyển dụng giảng viên chặt chẽ, trải qua nhiều khâu đánh giá nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ viên chức. Mỗi khâu tuyển dụng đánh giá một, một số loại năng lực nào đó của viên chức. Do đó, kết hợp nhiều khâu tuyển dụng chứng tỏ có nhiều loại năng lực của viên chức được xem xét, đánh giá từ khâu tuyển dụng. Thông thường, việc tuyển dụng viên chức tại Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh trải qua những bước chủ yếu sau đây:

Bước 1: Lập kế hoạch tuyển dụng

Kế hoạch tuyển dụng được bắt đầu từ những đơn vị trong Trường bởi vì đây là nơi sử dụng trực tiếp viên chức. Theo đó, những đơn vị này sẽ xem xét đang thiếu viên chức tại những vị trí nào thì đề xuất Phòng Tổ

chức - Hành chính, Ban Giám hiệu. Những đề xuất này có thể bằng văn bản hoặc thông qua phát biểu tại các cuộc họp. Khi Phòng Tổ chức - Hành chính, Ban Giám hiệu nắm bắt được tình hình, nhu cầu tuyển viên chức của các đơn vị thì sẽ có kế hoạch tuyển dụng phù hợp. Kế hoạch tuyển dụng viên chức có thể được ghi nhận trong các văn bản hoạt động (không phải Thông báo tuyển dụng cụ thể) của Nhà trường. Thực chất, ở mỗi giai đoạn, Nhà trường có mong muốn tuyển dụng viên chức như thế nào thì sẽ thể hiện quan điểm đó trong các cuộc họp, hội nghị, đại hội. Người có vai trò quan trọng trong tuyên truyền với viên chức đang làm việc về nhu cầu tuyển dụng viên chức mới của nhà trường là Hiệu trưởng, Trưởng Phòng Tổ chức - Hành chính, Trưởng đơn vị có nhu cầu tuyển dụng viên chức.

Kế hoạch tuyển dụng được cụ thể hóa bằng việc xây dựng Thông báo tuyển dụng. Nếu như kế hoạch tuyển dụng giảng viên đưa vào các văn bản khác của nhà trường thì có thể chưa chi tiết. Nhưng khi xây dựng Thông báo thì nội dung phải rất cụ thể. Trong Thông báo tuyển dụng phải nêu rõ số lượng, tiêu chuẩn của viên chức cần tuyển và vị trí việc làm đang cần tuyển dụng. Thông báo càng chi tiết thì việc sàng lọc hồ sơ giai đoạn đầu càng dễ dàng. Bởi vì khi có bất cứ ứng viên nào nộp hồ sơ, người nhận hồ sơ có thể căn cứ vào tiêu chí, chỉ tiêu tuyển dụng để sàng lọc hồ sơ ban đầu.

Hiện nay, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội đang làm tốt khâu xây dựng kế hoạch tuyển dụng viên chức. Theo đó, về kế hoạch lâu dài, Trường đã có Quyết định số 2164/QĐ-ĐHCN ngày 31/12/2020 về việc ban hành Quy định tuyển dụng, tập sự và bổ nhiệm ngạch viên chức của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Nội dung của văn bản này gồm hai phần chủ yếu: (1) Quy định tuyển dụng, tập sự và bổ nhiệm ngạch viên chức của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh; (2) Quy trình tuyển dụng viên chức Trường Đại học Thành phố Hồ Chí Minh (Phụ lục) [7]. Có thể đánh giá, Quyết định số 2164/QĐ-ĐHCN ngày 31/12/2020 không chỉ đưa ra các quy định áp dụng chung cho mọi viên chức được tuyển dụng vào nhà trường mà còn chỉ rõ định hướng tuyển dụng viên chức, đó là: thực hiện chế độ tuyển dụng, sử dụng viên chức công khai, minh bạch, công bằng; thực hiện chế độ tuyển dụng viên chức với các tiêu chí cụ thể nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ viên chức và đáp ứng được yêu cầu công việc.

Trên cơ sở quy định chung như vậy, khi nào có nhu cầu tuyển dụng Phòng Tổ chức - Hành chính sẽ xây dựng Thông báo tuyển dụng. Các Thông báo tuyển dụng có xu hướng cụ thể hơn so với Quyết định số 2164/QĐ-ĐHCN. Ví dụ: Thông báo tuyển dụng viên chức năm 2022 số 180/TB-ĐHCN ngày 25/10/2022 của Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh với các nội dung rất chi tiết gồm:

- Tiêu chuẩn và điều kiện đăng ký dự tuyển viên chức: Các tiêu chuẩn này lấy trong Quyết định số 2164/QĐ-ĐHCN nhưng có một số nội dung sẽ được cụ thể hóa hoặc nâng cao hơn. Ví dụ: Vị trí trợ giảng, giảng viên phải có chứng chỉ quốc tế TOEIC 600, TOEFL 500, IELTS 5.0. Đồng thời, ở mỗi vị trí cần tuyển, Thông báo số 180/TB-ĐHCN ngày 25/10/2022 cũng chỉ rõ tiêu chuẩn chi tiết hơn nữa. Ví dụ: Vị trí tuyển dụng giảng viên Bộ môn Dược học phải tốt nghiệp đại học ngành Dược học, thạc sĩ và tiến sĩ chuyên ngành: Kiểm nghiệm thuốc, Công nghệ dược phẩm và bào chế, Dược liệu - Dược cổ truyền, Dược lý và dược lâm sàng, Quản lý và cung ứng thuốc. Thực chất, những quy định này được xác định dựa vào tình hình thực tế ở Việt Nam. Đó là để có kiến thức chuyên sâu về ngành Dược thì người được tuyển dụng phải có quá trình học từ đại học. Để tránh tình trạng có nhiều người học đại học chuyên ngành khác nhưng sau đó học thạc sĩ, tiến sĩ chuyển sang ngành dược thì khó đảm bảo yêu cầu giảng dạy vì giảng dạy là công việc cần viên chức phải có trình độ tốt.

- Chỉ tiêu tuyển dụng được xác định rất chi tiết về tổng số lượng viên chức cần tuyển dụng, và vị trí cụ thể cần tuyển dụng viên chức. Ví dụ: Thông báo số 180/TB-ĐHCN ngày 25/10/2022 xác định tổng chỉ tiêu tuyển dụng là 23 và phân bổ cụ thể vào từng Bộ môn (Khoa Công nghệ hóa học cần tuyển 05 giảng viên để giảng dạy tại Bộ môn Dược học).

- Nội dung và hình thức tuyển dụng: Các Thông báo tuyển dụng đều quy định rất rõ hình thức tuyển dụng là thi tuyển hay xét tuyển. Ngoài ra, các Thông báo tuyển dụng cũng xác định rõ các bước trong xét tuyển/thi tuyển để người dự tuyển chuẩn bị thời gian, kỹ năng cho việc xét tuyển.

- Hồ sơ đăng ký dự tuyển bao gồm những loại giấy tờ để chứng minh năng lực, trình độ của người đăng ký dự tuyển. Đồng thời, Thông báo số 180/TB-ĐHCN ngày 25/10/2022 còn đưa ra yêu cầu về hình thức của hồ sơ gồm: Toàn bộ hồ sơ đựng trong túi bìa cứng, ngoài bìa hồ sơ ghi rõ thông tin cá nhân (họ và tên, ngày tháng năm sinh), vị trí dự tuyển, số điện thoại, email (nếu có) và địa chỉ liên lạc, thành phần hồ sơ đăng ký dự tuyển. Những yêu cầu này giúp cho quá trình tuyển dụng được dễ dàng hơn, việc liên hệ và thông báo kết quả tuyển dụng thuận lợi hơn.

NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG...

- Thông báo số 180/TB-ĐHCN ngày 25/10/2022 cũng đưa ra thời gian, địa điểm tiếp nhận hồ sơ; thời gian, địa điểm, lệ phí dự xét tuyển rất cụ thể. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho người tham gia tuyển dụng dễ dàng thực hiện các thủ tục.

Như vậy, đánh giá tổng thể, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh đã có cơ chế lập kế hoạch tuyển dụng viên chức tương đối ổn định và tạo điều kiện thuận lợi cho người dự tuyển và thông qua đó cũng tạo điều kiện để nhà trường có được nguồn viên chức đảm bảo chất lượng. Tuy nhiên, hiện nay nhà trường đang thiếu quy định về tuyển dụng viên chức đột xuất. Bởi vì, có thể trong một số trường hợp dù không có kế hoạch tuyển dụng cụ thể nhưng nhà trường tìm được nguồn viên chức chất lượng cao thì cơ chế tuyển dụng được xác định như nào.

Bước 2: Đăng thông tin tuyển dụng

Thông tin tuyển dụng được đăng tải công khai trên Trang thông tin điện tử của nhà trường. Thực chất, việc công khai thông tin trên trang điện tử này chưa phải là rộng rãi nên có thể nhiều người chưa thể tiếp cận được với thông tin. Ngoài ra, nhiều khi thời gian đăng tải thông tin tuyển dụng khoảng một tháng (Thông báo số 180/TB-ĐHCN ngày 25/10/2022 thời gian nộp hồ sơ từ 25/10/2022 đến hết ngày 24/11/2022 và chỉ tiếp nhận hồ sơ trong giờ hành chính, các ngày Lễ, thứ Bảy, Chủ nhật). Trong khi đó, người tuyển dụng đôi khi còn phải chuẩn bị hồ sơ với nhiều loại giấy tờ cũng cần có khoảng thời gian nhất định.

Bước 3: Tuyển dụng

Hiện nay được tuyển dụng chủ yếu thông qua xét tuyển. Thông báo số 180/TB-ĐHCN ngày 25/10/2022 nêu rõ hình thức tuyển dụng là xét tuyển và thực hiện theo 2 vòng: Vòng 1 - Kiểm tra điều kiện, tiêu chuẩn của người dự tuyển theo yêu cầu của vị trí việc làm đã đăng ký, nếu phù hợp thì người dự tuyển được tham dự vòng 2; Vòng 2- Phòng vấn đề kiểm tra về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người dự tuyển, phù hợp với tinh chất hoạt động nghề nghiệp và yêu cầu vị trí việc làm cần tuyển [8]. Trải qua hai vòng kiểm tra như vậy, mỗi người dự tuyển sẽ bộc lộ năng lực, phẩm chất đạo đức và các điều kiện khác để nhà trường nhận thấy có phù hay không.

Như vậy, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh đã xây dựng được cơ chế tuyển dụng phù hợp đảm bảo nhà trường luôn bổ sung đội ngũ viên chức hàng năm. Theo thống kê giai đoạn 2018-2022, hầu hết năm nào nhà trường cũng tổ chức tuyển dụng viên chức nhằm đáp ứng nhu cầu công việc (Bảng 1)

Bảng 1: Thống kê tuyển dụng viên chức tại Trường Đại học Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2018-2022

Năm	Trình độ đại học		Trình độ thạc sĩ		Trình độ tiến sĩ		Học hàm Phó Giáo sư		Tổng
	Đào tạo trong nước	Đào tạo nước ngoài	Đào tạo trong nước	Đào tạo nước ngoài	Đào tạo trong nước	Đào tạo nước ngoài	Đào tạo trong nước	Đào tạo nước ngoài	
2018	4	0	3	4	7	10	0	0	28
2019	13	0	6	1	3	4	0	0	27
2020	7	0	12	8	3	0	0	0	29
2021	10	0	6	9	1	7	0	1	34
2022	8	0	10	2	4	4	0	0	28

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Theo Bảng 1, trong giai đoạn 2018-2022, tổng số viên chức hàng năm Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh tuyển dụng được thường khoảng 30 người. Số lượng này về cơ bản bù trừ được số lượng viên chức nghỉ hưu, chuyên công tác và đáp ứng việc mở rộng quy mô đào tạo của nhà trường. Tuy nhiên, hạn chế lớn nhất hiện nay là nhà trường khó tuyển dụng được viên chức có trình độ cao (tiến sĩ), đặc biệt từ năm 2018-2022, nhà trường mới chỉ tuyển dụng được 01 viên chức có học hàm Phó giáo sư.

3. ĐỀ XUẤT MỘT SỐ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN NÂNG CAO HIỆU QUẢ TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Mục 2. của bài viết đã đánh giá tương đối đầy đủ về thực trạng tuyển dụng viên chức tại Trường Đại học Thành phố Hồ Chí Minh. Theo đó, thực trạng này có nhiều ưu điểm đảm bảo cho Trường có được nguồn viên chức đủ năng lực làm việc. Bên cạnh đó, cơ chế tuyển dụng viên chức tại Trường còn một số bất cập gây khó khăn cho quá trình áp dụng. Trên cơ sở những phân tích, đánh giá đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng viên chức tại Trường Đại học Thành phố Hồ Chí Minh. Cụ thể:

Thứ nhất, nghiên cứu kỹ lưỡng các quy định của pháp luật để đảm bảo việc tuyển dụng tuân thủ nghiêm chỉnh quy định của nhà nước. Theo đó, ngoài việc tuân theo quy định của Luật Viên chức năm 2010, Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 99/2019/NĐ-CP ngày 30/12/2019 thì còn phải tuân thủ theo các văn bản của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Một vấn đề đặt ra cần xác định rõ, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh là trường đại học công lập nên theo quy định của Nghị định số 99/2019/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Luật Sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật Giáo dục Đại học: “Giảng viên cơ hữu, cán bộ quản lý cơ hữu của trường đại học công lập là giảng viên, cán bộ được tuyển dụng, sử dụng và quản lý theo quy định về số lượng người làm việc và vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập” [5]. Trong khi đó, đội ngũ cán bộ viên chức của nhà trường là một trong những tiêu chí để nhà trường được xét duyệt chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm theo quy định của Thông tư số 03/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đại học, thạc sĩ, tiến sĩ và chỉ tiêu tuyển sinh cao đẳng ngành giáo dục mầm non. Do đó, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh phải đảm bảo tuyển dụng viên chức chứ không phải là hợp đồng lao động.

Thứ hai, ưu đãi cho những đối tượng mà nhà trường đang cần thiết.

Trong mỗi giai đoạn nhà trường cần nhóm viên chức khác nhau nhưng thường nhóm viên chức mà nhà trường cần thiết là nhóm chất lượng cao (ví dụ những người có học vị tiến sĩ, học hàm phó giáo sư hoặc giáo sư; những người có khả năng nghiên cứu khoa học, đăng các bài trên tạp chí quốc tế). Trong khi đó nhóm người có đặc điểm như vậy thường không dễ tuyển dụng. Nhà trường buộc phải có chế độ ưu đãi mới có thể tuyển dụng được. Các chế độ ưu đãi thường gồm: ưu đãi về tài chính, ưu đãi về vị trí công tác, ưu đãi về thủ tục tuyển dụng, ưu đãi về môi trường làm việc thuận lợi.

Ngoài ra, nhà trường cần bổ sung cơ chế về tuyển dụng đột xuất. Theo đó, khi có những người đáp ứng thì nhà trường có thể tổ chức tuyển dụng riêng không cần trải qua các bước như khi tuyển dụng có kế hoạch. Tuy nhiên, để đảm bảo chất lượng viên chức, nhà trường vẫn đảm bảo tuyển dụng viên chức đó qua hai vòng xét tuyển.

Thứ ba, tuyển dụng dưới hình thức hợp đồng lao động để đáp ứng nhu cầu thực tại. Theo đó, nếu có những vị trí công việc đang rất cần thiết phải tuyển dụng nhân sự nhưng nhà trường chưa thể tuyển dụng (có thể vì chưa có chỉ tiêu viên chức hoặc chưa tìm được ứng viên phù hợp) thì có thể tuyển dụng theo hình thức hợp đồng lao động, sau đó chờ thời điểm có chỉ tiêu, đợt tuyển dụng viên chức thì chính người lao động đó tham gia tuyển dụng viên chức. Hiện nay, hình thức này được nhiều trường áp dụng cũng có nhiều ưu điểm đáng kể. Khoảng thời gian làm việc theo hình thức hợp đồng lao động, người lao động được hưởng hầu hết các quyền lợi như một người viên chức và chính quá trình này người lao động cũng thể hiện rõ năng lực, phẩm chất của bản thân. Vì thế thông qua quá trình ký hợp đồng lao động, nhà trường đánh giá tương đối sâu sắc những người xứng đáng trong tuyển dụng viên chức.

Thứ tư, liên kết trong tuyển dụng viên chức, tức là các đơn vị trong phạm vi toàn trường phải đảm bảo sẽ tham gia trong quá trình tuyển dụng viên chức. Theo đó, mỗi viên chức đang làm việc trong nhà trường có thể hỗ trợ trong việc tuyển dụng viên chức bằng nhiều các hình thức khác nhau như tìm kiếm những người có năng lực và đáp ứng yêu cầu công việc để giới thiệu cho nhà trường. Hoặc có thể chia sẻ các thông tin tuyển dụng của nhà trường trên các tài khoản mạng xã hội để nhiều người có thể tiếp cận thông tin và nhà trường có cơ hội để tuyển dụng nguồn nhân lực có chất lượng.

Ngoài ra, khi có kế hoạch tuyển dụng viên chức thì cần thiết phải đăng tải rộng rãi không chỉ trên trang thông tin điện tử của nhà trường mà có thể đăng tải trên một số trang báo khác. Với sự phát triển của công nghệ thông tin như hiện nay thì việc đăng tải trên các tạp chí, báo điện tử sẽ giúp thông tin được lan truyền rộng rãi và số người tiếp cận được thông tin sẽ đông đảo hơn.

4. KẾT LUẬN

Bài viết đã phân tích, đánh giá thực trạng tuyển dụng viên chức tại Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Theo đó, quá trình này hiện nay có nhiều ưu điểm với các tiêu chí tuyển dụng ở nhiều khâu khác nhau rất khắt khe nên người được tuyển dụng là người có trình độ chuyên môn, năng lực công tác. Tuy nhiên, cơ chế tuyển dụng viên chức tại Trường còn một số điểm, như: chưa có cơ chế tuyển dụng đột xuất, chưa đăng tải trên nhiều phương tiện thông tin đại chúng,...

Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng viên chức tại Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Những giải pháp đưa ra tập trung vào:

NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG...

Nghiên cứu kỹ lưỡng các quy định của pháp luật để đảm bảo việc tuyển dụng tuân thủ nghiêm chỉnh quy định của nhà nước; Ưu đãi cho những đối tượng mà nhà trường đang cần thiết; Tuyển dụng dưới hình thức hợp đồng lao động để đáp ứng nhu cầu thực tại; Liên kết trong tuyển dụng viên chức, tức là các đơn vị trong phạm vi toàn trường phải đảm bảo liên kết trong quá trình tuyển dụng viên chức. Các giải pháp này cần được thực hiện đồng bộ và khẩn trương nhằm mang lại hiệu quả cao nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Luật Viên chức, Quốc hội, 2010.

Luật Sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức, Quốc hội, 2019.

Bộ luật Lao động, Quốc hội, 2019.

Luật Giáo dục Đại học, Quốc hội, sửa đổi, bổ sung năm 2018.

Nghị định số 99/2019/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Luật Sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật Giáo dục Đại học, Chính phủ, 2019.

Thông tư số 03/2022/TT-BGDĐT ngày 18/01/2022 quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đại học, thạc sĩ, tiến sĩ và chỉ tiêu tuyển sinh cao đẳng ngành giáo dục mầm non, Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2022.

Quyết định số 2164/QĐ-ĐHCN ngày 31/12/2020 về việc ban hành Quy định tuyển dụng, tập sự và bổ nhiệm ngạch viên chức của Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, 2020.

Thông báo tuyển dụng viên chức năm 2022 số 180/TB-ĐHCN ngày 25/10/2022. Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh, 2020.

Quyết định số 966/QĐ-ĐHCN ngày 20/7/2021, Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh, 2021.

IMPROVE THE EFFICIENCY OF OFFICER RECRUITMENT AT HO CHI MINH CITY INDUSTRIAL UNIVERSITY

LE VAN THANG^{1*}, NGUYEN THI CUC²

¹*Faculty of Law – University of Industry, Ho Chi Minh City*

²*Department of Organization and Administration - Ho Chi Minh City University of Industry*

* *Corresponding author: Levanthang@iuh.edu.vn*

Abstract: The article analyzes the current situation of public employee recruitment at Ho Chi Minh City University of Industry. Accordingly, the recruitment mechanism at the University goes through many steps with strict criteria. Therefore, basically in recent years, the recruitment of officials at the University has ensured quantity and quality. However, there still exist some inadequacies in the recruitment of civil servants at Ho Chi Minh City University of Industry. Based on the assessment of the inadequacies and their causes, the article proposes corresponding solutions.

Keywords: Recruitment of civil servants; Ho Chi Minh City University of Industry; Officials; Recruitment

Ngày nhận bài: 21/11/2023

Ngày chấp nhận đăng: 23/03/2024