BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

CHỬ THỊ HẢI

CƠ SỞ KHOA HỌC VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 62.14.01.14

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học:

1. TS. Phạm Quang Sáng

2. PGS.TS Đặng Quốc Bảo

Hà Nội - 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực và chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào.

Tác giả luận án

Chử Thị Hải

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin trân trọng cảm ơn TS. Phạm Quang Sáng, PGS.TS Đặng Quốc Bảo, những người thầy đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt thời gian nghiên cứu, thực hiện luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Quý thầy cô trong Hội đồng bảo vệ chuyên đề, Hội đồng bảo vệ cấp bộ môn đã có nhiều ý kiến đóng góp quý báu giúp tôi nghiên cứu bổ sung trong quá trình thực hiện luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Quý lãnh đạo Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Quý lãnh đạo Trung tâm Đào tạo - Bồi dưỡng thuộc Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam và thầy cô của trung tâm, đã nhiệt tình hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu, bảo vệ luận án ở các cấp.

Tôi xin chân thành cảm ơn các thầy Hiệu trưởng và các Quý thầy cô của 7 trường nghiên cứu, khảo sát và người thân, gia đình đã khuyến khích, động viên, giúp tôi trong quá trình nghiên cứu để hoàn thành luận án này.

Tác giả luận án

Chử Thị Hải

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI 1
2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU 3
3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU 3
4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC 3
5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU 3
6. GIỚI HẠN CỦA ĐỀ TÀI 4
7. PHƯƠNG PHÁP LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 4
8. LUẬN ĐIỂM BẢO VỆ 6
9. ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN 7
10. CẤU TRÚC LUẬN ÁN 7
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG LẬP VÀ KINH NGHIỆM CÁC NƯỚC 8
1.1. TỔNG QUAN LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ 8
1.1.1. Nghiên cứu ngoài nước 8
1.1.2. Nghiên cứu trong nước 10
1.2. TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÀ VAI TRÒ CỦA NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH 13
1.2.1. Sứ mệnh của trường cao đẳng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội 13
1.2.2. Vai trò của nguồn lực tài chính với sự phát triển của trường cao đẳng 15
1.3. PHÂN CẤP, TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VỀ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG 17
1.3.1. Quản lý tài chính trong các trường cao đẳng công lập 17
1.3.2. Phân cấp quản lý và phân cấp quản lý tài chính 21
1.3.3. Tự chủ và tự chủ tài chính 23
1.3.4. Trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng 32
1.3.5. Mối quan hệ giữa tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng công lập 39

1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VỀ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG 41
1.4.1. Chủ trương, chính sách của Nhà nước 41
1.4.2. Nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên về tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính 42
1.4.3. Trình độ tổ chức, năng lực của cán bộ quản lý nhà trường trong việc huy động và sử dụng nguồn tài chính 43
1.4.4. Điều kiện kinh tế, xã hội của địa phương nơi trường đóng và phục vụ ..44
1.5. NHỮNG YÊU CẦU CƠ BẢN VỀ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA NHÀ TRƯỜNG KHI THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI 45
1.5.1. Đảm bảo tính hiệu quả 46
1.5.2. Đảm bảo tính linh hoạt 47
1.5.3. Đảm bảo tính minh bạch 47
1.5.4. Đảm bảo tính công khai 49
1.6. PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ 50
1.6.1. Lựa chọn tiêu chí đánh giá 50
1.6.2. Xác định trọng số của tiêu chí 54
1.6.3. Phân bậc các tiêu chí đánh giá 55
1.6.4. Tiến hành đánh giá 56
1.6.5. Đánh giá kết quả 56
1.7. KINH NGHIỆM CỦA CÁC NƯỚC VỀ THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH GIÁO DỤC ĐẠI HỌC 58
1.7.1. Kinh nghiệm của Mỹ 58
1.7.2. Kinh nghiệm Singapore 59
1.7.3. Kinh nghiệm của Nhật Bản 59
1.7.4. Kinh nghiệm của Trung Quốc 60
1.7.5. Kinh nghiệm của Hàn Quốc 61
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 62

Chương 2: THỰC TRẠNG THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC 64
2.1. TỔNG QUAN KHUNG PHÁP LÝ VỀ TÀI CHÍNH CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ KHÁI QUÁT ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, KINH TẾ - XÃ HỘI KHU VỰC TÂY BẮC 64
2.1.1. Tổng quan khung pháp lý về quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội về tài chính trong GDĐH ở nước ta 64
2.1.2. Đặc điểm địa lý tự nhiên khu vực Tây Bắc 66
2.1.3. Đặc điểm kinh tế - xã hội khu vực Tây Bắc 66
2.2. HIỆN TRẠNG CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC 68
2.3. QUY MÔ VÀ TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO CỦA 4 TRƯỜNG ĐƯỢC NGHIÊN CỨU 71
2.3.1. Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên 71
2.3.2. Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu 72
2.3.3. Trường Cao đẳng Sơn La 73
2.3.4. Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên 74
2.4. ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC THEO CÁC TIÊU CHÍ 75
2.4.1. Đánh giá mức độ tham gia của cán bộ, viên chức trong việc thực hiện tự chủ tài chính 75
2.4.2. Đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính 79
2.4.3. Đánh giá mức độ thực hiện tính công khai trong quản lý tài chính 86
2.4.4. Đánh giá theo cơ cấu các nhóm chi 89
2.4.5. Đánh giá theo cơ cấu và mức độ tự chủ về nguồn thu 100
2.4.6. Đánh giá tổng hợp mức độ tự chủ tài chính và trách nhiệm xã hội của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 114
2.5. NHỮNG THÀNH TỰU VÀ HẠN CHẾ THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC 118

2.5.1. Thành tựu 118
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân 120
Chương 3: GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC 127
3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG VÀ NGUYÊN TẮC LỰA CHỌN GIẢI PHÁP 127
3.1.1. Định hướng của Nhà nước 127
3.1.2. Định hướng phát triển của các trường cao đẳng công lập khu vực Tây Bắc 130
3.1.3. Nguyên tắc lựa chọn các giải pháp 132
3.2. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG LẬP KHU VỰC TÂY BẮC 136
3.2.1. Đổi mới nhận thức về thực hiện tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính đối với hoạt động của nhà trường 138
3.2.2. Hoàn thiện công tác kế hoạch nguồn thu và sử dụng kinh phí tạo điều kiện chủ động trong quản lý và thực hiện các mục tiêu phát triển của trường 141
3.2.3. Đa dạng hóa nguồn thu trên cơ sở phát huy sự năng động sáng tạo của các khoa, phòng và mỗi cán bộ, giảng viên 145
3.2.4. Bổ sung, hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với thực tiễn, đảm bảo tính hiệu quả sử dụng kinh phí và hiệu suất lao động 148
3.2.5. Nâng cao năng lực quản lý tài chính của lãnh đạo nhà trường, cán bộ quản lý các phòng, khoa và đổi mới bộ máy, nâng chất lượng nhân lực làm công tác tài chính 151
3.2.6. Thực hiện phân tích đánh giá hoạt động tài chính điều chỉnh kịp thời những bất cập trong quản lý nhà trường 154
3.2.7. Thực hiện cơ chế giám sát tài chính, kiểm tra nội bộ đảm bảo hiệu quả và minh bạch 156

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP.....161
3.4. KHẢO NGHIỆM VÀ THỬ NGHIỆM MỘT SỐ GIẢI PHÁP 163
3.4.1. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp 163
3.4.2. Thử nghiệm giải pháp đa dạng hóa các nguồn thu 164
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 171
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ 173
TÀI LIỆU THAM KHẢO 176
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU 184

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

AUN	ASEAN University Network
CB, GV	Cán bộ, giáo viên
CĐ	Cao đẳng
CNH – HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
ĐH	Đại học
EUA	European University Association
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
GDĐH	Giáo dục đại học
HCSN	Hành chính sự nghiệp
HSSV	Học sinh, sinh viên
KHCN	Khoa học công nghệ
KT-XH	Kinh tế, xã hội
LHS	Lưu học sinh
MTCL	Mục tiêu chất lượng
NĐ – CP	Nghị định Chính phủ
NNS	Ngoài ngân sách
NSNN	Ngân sách nhà nước
SP	Sản phẩm
SX	Sản xuất
TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
TCTC	Tự chủ tài chính
TN – TH	Thí nghiệm thực hành
TNXH	Trách nhiệm xã hội
TSCĐ	Tài sản cố định
TTQT	Thủ tục quy trình
VLVH	Vừa làm vừa học
XDCB	Xây dựng cơ bản

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Các nội dung chính của tự chủ đại học 31
Bảng 1.2: Bảng chuẩn đánh giá tổng hợp 56
Bảng 2.1: Diện tích, dân số của các tỉnh thuộc khu vực Tây Bắc 67
Bảng 2.2: Số lượng các trường và quy mô học sinh, sinh viên 69
Bảng 2.3: Thực trạng và chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên tính đến 30/6/2012 70
Bảng 2.4: Kết quả tuyển sinh 5 năm 2007 - 2011 71
Bảng 2.5: Thực trạng quy mô đào tạo 4 năm 2008 - 2011 73
Bảng 2.6: Thực trạng quy mô đào tạo 5 năm 2007 - 2011 73
Bảng 2.7: Thực trạng quy mô đào tạo 5 năm 2009 - 2011 74
Bảng 2.8: Kết quả mức độ tham gia của cán bộ, viên chức trong việc thực hiện quyền tự chủ tài chính của trường 77
Bảng 2.9: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên 80
Bảng 2.10: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường CĐ Cộng đồng Lai Châu 81
Bảng 2.11: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường CĐ Sơn La 82
Bảng 2.12: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường CĐ Sư phạm Điện Biên 83
Bảng 2.13: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện cam kết công khai tài chính 88
Bảng 2.14: Thu nhập tăng thêm bình quân của một cán bộ, viên chức/năm 91
Bảng 2.15: Kinh phí chi sự nghiệp đào tạo Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên 92
Bảng 2.16: Kinh phí chi sự nghiệp đào tạo giai đoạn 2008 - 2011 94
Bảng 2.17: Kinh phí chi sự nghiệp đào tạo giai đoạn 2007 - 2011 95
Bảng 2.18: Kinh phí chi sự nghiệp đào tạo trường CĐ Sư phạm Điện Biên 96
Bảng 2.19: Bảng tổng hợp tình hình thực hiện chi sự nghiệp của 4 trường giai đoạn 2007 - 2011 99
Bảng 2.20: Tổng hợp nguồn thu tại 4 trường giai đoạn 2007 - 2011 100

Bảng 2.21: Tổng hợp tình hình thực hiện thu sự nghiệp của 4 trường giai đoạn 2007 - 2011 102
Bảng 2.22: Thực trạng nguồn thu tại Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên từ năm 2007 - 2011 104
Bảng 2.23: Tổng hợp thu ngoài ngân sách Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên giai đoạn 2007 - 2011 105
Bảng 2.24: Thực trạng nguồn thu trường CĐ Cộng đồng Lai Châu giai đoạn 2008 - 2011 108
Bảng 2.25: Tổng hợp thu ngoài ngân sách CĐ Cộng đồng Lai Châu giai đoạn 2008 - 2011 109
Bảng 2.26: Thực trạng nguồn thu của trường CĐ Sơn La từ năm 2007 - 2011 110
Bảng 2.27: Tổng hợp thu ngoài ngân sách trường CĐ Sơn La giai đoạn 2007 - 2011 111
Bảng 2.28: Thực trạng nguồn thu của trường CĐ Sư phạm Điện Biên từ năm 2007 - 2011 112
Bảng 2.29: Tổng hợp thu ngoài ngân sách của trường CĐ Sư phạm Điện Biên từ năm 2007 - 2011 113
Bảng 2.30: Bảng kết quả đánh giá tổng hợp 115
Bảng 3.1: Dự kiến quy mô phát triển đào tạo giai đoạn 2012-2015 132
Bảng 3.2: Điểm trung bình kết quả khảo sát tính cần thiết và tính khả thi 163
Bảng 3.3. So sánh nguồn thu sự nghiệp của trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên trước và sau khi thực nghiệm 168

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Thực trạng quy mô tuyển sinh, đào tạo tại trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên giai đoạn 2007 - 2011 72
Biểu đồ 2.2: Thực trạng quy mô tuyển sinh, đào tạo tại trường CĐ Sơn La giai đoạn 2007 - 2011 74
Biểu đồ 2.3: Thực trạng quy mô tuyển sinh, đào tạo tại trường CĐ Sư phạm Điện Biên giai đoạn 2007 - 2011 75
Biểu đồ 2.4: Xu hướng tăng kinh phí chi sự nghiệp giai đoạn 2007 - 2011 93
Biểu đồ 2.5: Xu hướng tăng kinh phí chi sự nghiệp giai đoạn 2007 - 2011 97
Biểu đồ 2.6: Xu hướng tăng nguồn thu sự nghiệp giai đoạn 2007-2011 tại trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên 107
Biểu đồ 2.7: Thực trạng xu hướng tăng nguồn tài chính của trường CĐ Sư phạm Điện Biên giai đoạn 2007 - 2011 112

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 3.1 Sơ đồ hạn chế và giải pháp khắc phục hạn chế.
Hình 3.2 Sơ đồ mối quan hệ của yêu cầu quản lý tài chính với giải pháp đa dạng hóa các nguồn thu.
Hình 3.3 Sơ đồ cách thức và kết quả tác động của giải pháp thử nghiệm.

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn quan tâm và coi trọng công tác giáo dục và đào tạo. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X đã khẳng định: Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu; phát triển giáo dục và đào tạo là một động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH - HĐH; là điều kiện để phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng nhanh và bền vững.

Sau gần 30 năm đổi mới, Việt Nam đang bước vào thời kỳ phát triển, việc chủ động và tích cực hội nhập quốc tế đã tạo thêm nhiều thuận lợi cho quá trình phát triển toàn diện của đất nước, trong đó có giáo dục. Đây là cơ hội, song bên cạnh đó, giáo dục Việt Nam còn đứng trước những thách thức, nhất là GDĐH, đó chính là sự bất cập về khả năng đáp ứng của hệ thống GDĐH đối với yêu cầu đào tạo nhân lực cho sự nghiệp CNH - HĐH và nhu cầu học tập của nhân dân. Đồng thời, tư duy giáo dục chậm đổi mới và chưa thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các cơ sở GDĐH chỉ dạy những gì mình có, chưa quan tâm đến nhu cầu của xã hội.

Để thực hiện nhiệm vụ nặng nề của GDĐH, đáp ứng yêu cầu đổi mới của đất nước, trước yêu cầu hội nhập và bối cảnh toàn cầu hóa, phân cấp quản lý trong giáo dục là một trong những chủ trương lớn của Chính phủ Việt Nam. Tăng cường phân cấp nhằm phát huy tính năng động, sáng tạo, thực hiện quyền tự chủ và TNXH của các cơ sở giáo dục đào tạo và các cấp quản lý nhà nước về giáo dục. Thực hiện quyền tự chủ và TNXH theo đúng bản chất sẽ tạo ra động lực mang tính đột phá cho việc thực hiện chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam nói chung và đề án cải cách đổi mới GDĐH Việt Nam nói riêng trong những năm tiếp theo. Tuy nhiên ở nước ta, một mặt đang đòi hỏi phát triển lý luận, nhất là cụ thể hóa quyền tự chủ và TNXH của các cơ sở đại học thành các tiêu chí và chỉ số để có thể triển khai trong thực tiễn. Mặt khác, trong một thập niên gần đây, có thể thấy quyền TCTC cùng với các quyền tự chủ khác của các trường đã được nới rộng dần, cho thấy những bước phát triển trong hoạch định chính sách giao quyền tự chủ hoạt động cho các trường và xu hướng này rất nhất

quán. Song từ Luật đến văn bản dưới luật, cánh cửa dường như vẫn bị hẹp dần và tự chủ đại học vẫn là nút thắt gây cản trở đáng kể cho hoạt động của các trường. Bên cạnh đó khi được tăng quyền tự chủ, các trường thường lại không thực hiện TNXH tương ứng với quyền tự chủ được trao.

Mặc dù điều kiện kinh tế đất nước còn nhiều khó khăn, song những năm qua Nhà nước vẫn quan tâm, dành một tỷ trọng ngân sách đáng kể đầu tư cho giáo dục. Với nguồn ngân sách đó, GD&ĐT đã đạt được những kết quả đáng khích lệ. Tuy nhiên, trước những yêu cầu phát triển của đất nước cùng với áp lực về hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng tăng, Chính phủ đã đề ra những vấn đề then chốt cần tạo bước đột phá trong phát triển sự nghiệp giáo dục đào tạo, trong đó việc mở rộng khu vực đào tạo ngoài công lập và chuyển các cơ sở đào tạo công lập hoạt động theo cơ chế hành chính, bao cấp sang cơ chế tự chủ cung ứng dịch vụ, không bao cấp tràn lan, không vụ lợi.

Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học giai đoạn 2006 - 2020 đã nêu rõ: Đổi mới cơ chế tài chính GDĐH nhằm đa dạng hoá nguồn lực và nâng cao hiệu quả đầu tư. Với mục tiêu là xây dựng cơ chế tài chính mới cho giáo dục, nhằm huy động và sử dụng có hiệu quả nguồn lực của nhà nước, xã hội để nâng cao chất lượng và tăng quy mô GD&ĐT, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH-HĐH đất nước.

Khu vực Tây Bắc gồm các tỉnh Điện Biên, Lai Châu, Sơn La, Hòa Bình. Những năm qua, sự nghiệp GD&ĐT của khu vực đã được chú trọng và có những bước phát triển mới, thu được một số kết quả quan trọng. Các trường ĐH, CĐ được hình thành mới, nâng cấp và hoàn thiện. Mặc dù các trường CĐ tại khu vực Tây Bắc đã được phân cấp giao quyền tự chủ trong ba lĩnh vực, tổ chức nhân sự, chuyên môn, tài chính theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP của Chính phủ, tuy nhiên trong thực tế việc phân cấp quản lý còn được thực hiện khác nhau giữa các tỉnh; quyền tự chủ của các trường thực tế còn thấp; phân cấp quản lý chưa đi đôi với nâng cao năng lực quản lý tương ứng. Nguồn lực tài chính huy động NNS còn quá nhỏ, chủ yếu dưới dạng hiện vật và sức lao động. Thực hiện quyền tự chủ chưa gắn kết với nghĩa vụ và

TNXH, đặc biệt chưa đáp ứng các yêu cầu quản lý tài chính trong điều kiện được trao quyền tự chủ, đảm bảo tính hiệu quả, linh hoạt, công khai, minh bạch.

Để thực hiện được các mục tiêu cơ bản của quản lý tài chính ở trường CĐ cần: mở rộng các nguồn tài chính để đảm bảo các chi phí giáo dục cần thiết và đào tạo có chất lượng; sử dụng các nguồn lực một cách có hiệu quả và thúc đẩy tính công bằng trong GDĐH cần tiếp tục trao quyền và giúp các trường thực hiện tốt quyền tự chủ và TNXH. Đồng thời, nhằm tạo điều kiện để các trường CĐ khu vực Tây Bắc thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ đào tạo nhân lực có chất lượng, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của các tỉnh khu vực Tây Bắc, chính là những lí do để nghiên cứu sinh lựa chọn vấn đề "***Cơ sở khoa học và giải pháp thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc***" làm đề tài nghiên cứu.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, đề xuất các giải pháp thực hiện tốt hơn quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

- Khách thể nghiên cứu: Các trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc.
- Đối tượng nghiên cứu: Hoạt động quản lý tài chính theo cơ chế thực hiện quyền tự chủ và TNXH.

4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Quản lý tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc còn nhiều hạn chế, mức độ tự chủ và năng lực thực hiện TNXH về tài chính còn thấp gây cản trở đáng kể cho hoạt động đào tạo của các trường, nếu đề xuất được các giải pháp thực hiện tốt hơn quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính thì sẽ mở rộng được nguồn thu, sử dụng có hiệu quả hơn nguồn lực tài chính có được nhằm đáp ứng sự phát triển của các trường trong giai đoạn mới.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

Để đạt được mục đích nghiên cứu đã đề ra, luận án thực hiện những nhiệm vụ chính sau:

- Nghiên cứu xác lập cơ sở lý luận về thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ công lập;

- Khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

- Đề xuất giải pháp nhằm thực hiện tốt quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc;

- Tổ chức khảo nghiệm tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp được đề xuất; thử nghiệm giải pháp đa dạng hóa các nguồn thu.

6. GIỚI HẠN CỦA ĐỀ TÀI

Giới hạn nội dung nghiên cứu: Quản lý giáo dục là vấn đề lớn, liên quan đến nhiều nội dung khác nhau. Trong phạm vi của mình, luận án chỉ dừng ở việc xác lập cơ sở khoa học cho vấn đề TCTC và TNXH trong quản lý tài chính (quản lý hoạt động thu, hoạt động chi, mức độ thực hiện các tiêu chí công khai, minh bạch, hiệu quả nhằm thực hiện quyền tự chủ và TNXH của các trường CĐ công lập).

Giới hạn phạm vi nghiên cứu: Khu vực Tây Bắc được đề tài sử dụng tương ứng với thuật ngữ vùng Tây Bắc Bộ - một trong 8 vùng kinh tế, xã hội theo phân loại chính thức của Chính phủ trước tháng 9/2006. Vùng gồm 4 tỉnh: Điện Biên, Lai Châu, Sơn La, Hòa Bình. Theo Nghị định 92/CP (07/9/2006) của Chính phủ, vùng Đông Bắc và vùng Tây Bắc, được quy hoạch lại thành vùng mới có tên gọi là Trung du và miền núi phía Bắc, trong đó tỉnh Quảng Ninh được chuyển từ vùng Đông Bắc trước đây về vùng Đồng bằng sông Hồng. Các trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc trong đó tập trung vào đánh giá hoạt động quản lý tài chính của 4 trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, CĐ Sơn La, CĐ Cộng đồng Lai Châu, CĐ Sư phạm Điện Biên.

7. PHƯƠNG PHÁP LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

7.1. Phương pháp luận

Để thực hiện được mục tiêu của đề tài, luận án sử dụng những quan điểm sau:

- Quan điểm hệ thống: Việc thực hiện hoạt động TCTC và TNXH tốt hay không tốt là kết quả của một hệ thống gồm nhiều nhân tố tham gia từ Nhà nước xuống đến các

phòng ban, khoa, tổ trong nhà trường. Quan điểm hệ thống giúp luận án lựa chọn được những chỉ tiêu sát thực trong quá trình xây dựng các tiêu chí đánh giá.

- Quan điểm tổng hợp: Xuất phát từ cơ sở việc thực hiện TCTC và TNXH của các trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc không phải là hoạt động độc lập của từng đối tượng nghiên cứu mà nó chịu sự chi phối của nhiều nhân tố khác nhau như lịch sử phát triển của các trường, mã ngành đào tạo… Do vậy, sử dụng quan điểm tổng hợp trong phương pháp tiếp cận giúp luận án có những nhận định khái quát sâu rộng hơn trong quá trình nghiên cứu.

- Quan điểm lãnh thổ: Trong thực tế, mọi đối tượng nghiên cứu đều gắn với một lãnh thổ nhất định, chịu ảnh hưởng nhất định bởi điều kiện tự nhiên, kinh tế xã hội của lãnh thổ đó. Trong quá trình nghiên cứu, khi đặt đối tượng nghiên cứu trong lãnh thổ của nó sẽ cho ta thấy được những nhìn nhận khách quan, những định hướng và giải pháp phù hợp hơn cho đối tượng trong điều kiện thực tế nhất định.

Quan điểm quản lý sự thay đổi: Thế kỷ 21, thời đại bùng nổ công nghệ thông tin và truyền thông, môi trường kinh tế - xã hội thay đổi một cách nhanh chóng, năng động, đã tạo ra rất nhiều cơ hội cũng như không kém thách thức đối với các nhà quản lý các cơ sở GDĐH. Do đó, thay đổi là một yếu tố quan trọng liên quan đến việc quản lý nhà trường nói chung và quản lý tài chính nói riêng. Nếu không mau chóng thích ứng với sự thay đổi, nhà trường khó có thể giữ được vị thế trong việc đáp ứng những đòi hỏi của xã hội trong bối cảnh nguồn lực tài chính cho GDĐH ngày càn khan hiếm. Ở nước ta, quyền TCTC cùng với các quyền tự chủ khác của các trường ĐH, CĐ đã được nới rộng dần, đồng thời việc thực hiện TNXH cũng đang đòi hỏi phải tương ứng với quyền tự chủ được trao. Bởi vậy, các nhà quản lý cơ sở GDĐH cần nhận thức rõ sự cần thiết của việc thay đổi, các tác động cả tích cực và tiêu cực của sự thay đổi, lên kế hoạch hành động và quản lý sự thay đổi.

7.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu lý luận: Hồi cứu tư liệu, đọc, phân tích, tổng hợp và khái quát hóa các tài liệu ở trong nước và nước ngoài có liên quan đến vấn đề nghiên cứu như: các văn kiện của Đảng, Nhà nước về giáo dục - đào tạo; các tài liệu

của Bộ GD&ĐT; các công trình nghiên cứu khoa học, luận án và những tài liệu, sách báo khoa học có liên quan trong và ngoài nước nhằm xây dựng cơ sở lý luận của đề tài. Các khái niệm công cụ và khung lý luận về thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ công lập được xác lập tạo cơ sở để thiết kế công cụ khảo sát và định hướng tổ chức khảo sát, đánh giá việc thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của mỗi trường CĐ.

- Phương pháp điều tra, khảo sát: Luận án xây dựng phiếu hỏi và phỏng vấn cán bộ, giảng viên, những người làm công tác quản lý, cán bộ phòng Kế hoạch - Tài chính của các trường. Tổ chức khảo sát thực tế tại các trường thuộc đối tượng nghiên cứu.

- Phương pháp xử lý số liệu: Thu thập, xử lý và phân tích số liệu thu, chi tài chính của một số trường CĐ vùng Tây Bắc từ năm 2007 đến năm 2011 thông qua phần mềm SPSS để xử lý số liệu.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp: là phương pháp được thực hiện sau khi đã tiến hành các phương pháp như điều tra, khảo sát; thu thập tài liệu. Trên cơ sở các dữ liệu đã thu thập được, luận án tiến hành phân tích, so sánh, chọn lọc và tiếp đó tổng hợp lại thành những đoạn có tính khái quát cao.

- Phương pháp chuyên gia: xin ý kiến tư vấn của chuyên gia tài chính, các nhà nghiên cứu về chính sách tài chính, các nhà quản lý tài chính.

- Phương pháp thực nghiệm*:* Thực nghiệm một giải pháp đề xuất.

8. LUẬN ĐIỂM BẢO VỆ

Luận điểm 1: Quản lý tài chính theo cơ chế thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong các trường CĐ công lập là vấn đề thiết thực. Quản lý tài chính Nhà trường trong điều kiện thực hiện quyền tự chủ phải đảm bảo được 4 yêu cầu: tính hiệu quả, tính linh hoạt, tính công khai, tính minh bạch và hoàn toàn có thể phát triển cụ thể hóa thuật ngữ quyền tự chủ và TNXH về tài chính của các cơ sở GDĐH thành các tiêu chí để có được sự nhận thức đầy đủ và định hướng cho việc thực hiện đánh giá.

Luận điểm 2: Việc thực hiện TCTC và TNXH của các trường CĐ khu vực Tây Bắc hiện còn có những hạn chế nhất định. Những hạn chế này được thể hiện thông qua kết quả đánh giá.

Luận điểm 3: Các giải pháp mà luận án đã xây dựng là hữu hiệu cho việc nâng cao khả năng TCTC và TNXH của các trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc.

9. ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

- Về mặt lý luận: Phân tích tổng hợp về mặt lý luận, làm rõ khái niệm, bản chất, nội dung, mối liên hệ giữa hai vấn đề tự chủ và TNXH trong lĩnh vực tài chính; các nhân tố ảnh hưởng đến quyền tự chủ và TNXH về tài chính; phân tích rõ TNXH của nhà trường phải được thể hiện trên các phương diện nào; các cơ sở GDĐH phải thực hiện những nhiệm vụ gì để công khai minh bạch các hoạt động quản lý tài chính của mình; xây dựng 4 yêu cầu trong quản lý tài chính. Việc cụ thể hóa thuật ngữ quyền tự chủ và TNXH về tài chính của các cơ sở GDĐH thành các tiêu chí đã tạo được sự nhận thức đầy đủ hàm ý thực sự của tự chủ, cả những đòi hỏi liên quan đến TNXH.

- Lần đầu tiên tiến hành đánh giá các trường CĐ khu vực Tây Bắc trong việc thực hiện TCTC và TNXH theo phương pháp AHP với 5 tiêu chí và chỉ tiêu khác nhau. Đề xuất các giải pháp quản lý nhằm tăng quyền tự chủ và TNXH về tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc với xu hướng chung về đổi mới quản lý GDĐH ở Việt Nam trên cơ sở kết quả đánh giá.

10. CẤU TRÚC LUẬN ÁN

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, luận án gồm 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng công lập và kinh nghiệm các nước.

Chương 2. Thực trạng thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

Chương 3. Giải pháp thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính đối với các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG LẬP VÀ KINH NGHIỆM CÁC NƯỚC

1.1. TỔNG QUAN LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

1.1.1. Nghiên cứu ngoài nước

Khái quát các công trình nghiên cứu về tự chủ và TNXH trên thế giới.

– Trên thế giới các trường đại học được giao quyền tự chủ từ rất sớm phù hợp với quy luật quản trị đại học [80]. Nguyên lý về tự chủ của Wilhelm Von Humboldt đã được hình thành vào những năm 1 810 với những nguyên lý tiền đề tự do giảng dạy và tự do học tập. Giáo dục Đại học cần được tự chủ không có sự can thiệp của Nhà nước [78].

– Hội đồng Giáo dục (Education Commission, 1964-1966) đã chỉ ra rằng: vấn đề tự do học thuật đối với giáo viên là một yêu cầu bức thiết để phát triển môi trường tôn trọng tri thức và năng lực. Khi các sinh viên, giáo viên, các nhà quản lý cùng hợp lực để nâng cao chất lượng của GDĐH, điều này tạo nên kết quả là sự chia sẻ những trách nhiệm liên quan và sự tự chủ phải trở thành công cụ để thúc đẩy việc nghiên cứu giảng dạy. Nhưng tự chủ đối với các trường CĐ phải căn cứ trên năng lực tự thiết kế chương trình của riêng mình, bao gồm cả các giải pháp trong giảng dạy và các chiến lược trong đánh giá, tự chủ về nguồn lực tài chính để phục vụ cho các hoạt động trên [26].

Salmi, J. (2009) cho rằng: "Khái niệm, bản chất, nội dung tự chủ được quy định rõ ràng, mọi cơ sở giáo dục đều có thể thực hiện". Nhà nước luôn tạo mọi hành lang pháp lý để mọi cơ sở giáo dục thực hiện tốt quyền tự chủ. Tự chủ tạo cho các trường một môi trường quản lý thuận lợi để phát triển tự do học thuật, tập trung nhân tài và huy động nguồn lực tài chính [84]…

Thomas Estermann và Terhi Nokkala, (2009) cho rằng: Tự chủ là một khái niệm được hiểu khác nhau ở Châu Âu. Quyền tự chủ bao gồm những vấn đề gì hoặc

cách thức thực hiện khác nhau tùy thuộc vào quan điểm (trường đại học hoặc cấp quan điểm chính sách). Trong khi có sự chấp nhận rộng rãi khái niệm rằng: "Quyền tự chủ đòi hỏi trách nhiệm như là một đối trọng và cần có một khuôn khổ cho các trường ĐH, trong đó họ có thể hoạt động" và cuộc tranh luận về chính xác về bản chất và mức độ trách nhiệm vẫn được diễn ra [71].

– Quyền tự chủ đại học ở các nước trên thế giới là tự chủ toàn diện gồm bốn nội dung chính: tự chủ về tổ chức (organisational autonomy); tự chủ về tài chính (financial autonomy); tự chủ về nhân sự (staffing autonomy); tự chủ về học thuật (academic autonomy) (EUA, 2012). Trong đó, tự chủ về tài chính là tiền đề quan trọng cho phép huy động nguồn lực tài chính và duy trì nguồn lực tài chính để hiện thực hóa những mục tiêu mà nhà trường đặt ra mà nội dung của nó bao gồm quyết định mức học phí, trả lương theo thành tích nghiên cứu và giảng dạy, sở hữu tài sản, tài chính, vay và đầu tư ở thị trường tài chính [72].

– Thực hiện quyền tự chủ và TNXH là hai mặt của một vấn đề luôn song hành cùng nhau. Đây là hai nguyên tắc hết sức quan trọng, gắn kết chặt chẽ, tồn tại song song và không thể tách rời bởi chịu TNXH và giải trình mà không có quyền tự chủ để thực thi thì xảy ra tình trạng bị trói buộc kìm hãm, ngược lại tự chủ mà không chịu TNXH thì dẫn đến tình trạng vô tổ chức [79, 68].

– Tác động của TCTC làm cho các trường có khả năng cạnh tranh tốt hơn, lành mạnh hơn, chất lượng đào tạo tăng lên đáng kể và đa dạng hóa được nguồn thu nhập để duy trì các hoạt động của nhà trường được bền vững; đồng thời, cơ chế tự chủ và TNXH có tác động tăng sự linh hoạt, tạo ra sự công bằng và nâng cao TNXH của các trường trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Thực hiện cơ chế phân cấp mạnh và giao quyền tự chủ và TNXH cho các cơ sở đào tạo được coi là yếu tố nền tảng cho sự phát triển bền vững của hệ thống GDĐH. Thực tế, các nước có hệ thống giáo dục tiên tiến nhất cũng là các nước thực hiện cơ chế tự chủ ở mức độ cao nhất.

– Một số công trình nghiên cứu đã đề cập đến vấn đề tự chủ và TNXH ở Việt Nam như: Hayden và Thiep (2006, 2007) trong "A 2020 vision for Vietnam" và "Institutional autonomy for HE in Vietnam" cho rằng sự đổi mới GDĐH Việt Nam

gắn với đổi mới quản lý và đảm bảo tự chủ cho đại học. Nghiên cứu chỉ rõ tự chủ đại học chịu thách thức không chỉ do sự miễn cưỡng đối với việc từ bỏ sự kiểm soát trực tiếp của một bộ phận quản lý GDĐH mà còn do sự nhận thức chưa đầy đủ hàm ý thực sự của tự chủ, cả những đòi hỏi liên quan đến TNXH cũng như cơ chế quản lý hiệu quả trong điều kiện nguồn nhân lực, vật lực, tài lực, cho cơ quan quản lý còn hạn chế [76]. Nghiên cứu này đã chỉ ra một số khiếm khuyết trong quản lý dẫn tới sự thiếu tự chủ thực chất, nhưng chưa đưa ra cách khắc phục tháo gỡ cơ chế bộ chủ quản [77].

1.1.2. Nghiên cứu trong nước

– Nghiên cứu hệ thống hóa về chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước. Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương và biện pháp lớn trong đổi mới công tác đào tạo như: Dân chủ hóa giáo dục, thực hiện việc phân cấp quản lý trong nhiều khâu của quá trình đào tạo; đa dạng và mở rộng các nguồn vật lực và tài lực hỗ trợ cho đào tạo; đa dạng hóa các loại hình đào tạo, tạo nhiều cơ hội học tập cho mọi thành phần xã hội; trách nhiệm quản lý nhà nước của các cán bộ, các sở giáo dục và đào tạo, đồng thời tăng quyền tự chủ của cơ sở giáo dục nhất là các trường đại học, mở rộng dân chủ trong nhà trường [2,3,46,15,16].

– Các công trình nghiên cứu từ khi áp dụng cơ chế thực hiện quyền tự chủ và TNXH được khái quát theo 4 vấn đề sau:

Thứ nhất, các công trình đã nghiên cứu cơ sở lý luận, kinh nghiệm về tự chủ và TNXH ở các nước trên thế giới như Đức, Anh, Mỹ, Pháp, Trung Quốc, Singapo... với các nội dung như: bản chất của tự chủ, các điều kiện, tiêu chí, nội dung để thực hiện tự chủ, đưa ra các khung phân tích tự chủ, mối quan hệ giữa nhà nước và nhà trường, những tiêu chí thực hiện TNXH. Xu hướng tăng quyền tự chủ cho đại học là xu hướng chung trên thế giới. Trong các quốc gia thực hiện quyền tự chủ thì Mỹ và Singapo được giao quyền tự chủ cao nhất. Sự tự chủ cho phép các trường đại học linh hoạt trong hoạt động giảng dạy và nghiên cứu, đa dạng hóa các nguồn lực tài chính, cơ chế tự chủ tạo ra môi trường cạnh tranh, khích lệ tinh thần nghiên cứu khoa học, sử dụng các nguồn lực hiệu quả và có những giải pháp, hướng

đi phù hợp với sự phát triển. Các tác giả tập trung khái quát những vấn đề cơ sở lý luận và bài học kinh nghiệm có thể áp dụng vào Việt Nam [40,33,38,20,31,35,19].

Thứ hai, Trước yêu cầu đổi mới, GDĐH Việt Nam đặt ra nhiều mục tiêu: chất lượng, số lượng, hiệu quả và sự công bằng. Để đạt được các mục tiêu đó, đòi hỏi Nhà nước phải phân cấp cho các cơ sở giáo dục. Công trình nghiên cứu của các tác giả Phạm Quang Sáng, Vũ Thiệp, Phạm Phụ, Ngô Doãn Đãi, Lê Phước Minh, Vũ Ngọc Hải, Đặng Văn Du, Đặng Ứng Vận, Lê Đức Ngọc, Bùi Tiến Hanh đã đi sâu phân tích: Khái niệm, nội dung, bản chất của phân cấp quản lý, tiến trình thực hiện quyền tự chủ. Một số quan niệm về quyền tự chủ và TNXH cho rằng: tăng quyền tự chủ là yêu cầu khách quan nhưng không tách rời việc nâng cao TNXH bằng cách duy trì tốt hệ thống đảm bảo chất lượng. Đây là nội dung cơ bản của phương thức quản lý GDĐH trong nền kinh tế thị trường và đã làm rõ phần nào trách nhiệm phải báo cáo giải trình và chịu trách nhiệm của các trường ĐH trước xã hội. Lê Đức Ngọc (2009): "Bàn về quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục đại học" chỉ ra rằng: nền kinh tế thị trường đòi hỏi mọi trường đại học phải sản xuất ra nguồn nhân lực chất lượng cao, phải thể hiện TNXH qua việc đảm bảo thoả mãn tiêu chí hiệu quả cao với nội hàm: chất lượng cao, hiệu suất cao, phù hợp và công bằng xã hội" [48, 53,44, 24, 37,28, 21, 65, 38,29].

Thứ ba, Đánh giá thực trạng tình hình thực hiện cơ chế TCTC của một số trường đại học trọng điểm như: Trường Đại học Ngoại thương, Học viện Tài chính, Đại học Quốc tế, Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Quốc gia Hà Nội,... Các công trình nghiên cứu cả hệ thống các trường đại học công lập, dân lập trong những năm qua đã nêu ra những thuận lợi, khó khăn trong thực hiện TCTC. Những tác động tích cực của cơ chế TCTC đã tạo điều kiện cho các trường chủ động nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn tài chính gắn với chất lượng hoạt động như đa dạng hóa và tăng nguồn thu sự nghiệp, nguồn tài trợ từ các doanh nghiệp cá nhân, tiết kiệm chi, chống lãng phí, đời sống của cán bộ viên chức được nâng lên. Những tác động tiêu cực của cơ chế tự chủ, vướng mắc liên quan đến cơ chế như sự không thống nhất giữa quy định của văn bản pháp quy và quyền thực tế; cơ chế phân bổ ngân sách chưa có tiêu chí. Phân bổ ngân sách cho chi thường xuyên còn

nặng tính bình quân, các văn bản của nhà nước không còn phù hợp [21, 51, 19, 11, 39, 30].

Thứ tư, Các công trình nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp thực hiện có hiệu quả cơ chế tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính như: giải pháp về nhận thức, về cơ chế, về chế độ chính sách, về quản lý. Cụ thể:

- Nhà nước cần xác định lại vai trò quản lý, điều tiết của mình để từ đó đầu tư có trọng điểm nguồn NSNN cho GDĐH trong đó ưu tiên đầu tư cho các ngành khoa học cơ bản, vùng sâu vùng xa, vùng miền không có sự tham gia của tư nhân cung cấp dịch vụ.

- Đối với cơ quan quản lý, các tác giả đề xuất giải pháp như: cơ quan quản lý phải thiết lập tiêu chí để làm căn cứ đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, đánh giá kết quả quản lý tài chính của nhà trường bằng các tiêu chí khối lượng, chất lượng công việc thực hiện; thời gian giải quyết công việc; tình hình chấp hành chính sách, chế độ và quy định về tài chính. Các giải pháp đối với nhà trường trong quản lý thu - chi, phân phối kết quả hoạt động tài chính, đào tạo về quản lý tài chính cho lãnh đạo, nghiệp vụ chuyên môn cho chuyên viên, công khai minh bạch về quản lý tài chính. Một số giải pháp đa dạng hóa nguồn vốn đầu tư cho GDĐH; TCTC trong các trường đại học; học phí, học bổng công bằng xã hội trong GDĐH [32,37,51,13].

Bên cạnh những công trình khoa học nghiên cứu sâu về vấn đề tự chủ và TNXH về tài chính còn rất nhiều các bài báo, tạp chí, bài tham luận tại các hội thảo bàn về nội dung này [49, 50, 66, 27, 52] như: Phạm Quang Sáng, Đào Văn Khanh, Nguyễn Ngọc Vũ, Nguyễn Trường Giang, Phạm Vũ Thắng.

– Một số vấn đề mà các công trình chưa đề cập đến:

Một là, về mặt lý luận các tác giả chưa phân tích sâu, có hệ thống, khái niệm bản chất, các nhân tố của quyền tự chủ và TNXH. Các công trình nghiên cứu phân tích nội dung làm thế nào và giải pháp nào để thực hiện được quyền tự chủ, mà không đưa ra các tiêu chí đánh giá mức độ thực hiện TNXH, chưa khẳng định rõ TNXH của các trường thể hiện trên các phương diện nào và những việc phải làm để thực hiện vấn đề TNXH, đặc biệt là mối quan hệ giữa quyền tự chủ và TNXH luôn phải song hành cùng nhau.

Hai là, các nghiên cứu trên mới chỉ dừng lại nghiên cứu ở cấp hệ thống hoặc ở các trường đại học lớn, tại các thành phố lớn, chủ yếu là các trường ĐH công lập, các trường này có nhiều cơ hội và điều kiện tốt để mở rộng quy mô đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo, đa dạng hóa nguồn thu và có nguồn thu lớn khi được giao quyền tự chủ về tài chính. Tại những vùng khó khăn, đặc biệt là các tỉnh của khu vực Tây Bắc – các tỉnh với nguồn thu ngân sách chủ yếu là hỗ trợ của ngân sách Trung ương với trên 80%. Các trường CĐ công lập tại khu vực Tây Bắc chủ yếu thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương; 80% HSSV là học sinh dân tộc, vùng sâu vùng xa, đây là đối tượng được nhà nước bao cấp hoàn toàn hoặc một phần học phí. Nguồn thu của nhà trường trên 80% từ NSNN cấp, các trường sư phạm nhà nước cấp trên 90%, vấn đề tự chủ và TNXH là một thách thức lớn. Thách thức còn lớn hơn khi tại đây không có nhiều đóng góp của cha mẹ học sinh và của cộng đồng. Trong khi đó, chưa có một nghiên cứu nào mang tính chất hệ thống về vấn đề tự chủ và TNXH cho các trường này cho nên việc thực hiện còn lúng túng, gặp nhiều khó khăn từ nhận thức đến triển khai thực hiện.

Thứ 3, các giải pháp trong một số công trình chỉ mang tính chất gợi mở, chỉ có thể áp dụng cho các trường được đưa vào là đối tượng nghiên cứu.

1.2. TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÀ VAI TRÒ CỦA NGUỒN LỰC TÀI CHÍNH

1.2.1. Sứ mệnh của trường cao đẳng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội

Lịch sử phát triển và tiến bộ của xã hội loài người cho thấy: bất cứ xã hội nào muốn duy trì và phát triển thì phải thực hiện giáo dục liên tục đối với các thế hệ con người. Giáo dục là một hiện tượng xã hội nảy sinh, tồn tại và phát triển gắn liền với sự phát triển và tiến bộ không ngừng của xã hội. Giáo dục đại học trong đó có đào tạo trình độ CĐ tạo ra kiến thức giá trị và hình thành thái độ của con người để đạt được sự tăng trưởng kinh tế bền vững và giảm đói nghèo, là công cụ chủ yếu để truyền bá những thành tựu của nền văn minh nhân loại. Điều đó đã chứng minh đào tạo CĐ trở thành lĩnh vực quan trọng trong chính sách phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia và được thể hiện trên các mặt sau:

Thứ nhất, đào tạo trình độ CĐ góp phần phát triển nguồn nhân lực, thúc đẩy nền kinh tế tăng trưởng nhanh và bền vững.

Các học thuyết phát triển kinh tế từ trước đến nay cơ bản đều thống nhất quan điểm cho rằng để phát triển kinh tế, xã hội cần có ba nguồn lực cơ bản: nhân lực, vật lực, tài lực. Vị trí của các nguồn lực này thay đổi cùng với sự phát triển của xã hội. Trong nền kinh tế nông nghiệp, vật lực đóng vai trò cơ bản, quyết định mức sản lượng tạo ra. Đến nền kinh tế công nghiệp, vị trí hàng đầu thuộc về nguồn lực tài chính, tức là tiền vốn. Ngày nay, trong quá trình chuyển sang nền kinh tế tri thức, nguồn lực tài nguyên thiên nhiên, của cải vật chất, tiền vốn không còn ở vị trí như trước nữa mà nhường vị trí quan trọng hàng đầu cho nguồn vốn con người - nguồn nhân lực. Chính vì thế, phát triển nguồn nhân lực được coi là động lực chính cho sự phát triển kinh tế của mỗi quốc gia.

Thứ hai, đào tạo trình độ CĐ góp phần xóa đói, giảm nghèo.

Nghèo đói là vấn đề lớn của cả nhân loại, đặc biệt đối với những nước đang phát triển. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến nghèo đói, bao gồm cả những nguyên nhân khách quan và chủ quan. Trình độ học vấn thấp cũng là nguyên nhân chính của nghèo đói. Ngay chính bản thân người nghèo khi được phỏng vấn cũng thừa nhận gia đình và cá nhân bị nghèo là do thiếu được học hành. Các kết quả nghiên cứu cho thấy người nghèo chủ yếu là những nông dân với số năm đi học ít, khả năng tiếp cận các thông tin và kỹ năng chuyên môn bị hạn chế. Gần 90% người nghèo có trình độ học vấn ở mức tiểu học hoặc thấp hơn. Tỷ lệ nghèo giảm xuống khi trình độ học vấn tăng lên.

Thứ ba, trường CĐ mở rộng khả năng thích ứng linh hoạt với yêu cầu nguồn nhân lực của thị trường lao động.

Ngày nay, dưới tác động của toàn cầu hóa kinh tế và sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, thị trường lao động trở nên năng động hơn bao giờ hết. Nhiều ngành nghề bị mất đi và thay vào đó là những ngành nghề mới với yêu cầu cao hơn về trình độ. Điều kiện tham gia vào thị trường lao động nhiều hơn và khắt khe hơn. Trong bối cảnh đó, người lao động cần được đào tạo có kiến thức

chuyên môn cơ bản, kỹ năng thực hành thành thạo và luôn được đào tạo lại nhằm hình thành năng lực thích ứng với sự vận động không ngừng của thị trường.

Thứ tư, đào tạo trình độ CĐ góp phần tạo lập công bằng trong xã hội.

Bên cạnh xóa đói, giảm nghèo, giáo dục còn góp phần tạo lập một xã hội công bằng hơn. Giáo dục mang lại các kỹ năng, kiến thức và quan điểm nhận thức xã hội. Đó chính là những nhân tố quyết định nâng cao khả năng tham gia vào thị trường lao động của lực lượng lao động nghèo. Công bằng trong giáo dục góp phần đem lại sự công bằng trong phân phối thu nhập.

1.2.2. Vai trò của nguồn lực tài chính với sự phát triển của trường cao đẳng

Tài chính thể hiện sự vận động của vốn tiền tệ diễn ra ở mọi chủ thể trong xã hội. Nó phản ánh tổng hợp các mối quan hệ kinh tế nảy sinh trong phân phối các nguồn lực tài chính thông qua việc tạo lập hoặc sử dụng các quỹ tiền tệ nhằm đáp ứng các nhu cầu khác nhau của các chủ thể trong xã hội.

Theo Dương Thị Bình Minh: "Tài chính là hệ thống các quan hệ kinh tế phát sinh trong quá trình phân phối các nguồn tài chính bằng việc tạo lập và sử dụng các quỹ tiền tệ nhằm đáp ứng yêu cầu tích luỹ và tiêu dùng của các chủ thể trong xã hội." [36]

Theo nghĩa rộng trong kinh tế chính trị học, tài chính luôn được hiểu là một phạm trù phân phối dưới hình thức giá trị, hình thành nên các quỹ tiền tệ, nguồn tiền tệ. Chính vì vậy, tài chính phản ánh tổng hợp các mối quan hệ kinh tế trong phân phối các nguồn lực thông qua tạo lập hay sử dụng các quỹ tiền tệ, nguồn tiền tệ nhằm đáp ứng yêu cầu tích luỹ hay tiêu dùng của các chủ thể trong xã hội.

Tài chính trong giáo dục hiểu theo nghĩa hẹp là sự vận động đồng tiền cho sự phát triển các nhà trường, cho việc tổ chức quá trình đào tạo; hiểu theo nghĩa rộng là sự biểu hiện và vận động của các quy luật kinh tế thông qua đồng tiền nhằm phát triển bền vững xã hội, thông qua việc làm tăng trưởng và cải thiện vốn con người, vốn tổ chức, vốn xã hội.

Tài chính có tác dụng kìm hãm hay thúc đẩy sự phát triển của một ngành hay một lĩnh vực. Đối với GDĐH, tài chính có vai trò quan trọng, chi phối quy mô, mục tiêu, chất lượng của GDĐH được thể hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, nguồn lực tài chính đảm bảo duy trì hoạt động của các trường CĐ trong hệ thống GDĐH. Nguồn lực tài chính nếu đáp ứng đầy đủ và kịp thời các yêu cầu do nhiệm vụ và chức năng đặt ra cho nhà trường, nó sẽ đóng vai trò là công cụ, là điều kiện quan trọng nhằm vận hành bộ máy thực hiện tốt các hoạt động. Cụ thể, phải có những trang thiết bị phục vụ cho quá trình dạy học như trường, lớp, thư viện, phòng thí nghiệm…; phải xây dựng được các chương trình đào tạo cùng hệ thống sách giáo trình và tài liệu tham khảo; phải trả lương cho đội ngũ giáo viên và các nhà quản lý giáo dục. Tài chính là điều kiện không thể thiếu cho việc tạo dựng môi trường để hoạt động GDĐH được diễn ra..

Thứ hai, chính sách tài chính góp phần điều phối hoạt động các trường CĐ.

Với chức năng phân phối vốn có của mình, phân bổ tài chính hợp lý kéo theo phân bổ các nguồn lực, đảm bảo cung cấp đủ nhân lực và vật lực cho hoạt động giáo dục. Điều phối hay tăng cường nguồn lực tài chính cho ngành học hay cấp học sẽ giúp cho ngành học hay cấp học đó phát triển, từ đó tạo nên hợp lực thúc đẩy sự phát triển của hệ thống GDĐH.

Tài chính còn góp phần thực hiện công bằng trong giáo dục, đảm bảo cho ai cũng được học hành. Nhờ có chức năng phân phối của tài chính, Nhà nước có thể tăng cường đầu tư hoặc ban hành những cơ chế, chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho người nghèo tiếp cận giáo dục ở mức độ cần thiết. Từ đó, giảm sự mất công bằng trong giáo dục, góp phần quan trọng tạo lập sự công bằng trong xã hội.

Thứ ba, tài chính kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo, hướng hoạt động đào tạo đến những mục tiêu đã định với các chi phí hợp lý nhất.

Kiểm tra, giám sát tài chính là kiểm tra, giám sát bằng đồng tiền. Chủ thể có thể tiến hành kiểm tra, giám sát đối tượng một cách thường xuyên, liên tục và trên một bình diện rộng. Thông qua công tác kiểm tra, giám sát, chủ thể có thể nắm bắt nhanh chóng tình hình hoạt động của đối tượng, thực hiện biện pháp phân phối lại tài chính nếu cần thiết để nâng cao hiệu quả hoạt động của đối tượng cũng như của hoạt động đầu tư tài chính.

1.3. PHÂN CẤP, TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI VỀ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.3.1. Quản lý tài chính trong các trường cao đẳng công lập

1.3.1.1. Khái niệm

Những quan điểm, khái niệm về quản lý, quản lý tài chính được sử dụng bao gồm:

Khái niệm quản lý: Quản lý là sự tác động có tổ chức có hướng đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm đạt được những mục tiêu đã đề ra. Quản lý là phương thức tốt nhất để đạt được mục tiêu chung của một nhóm người, một tổ chức. Hiệu quả quản lý phụ thuộc nhiều vào yếu tố chủ thể, đối tượng, mục tiêu, phương pháp và công cụ quản lý.

- Quản lý tài chính: Theo học thuyết quản lý tài chính của Erasonomon " Quản lý tài chính là việc sử dụng các thông tin phản ánh chính xác tình trạng tài chính của một đơn vị để phân tích điểm mạnh điểm yếu của nó và lập các kế hoạch hành động, kế hoạch sử dụng nguồn tài chính, TSCĐ và nhu cầu nhân công trong tương lai nhằm đạt được mục tiêu cụ thể tăng giá trị cho đơn vị đó [73].

Quản lý tài chính của các trường CĐ là quá trình sử dụng những số liệu mà bộ phận kế toán cung cấp để giám sát và điều hành quá trình hoạt động, phân tích những vấn đề còn tồn tại trong quá trình hoạt động thường xuyên của đơn vị, qua đó tiến hành phân tích và dự toán tài chính, lựa chọn những phương hướng và thực hiện đúng hướng, từ đó duy trì hoạt động thường xuyên của đơn vị. Đồng thời, quản lý tài chính là các phương thức quản lý việc huy động, phân phối và sử dụng các nguồn lực tài chính nhằm thỏa mãn các nhu cầu của các chủ thể trong phát triển kinh tế, xã hội.

Xét trong toàn bộ nội dung quản lý tài chính, tính toán là một phương pháp cần thiết nhất trong một chuỗi mắt xích của quá trình quản lý tài chính. Trọng tâm của quản lý tài chính là nắm vững các khái niệm, nắm vững phạm vi vận dụng tài chính, tiến hành giám sát đánh giá và quy hoạch hệ thống hoạt động của đơn vị.

Nắm được quản lý tài chính, mới có thể nắm được trọng tâm của quản lý đơn vị. Các cán bộ quản lý đơn vị ngày càng nhận thấy tầm quan trọng của quản lý tài

chính và bắt đầu nghiên cứu hoạt động tài chính, tăng cường quản lý tà i chính. Cùng với sự chuyển đổi cơ chế kinh tế, tất cả các đơn vị ở mọi lĩnh vực KT -XH đang dần dần nhận thức sâu sắc hơn về vai trò và vị trí của quản lý tài chính.

Quản lý tài chính dựa trên quy luật vận động nguồn tài chính, đồng thời tuân thủ theo quy định pháp luật. Đó là quá trình thực hiện dự đoán, quyết sách, lên kế hoạch, giám sát, hạch toán và phân tích sự hình thành nguồn tài chính, huy động và sử dụng nó nhằm nâng cao hiệu quả huy động và sử dụng nguồn tài chính, đảm bảo hoạt động thường xuyên, phát triển của đơn vị. Quản lý tài chính mang tính tổng hợp vận dụng những hình thức giá trị vào những hoạt động tài chính cụ thể của đơn vị.

Để đảm bảo tài chính phục vụ tốt nhất việc thực hiện các mục tiêu phát triển KT-XH, Nhà nước đã định ra các nguyên tắc, hình thức, phương pháp, biện pháp... tạo lập phân phối và sử dụng các nguồn tài chính, các quỹ tiền tệ trong các lĩnh vực hoạt động KT-XH của nền kinh tế quốc dân. Các nguyên tắc, hình thức phương pháp, biện pháp... tạo lập phân phối và sử dụng các nguồn tài chính, các quỹ tiền tệ có quan hệ biện chứng với nhau hợp thành cơ chế quản lý tài chính của Nhà nước và nhằm để tổ chức, điều chỉnh, kiểm tra, giám sát các hoạt động tài chính trong các lĩnh vực KT-XH nói riêng và nền kinh tế quốc dân nói chung.

Trong quá trình thực hiện quyền tự chủ ở các cơ sở GDĐH, tài chính có vai trò đặc biệt quan trọng, là công cụ để tạo lập phân phối và sử dụng các nguồn tài chính. Các quỹ tiền tệ phục vụ cho việc thực hiện mục tiêu của các trường. Để đảm bảo cho các hoạt động phát sinh, phát triển theo đúng định hướng mục tiêu, Nhà nước cũng phải định ra các nguyên tắc, hình thức, phương pháp, biện pháp tạo lập phương pháp sử dụng và kiểm tra giám sát việc tạo lập, sử dụng các nguồn tài chính. Các nguyên tắc, hình thức, ph ương pháp, biện pháp có quan hệ tương tác với nhau hợp thành cơ chế quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ.

Cơ sở GDĐH được quyền tự chủ trong hoạt động quản lý tài chính, đó là quản lý các hoạt động thu - chi; quản lý, phân phối kết quả hoạt động tài chính trên cơ sở tuân thủ những kỷ cương của tài chính và chiến lược phát triển trường.

Hệ thống GDĐH Việt Nam đứng trước yêu cầu phát triển chứa đựng nhiều yếu tố cần phải giải quyết: vừa tăng quy mô đào tạo, đa dạng hóa các loại hình và cơ sở đào tạo; vừa nâng cao chất lượng đào tạo trong khi chi NSNN không thể tăng mạnh. Yêu cầu đặt ra phải đổi mới tư duy quản lý GDĐH như thế nào để đảm bảo cho việc mở rộng quy mô hợp lý và nâng cao chất lượng đào tạo . Chỉ thị 296/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ chỉ ra rằng: Đổi mới quản lý GDĐH là khâu đột phá để nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện GDĐH, làm tiền đề để triển khai hệ thống các giải pháp đồng bộ nhằm khắc phục các yếu kém, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo. Với giải pháp đổi mới cơ chế quản lý là việc phi tập trung hóa, phân cấp chức năng và trách nhiệm một cách mạnh mẽ, trao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho các trường, trong đó bao gồm cả tự chủ về tài chính.

1.3.4.2. Nội dung quản lý tài chính trong các trường cao đẳng công lập

Hiện nay, tài chính trong các trường CĐ công lập bao gồm các nguồn từ NSNN, các khoản học phí, lệ phí, các nguồn thu lợi từ nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, các nguồn thu từ hợp tác quốc tế và các khoản thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật. Trường CĐ được quyền chủ động trong quản lý tài chính của trường, bao gồm chủ động quản lý hoạt động thu, chi, quản lý và phân phối quỹ kết dư, quản lý các quỹ chuyên dụng, quản lý tài sản, quản lý nợ phải trả của trường CĐ.

Quản lý tài chính trong trường CĐ sẽ có những vấn đề giống như quản lý tài chính ở các cơ sở xí nghiệp; thí dụ, các trường cần cân bằng giữa chi phí đầu vào với yêu cầu đầu ra trong một thời gian dài và cũng phải chịu các tác động của thị trường như sự rủi ro, lợi nhuận, sự gia tăng giá cả... Tuy nhiên, quản lý tài chính trong trường CĐ cũng có những điểm khác biệt, bởi lẽ, đầu tư của các trường CĐ dành cho việc tạo lập nguồn vốn con người, nguồn kinh phí của trường CĐ phụ thuộc rất nhiều vào uy tín, chất lượng của nhà trường và số lượng sinh viên.

Nội dung quản lý tài chính là các trường được quyền chủ động trong hoạt động quản lý tài chính bao gồm quản lý thu và quản lý chi.

Thứ nhất, quản lý thu

Để thực hiện được quyền tự chủ nhà trường trước tiên cần phải xác định mình được thu tài chính từ những nguồn nào và thu để làm gì.

Nguồn thu là những khoản kinh phí nhà trường nhận được để triển khai các hoạt động đào tạo bao gồm:

- Nguồn thu từ ngân sách cấp chi thường xuyên, các nguồn thu này được quản lý sử dụng theo sự phân loại dự toán chi tiêu của Nhà nước.

- Nguồn thu hoạt động sự nghiệp.

- Nguồn thu từ nguồn viện trợ, tài trợ, quà biếu, cho, tặng theo quy định của pháp luật.

- Nguồn thu khác là nguồn thu ngoài phạm vi quy định trên như vốn vay tín dụng, vốn huy động của cán bộ viên chức, vốn liên doanh, liên kết.

Việc quản lý khai thác nguồn thu phải theo đúng chế độ, đúng phạm vi và định mức, phải sử dụng phiếu thu phù hợp, được đưa vào quản lý hạch toán theo đúng pháp luật. Các khoản thu phải được công khai, minh bạch, kết hợp chặt chẽ giữa yếu tố thẩm quyền và trách nhiệm. Những nguồn thu do Nhà nước quy định thì phải có trách nhiệm thu đúng, thu đủ. Nhà trường được điều chỉnh mức thu học phí, lệ phí trong khung giá quy định của Nhà nước phù hợp với đặc điểm, tính chất và đối tượng đào tạo. Những khoản thu có tính chất phục vụ nhu cầu xã hội, hoạt động sản xuất kinh doanh, cung ứng dịch vụ liên doanh liên kết thì mới được tự quyết định mức thu theo nguyên tắc bù đắp đủ chi phí và có tích lũy.

Thứ hai, quản lý chi

Các khoản chi khi triển khai các hoạt động của trường được phân loại thành 02 loại là chi thường xuyên và chi không thường xuyên.

Yêu cầu của chi tiêu tài chính: Các khoản chi của nhà trường phải dựa trên các định mức tiêu chuẩn kỹ thuật, hợp lý, đảm bảo tiết kiệm, chính xác, trung thực, đúng mục đích, phạm vi chi tiêu và hiệu quả sử dụng, chấp hành nghiêm chế độ tài chính của Nhà nước và nhà trường quy định.

Tự chủ tài chính sẽ tạo điều kiện cho các trường ĐH chủ động trong việc sử dụng kinh phí, từ đó, giảm được các khoản chi không cần thiết, thực hành tiết kiệm, góp phần tăng thu nhập cho CB,GV. Tự chủ tài chính là một trong các động lực khuyến khích các trường ĐH khai thác nguồn thu hợp pháp, sử dụng tiết kiệm, hiệu quả kinh phí được khoán trên cơ sở bố trí, sắp xếp lại bộ máy, bố trí lao động, nâng cao hiệu quả, chất lượng giáo dục đào tạo và nghiên cứu khoa học và từng bước nâng cao thu nhập của cán bộ viên chức của mỗi nhà trường.

1.3.2. Phân cấp quản lý và phân cấp quản lý tài chính

Giáo dục và đào tạo là một lĩnh vực lớn luôn được Đảng, Nhà nước và toàn xã hội quan tâm trong suốt quá trình xây dựng và phát triển đất nước. Tuy nhiên, có nhiều quan điểm về chất lượng, tiêu chuẩn, khuynh hướng và đòi hỏi của nền giáo dục không rõ ràng, không nhất quán và không hội tụ đủ sự đồng thuận của xã hội. Trong đó, quản lý giáo dục đang là chủ đề nóng bỏng đòi hỏi được giải quyết, những tồn tại trong chất lượng đào tạo, sự công bằng và tiếp cận tới dịch vụ giáo dục của người dân bắt nguồn từ năng lực quản lý chưa hoàn thiện của hệ thống.

Một trong những thay đổi quan trọng trong quản lý giáo dục của nhà nước ta đó là quá trình phân cấp quản lý với mục tiêu chuyển giao cho địa phương cho các cơ sở giáo dục đào tạo nhiều quyền tự chủ hơn. Tuy nhiên thực tiễn phân cấp quản lý trong GD&ĐT phụ thuộc rất nhiều vào năng lực quản lý và động lực phân cấp của các cấp chính quyền.

* Phân cấp quản lý là gì?

- Phân cấp quản lý là một hình thức tổ chức theo đó quyền tự chủ được chuyển giao cho những bộ phận cấu thành hệ thống.

- Theo Kubal phân cấp quản lý được hiểu là việc chuyển giao một tổ hợp các nguồn lực, trách nhiệm, quyền hạn từ cấp quản lý cao hơn cho cấp quản lý thấp hơn [82].

Theo Hanson (1998) quá trình phân cấp bao gồm các hình thức [74].

- Ủy thác nhiệm vụ (Deconcentration) các chức năng vốn thuộc của cơ quan trung ương thực hiện được chuyển giao cho các đơn vị chi nhánh ở địa phương,

song bản thân quyền lực và trách nhiệm vẫn nằm trong hệ thống của các cơ quan trung ương.

- Ủy quyền (Delegation) chính quyền địa phương được trao quyền lực thực hiện các chức năng quản lý giáo dục trên địa bàn địa phương. Chính quyền địa phương thực hiện chức năng theo quy định của luật pháp mà không chịu sự giám sát trực tiếp của Bộ GD&ĐT.

- Phi tập trung hóa (Devolution) Thẩm quyền và chức năng quản lý giáo dục được chuyển giao cho các đơn vị độc lập. Ngoài hệ thống của Bộ GD&ĐT các cơ quan này có thể là các tổ chức thuộc khu vực công hoặc các tổ chức cấp vùng. Tư nhân hóa việc cung cấp các dịch vụ công là một hình thức phi tập trung.

Phân cấp quản lý giáo dục ở Việt Nam được tập trung nghiên cứu từ những năm 2000 trở lại đây. Một số nghiên cứu về phân cấp quản lý giáo dục đã xác định:

+ Phân cấp quản lý được hiểu là quá trình chuyển giao quyền tự chủ và trách nhiệm (với nguồn lực phù hợp) cho các cấp quản lý thấp hơn và cấp cơ sở trong việc cung cấp dịch vụ giáo dục. Ba lĩnh vực chính trong phân cấp quản lý giáo dục của nhà nước ta đó là: Phân cấp về hoạt động, tổ chức biên chế, tài chính. Tuy nhiên, phân cấp quản lý giáo dục ở Việt Nam mới dừng lại ở việc ủy thác một số chức năng và quyền hạn của Trung ương cho các cấp quản lý ở địa phương. Đối với các cơ sở GDĐH đặc biệt là các trường CĐ khu vực Tây Bắc thì có rất ít thực quyền khi Bộ GD&ĐT vẫn quản lý tập trung về chuyên môn khung chương trình đào tạo, mở mã ngành và UBND tỉnh lại quản lý chặt chẽ về nhân sự và tài chính.

+ Quá trình phân cấp về tài chính chưa có tác động mạnh mẽ tới hiệu quả quản lý điều hành của nhà trường vì sự tham gia của các bên liên quan vào quá trình lập kế hoạch tài chính như giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý các phòng, khoa hầu như chưa có.

+ Ba lĩnh vực được phân cấp bao gồm: hoạt động chuyên môn; tổ chức nhân sự; tài chính lại chưa có sự gắn kết tương thích từ hệ thống văn bản đến chỉ đạo điều hành quá trình phân cấp lại có sự khác nhau giữa các vùng miền, các tỉnh dẫn đến việc triển khai còn lúng túng từ nhận thức đến quá trình thực hiện.

* Tác động của phân cấp quản lý đến quản lý nhà trường và hiệu quả đào tạo

- Phân cấp quản lý sẽ thúc đẩy sự tham gia của các đối tượng liên quan trong trường, ngành và hệ thống chính quyền.

- Có tác động tích cực đến việc cải thiện tính minh bạch trong quản lý.

- Phân cấp nhấn mạnh đến trách nhiệm giải trình của cấp dưới với cấp trên, của cấp trên với cấp dưới và với các bên liên quan.

- Phân cấp quản lý sẽ tạo điều kiện cho việc tiếp cận giáo dục đào tạo của người dân tốt hơn đặc biệt là đối với học sinh miền núi, giúp cho chất lượng giáo dục được nâng cao và công bằng giáo dục được hướng đến.

* Ưu điểm của phân cấp quản lý giáo dục

Tăng cường nguồn tài chính cho giáo dục; tăng tính hiệu quả; phân bổ lại nguồn lực; nâng cao chất lượng giáo dục; tăng cường tính linh hoạt, đáp ứng và sự đổi mới.

1.3.3. Tự chủ và tự chủ tài chính

1.3.3.1. Khái niệm tự chủ

Giáo dục đại học Việt Nam đã mở rộng nhanh chóng trong một thập kỷ qua, với mục tiêu tiếp cận nền GDĐH tiên tiến trên thế giới. Một trong những vấn đề cơ bản của GDĐH tiên tiến là tự chủ của nhà trường. Vấn đề này đã được Nhà nước quy định trong các văn bản pháp quy và được đưa ra thảo luận rất nhiều tại các hội thảo để tìm ra những giải pháp và bước đi phù hợp, đạt hiệu quả, nhưng cốt lõi của tự chủ đại học là gì, nên trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục đại học như thế nào và các cơ sở giáo dục cần thực hiện tự chủ như thế nào để đảm bảo mục đích cuối cùng của nó thì vẫn còn nhiều tranh cãi.

Tự chủ là một khái niệm rộng, bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau tùy thuộc vào hoàn cảnh, điều kiện, trình độ nhận thức, trình độ phát triển của mỗi quốc gia, mỗi trường đại học mà khái niệm này được khái quát thành lý luận và có cách thực hiện khác nhau.

Tự chủ là tự chủ quản lý, là khả năng tự điều hành, tự kiểm soát chính mình. Tự chủ đại học (University autonomy) được định nghĩa là sự tự do của một cơ sở

giáo dục đại học trong việc điều hành các công việc của nó mà không có sự chỉ đạo hoặc tác động từ bất cứ cấp chính quyền nào (Anderson and Johnson, 1998) [67].

Ashby và Anderson cho rằng tự chủ là việc tự điều hành quản lý của mọi tổ chức mà không bị tổ chức cá nhân khác chi phối, bao hàm 6 yếu tố: Tự do lựa chọn sinh viên; tự do tuyển dụng; tự do đưa ra chuẩn mực; tự do quyết định cấp bằng cho ai; tự do thiết kế chương trình giảng dạy; tự do quyết định sử dụng các nguồn thu từ nhà nước và tư nhân [1].

Quyền tự chủ gồm hai loại: một là, quyền tự chủ thực chất là quyền tự do của các trường đại học trong việc xác định các mục tiêu và các chương trình. Thực hiện điều này nghĩa là đề cập đến quyền tự chủ vấn đề gì, liên quan đến sứ mạng, các chương trình và chất lượng giảng dạy của tổ chức như thế nào. Hai là, quyền tự chủ thủ tục, đề cập đến việc các trường đại học có quyền xác định các phương tiện cần thiết để hoàn thành các mục tiêu và các chương trình [81].

Theo báo cáo đề dẫn của Debreczeni (2002) trong Hội thảo quốc tế "Tự chủ và tự chịu trách nhiệm của tổ chức" đã cho rằng: tự chủ thể chế (institutional autonomy) là điều kiện cho phép một tổ chức GDĐH điều hành hoạt động của tổ chức mà không có sự can thiệp từ bên ngoài. Tự chủ của cơ sở GDĐH hoàn toàn không có nghĩa là nó nằm ngoài sự chi phối của luật pháp, nó là tự chủ có điều kiện và các điều kiện này được xác định bởi mối quan hệ giữa Nhà nước, xã hội và cơ sở GDĐH [70].

Tự chủ là một hệ thống giải pháp có cấu trúc chặt chẽ, nhằm đến việc cải thiện môi trường giáo dục để nâng cao chất lượng dạy và học. Bản thân sự tự chủ không phải là một bảo đảm về chất lượng cao và không tự chủ không có nghĩa là ngăn trở các cải cách. Còn các yếu tố cần thiết để đảm bảo chất lượng giáo dục là năng lực và thái độ học tập của sinh viên, tầm nhìn và tính năng động của hệ thống quản lý, sự tín nhiệm của xã hội đối với sản phẩm đào tạo. Đã có những bằng chứng về sự thành công ở các trường CĐ tự chủ đáp ứng được sự mong đợi đó [26].

Trong số 20 quốc gia được khảo sát, Anderson và Johnson (1998) cho thấy nhóm các nước Anh - Mỹ có mức độ tự chủ GDĐH cao nhất, tiếp đó là các nước

châu Âu và cuối cùng là nhóm các nước châu Á (trừ Singapore). Tuy nhiên, gần đây Nhật Bản, Malaysia... cũng đã chuyển các đại học quốc lập sang cơ chế là một pháp nhân độc lập có quyền tự chủ cao, hiện Trung Quốc cũng đang theo xu thế này [81].

Tác giả Sheehan định nghĩa: tự chủ là khả năng đưa ra các quyết định tài chính, sự độc lập với Chính phủ, với các Hội đồng tài trợ.

Như vậy, các tác giả đã đưa ra các quan điểm, khái niệm về tự chủ và TCTC ở hai góc độ:

Thứ nhất, dưới góc độ nguồn lực, quyền tự chủ gắn với các nguồn lực của tài chính như quyền tự chủ trong việc tạo lập, phân phối, sử dụng các nguồn lực tiền tệ gồm NSNN và nguồn ngoài ngân sách nhà nước.

Thứ hai, dưới góc độ chủ thể, quyền TCTC của cơ sở giáo dục phải gắn với chủ thể (chủ thể pháp lý, chủ thể kinh tế).

Các nghiên cứu tại Việt Nam về TCTC chỉ ra rằng: tự chủ trong các cơ sở GDĐH học chính là cơ chế nhà nước giao quyền tự chủ trong quản lý lao động và quản lý tài chính. Các cơ sở đại học khi tự chủ là phải chủ động trong công tác tổ chức quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học, sử dụng các nguồn nhân lực, vật lực, tài lực có hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng toàn diện của nhà trường, chú trọng việc sử dụng các nguồn lực đảm bảo công khai, minh bạch, thực hiện quy chế dân chủ.

Qua nghiên cứu vấn đề tự chủ, luận án xác định:

- Tự chủ của các cơ sở giáo dục là quyền quản lý, quyết định của các cơ sở giáo dục trên phương diện tổ chức, đào tạo, nghiên cứu khoa học và TCTC, trong đó TCTC là nội dung quan trọng góp phần thúc đẩy mọi hoạt động có hiệu quả, nếu không có nguồn lực tài chính thì mọi kế hoạch mãi còn nằm trên giấy. Đồng thời, tổ chức quản lý nhà trường có tính tự quản sâu sắc. Do đó, chỉ có quyền tự chủ, nhà trường mới huy động đầy đủ được các nguồn lực của mình, hiệu quả, hiệu suất giáo dục được nâng cao, đào tạo có chất lượng phù hợp, đáp ứng với yêu cầu phát triển KT-XH. Lịch sử phát triển giáo dục các nước đã chứng tỏ: khi nào nhà trường, hiệu trưởng nâng cao quyền tự chủ và TNXH khi đó chất lượng giáo dục được nâng lên.

- Tự chủ tài chính đề cập đến khả năng của một cơ sở GDĐH tự do quyết định về các vấn đề tài chính nội bộ của mình. Khả năng quản lý quỹ của mình một cách độc lập cho phép thiết lập và thực hiện mục tiêu chiến lược của nhà trường.

1.3.3.2. Bản chất của tự chủ

Bản chất của tự chủ là văn hoá quản lý phân quyền. Sự phân cấp về trách nhiệm công việc và trách nhiệm giải trình trong học thuật cũng như trong các chức năng quản lý được tiến hành đồng thời là điều thiết yếu để đảm bảo sự thành công trong tự chủ. Vấn đề đó phụ thuộc vào nhiều yếu tố như:

- Chủ trương, chế độ chính sách của nhà nước phải đồng nhất. Nếu chủ trương đúng nhưng chế độ chính sách pháp luật không đúng thì khái niệm tự chủ không còn đúng nghĩa của nó. Chẳng hạn, cho TCTC nhưng không quy định được quyền quyết định mức thu học phí, tiền ngân sách cấp không được tính theo chi phí bỏ ra mà vẫn còn mang nặng tính xin - cho.

- Sự năng động, sáng tạo, sự đồng tâm hiệp lực của sinh viên, giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục, những người sẵn lòng nhận trách nhiệm quan trọng tương ứng với vai trò của mình trong tự chủ vẫn còn ít.

- Hệ thống đảm bảo chất lượng cần được sự quan tâm của tất cả các bên liên quan như Nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp, khách hàng, HSSV trong mỗi bước đi của tiến trình tự chủ.

Muốn thực hiện được tự chủ về học thuật theo đúng nghĩa của nó thì cần phải được tự chủ về tài chính. Điều này, đòi hỏi mỗi cơ sở giáo dục phải tìm kiếm và sử dụng nguồn lực tài chính phục vụ cho các hoạt động như: xây dựng cải cách nội dung chương trình, hệ thống kiểm tra đánh giá, các phương pháp giảng dạy, hỗ trợ học tập, tiền lương giáo viên, cơ sở vật chất một cách có kế hoạch, có kiểm soát.

Nguyên tắc cơ bản của quyền tự chủ là các trường hoạt động tốt hơn khi họ được tự kiểm soát vận mệnh của chính mình. Họ có động cơ khuyến khích để tạo ra thay đổi của nhà trường nếu được họ được động viên, khích lệ, chủ động sáng tạo và có lợi trực tiếp từ những hoạt động đấy.

1.3.3.3. Nội dung của tự chủ

Tự chủ - tự chịu trách nhiệm ở các cơ sở giáo dục thể hiện trên mọi lĩnh vực hoạt động của nhà trường bao gồm:

Thứ nhất, tự chủ về tổ chức, biên chế: Quyền tự chủ về tổ chức bộ máy và biên chế cho phép trường CĐ được quyền quyết định thành lập hoặc bãi bỏ các khoa, phòng, ban, bộ môn, các chuyên ngành đào tạo; quyết định việc sắp xếp, phân công giảng viên, viên chức và cán bộ theo năng lực từng người phù hợp với vị trí công tác đòi hỏi của trường; toàn quyền điều động giảng viên, cán bộ trong nội bộ trường phục vụ nhu cầu lâu dài hoặc yêu cầu đột xuất; mời thỉnh giảng, hoặc hợp đồng nghiên cứu khoa học và các hợp đồng thuê, khoán bằng kinh phí được cấp và kinh phí tự có theo đúng quy định của pháp luật về lao động và sử dụng lao động hiện hành; quyền bổ nhiệm và miễn nhiệm người lao động các cấp từ phó hiệu trưởng trở xuống; quyền quyết định tất cả các chức danh khoa học và sư phạm thuộc phạm vi trường mình theo tiêu chuẩn của trường và quy định của Nhà nước.

Thứ hai, tự chủ về hoạt động của trường: Tự chủ về hoạt động chuyên môn của trường, được quyền quyết định tổ chức hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học để thực hiện chức năng của trường. Theo đó, trường CĐ được quyền quyết định sự phát triển nhà trường trong việc mở ngành đào tạo và nghiên cứu triển khai. Trường CĐ được xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển trường theo hướng đào tạo và kết hợp đào tạo với thực hiện nghiên cứu, chuyển giao các kết quả nghiên cứu khoa học công nghệ có chất lượng cao, uy tín, đủ sức cạnh tranh lành mạnh trong nước, khu vực và quốc tế.

Tự xây dựng chương trình giảng dạy và học tập cho tất cả các ngành, nghề trong trường theo hướng dân tộc, hiện đại, chuẩn hoá, liên thông và chất lượng để chủ động hội nhập được với GDĐH của khu vực và quốc tế. Nhà trường có quyền chọn lựa các chương trình và giáo trình tiên tiến, hiện đại để biên soạn hoặc dịch thông qua hợp tác quốc tế hoặc khai thác trên mạng.

Tự quyết định chỉ tiêu tuyển sinh theo hướng gắn chỉ tiêu với điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo, gắn với sự nghiệp phát triển KT-XH, gắn với thị trường sức lao động địa phương, trong nước và ngoài nước. Được tổ chức tuyển sinh theo cách riêng của trường mình trên cơ sở công bằng, công khai, bình đẳng và đảm bảo chất lượng đầu vào.

Thứ ba, tự chủ về tài chính: Bất cứ một tổ chức, doanh nghiệp nào thì hoạt động tài chính cũng là hoạt động then chốt, trung tâm, bởi lẽ nó đảm bảo điều kiện vật chất cho tổ chức, cơ quan tồn tại và phát triển. Do vậy, TCTC là các trường CĐ được quyền quyết định hoạt động thu – chi tài chính của nhà trường. Các khía cạnh cơ bản của TCTC của cơ sở GDĐH, bao gồm: được tự do phân bổ các nguồn NSNN cấp; khả năng giữ khoản chênh lệch thu lớn hơn chi hàng năm và vay tiền nhằm tạo thuận lợi cho kế hoạch tài chính dài hạn và tạo sự linh hoạt cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ đa dạng của trường theo cách phù hợp nhất; khả năng sở hữu và bán cơ sở vật chất – kỹ thuật khi không có nhu cầu sử dụng để đầu tư mới; khả năng được tự do tính phí và thiết lập mức học phí là một yếu tố rất quan trọng trong việc quy ết định về chiến lược phát triển nhà trường.

1.3.3.4. Mức độ tự chủ về tài chính

Như vậy, các cơ sở giáo dục sẽ tùy thuộc vào điều kiện thực tế và nguồn lực sẵn có để thực hiện quyền tự chủ ở các mức độ khác nhau như:

Thứ nhất, tự chủ hoàn toàn. Các cơ sở GDĐH được quyền tự chủ hoàn toàn trong quyết định của mình về các vấn đề như tuyển sinh, nghiên cứu, chương trình đào tạo, phương pháp dạy và học. Nhà nước không can thiệp vào công việc của nhà trường, những vấn đề về tổ chức nhân sự, chính sách, tài chính, chương trình đào tạo.

Trong lĩnh vực tài chính, tự chủ hoàn toàn có nghĩa nhà trường phải chứng minh được năng lực của trường thông qua việc dự toán chi phí cho từng chương trình hoạt động chính xác trong vài năm, thực hiện được mục tiêu kết quả tốt nghi ệp theo cam kết đào tạo cũng như xác định được mức học phí để đạt được các mục tiêu đó. Thu học phí, lệ phí sẽ không còn được coi là một khoản ngân sách của nhà nước và thu - chi của khoản mục này sẽ không còn buộc phải theo các quy định của Luật ngân sách nhà nước. Nếu các trường thành công trong nâng cao chất lượng, trường có thể đặt ra mức học phí cao hơn [12].

Theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP quy định, đối với các trường đại học tự chủ toàn bộ kinh phí hoạt động thường xuyên thì không bị khống chế về thu n hập và tiền lương, nhưng trên thực tế, do không được tăng mức học phí nên rất ít trường có khả năng tự đảm bảo toàn bộ kinh phí ho ạt động thường xuyên. Theo Hoàng Văn Châu

"Cái được gọi là tự chủ toàn phần theo Nghị định 43 mà Trường Đại học Ngoại thương và 4 trường đại học khác được hưởng đó là việc cắt giảm kinh phí chi thường xuyên từ Nhà nước, Nhà trường không được hưởng quyền lợi, quy chế gì hơn so với các trường đại học công lập khác, ngoại trừ việc có thể tự xây dựng một số định mức chi cao hơn mức quy định Nhà nước như chi lương đến 2,5 lần lương cơ bản. Tuy nhiên, vì không được hưởng quyền lợi và cơ chế gì nên cũng không thể phát triển thêm nguồn thu để tăng lương" [14].

Thứ hai, tự chủ một phần: Là hình thức TCTC mà các trường có thể áp dụng mức học phí khác nhau tùy theo chương trình học nhưng phải tuân theo hướng dẫn của Bộ GD&ĐT, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch đầu tư. Theo đó, tùy theo trường ĐH, một số chương trình không những có mức học phí thấp hơn mức học phí trung bình; một số chương trình không những có thể cao hơn mức học phí trung bình mà còn cao hơn cả chi phí đơn vị. Mức học phí trung bình có thể sẽ tăng nhưng không vượt quá tỷ lệ tăng trong tổng chi lương thương xuyên. Các trường vẫn phải tuân theo luật ngân sách Nhà nước và các quy định về tổ chức nhân sự [12].

Nghị định 43/2006/NĐ-CP quy định đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động có nghĩa đơn vị đó được nhà nước cấp kinh phí đảm bảo hoạt động thường xuyên để thực hiện chức năng nhiệm vụ sau khi đã cân đối nguồn thu sự nghiệp.

Thứ ba, tự chủ trong điều kiện được đảm bảo toàn bộ chi phí : Là các đơn vị trên thực tế có nguồn thu thấp hoặc không có nguồn thu. Được trao quyền tự chủ để khuyến khích đơn vị có các biện pháp quản lý tài chính như khoán chi, tiết kiệm chủ động trong việc quản lý tài chính theo đúng quy định của pháp luật. Thực tế, những đơn vị sự nghiệp tồn tại ở cấp độ này rất ít.

1.3.2.5. Mối quan hệ giữa tự chủ tài chính với các tự chủ khác của cơ sở giáo dục đại học

Hiệp hội Đại học châu Âu (EUA) đã đưa ra bốn nội dung cốt lõi để nghiên cứu và khẳng định mối quan hệ giữa nhà nước và nhà trường trong tiến trình thực hiện tự chủ. Quản trị tự chủ sẽ không đạt được mục tiêu nếu 4 nội dung tổ chức, nhân sự, tài

chính, học thuật không được giao đồng thời và đó cũng là điều kiện để thực hiện tự chủ. Các biện pháp phát triển nguồn nhân lực và nâng cao năng lực nhà trường là rất cần thiết để các cơ sở giáo dục đối diện với các yêu cầu mới, cùng với nhu cầu quản lý có hiệu lực và hiệu quả, sự thông thạo về kỹ năng quản lý trong nhiều lĩnh vực để thực hiện quyền tự chủ trong quản lý nhà trường.

Như vậy để thực hiện quyền tự chủ về mặt này sẽ kéo theo quyền tự chủ khác tương ứng, chẳng hạn trường được chủ động xây dựng chương trình đào tạo, thời gian đào tạo và có quy trình giám sát của cơ quan chủ quản để tránh tình trạng thương mại hóa giáo dục. Đồng thời với giao quyền tự chủ trong đào tạo các trường phải được tự chủ trong tuyển sinh, Nhà nước chỉ quản lý các điều kiện đủ như cơ sở vật chất và số lượng cũng như trình độ đội ngũ giảng viên. Để thực hiện được tự chủ về tài chính các trường CĐ phải có được những điều kiện được nhà nước cho phép về quyền chủ động trong tổ chức, nhân sự và học thuật. Mặc dù trường CĐ công lập với tư cách pháp nhân không vì lợi nhuận, song nếu muốn có khả năng tạo ra lợi nhuận để xác định, theo đuổi hướng học thuật và chiến lược phát triển của trường đòi hỏi phải được quyết định cấu trúc đào tạo, được quyền thiết lập các đơn vị mới thuộc trường kể cả việc tạo ra các đơn vị có tư cách pháp nhân về nghiên cứu chuyển giao KHCN hay lao động sản xuất theo lĩnh vực đào tạo trực thuộc trường, cũng như việc tuyển dụng, tiền lương, sa thải nhân lực.

Bảng 1.1: Các nội dung chính của tự chủ đại học

Tự chủ về tổ chức	Tự chủ về tài chính	Tự chủ về nhân sự	Tự chủ về học thuật
Quyền tự chủ của trường đại học trong việc quyết định cơ cấu tổ chức và cơ chế ra quyết định. Tự chủ về tổ chức thể hiện ở các nội dung sau:	Quyền tự chủ của trường trong việc quản lý tài chính và phân bổ nguồn tài chính này. Quyền tự chủ về tài chính cho phép trường có điều kiện huy động các nguồn lực để hiện thực hóa những mục tiêu đặt ra. Tự chủ về tài chính thể hiện ở các nội dung sau:	Quyền tự chủ của trường trong việc tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực một cách phù hợp nhất theo yêu cầu của trường. Tự chủ về nhân sự thể hiện ở các nội dung sau:	Quyền tự chủ của trường trong việc đưa ra các quyết định về mặt học thuật trong nội bộ trường một cách độc lập. Điều này cho phép trường đạt được các mục tiêu đề ra một cách linh hoạt. Tự chủ về học thuật thể hiện ở các nội dung sau:
1. Tuyển dụng Hiệu trưởng, xác định các tiêu chí để lựa chọn Hiệu trưởng 2. Quyết định nhiệm kỳ/miễn nhiệm Hiệu trưởng 3. Lựa chọn thành viên bên ngoài trường vào ban quản trị/hội đồng trường 4. Quyết định về tổ chức các khoa/bộ môn 5. Quyết định chu trình/tiêu chí bổ nhiệm GS, PGS	1. Quyết định mức học phí 2. Trả lương cho giảng viên (theo thành tích nghiên cứu & giảng dạy) 3. Phân bổ ngân sách một cách độc lập 4. Sở hữu bất động sản, tài sản tài chính 5. Vay mượn, đầu tư ở thị trường tài chính	1. Tuyển dụng những giảng viên và nhân viên có năng lực mà không có sự can thiệp từ bên ngoài vào. 2. Quyết định những tiêu chí/quy trình tuyển chọn/ sa thải nhân sự 3. Quyết định mức lương theo năng lực giảng viên, nhân viên 4. Quyết định các tiêu chí xét tăng lương/thưởng 5. Quyết định các tiêu chí thăng chức vụ	1. Quyết định số lượng sinh viên tuyển sinh 2. Quyết định tiêu chuẩn tuyển sinh 3. Mở ngành học 4. Lựa chọn ngôn ngữ giảng dạy 5. Lựa chọn cơ chế đảm bảo chất lượng (kiểm định và công nhận chương trình đào tạo) 6. Lựa chọn cơ quan kiểm định phù hợp 7. Xây dựng nội dung giảng dạy (theo những quy định khung)

Nguồn: EUA (European University Association), (2012), Dimensions of University Autonomy. http://www.university-autonomy.eu

Trong điều kiện được thực hiện quyền tự chủ các trường buộc phải nâng cao chất lượng đào tạo để giữ uy tín thương hiệu của mình không chạy theo số lượng và phải được tự chủ trong tuyển dụng thực chất.

Tự chủ tài chính phải đi liền với điều kiện các trường CĐ phải được quyền quyết định trong việc lựa chọn đội ngũ nhân lực có tri thức, trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng đó phải được vận dụng trong thực tế thực hiện quá trình đào tạo và phục vụ đào tạo. Được lựa chọn và lựa chọn con người cho quá trình đào tạo đúng với điều kiện tiêu chuẩn là một trong những nhân tố quyết định đến chất lượng đào tạo của nhà trường trong điều kiện tự chủ.

1.3.4. Trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng

1.3.4.1. Khái niệm trách nhiệm xã hội

Có nhiều cách tiếp cận về khái niệm "trách nhiệm xã hội".

Theo ý kiến của Phạm Phụ "Trách nhiệm xã hội" là trách nhiệm của nhà trường đối với sinh viên, cha mẹ sinh viên, người sử dụng lao động, công chúng nói chung và Nhà nước. Trách nhiệm này bao gồm: Việc đảm bảo chất lượng đào tạo, sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thông tin minh bạch và trách nhiệm báo cáo giải trình công khai với công chúng, đem lại sự thỏa mãn cho sinh viên và cộng đồng [44].

Ngô Doãn Đãi khi nghiên cứu về nội dung này cho rằng cùng với khái niệm "quyền tự chủ" (autonomy), khái niệm thứ hai được các nước rất coi trọng trong công tác quản lý GDĐH và luôn luôn quan tâm là "accountability". Đáng tiếc là thuật ngữ "accountability" đã được hiểu không đúng, sau đó, được đưa vào các văn bản pháp quy của Nhà nước về quản lý giáo dục bằng cụm từ "tự chịu trách nhiệm" [25].

Trong lĩnh vực quản lý GDĐH ở các nước, thuật ngữ TNXH được hiểu là:

- Trách nhiệm xã hội liên quan trước hết tới những người có thẩm quyền và quy định họ cần thực thi nhiệm vụ của họ như thế nào.

- Trách nhiệm xã hội đòi hỏi sự sẵn sàng giải thích các quyết định có kèm theo bằng chứng khi sinh viên, đồng nghiệp hoặc bất kỳ ai hỏi;

- Trách nhiệm xã hội còn có ý nghĩa là những người được giao quyền lực phải chịu trách nhiệm trước một cá nhân hoặc một nhóm người nào đó. Tóm lại,

các cơ sở GDĐH có trách nhiệm giải trình một cách công khai, minh bạch về các hoạt động của mình khi xã hội yêu cầu.

Trách nhiệm giải trình là nhắm tới phục vụ khách hàng và thân chủ. Tuy nhiên trong thực tế trách nhiệm giải trình được điều khiển hướng tới các nhà tài trợ hoặc người sáng lập, đó chính là Nhà nước. Điểm mấu chốt của khái niệm trách nhiệm giải trình là nhiệm vụ phải "đưa ra và báo cáo" các hoạt động của cơ sở GDĐH dưới dạng "giá trị bằng tiền". Tuy nhiên, việc trao đổi các dịch vụ GDĐH thường không trực tiếp nhằm tới lợi ích kinh tế (không thể quy hết về giá trị tiền được). Thêm vào đó, giá cả và giá trị của dịch vụ GDĐH đều không được xác định và thống nhất rộng rãi (giá cả và giá trị của các chương trình đào tạo hoặc các loại nghiên cứu được xác định có sự khác nhau đáng kể do cách nhìn của khách hàng và nhà tài trợ) [45].

Như vậy, khi nghiên cứu về vấn đề TNXH, các tác giả dùng cụm từ khác nhau đó là: TNXH; trách nhiệm giải trình; tự chịu trách nhiệm. Nhưng để thuận tiện trong quá trình nghiên cứu, trong luận án dùng cụm từ "trách nhiệm xã hội". Trách nhiệm xã hội chính là việc nhà trường tự đánh giá và giám sát việc thực hiện các quy định của Nhà nước, sẵn sàng giải trình, công khai và minh bạch các hoạt động của nhà trường và chịu trách nhiệm về các kết quả hoạt động của mình, sẵn sàng giải trình trước tập thể nhà trường, trước Nhà nước và trước xã hội nhằm đảm bảo lợi ích của chính bản thân nhà trường, của Nhà nước, của người học và của cộng đồng xã hội.

Có thể hiểu TNXH của các trường trong hệ thống GDĐH là trách nhiệm của trường đối với nhà nước, người tài trợ, sinh viên và gia đình họ, giáo chức và viên chức nhà trường, người sử dụng sản phẩm và dịch vụ của trường, các cộng đồng liên quan khác… Trách nhiệm này bao gồm: thực hiện đúng những cam kết của trường với xã hội; đảm bảo chất lượng đào tạo; sử dụng có hiệu quả các nguồn lực; đảm bảo thông tin minh bạch và báo cáo giải trình công khai với các cấp quản lý và công chúng; đem lại sự thoả mãn cho người học và cộng đồng nhằm đảm bảo lợi ích của chính bản thân nhà trường, của nhà nước, của người học và của cộng đồng xã hội. Trách nhiệm xã hội còn thể hiện bằng trách nhiệm của người đứng đầu với tập thể

giáo viên, cán bộ viên chức của trường đó để tạo được sự th ống nhất, đồng thuận trong mọi hoạt động của nhà trường.

1.3.4.2. Bản chất của trách nhiệm xã hội

Trách nhiệm xã hội là nghĩa vụ báo cáo mang tính đạo đức và quản lý về những hoạt động và kết quả thu được, giải thích kết quả thực hiện và thừa nhận trách nhiệm đối với cả những kết quả không mong đợi của nhà trường cho các bên liên quan. Trách nhiệm giải trình là nhiệm vụ có tầm quan trọng đặc biệt đối với một trường đại học có quyền tự chủ cao. Khi nói tới trách nhiệm giải trình sẽ có 2 vấn đề đặt ra: Giải trình với ai? Giải trình về nội dung gì?.

Thứ nhất, giải trình với ai

Nhà trường liên quan trực tiếp hay gián tiếp với nhiều bên: Xã hội nói chung, chính quyền các cấp, người sử dụng lao động, người học và gia đình, đội ngũ cán bộ giảng viên của trường... Đây là những đối tượng mà các nhà quản lý phải giải trình.

Thứ hai, giải trình về nội dung gì

Trách nhiệm xã hội thể hiện qua một số nội dung cơ bản như: Sự công bằng trong tiếp cận GDĐH, chất lượng đạo tạo, sự tương xứng giữa trình độ đào tạo và nhu cầu của thị trường lao động, giải trình về việc sử dụng nguồn lực tài chính, công khai tài chính và giải trình theo yêu cầu của các bên liên quan.

Do đó, có thể hiểu "trách nhiệm xã hội" là việc nhà trường phải tự đánh giá và giám sát việc thực hiện các quy định của Nhà nước, sẵn sàng giải trình và minh bạch hoá các hoạt động của trường và chịu trách nhiệm về các kết quả hoạt động này trước các đối tượng có liên quan.

Hiện nay, vấn đề được các nước trên thế giới quan tâm trong quản lý GDĐH không chỉ là "quyền tự chủ" mà còn là "trách nhiệm xã hội" của các trường ĐH, CĐ. Đối với Việt Nam vấn đề TNXH đã có những chuyển động bước đầu. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư số 09/2009/TT-BGDĐT ban hành Quy chế thực hiện công khai đối với cơ sở giáo dục của hệ thống giáo dục quốc dân.

** Công khai trong các cơ sở giáo dục*

- Mục tiêu của các cơ sở giáo dục thực hiện công khai:

+ "Thực hiện công khai cam kết của cơ sở giáo dục về chất lượng giáo dục và công khai về chất lượng giáo dục thực tế, về điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục và về thu - chi tài chính để người học, các thành viên của cơ sở giáo dục và xã h ội tham gia giám sát và đánh giá cơ sở giáo dục theo quy định của pháp luật".

+ "Thực hiện công khai của các cơ sở giáo dục nhằm nâng cao tính minh bạch, phát huy dân chủ, tăng cường tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục trong quản lý nguồn lực và đảm bảo chất lượng giáo dục".

- Nội dung công khai của các cơ sở giáo dục:

+ Công khai cam kết chất lượng giáo dục: đối tượng tuyển sinh, chương trình giáo dục, chất lượng sản phẩm giáo dục: kiến thức, kỹ năng, trình độ ngoại ngữ và vị trí việc làm sau tốt nghiệp; công khai chất lượng giáo dục thực tế (kết quả tốt nghiệp theo trình độ đào tạo và ngành đào tạo); tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm và học lên trình độ cao hơn sau một năm ra trường; các hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất thử và tư vấn; kiểm định cơ sở gi áo dục và chương trình giáo dục.

+ Công khai điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục: Cơ sở vật chất - kỹ thuật; số lượng và chất lượng đội ngũ giảng vi ên, cán bộ quản lý và nhân viên.

+ Công khai tài chính: Tình hình hoạt động tài chính: các nguồn thu - các khoản chi tiêu; mức thu học phí và thực hiện miễn giảm học phí; các nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất, tư vấn; chính sách học bổng và kết quả thực hiện học bổng; thực hiện niêm yết các biểu mẫu công khai dự toán, quyết toán thu chi tài chính; kết quả kiểm toán.

** Tính trách nhiệm trong các cơ sở giáo dục*

Tính trách nhiệm có nghĩa là yêu cầu chứng minh được trách nhiệm trong hành động của một người hoặc một tập thể. Đồng thời, với quyền tự chủ được giao, n hà trường đã sử dụng các nguồn lực một cách có trách nhiệm, hợp pháp và hợp lí chưa.

Trong GDĐH, một trong những vấn đề then chốt về mặt trách nhiệm, không chỉ là trách nhiệm đối với những thành phần bên trong nhà trường (giảng viên và đội ngũ công chức, sinh viên…) mà còn đối với thành viên bên ngoài (nghĩa là nhà

trường phải có trách nhiệm với phụ huynh, với doanh nghiệp, với nhà tài trợ, với nhà nước, với cộng đồng và xã hội).

Tính trách nhiệm không chỉ giới hạn ở phần thông tin tài chính dùng để chứng minh công quỹ đã được chi tiêu một cách có trách nhiệm mà còn bao hàm cả việc chứng minh số tiền đã chi phải đạt được các mục tiêu đặt ra của nhà trường một cách hiệu quả nhất, nhà trường phải chứng minh được quan hệ giữa kết quả đầu ra với việc sử dụng nguồn lực một cách tối ưu.

Nghiên cứu về TNXH, Phạm Thị Ly cho rằng: "Trách nhiệm giải trình là sự thừa nhận về trách nhiệm đối với mọi hành động, mọi sản phẩm, mọi quyết định hay chính sách mà chúng ta đưa ra trong việc lãnh đạo, quản lý, và thực hiện công việc; gắn với nghĩa vụ báo cáo, giải thích, biện minh cho mọi hậu quả của những việc chúng ta làm. Khả năng giải trình trách nhiệm được hiểu như năng lực thực hiện nghĩa vụ thông tin đầy đủ, năng lực biện minh cho hành động của mình trong quá khứ hoặc tương lai, và chịu đựng sự trừng phạt nếu như hành động ấy vi phạm các quy tắc đạo đức và pháp lý [35].

Theo luận án, bản chất của TNXH chính là sự nhận thức của tập thể từ lãnh đạo nhà trường đến cán bộ viên chức về mục tiêu, nội dung, yêu cầu, quyền hạn, trách nhiệm của mình trong quá trình thực hiện TCTC và TNXH. Để tạo ra sự đồng thuận của xã hội, các trường cần công khai, minh bạch mọi khoản thu, chi tiêu, có cam kết về việc tăng học phí, tăng kinh phí cho đào tạo thì chất lượng giáo dục sẽ được cải thiện ra sao. Công khai hóa, minh bạch hóa, đảm bảo dân chủ ở nhà trường có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc tạo ra môi trường và văn hóa quản lý dựa trên kết quả. Điều này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc thúc đẩy mọi thành viên hành động một cách tự giác, sáng tạo vì sự phát triển bền vững của mỗi nhà trường.

1.3.4.3. Nội dung trách nhiệm xã hội của nhà trường trong quản lý tài chính

Một là, trong điều kiện ngặt nghèo về nguồn lực, cần xác định các yếu tố đầu vào tối thiểu cần thiết để đầu tư và sử dụng nguồn lực tài chính có hiệu quả. Cần

phải cân đối giữa việc hình thành, tạo lập và sử dụng nguồn thu nhằm đáp ứng các yêu cầu hoạt động (các khoản chi).

Hai là, các trường có trách nhiệm sử dụng nguồn NSNN cấp theo đúng các quy định về quản lý tài chính, tài sản, tránh lãng phí, tiết kiệm trong chi tiêu và theo quy định của pháp luật.

Ba là, cùng với việc đa dạng hóa các nguồn tài chính, buộc các trường phải có trách nhiệm đầy đủ về tính thích hợp của các chương trình đào tạo. Đây là khía cạnh quan trọng về trách nhiệm với sinh viên, doanh nghiệp, cộng đồng và xã hội.

Bốn là, xây dựng các quy định xác định rõ ràng: Những người có thẩm quyền về quyết định thu - chi tài chính cần thực thi nhiệm vụ của họ như thế nào; sự sẵn sàng giải thích các quyết định có kèm theo bằng chứng khi sinh viên, đồng nghiệp hoặc bất kỳ ai hỏi; những người được giao quyền lực trong quản lý tài chính phải chịu trách nhiệm trước ai. Ví dụ: chủ nhiệm khoa/giám đốc trung tâm được phân cấp trong hoạt động thu - chi chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng; Hiệu trưởng lại chịu trách nhiệm trước cơ quan chủ quản và chịu trách nhiệm trước Hội đồng trường/ Hội đồng quản trị của trường.

Trách nhiệm sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thông tin minh bạch và báo cáo giải trình công khai với Nhà nước và công chúng về tài chính thường được thể hiện trong các văn bản pháp quy của Nhà nước, quy chế hoạt động và quy chế chi tiêu nội bộ của trường, được đảm bảo bằng các hoạt động kiểm soát/ giám sát như kiểm soát nội bộ, công khai tài chính và kiểm toán.

- Kiểm soát nội bộ thực hiện việc kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện kế hoạch tài chính ngay trong nhà trường, nhằm phát hiện kịp thời những sai sót nếu có. Kiểm soát nội bộ tốt có tác dụng ngăn chặn, phòng ngừa những sai sót một cách hiệu quả, trên cơ sở thúc đẩy hoàn thành các kế hoạch tài chính, tổ chức và sử dụng tiết kiệm, có hiệu quả các nguồn thu; đảm bảo chi đúng, chi đủ, chi có hiệu quả.

- Công khai tài chính là trách nhiệm công khai hoá các hoạt động về tài chính của nhà trường đối với tất cả các bên liên quan. Mọi hoạt động về tài chính của nhà

trường được thể hiện trong báo cáo tài chính cuối năm, các khoản thu, nguồn thu, các khoản chi và mục chi. Nhà trường chịu trách nhiệm về sự phát triển và thực thi chính sách, quản lý công việc và nguồn lực chứng tỏ sự đúng đắn, tính kinh tế, hiệu suất, hiệu quả của các chính sách, của công tác quản lý tài chính trong một năm, và phải công khai cho mọi người biết để theo dõi và kiểm tra giám sát.

- Kiểm toán: Là loại giải trình trách nhiệm cơ bản nhất, bảo đảm ngân sách được chi theo đúng mục đích dự định. Kiểm toán là hết sức cần thiết để kiểm tra, thanh tra công tác tổ chức hạch toán kế toán của nhà trường có thu đúng, thu đủ, chi đúng, chi đủ, thu - chi có minh bạch đúng quy định hay không. Đồng thời, thể hiện sự minh bạch của công tác kế toán tài chính và thể hiện trách nhiệm của nhà trường trước xã hội về tài chính.

Trách nhiệm xã hội của nhà trường được thể hiện trên 3 phương diện:

Một là, trách nhiệm với người học, với xã hội: Là trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết; trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí, đóng góp của người học và của xã hội. Đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội và phải áp dụng mức học phí tương xứng với chất lượng đào tạo. Thông qua cơ chế công khai, người học cũng như người sử dụng lao động có điều kiện giám sát việc thực hiện các cam kết của các trường về mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo và các nguồn lực đảm bảo chất lượng đào tạo. Nếu một trường đưa sai thông tin công khai hay không thực hiện đúng cam kết đã công khai thì sẽ nhanh chóng mất uy tín thương hiệu đối với sinh viên và xã hội, đánh mất niềm tin của người tuyển dụng lao động và các nhà đầu tư.

Hai là, trách nhiệm với nhà nước và cấp trên: Là trách nhiệm đảm bảo mọi hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật; trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của Nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch; trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước. Trong cơ chế tự chủ, các tổ chức hội ngành, nghề, hội khoa học sẽ đóng vai trò các cơ quan giám sát về chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học, giúp Bộ GD& ĐT kiểm định

chất lượng và xếp hạng, phân loại các trường CĐ một cách công khai, minh bạch và chính xác.

Ba là, trách nhiệm đối với chính nhà trường: Là trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững, giữ vững và nâng cao uy tín của trường vì quyền lợi của tập thể đội ngũ cán bộ viên chức cũng như toàn thể sinh viên. Trong cơ chế tự chủ, uy tín và sự phát triển của trường phụ thuộc một cách quyết định vào năng lực lãnh đạo, quản lý và chuyên môn của chính đội ngũ cán bộ từng trường; Nhà nước chỉ tạo cơ chế thông thoáng và giúp các trường thực hiện tốt hơn nhiệm vụ của mình.

Tóm lại, cơ chế tự chủ đại học không chỉ mang lại sự phát triển mạnh mẽ hơn cho hệ thống GDĐH, bản thân mỗi trường CĐ tự chủ; đồng thời, thúc đẩy tính trách nhiệm của các trường với sự phát triển của xã hội và đất nước. Trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực tài chính phải được bắt đầu từ việc xây dựng và tổ chức thực hiện phương án tài chính, đó chính là quy chế chi tiêu nội bộ đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch và dân chủ. Nội dung Quy chế phải bao gồm các quy định về tạo lập, huy động, sử dụng nguồn kinh phí theo đúng yêu cầu của quản lý và có hiệu quả.

1.3.5. Mối quan hệ giữa tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng công lập

Về mặt pháp lý, quyền tự chủ đối với các cơ sở GDĐH đã được pháp luật công nhận, nhưng thực tế không có quyền tự chủ tuyệt đối. Điều kiện không thể thiếu khi thực hiện quyền tự chủ chính là TNXH. Các cơ sở GDĐH phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về mọi hoạt động của mình. Điều đó thể hiện: Nhà trường chịu trách nhiệm về sản phẩm đào tạo và nghiên cứu khoa học mà họ cung cấp cho xã hội; chịu trách nhiệm trong quản lý, tổ chức, sử dụng biên chế, chịu trách nhiệm trước xã hội về sử dụng nguồn tài chính cho hoạt động của nhà trường. Quyền tự chủ và TNXH là 2 khái niệm không thể tách rời, rất quan trọng trong việc tổ chức, quản lý và điều hành hệ thống GDĐH trong nền kinh tế thị trường.

Theo quan điểm của Phạm Phụ: Quyền tự chủ phải được "đánh đổi" bằng TNXH nhiều hơn. Trách nhiệm xã hội của một trường đại học cần trả lời cho 3 câu hỏi: Với ai? Nội dung gì? và bằng cách nào?. [42]

Quyền tự chủ và TNXH luôn là hai mặt của một vấn đề. Tự chủ không có nghĩa là không có trách nhiệm, nhà trường phải có trách nhiệm với Nhà nước, pháp luật, bản thân, giáo viên, sinh viên và với xã hội về mọi hoạt động của nhà trường. Quyền tự chủ cao mà trách nhiệm không tương xứng sẽ dẫn đến nguy cơ lạm dụng quyền, vi phạm pháp luật.

Để hoạt động của trường ĐH có hiệu quả và đạt được những mong đợi của xã hội, "tự chủ" không thể đứng một mình. "Tự chủ" đứng một mình rất dễ bi ến thành tùy tiện, vô nguyên tắc nhất là trong một xã hội mà hệ thống pháp luật còn nhiều khiếm khuyết bất cập, tự chủ càng không thể đứng một mình. Tự chủ phải gắn với trách nhiệm giải trình. Trách nhiệm giải trình bao gồm trách nhiệm về học thuật, quản trị và tài chính với các mục tiêu cụ thể cho từng nhân tố xác định bao gồm CB,GV, HSSV. Công cụ để đo lường TNXH bao gồm kiểm soát nội bộ bên trong nhà trường và cơ quan kiểm tra bên ngoài theo quy định. Hệ thống khen thưởng bên trong khuyến khích trách nhiệm giải trình, khuyến khích những người đóng vai trò tiên phong trong sáng kiến và thực thi các giải pháp. Các hình thức chịu trách nhiệm giải trình bao gồm trách nhiệm giải trình của cá nhân đối với cấp quản lý trực tiếp, trách nhiệm giải trình trong nội bộ cơ sở giáo dục, trách nhiệm giải trình của cơ sở với bên ngoài, trách nhiệm giải trình của các cơ sở đối với hệ thống quản lý [26].

Hiện nay, tự chủ đang là một vấn đề lớn của các cơ sở GDĐH Việt Nam. Tuy nhiên, phần lớn các trường khi nhấn mạnh đòi hỏi về tăng mức tự chủ đã không lưu ý đầy đủ đến mặt bên kia của tự chủ là TNXH. Nếu như TNXH được thực hiện nghiêm túc thông qua những định chế thích hợp như các báo cáo tài chính được kiểm toán độc lập, thì nhiều khả năng là nguồn lực của nhà trường sẽ được sử dụng một cách hiệu quả hơn cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu và phát triển. Điều này đòi hỏi một bộ khung chính sách phù hợp, trước hết là từ các cơ quan quản lý giáo dục.

Như vậy, trong quản lý tài chính khi được giao quyền tự chủ và TNXH, Hiệu trưởng và đội ngũ cán bộ quản lý, mỗi cán bộ viên chức đều có thể phát huy năng lực trí tuệ của mình để có thể huy động tạo lập đa dạng hóa nguồn thu, được chủ động lựa

chọn các mục tiêu, nhiệm vụ quan trọng để ưu tiên phân bổ nguồn chi và xây dựng các định mức chi, trích lập các quỹ đảm bảo ổn định tăng thu nhập thì TNXH đòi hỏi nghĩa vụ với nguồn lực tài chính phải lớn hơn rất nhiều.

1.4. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

Quản lý tài chính của các trường cao đẳng chịu ảnh hưởng của rất nhiều nhân tố. Căn cứ vào điều kiện của từng trường cần phải nghiên cứu những nhân tố ảnh hưởng để từ đó đề ra những nguyên tắc phương thức và nội dung quản lý tài chính phù hợp. Các nhân tố ảnh hưởng đến quyền tự chủ và TNXH về tài chính của các trường CĐ có thể được khái quát theo 4 nhân tố sau:

1.4.1. Chủ trương, chính sách của Nhà nước

Đây là nhân tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động quản lý của các cơ sở GDĐH nói chung và các trường CĐ nói riêng. Khác với điều kiện nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, trong điều kiện kinh tế thị trường, quản lý nhà nước đối với các trường ĐH, CĐ là quản lý vĩ mô. Sự can thiệp của Nhà nước vào hoạt động của nhà trường là sự can thiệp gián tiếp. Điều này thể hiện ở chức năng, nhiệm vụ của Nhà nước như bao gồm:

- Nhà nước xây dựng định hướng phát triển GDĐH thông qua xây dựng hệ thống mục tiêu, bước đi và giải pháp định hướng cho các trường ĐH, CĐ.

- Nhà nước mà đại diện là Chính phủ xây dựng hệ thống các văn bản dưới luật cho các trường biết mình được làm gì và không được làm gì trong lĩnh vực GDĐH. Các trường được tự chủ về tài chính nhưng phải nằm trong khuôn khổ quy định của pháp luật. Nhà nước giao cho các trường quyền chủ động trong vấn đề tài chính nhưng bên cạnh đó vẫn có các văn bản dưới luật hướng dẫn, quy định thực hiện.

- Nhà nước xây dựng hệ thống chính sách và công cụ như chính sách phân bổ NSNN, đầu tư cho giáo dục, tiền lương, thu nhập, chi tiêu. Đây là vấn đề có ý nghĩa nguyên tắc về vai trò nhà nước trong quá trình trao quyền tự chủ cho trường ĐH, CĐ. Điều quan trọng là hệ thống chính sách này phải phù hợp với cơ chế thị trường, có tính cạnh tranh và tăng cường sự chủ động cho các trường.

- Nhà nước mà trực tiếp là Bộ GD&ĐT là cơ quan chỉ đạo, tổ chức cho các trường thực hiện, điều tiết, kiểm tra, giám sát và đánh giá.

Cùng với việc giao quyền tự chủ và TNXH thì việc tăng cường phát huy dân chủ ở các cơ sở là vô cùng quan trọng để người lao động, giáo viên, cán bộ công nhân viên thực sự tham gia quản lý công việc của nhà trường. Không thể chấp nhận tình trạng giao tự chủ thì Hiệu trưởng, Giám đốc các trường ĐH, CĐ được toàn quyền quyết định mà không có cơ chế giám sát việc thực thi quyền lực của Hiệu trưởng, Giám đốc. Do đó, Nhà nước đã xây dựng cơ chế tự chịu trách nhiệm thông qua một "khung" pháp lý cụ thể, theo đó, các trường được quyền tự quyết định mọi vấn đề nhưng nếu vượt quá sẽ vi phạm pháp luật.

1.4.2. Nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên về tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính

Để thực hiện quyền tự chủ và TNXH đòi hỏi mỗi cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên trong nhà trường phải nhận thức sâu sắc những hiệu quả nhà trường sẽ đạt được khi thực hiện quyền tự chủ, bao gồm:

- Chủ động xây dựng được mục tiêu kế hoạch và chiến lược phát triển dài hạn, cải cách chương trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người học và của xã hội.

- Năng động tìm tòi và triển khai có hiệu quả các đề tài nghiên cứu khoa học – công nghệ, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế. Phát huy tối đa nguồn lực con người và cơ sở vật chất, mở rộng các hoạt động chuyển giao công nghệ và các dịch vụ khác để tăng cường năng lực tài chính cho quá trình phát triển bền vững.

- Tập trung nhân lực, vật lực để mở rộng khai thác và phát triển nguồn thu bằng các hình thức như: mở rộng quy mô đào tạo, đa dạng hóa các ngành nghề và trình độ đào tạo với nhiều hình thức đào tạo.

- Tích cực thu hút các nguồn lực của xã hội đồng thời sử dụng hiệu quả hơn kinh phí của Nhà nước đầu tư cho hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học.

- Tạo công ăn việc làm, đặc biệt là nâng cao được đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ viên chức, tạo tâm lý và trách nhiệm nhiệt huyết với nhà trường.

- Công tác tuyên truyền, triển khai áp dụng tốt tạo sự chuyển biến trong nhận thức của toàn thể cán bộ giáo viên, nhân viên thì nhà trường mới từng bước giải quyết được các vấn đề.

Các vấn đề trên chỉ có thể thực hiện khi nhận thức của mọi người từ Ban Giám hiệu đến mỗi giảng viên, nhân viên chuyển thành hành động, phù hợp với điều kiện hoàn cảnh từng thời điểm cụ thể của nhà trường để huy động được tối đa các nguồn lực tham gia vào quá trình tự đổi mới, tự xây dựng thương hiệu nhà trường.

1.4.3. Trình độ tổ chức, năng lực của cán bộ quản lý nhà trường trong việc huy động và sử dụng nguồn tài chính

Việc chuyển sang chế độ tự chủ thay đổi về phạm vi, năng lực và trách nhiệm quản lý của Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng và cán bộ quản lý khác. Quá trình thay đổi này về bản chất là chuyển đổi từ quản lý tác nghiệp và giám sát thực hiện nhiệm vụ được cấp trên giao, sang chủ động phát triển nhà trường nhằm thực hiện mục tiêu đào tạo. Quản lý trong điều kiện tự chủ bao hàm gồm phạm vi quản lý, các năng lực cần thiết đối với người quản lý và trách nhiệm của người quản lý. Khi được giao quyền TCTC không có nghĩa là trường sẽ làm mọi việc để tăng nguồn thu hoặc tự quyết định mức thu học phí, hoặc tự quyết định chi tiêu mà không cần báo cáo, không có sự giám sát của Nhà nước (trực tiếp là đơn vị có thẩm quyền duyệt dự toán ngân sách). Giao cho các trường nhận khoán thu và mức kinh phí ổn định trong một số năm của những nội dung chi nhằm giúp các trường chủ động khai thác nguồn thu và quyết định các khoản chi. Vì vậy, trình độ tổ chức quản lý của nhà trường phải đảm bảo được các điều kiện sau:

- Nhà trường phải hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học được giao với chất lượng không được thấp hơn trước khi thực hiện khoán.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện phương án tài chính, phương án thực hiện cơ chế khoán chi, đảm bảo công khai, minh bạch, dân chủ.

- Nhà trường phải đảm bảo quyền lợi của cán bộ giáo viên và người lao động trong trường theo quy định của pháp luật.

- Xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ đảm bảo sử dụng kinh phí tiết kiệm và phương án phân chia bổ sung thu nhập cho cán bộ đảm bảo theo số lượng và chất lượng lao động, bình đẳng, công khai, minh bạch và dân chủ. Nội dung quy chế phải bao gồm các quy định về mục đích sử dụng kinh phí tiết kiệm được và tỷ lệ cụ thể đối với từng mục đích, phương án phân phối thu nhập, quy định về việc thực hiện các khoản chi có tiêu chuẩn định mức.

Để thực hiện tốt các hoạt động trên, đòi hỏi nhà trường phải có đội ngũ lãnh đạo có các năng lực thực tiễn như: Năng lực lập kế hoạch, năng lực kết nối và huy động nguồn lực, năng lực quản lý tài chính và một số các kỹ năng như: kỹ năng quản lý sự thay đổi, kỹ năng đàm phán và thương lượng, kỹ năng quản lý thời gian, quản lý rủi ro, kỹ năng giải quyết vấn đề, tư duy chiến lược, kỹ năng lãnh đạo và khuyến khích nhân viên, kỹ năng giám sát đánh giá.

1.4.4. Điều kiện kinh tế, xã hội của địa phương nơi trường đóng và phục vụ

Trong một quốc gia, sự phát triển không đồng đều giữa các vùng miền là tất yếu khách quan do vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, điều kiện KT-XH khác nhau. Mặt khác, kinh tế thị trường luôn tiềm ẩn nguy cơ mất công bằng xã hội trong giáo dục, bởi vì trong xã hội nhiều người có năng lực nhưng không đủ khả năng tài chính để đi học, điều đó dường như mâu thuẫn với sự đòi hỏi về công bằng trong giáo dục. Đó là sự bình đẳng về cơ hội học tập, cơ hội được giáo dục ở mọi cấp học và trình độ đào tạo đối với tất cả mọi công dân không phân biệt dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, giới tính, nguồn gốc gia đình, địa vị xã hội và hoàn cảnh kinh tế. Mọi công dân đều có cơ hội đến trường, được tạo cơ hội để học tập bồi dưỡng, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ. Công bằng xã hội trong giáo dục là thể hiện tính chất của nền giáo dục Việt Nam. Nguồn lực tài chính đầu tư cho giáo dục bao gồm nguồn lực của Nhà nước và nguồn lực của xã hội.

Hiện nay, trên 80% nguồn thu ngân sách của các tỉnh miền núi là nguồn hỗ trợ từ ngân sách trung ương. Do vậy, các tỉnh này vẫn còn khó khăn về phát triển kinh tế, thực hiện các chính sách xóa đói, giảm nghèo và công bằng trong giáo dục. Mặc dù, người học tại đây đã được Nhà nước ưu đãi rất nhiều chính sách như: chính sách

miễn giảm học phí, chính sách trợ cấp, chính sách học bổng và chính sách tín dụng. Song tỷ lệ nhập học vào GDĐH của nhóm có thu nhập thấp, người dân tộc vẫn còn khoảng cách khá xa so với các nhóm khác. Đối với các trường CĐ công lập ở các các tỉnh khó khăn, nguồn NSNN cấp thường xuyên cho đào tạo của các trường về cơ bản là dành cho tiền lương và các khoản chi cho con người; các khoản chi cho nghiệp vụ chuyên môn chưa được chú trọng. Cơ sở vật chất chưa đáp ứng các điều kiện dạy và học. Các chính sách thu hút, khuyến khích người giỏi phục vụ cho nhiệm vụ đào tào nguồn nhân lực còn thấp.

Khả năng huy động các nguồn lực của xã hội tại các tỉnh ở khu vực khó khăn cho giáo dục không cao như: đóng góp của địa phương cho giáo dục và đào tạo thấp; người dân và phụ huynh ít quan tâm và không có điều kiện đóng góp cho nhà trường; các doanh nghiệp trên địa bàn chỉ mong muốn nhận được nguồn nhân lực do các trường đào tạo bằng nguồn ngân sách của Nhà nước và học phí mà không có sự đầu tư để đào tạo nguồn nhân lực cho bản thân doanh nghiệp.

1.5. NHỮNG YÊU CẦU CƠ BẢN VỀ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA NHÀ TRƯỜNG KHI THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI

Trước yêu cầu đổi mới công tác quản lý tài chính nhà trường theo cơ chế tự chủ, mỗi nhà trường phải đối mặt với những thách thức từ yêu cầu của khách hàng, các cơ quan quản lý; phải chứng minh tính trách nhiệm, tính minh bạch, thực hiện các chính sách công bằng, cung cấp dịch vụ kịp thời, có chất lượng và hiệu quả. Các câu hỏi đặt ra cho mỗi trường khi thực thi quyền tự chủ và TNXH về tài chính, gồm:

- Thực hiện tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính đem lại những kết quả mong đợi như thế nào?

- Dựa vào những tiêu chí nào để xác định được những nội dung quản lý đang thực hiện là đúng với xu hướng phát triển, đáp ứng với yêu cầu quản lý?

Để đo lường và phản ánh chất lượng hoạt động đòi hỏi nhà quản lý phải giám sát, đánh giá hoạt động đó thường xuyên, liên tục. Một hệ thống giám sát, đánh giá hiệu quả sẽ cung cấp cho Hiệu trưởng các thông tin như tiến độ, kết quả các hoạt động, nguyên nhân dẫn đến thành công hoặc thất bại, chỉ ra sự bất hợp lý và nguyên

nhân để khắc phục, đánh giá làm rõ việc tuân thủ, thực hiện trách nhiệm giải trình, phát hiện những khó khăn vướng mắc nảy sinh, cung cấp những bằng chứng về các chỉ tiêu và kết quả thực hiện theo các yêu cầu hoặc nguyên tắc: tính hiệu quả, tính linh hoạt, tính công khai, tính minh bạch.

1.5.1. Đảm bảo tính hiệu quả

Tính hiệu quả là một chỉ tiêu quan trọng trong quản lý tài chính của một nhà trường, được thể hiện bởi các chỉ tiêu định lượng.

+ Cơ cấu nguồn thu hàng năm, gồm: Nguồn thu từ ngân sách, nguồn thu ngoài ngân sách (học phí, nghiên cứu khoa học và dịch vụ xã hội, tài trợ của các doanh nghiệp và nhà hảo tâm, thu khác). Nếu quy mô nguồn thu ngoài NSNN lớn chứng minh được năng lực quản lý tài chính tốt và nhà trường có nhiều hoạt động đa dạng để huy động nguồn thu. Cơ cấu nguồn thu cho biết khả năng TCTC của nhà trường, nguồn thu tài chính càng đa dạng thì khả năng TCTC càng cao. Tỷ lệ nguồn thu xác định hoạt động của nhà trường căn cứ vào nguồn nào là chủ yếu và từ đó tìm giải pháp để tăng thu. Tiêu chí này được xác định bằng chỉ số sau:

$$\text{Tỷ trọng từng nguồn thu} = \frac{\text{Số thu được từng nguồn}}{\text{Tổng thu}}$$

+ Cơ cấu nguồn chi là tỷ lệ các nhóm mục chi: chi thanh toán cá nhân, chi chuyên môn nghiệp vụ, chi phí hành chính và quản lý, chi đầu tư phát triển. Cơ cấu nguồn chi cho biết nguồn kinh phí của nhà trường đang đầu tư chủ yếu cho nhóm mục chi nào. Sử dụng nguồn kinh phí có đúng mục đích, đúng yêu cầu, đảm bảo các hoạt động hay không, nhà trường đã tiết kiệm được những khoản chi nào. Phân tích cơ cấu nguồn chi để tìm ra các giải pháp cho việc thay đổi các nhóm mục chi phù hợp với điều kiện hoạt động của nhà trường. Tiêu chí này được xác định bằng chỉ số sau:

$$\text{Tỷ lệ các nhóm mục chi} = \frac{\text{Số chi của nhóm mục chi}}{\text{Tổng chi}}$$

1.5.2. Đảm bảo tính linh hoạt

Tính linh hoạt trong quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ và TNXH là những quy định đúng luật pháp nhưng có khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường kinh tế xã hội, xu hướng phát triển của GDĐHtrong nước và quốc tế. Giao quyền tự chủ và TNXH cho các cơ sở GDĐH Nhà nước đã tạo điều kiện chủ động linh hoạt cho các trường tìm kiếm, khai thác, đa dạng hóa các nguồn thu, để từ đó tăng quy mô đào tạo, đa dạng hóa các loại hình đào tạo, tổ chức các hoạt động dịch vụ, ứng dụng chuyển giao KHCN.

Trong chi tiêu, Nhà nước cho phép ban hành và sử dụng Quy chế chi tiêu nội bộ. Tính linh hoạt trong việc xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ đã thúc đẩy hoạt động quản lý tài chính theo hướng tiết kiệm, hiệu quả, tận dụng các nguồn lực hiện có, lập kế hoạch linh hoạt để thực hiện các nhiệm vụ được giao.

Giao quyền TCTC đã tạo ra động cơ mạnh mẽ để mỗi Hiệu trưởng, nhà quản lý có trách nhiệm hơn trong mỗi quyết định chi tiêu của mình, vì phần tiết kiệm từ chi thường xuyên có thể đầu tư cho các yếu tố có mối liên hệ trực tiếp hơn đến chất lượng đào tạo như: đổi mới chương trình, giáo trình; đào tạo bồi dưỡng giảng viên; trang thiết bị và nguyên vật liệu cho đào tạo; ngoài ra cũng tạo nguồn để giúp cán bộ viên chức tăng thêm thu nhập.

Được giao quyền tự chủ, khuyến khích các trường thiết lập cơ cấu tổ chức của mình hợp lý, gọn nhẹ, nhờ đó đạt được tính hiệu quả, tích cực hơn trong việc nghiên cứu, tìm kiếm các giải pháp, phương án thay thế để tiến hành công việc của mình với các mức chi phí thấp hơn.

Cơ chế TCTC cho phép nhà trường linh hoạt trong việc xác định thứ tự nhiệm vụ ưu tiên quan trọng để thực hiện những chức năng của mình. Quy chế chi tiêu nội bộ là cơ sở để cho các cơ quan liên quan cũng như cán bộ , giảng viên, nhân viên giám sát việc chi tiêu của đơn vị.

1.5.3. Đảm bảo tính minh bạch

Theo khái niệm của Liên hợp Quốc "Minh bạch liên quan đến khả năng tiếp cận không giới hạn của công chúng với các thông tin một cách chính xác và kịp thời

để làm căn cứ cho các quyết định và hành động hiệu quả". Minh bạch là một khái niệm trừu tượng, để đo lường tính minh bạch là một công việc hết sức khó khăn . Khái niệm minh bạch là khái niệm rộng, bao gồm cả cơ hội, tính bình đẳng trong tiếp cận thông tin, tính tin cậy, nhất quán của thông tin, tính dự đoán trước và sự đồng thuận của đơn vị cung cấp thông tin.

Cách thức đo lường tính minh bạch:

- Xem xét hệ thống sổ sách quản lý tài chính.

- Báo cáo quyết toán hàng năm.

- Đối chiếu với các văn bản quy định trong từng thời kỳ.

- Các báo cáo tài chính công khai trong nhà trường.

- Đánh giá tính minh bạch trong hoạt động chi tiêu nội bộ bằng cách thức đánh giá sự phù hợp.

- Đánh giá việc thực hiện dân chủ trong việc cán bộ, giảng viên, nhân viên tham gia, bàn bạc, xây dựng quy chế và kiểm tra các hoạt động tài chính.

- Khảo sát sự am hiểu của giáo viên về các nguyên tắc thu - chi trong nhà trường.

Quá trình thực hiện minh bạch trong quản lý không dễ dàng, nhưng nếu Hiệu trưởng và cán bộ quản lý đặt lợi ích của nhà trường, của khách hàng lên trên thì những trở ngại được khắc phục; nhà trường sẽ tìm ra được những hình thức minh bạch các hoạt động để thực hiện.

Tính minh bạch trong quản lý tài chính thực hiện công khai, chính xác về toàn bộ hoạt động quản lý bao gồm cơ cấu nguồn thu - chi đến các đối tượng như cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên; các quy định về thu phí, lệ phí, học phí đối với HSSV. Công khai phải gắn với minh bạch vì trong thực tế có trường hợp có công khai nhưng không minh bạch, không thuyết minh rõ tính xác thực, căn cứ đúng đắn của những vấn đề đã công bố công khai.

Quy trình thúc đẩy minh bạch trong một nhà trường được xác định bằng các chỉ tiêu: (1) xác định đối tượng nội dung, mục tiêu, trả lời các câu hỏi: minh bạch với ai? Minh bạch về cái gì? Minh bạch để làm gì? (2) thiết lập một lộ trình và kế hoạch

thực hiện tổ chức giám sát, đánh giá việc thực hiện trong hoạt động quản lý tài chính, hệ thống sổ sách tài chính theo quy định là bằng chứng quan trọng thể hiện tính chính xác, minh bạch trong quản lý tài chính, là công cụ phục vụ trách nhiệm giải trình của nhà quản lý. Sổ sách tài chính có thể cho thấy việc các nguồn lực tài chính có được sử dụng đúng mục đích và hiệu quả hay không.

1.5.4. Đảm bảo tính công khai

Công khai tài chính trong nhà trường là việc thông báo các hoạt động tài chính đến các đối tượng liên quan như: cán bộ quản lý, CB,GV, HSSV. Nội dung công khai:

- Các căn cứ, nguyên tắc, cơ cấu nguồn thu, chi tài chính của đơn vị.

- Công khai dự toán thu, chi theo các chỉ tiêu như: dự toán thu có tổng số thu, số thu nộp NSNN, số được để lại chi theo chế độ; dự toán chi theo nhóm mục: chi thanh toán cá nhân, chi nghiệp vụ chuyên môn, chi hành chính quản lý, chi mua sắm sửa chữa, chi khác.

- Thông báo công khai quyết toán thu chi của đơn vị khi kết thúc niên độ kế toán.

- Thông báo đến CB,GV, nhân viên các quy trình, nguyên tắc xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ, đảm bảo tính dân chủ trong việc giám sát thực hiện Quy chế chi tiêu nội bộ.

Hình thức công khai: Có nhiều các hình thức công khai như niêm yết công khai tại trụ sở của đơn vị, thời gian niêm yết ít nhất là 90 ngày kể từ ngày niêm yết. Đồng thời, thông báo bằng văn bản cho các đơn vị trực thuộc.

Thời điểm công khai: Thứ nhất, đối với các khoản thu như lệ phí, học phí trước thời điểm tuyển sinh trước mỗi kì học hoặc khi có sự thay đổi về chế độ, chính sách do Nhà nước quy định. Thứ hai, đối với Quy chế chi tiêu nội bộ và các chế độ thanh toán khác, các báo cáo tài chính, các quy định mới về tài chính, biên bản liên quan đề công khai tài chính được công khai thường xuyên, liên tục.

Chỉ số xác định công khai thu - chi tài chính bằng tổng số các tài liệu tài chính được công khai trên tổng số tài liệu phải công khai theo quy định.

Cách thức đo lường: xem xét các báo cáo tài chính được công kh ai trong nhà trường; phỏng vấn Hiệu trưởng, cán bộ, giảng viên, nhân viên; xem xét các đơn thư của cha mẹ học sinh, CB,GV về vấn đề liên quan tới thu - chi tài chính.

1.6. PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ

Để biết được thực trạng mức độ TCTC và TNXH của các trường CĐ công lập cần thiết phải sử dụng những phương pháp đánh giá riêng so với khu vực trường tư. Đánh giá có thể thực hiện thông qua đánh giá định lượng hoặc đánh giá định tính trong đó đánh giá định lượng được quy về các số lượng cụ thể, còn đánh giá định tính là đưa ra được những nhận định về mặt tính chất của sự vật hiện tượng. Luận án sử dụng đồng thời 2 cách tiếp cận: dựa vào phân tích kết quả điều tra theo phiếu hỏi và dựa vào phân tích số liệu toàn bộ hoạt động quản lý thu, chi tài chính của 4 trường từ năm 2007 đến năm 2011.

Luận án sử dụng phương pháp đánh giá AHP (Analytical Hierarchy Process) của Saaty. Đây là phương pháp có nhiều ưu điểm vì nó đồng thời đánh giá được các tiêu chí có tính chất định lượng và định tính. Phương pháp đánh giá AHP được thực hiện qua thứ tự sau:

1.6.1. Lựa chọn tiêu chí đánh giá

Quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ công lập được trình bầy ở các mục khái niệm, nhân tố ảnh hưởng, các nguyên tắc hay yêu cầu quản lý ở trên là rất rộng và đôi khi còn trừu tượng. Để nhận biết cụ thể hơn và nhất là hữu ích cho khảo sát, đánh giá thực trạng ở chương 2, luận án đã phát triển (cụ thể hóa) theo các tiêu chí đánh giá. Các tiêu chí được lựa chọn dựa trên nguyên tắc: Các tiêu chí đó phải phản ánh được rõ rệt đối tượng (nội dung) đánh giá sát với mục tiêu của luận án. Đồng thời tiến hành lựa chọn các tiêu chí cốt lõi nhất, thông qua trao đổi với các chuyên gia hoạch định chính sách và các nhà nghiên cứu về tài chính giáo dục. Trong 05 tiêu chí được lựa chọn trình bầy dưới đây, tiêu chí 1, 4 và 5 liên quan trực tiếp tới thực hiện quyền tự chủ về tài chính; tiêu chí 2 và 3 liên quan trực tiếp tới TNXH về tài chính của các trường CĐ công lập.

- Tiêu chí 1: Tiêu chí về mức độ tham gia của cán bộ, giảng viên, nhân viên trong việc thực hiện quyền TCTC. Trong các nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện tốt hay không tốt quyền TCTC và TNXH của một cơ sở giáo dục , thì nhận thức của cán bộ quản lý, viên chức cũng như trình độ tổ chức, năng lực của cán bộ quản lý là rất quan trọng. Căn cứ Thông tư hướng dẫn thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, TCTC về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập, luận án xây dựng tiêu chí về mức độ tham gia của cán bộ quản lý trong việc thực hiện quyền TCTC gồm: nhận thức, trình độ, năng lực, mức độ tham gia của cán bộ, giảng viên, nhân viên đến thực hiện quyền tự chủ và TNXH hiện nay, trong đó chú trọng đánh giá chỉ tiêu về mức độ tham gia. Mức độ tham gia quản lý tài chính có thể được đo lường thông qua sự tham gia hai đối tượng được hỏi (cán bộ quản lý và giảng viên, giáo viên) trong việc thực hiện cơ chế TCTC của các trường CĐ công lập. Mức độ đánh giá tiếp cận các nội dung về TCTC bao gồm: Tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung TCTC của các trường CĐ công lập, được biết và hiểu tình hình triển khai và thực hiện cơ chế TCTC của các trường. Được biết và hiểu các khoản đóng góp của sinh viên cho trường mà mình quản lý. Tham gia đóng góp ý kiến xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ.

- Tiêu chí 2: Tiêu chí về mức độ thực hiện TNXH trong lĩnh vực tài chính. Tiêu chí này được đánh giá bằng các chỉ tiêu đo mức độ trách nhiệm với người học và xã hội; trách nhiệm với Nhà nước và cấp trên; trách nhiệm với chính nhà trường. Công khai và minh bạch thông tin là một công cụ hữu hiệu để các trường CĐ công lập tạo dựng uy tín và thể hiện TNXH của mình đối với Nhà nước và Nhân dân. Các trường khó có thể hoạt động tốt được, nếu thiếu đi tính minh bạch. Tuy nhiên, tính minh bạch không phải dễ dàng đạt được , vì nó đòi hỏi các nhà trường cần phải cung cấp đầy đủ thông tin về những hoạt động của nhà trường và thực hiện trách nhiệm giải trình. Bởi vì, trách nhiệm giải trình không đơn thuần chỉ là minh bạch những báo cáo tài chính, mà là sự tăng cường thống nhất về thể chế tài chính và sự tin cậy lẫn nhau giữa các bên liên quan. Một trong những khung của hệ thống pháp lý về

quản lý tài chính là Luật Ngân sách Nhà nước năm 2002, được thực thi từ ngày 01/01/2004 và các văn bản hướng dẫn thực hiện luật thể hiện tư tưởng chủ đạo trong quản lý ngân sách là quản lý đầu vào, theo các nhóm mục chi. Luật Ngân sách Nhà nước đã phân cấp về tài chính một cách mạnh mẽ hơn với các yêu cầu cụ thể nhằm tăng cường minh bạch và trách nhiệm giải trình.

Do vậy, để đánh giá chung về tình hình thực hiện tính minh bạch và TNXH của các trường CĐ công lập ngoài việc bám sát các quy định của Nhà nước, cần tiến hành khảo sát CB,GV, HSSV bằng phiếu hỏi với một số nội dung: Trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết; trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp; trách nhiệm đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật; trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch; trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước; trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững. Trách nhiệm xã hội là nội dung quan trọng luôn đi cùng với vấn đề TCTC. Khi đánh giá việc thực hiện TCTC của một đối tượng nào đó không thể không đánh giá việc thực hiện TNXH. Tiêu chí về mức độ thực hiện TNXH trong quản lý tài chính là tiêu chí thứ hai được lựa chọn nhằm đảm bảo mục tiêu mà luận án đã đề ra. Tiêu chí và chỉ tiêu của tiêu chí này được xây dựng dựa vào những ý kiến của các chuyên gia hàng đầu về quản lý TCTC và TNXH trong giáo dục…

- Tiêu chí 3: Việc thực hiện cam kết công khai trong quản lý tài chính là một trong những yêu cầu quan trọng trong công khai minh bạch hoạt động quản lý tài chính. Tiêu chí này được xây dựng dựa trên cơ sở Thông tư số 09/2009/TT-BGDĐT ngày 07 tháng 5 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành kèm theo Quy chế thực hiện công khai đối với cơ sở giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân. Tiêu chí về mức độ thực hiện cam kết công khai tài chính được đánh giá bằng các mức độ công khai về thu chi tài chính, mức độ rõ ràng, mức độ sẵn sàng giải trình khi có bất kỳ ai hỏi. Để có được thông tin phục vụ việc đánh giá, cần tiến hành khảo sát với các nội dung: Công khai về các nguồn thu tài chính; công khai về thực hiện miễn giảm học phí; công khai về các khoản chi tài chính; công khai về mức thu học phí; công

khai về các nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo; công khai về chính sách học bổng và kết quả thực hiện học bổng; công khai niêm yết các biểu mẫu; công khai dự toán, quyết toán thu chi tài chính; mức độ rõ ràng về quy định người có thẩm quyền trong quyết định thu - chi tài chính của trường; mức độ sẵn sàng giải thích các quyết định có kèm theo bằng chứng khi sinh viên, đồng nghiệp hoặc bất kỳ ai hỏi.

- Tiêu chí 4: Tiêu chí về cơ cấu (tỷ lệ) các nhóm mục chi và chủ động trong phân bổ các loại chi tiêu. Trong các nhóm mục bao gồm: chi cho cá nhân; chi nghiệp vụ chuyên môn; chi hành chính và quản lý; chi mua sắm sửa chữa; chi xây dựng cơ bản; chi khác, trong đó mục chi về thu nhập tăng thêm ngoài ngân sách được lựa chọn làm chỉ tiêu đánh giá. Cơ cấu nguồn chi cho biết nguồn kinh phí của nhà trường đang đầu tư chủ yếu cho nhóm mục chi nào. Sử dụng nguồn kinh phí có đúng mục đích, đúng yêu cầu, đảm bảo các hoạt động hay không, nhà trường đã tiết kiệm được những khoản chi nào. Phân tích cơ cấu nguồn chi để xác định nhà trường được tự chủ với mức độ nào, từ đó tìm ra các giải pháp cho việc thay đổi cho các nhóm mục chi, mức chủ động trong chi tiêu phù hợp với điều kiện hoạt động của nhà trường.

- Tiêu chí 5: Tiêu chí về cơ cấu (tỷ lệ) các nguồn thu và khả năng tự do trong việc mở rộng nguồn thu. Các nguồn thu gồm thu ngân sách và ngoài ngân sách (học phí, nghiên cứu khoa học và dịch vụ xã hội, tài trợ của các doanh nghiệp và nhà hảo tâm, thu khác). Cơ cấu nguồn thu cho biết khả năng TCTC của nhà trường, nguồn thu tài chính càng đa dạng thì khả năng TCTC càng cao. Tỷ lệ nguồn thu xác định hoạt động của nhà trường căn cứ vào nguồn nào là chủ yếu và từ đó tìm giải pháp để tăng thu. Trong tiêu chí này, luận án lựa chọn nội dung thu ngoài ngân sách làm chỉ tiêu đánh giá. Trong quá trình thực hiện quyền TCTC, đơn vị nào đa dạng hóa được các nguồn thu ngoài ngân sách, nguồn thu ngoài ngân sách chiếm tỷ trọng cao, đơn vị đó sẽ chủ động trong việc phân bổ các nhóm mục chi theo thứ tự ưu tiên cho các mục tiêu quan trọng của nhà trường đặt ra. Một trong các mục tiêu của Đề án đổi

mới cơ chế tài chính đó là từng bước giải quyết hợp lý thu nhập cho đội ngũ CB,GV và người lao động làm việc ở các cơ sở giáo dục đào tạo công lập.

1.6.2. Xác định trọng số của tiêu chí

Thực hiện TCTC và TNXH bao gồm nhiều nhân tố, tuy nhiên không phải nhân tố nào cũng có vai trò như nhau, vì vậy, xác định trọng số cho từng tiêu chí là cần thiết để xác định rõ mức độ quan trọng của từng nhân tố trong đánh giá việc thực hiện quản lý TCTC và TNXH.

Trong đánh giá tổng hợp, việc nhân điểm đánh giá riêng với trọng số là cần thiết. Có nhiều cách xác định trọng số đánh giá. Theo phương pháp toán học, trọng số đánh giá được xác định dựa vào phân tích hệ số quan hệ, hàm số hồi quy, phân tích nhân tố… Theo hệ số quan hệ giữa yếu tố đánh giá và chủ thể thì hệ số quan hệ càng cao, trọng số được xác định càng lớn… Tuy nhiên, trong đề tài có một số tiêu chí có tính chất định tính rõ rệt. Vì vậy, sử dụng phương pháp chuyên gia là phương pháp ưu việt để hạn chế sự định tính trong luận án.

Trọng số của các tiêu chuẩn có thể được cố định bằng các kỹ thuật thống kê khác nhau hoặc bằng các phép đo, người quyết định chọn trọng số một cách chủ quan dựa trên những kinh nghiệm và hiểu biết hoặc khách quan dựa trên ý kiến các chuyên gia (United Nation, 1996).

Việc chọn trọng số là quá trình phân tích cấp bậc của Saaty (Saaty's Analytical Hiearchy Process). Phương pháp này dựa trên việc xây dựng ma trận của các cặp so sánh giữa các tiêu chuẩn. Mỗi một tổ hợp hai tiêu chuẩn, mức độ quan trọng tương đối một tiêu chuẩn n ày so với một tiêu chuẩn kia được tính theo tỷ lệ là 1/9 (ví dụ nếu 9 thể hiện mức độ quan trọng trội hơn, 1/9 chỉ ra mức độ rất kém quan trọng). Giá trị 1 có nghĩa là hai tiêu chuẩn có mức độ quan trọng như nhau, khi giá trị 9 chỉ ra rằng một nhân tố có mức độ quan trọng hơn rất nhiều nhân tố khác. Nếu như nhân tố ít quan trọng hơn nhân tố khác và tỉ số 1/9 (tức là 1/1:1/9) sẽ được chỉ ra (Eastsman, 1999). Đánh giá thang tỉ lệ theo Saaty cho cặp so sánh của các tiêu chuẩn được nhìn nhận như sau:

<<< ít quan trọng					quan trọng hơn >>>			
1/9	1/7	1/5	1/3	1	3	5	7	9
Cực kỳ không quan trọng	Ít quan trọng hơn rất nhiều	Ít quan trọng hơn nhiều	Ít quan trọng	Quan trọng bằng nhau	Quan trọng hơn	Quan trọng hơn nhiều	Quan trọng hơn rất nhiều	Cực kỳ quan trọng

Khi quá trình so sánh giữa các tiêu chuẩn kết thúc, giá trị tỉ số của chúng được ghi nhận theo ma trận n dòng và n cột (n: số các tiêu chuẩn). Ma trận cặp so sánh sáng suốt sẽ chỉ rõ rằng nếu như tỉ số quan trọng của nhân tố A so với nhân tố B là n, thì tỉ số ngược lại nhân tố B so với nhân tố A là 1/n. Đường chéo chính trong ma trận có giá trị là 1. Tính toán vector theo nguyên lý Eigen có thể được làm xấp xỉ theo cách thủ công khi chia giá trị của cột cho tổng giá trị của tỉ số trong cột này. Điều này cho một ma trận với giá trị mới nằm trong khoảng giá trị 0 và 1 khi tổng của các giá trị theo cột bằng 1. Giá trị trung bình của dòng trong ma trận này tương ứng với trọng số cho tiêu chuẩn đó (Jones, 1997).

1.6.3. Phân bậc các tiêu chí đánh giá

Mỗi tiêu chí được đánh giá theo bậc, mỗi bậc có từng chỉ tiêu riêng. Việc xác định thang bậc cho các tiêu chí đánh giá phải dựa trên cơ sở điều tra, các tính toán hay ý kiến các chuyên gia. Thang chỉ tiêu thường được sử dụng bao gồm 4 bậc tương ứng với nó là các mức độ thuận lợi theo chiều từ trên xuống là tốt, khá, trung bình và yếu tương ứng với các mức từ cao xuống thấp là các điểm 4, 3, 2, 1.

Để có thể đánh giá được khách quan vấn đề TCTC và TNXH của các trường, luận án tiến hành đánh giá tổng hợp theo bảng chuẩn đánh giá sau:

Bảng 1.2: Bảng chuẩn đánh giá tổng hợp

Tiêu chí đánh giá	Trọng số (W_j)	Trường đánh giá			
		CĐ Kinh tế KT Điện Biên	CĐ Cộng đồng Lai Châu	CĐ Sơn La	CĐ Sư phạm Điện Biên
Tiêu chí 1	Nw_1	$A_1.nw_1$	$B_1.nw_1$	$C_1.nw_1$	$D_1.nw_1$
Tiêu chí 2	Nw_2	$A_2.nw_2$	$B_2.nw_2$	$C_2.nw_2$	$D_2.nw_2$
Tiêu chí 3	Nw_3	$A_3.nw_3$	$B_3.nw_3$	$C_3.nw_3$	$D_3.nw_3$
Tiêu chí 4	Nw_4	$A_4.nw_4$	$B_4.nw_4$	$C_4.nw_4$	$D_4.nw_4$
Tiêu chí 5	Nw_5	$A_5.nw_5$	$B_5.nw_5$	$C_5.nw_5$	$D_5.nw_5$
Tổng điểm đánh giá		**X1**	**X2**	**X3**	**X4**

Trong đó:

nw_i là trọng số của tiêu chí thứ i

A_i là điểm đánh giá tiêu chí thứ i của trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên.

B_i là điểm đánh giá tiêu chí thứ i của trường CĐ Cộng đồng Lai Châu.

C_i là điểm đánh giá tiêu chí thứ i của trường CĐ Sơn La.

D_i là điểm đánh giá tiêu chí thứ i của trường CĐ Sư phạm Điện Biên.

$$X1 = \sum_{i=1}^{5} A_i nw_i \; ; \; X2 = \sum_{i=1}^{5} B_i nw_i \; ; \; X3 = \sum_{i=1}^{5} C_i nw_i \; ; \; X4 = \sum_{i=1}^{5} D_i nw_i$$

(i = 1…5)

1.6.4. Tiến hành đánh giá

Tiến hành đánh giá nhằm xác định được điểm đánh giá. Điểm đánh giá bao gồm số điểm đánh giá riêng của từng tiêu chí cụ thể v à điểm đánh giá tổng hợp.

Điểm đánh giá của từng tiêu chí là số điểm mà đối tượng đó đạt được theo thang đánh giá nhân với hệ số của tiêu chí đó.

Điểm đánh giá tổng hợp của các trường là tổng số điểm đánh giá riêng của từng tiêu chí.

1.6.5. Đánh giá kết quả

Đánh giá kết quả là giai đoạn cuối cùng của quy trình đánh giá. Kết quả đánh giá chung cho ta biết được mức độ TCTC và TNXH của các trường được đánh giá.

Phương pháp đánh giá này có ưu điểm là đảm bảo tương đối khách quan, có thể cho phép nhìn nhận toàn diện khả năng TCTC và TNXH bằng những giá trị đã được lượng hóa.

Xác định trọng số cho các tiêu chí dựa vào phương pháp AHP

Để xác định trọng số cho các tiêu chí đã đề ra, ta lập ra một bảng ma trận vuông cấp 5.

	Tiêu chí 1	**Tiêu chí 2**	**Tiêu chí 3**	**Tiêu chí 4**	**Tiêu chí 5**
Tiêu chí 1	1	1/3	1/5	1/7	1/9
Tiêu chí 2	3	1	¼	1/6	1/8
Tiêu chí 3	5	4	1	1/2	¼
Tiêu chí 4	7	6	2	1	½
Tiêu chí 5	9	8	4	2	1

Sau đó tiến hành so sánh các chỉ tiêu theo từng cặp. Trong luận án này có 5 chỉ tiêu, như vậy phải tiến hành so sánh 15 cặp chỉ tiêu như trong ma trận trên.

Sau khi lập xong ma trận, luận án tiến hành tính toán các đại lượng dựa vào các công thức sau:

$$w_1 = \sqrt[5]{1.\frac{1}{3}.\frac{1}{5}.\frac{1}{7}.\frac{1}{9}} = 0.254 \qquad w_2 = \sqrt[5]{3.1.\frac{1}{4}.\frac{1}{6}.\frac{1}{8}} = 0.435$$

$$w_3 = \sqrt[5]{5.4.1.\frac{1}{2}.\frac{1}{4}} = 1.201 \qquad w_4 = \sqrt[5]{7.6.2.1.\frac{1}{2}} = 2.112$$

$$w_5 = \sqrt[5]{9.8.4.2.1} = 3.565$$

Từ đó tính được các trọng số tương ứng cho các tiêu chí:

Trọng số TC1: $nw_1 = \dfrac{w_1}{w_1 + w_2 + w_3 + w_4 + w_5} = 0.034$

Trọng số TC2: $nw_2 = \dfrac{w_2}{w_1 + w_2 + w_3 + w_4 + w_5} = 0.058$

Trọng số TC3: $nw_3 = \dfrac{w_3}{w_1 + w_2 + w_3 + w_4 + w_5} = 0.159$

Trọng số TC4: $nw_4 = \dfrac{w_4}{w_1 + w_2 + w_3 + w_4 + w_5} = 0.279$

Trọng số TC5: $nw_5 = \dfrac{w_5}{w_1 + w_2 + w_3 + w_4 + w_5} = 0.471$

Trong lý thuyết của mình, tác giả của AHP đưa ra khái niệm "xung khắc". Nếu tỷ số "xung khắc" đạt mức $\leq 10\%$ thì các đánh giá trong bảng ma trận trên là chấp nhận được, ngược lại, người đánh giá phải đánh giá và tính toán lại bảng ma trận đó.

Tỷ số xung khắc được xác định như sau: $CR = \dfrac{CI}{RI}$. Với *CR* là tỷ số xung khắc. Các đại lượng *CI* và *RI* được xác định thông qua một chuỗi các biểu thức sau đây:

$$CI = \frac{a_{\max} - m}{m-1}; \qquad a_{\max} = \sum_{j=1}^{m} y_j . nw_j ; \quad y_j = \sum_{i=1}^{m} a_{ij}, \forall j ; \qquad RI = 1.845\left(1 - \frac{2}{m}\right)$$

(Ở đây *m* là số các tiêu chí)

Với $m = 5$ ta tính được $a_{\max} = 5.133$; $RI = 1.107$; $CI = 0.033 \Rightarrow CR = 2.98\%$

Vậy các đánh giá trong bảng ma trận trên là chấp nhận được và các trọng số nw_i là chấp nhận được.

1.7. KINH NGHIỆM CỦA CÁC NƯỚC VỀ THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

1.7.1. Kinh nghiệm của Mỹ

Từ những thập niên 90, các nhà GDĐH Mỹ đã đưa ra nhận định GDĐH ở Mỹ, cũng như trên toàn thế giới đang đối mặt với sự khủng hoảng mà những thay đổi nhỏ và những cách thức truyền thống không thể giải quyết được vấn đề. Xác định rõ vai trò quan trọng của GDĐH, Chính phủ Mỹ đã dành ưu tiên trong chính sách đầu tư cho GDĐH. Cơ chế quản lý tài chính Mỹ đa dạng và có sự phân cấp rõ ràng. Chính sự tự chủ này cho phép các trường ĐH linh hoạt trong các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu do không bị chi phối bởi các thủ tục hành chính nặng nề, các cơ quan quản lý cồng kềnh. Cơ chế tự chủ của Mỹ đã tạo ra môi trường nuôi dưỡng sự cạnh tranh, khích lệ tinh thần nghiên cứu khoa học, năng động, sáng tạo

và đổi mới. Đồng thời, các trường có thể sử dụng mọi nguồn nhân lực, tài lực, vật lực vào quá trình phát triển của nhà trường nhằm đáp ứng sự thay đổi nền kinh tế tri thức trên toàn cầu [84].

Tự chủ về tài chính là điểm mạnh của các trường ĐH Mỹ. Các trường ít phụ thuộc vào ngân sách chính phủ vì có những nguồn tài chính khác từ tiền thu học phí và hiến tặng. Hiến tặng là một nguồn tài chính quan trọng, đặc biệt đối với các trường ĐH lớn. Nguồn tài chính từ hiến tặng đóng vai trò quan trọng trong việc giúp trường cải thiện cơ sở vật chất, nghiên cứu khoa học, chi trả lương cho giảng viên, trao học bổng, giảm học phí,... Những trường ĐH hàng đầu ở Mỹ có nguồn quỹ hiến tặng rất lớn. Nguồn tài sản lớn này được quản lý và đầu tư bởi cơ quan quản lý quỹ chuyên nghiệp trực thuộc trường.

1.7.2. Kinh nghiệm Singapore

Là quốc gia có dịch vụ giáo dục đạt đẳng cấp thế giới. Đại học quốc gia Singapore National University of Singapore (NUS) là một điển hình về thành công của việc giao quyền tự chủ cao. Sau khi chuyển cơ chế hoạt động như doanh nghiệp năm 2006, NUS có cơ hội đẩy mạnh hơn nữa quá trình thay đổi mô hình quản trị vốn đã bắt đầu từ những năm 1990. Tính tự chủ cao thể hiện ở những chính sách: tăng lương, thưởng, phụ cấp và có cơ chế đãi ngộ linh hoạt dựa vào thành tích nghiên cứu quốc tế, đặc biệt đối với những nhân tài hàng đầu; tăng lương, trợ cấp cho những khoa đào tạo những ngành có nhu cầu cao của thị trường; linh hoạt trong việc tài trợ nghiên cứu bằng cách cung cấp những khoản tài trợ có giá trị nhiều hơn và cung cấp cơ sở hạ tầng, điều kiện nghiên cứu tốt nhất; không ngừng tăng các tiêu chuẩn về chức vụ và thăng tiến; tạo chủ động phân cấp cho khoa trong việc phân bổ thời gian của giảng viên, theo hướng giảm thời gian giảng dạy để tập trung vào nghiên cứu đối với những giảng viên giỏi [83].

1.7.3. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Các nhà nghiên cứu giáo dục Nhật Bản đã chỉ ra nội dung cơ bản của tự chủ là các trường ĐH thiết lập một khung quản trị năng động, tự chủ và độc lập để các trường có thể mang lại sức sống mới từ việc học tập các trường ĐH khác trong một môi trường cạnh tranh lành mạnh và được hoàn toàn tự chủ để phát huy năng lực và đặc tính của nhà trường. Do đó, ở Nhật Bản, tập đoàn hóa các trường ĐH tới một số

tiêu chí: tính tự chủ, tiếp cận có chủ đích tới sự quản lý hiệu quả, tăng cường kiểm tra giám sát từ hệ thống ngoài trường học; hệ thống tuyển dụng nhân sự tự chủ; việc đánh giá các trường được thực hiện bởi tổ chức cộng đồng trong bộ ba: Nhà nước - Trường đại học - Cộng đồng. Tuy vậy, khi trường ĐH được tự chủ trong việc cân đối chi phí, cạnh tranh trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, giảm học phí để hấp dẫn sinh viên và tăng cường nguồn lực (hấp dẫn các giáo sư, giảng viên giỏi bằng chế độ lương cao, hiện đại hóa điều kiện làm việc trang thiết bị) thì sáng nghiệp trở nên nhiệm vụ rất quan trọng của giáo dục ĐH. Các nhà nghiên cứu giáo dục Nhật Bản cho rằng: Bước vào thế kỷ 21, các trường ĐH phải là nơi phát sinh tri thức, thu thập các tư duy sáng nghiệp và sự tinh khôn. Sáng nghiệp bổ sung một chiều thứ 3 vào các hoạt động hàn lâm bằng cách chuyển sự sáng tạo thành tầm nhìn, chuyển tư duy đổi mới thành dự án và chuyển sự đam mê thành chấp nhận rủi ro để hành động.

1.7.4. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Giáo dục đại học của Trung Quốc đã phát triển vượt bậc, theo kịp sự phát triển kinh tế đất nước và hội nhập quốc tế. Chính sách phát triển giáo dục của Trung Quốc thực hiện theo cơ chế "Nhất chủ tam phụ". Thứ nhất, coi đầu tư của Nhà nước cho giáo dục là chủ yếu. Thứ hai, huy động nguồn tài chính từ chính các trường ĐH. Thứ ba, khuyến khích đẩy mạnh xã hội hóa học tập. Nhà nước khuyến khích các lực lượng xã hội hỗ trợ bổ sung, phối hợp với Nhà nước cùng thực hiện, Nhà nước đóng vai trò chủ đạo trong việc bảo đảm quyền được học tập của mọi công dân Trung Quốc, có chính sách ưu đãi về tiền lương đối với giáo viên phổ thông cao gấp khoảng 1,3 lần tiền lương bình quân của khu vực hành chính sự nghiệp nói chung [19].

Phân cấp chi NSNN cho giáo dục ngày càng tăng cường quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho địa phương. Tỷ lệ chi ngân sách trung ương trong tổng chi NSNN cho giáo dục có xu hướng giảm và chủ yếu để giải quyết việc thu hẹp khoảng cách phát triển giáo dục giữa các địa phương, tự giúp các đối tượng chính sách xã hội. Như vậy, trong quá trình thực hiện quyền TCTC, Trung Quốc thực hiện đa dạng hóa nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục; ưu tiên NSNN chi cho giáo dục phổ cập, phát triển giáo dục dân tộc thiểu số, ưu đãi về tiền lương giáo viên; phân cấp NSNN cho giáo dục theo hướng tăng quyền tự chủ và TNXH cho các địa

phương, có cơ chế khuyến khích tài chính thích hợp cho sự phát triển của các cơ sở giáo dục ngoài công lập.

1.7.5. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hiện nay, Hàn Quốc có 23 trường ĐH công lập, 153 trường ĐH dân lập (số sinh viên trường ĐH công lập chiếm 20% tổng sinh viên). Năm 1982, Hàn Quốc thành lập Hiệp hội các trường ĐH. Năm 1992, Hiệp hội được Chính phủ công nhận là cơ quan độc lập phi chính phủ, có nhiệm vụ kiểm định đánh giá chương trình của các trường thành viên. Năm 1987, Bộ Giáo dục Hàn Quốc đề ra kế hoạch tự chủ hóa các trường ĐH, bản chất là tăng quyền tự chủ, tự quyết và tự chịu trách nhiệm cho các trường.

Chính sách giáo dục của Hàn Quốc là phụng sự cho lợi ích của nhân loại giúp cho tất cả học sinh phát triển tính toàn vẹn của cá nhân, có khả năng sống độc lập trong một xã hội dân chủ và góp phần vào sự thịnh vượng chung của nhân loại. Nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục gồm: Ngân sách chính phủ, ngân sách địa phương và tài chính giáo dục tư nhân; trong đó, NSNN và học phí là nguồn chủ yếu. Chi tiêu công cho giáo dục năm 1985 chiếm 3,5% GNP; 1995 chiếm 18,8% tổng chi NSNN song chỉ chiếm 1/3 tổng chỉ tiêu cho giáo dục, còn lại do tư nhân đóng góp.

Giáo dục đại học phát triển mạnh; trong đó, khoảng 80% trường đào tạo ĐH là trường tư. Năm 1985, chi NSNN dành cho các trường và viện ĐH là 24,8% và các trường CĐ là 4,4% tổng chi ngân sách cho giáo dục. Đầu tư của Chính phủ thực thi các biện pháp hỗ trợ tài chính nhằm giảm đi sự khác biệt về học phí giữa trường công và trường tư. Nhiệm vụ chi NSNN cho giáo dục được phân cấp mạnh cho các cấp chính quyền địa phương. Năm 1997, chi ngân sách trung ương chiếm 17% tổng chi NSNN cho giáo dục còn lại 83% là chi ngân sách địa phương [34].

Tóm lại, cơ chế quản lý tài chính phát triển giáo dục của Hàn Quốc là đa dạng hóa nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục, thực thi các biện pháp khuyến khích và hỗ trợ tài chính cho sự phát triển của các cơ sở giáo dục tư nhân như: miễn thuế, hỗ trợ trực tiếp từ ngân sách; nhiệm vụ chi NSNN cho giáo dục được phân cấp mạnh cho chính quyền địa phương; đối với GDĐH, đầu tư của Chính phủ được ưu tiên cho các trường trọng điểm quốc gia.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong Chương 1, luận án đã khái quát các công trình nghiên cứu của nhiều tác giả trên thế giới và Việt Nam về vấn đề TCTC và TNXH theo một hệ thống được sắp xếp theo thứ tự thời gian và nội dung. Từ việc tham khảo, nghiên cứu các công trình trên, luận án đã phân tích, tìm được những ưu điểm trong việc thực hiện TCTC và TNXH của nhiều trường ĐH để kế thừa, đồng thời cũng rút ra được một số hạn chế chưa phù hợp với đối tượng mà luận án nghiên cứu.

Luận án đã áp dụng quan điểm lãnh thổ, quan điểm tổng hợp và quan điểm lịch sử phát triển, quan điểm quản lý sự thay đổi khi nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng cũng như việc thực hiện quản lý tài chính của các trường CĐ công lập.

Trên cơ sở nghiên cứu tổng quan về mặt lý luận tự chủ và TNXH của một số nước và một số trường ĐH trên thế giới; các quan điểm mang tính chất cơ sở lý luận của các nhà khoa học Việt Nam; các nghiên cứu về thực trạng thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính tại các trường ĐH, CĐ tại Việt Nam từ năm 2002 đến nay, luận án đã phân tích và hệ thống hóa nhằm xây dựng cơ sở lý luận về vấn đề nghiên cứu.

Dưới góc độ phân tích kết quả nghiên cứu đã có, luận án khái quát bản chất, nội dung và mức độ khi thực hiện tự chủ. Các khía cạnh cơ bản TCTC của cơ sở GDĐH, bao gồm: được tự do phân bổ các nguồn NSNN cấp; khả năng giữ khoản chênh lệch thu lớn hơn chi hàng năm và vay tiền nhằm tạo thuận lợi cho kế hoạch tài chính dài hạn và tạo sự linh hoạt cần thiết; khả năng sở hữu và bán cơ sở vật chất – kỹ thuật khi không có nhu cầu sử dụng để đầu tư mới; khả năng được tự do tính phí và thiết lập mức học phí là một yếu tố rất quan trọng trong việc quyết định về chiến lược phát triển nhà trường. Luận án đã làm rõ nội dung các hoạt động về quản lý thu - chi, xác định kết quả cần đạt được khi các trường CĐ thực hiện TCTC.

Tự chủ và TNXH là hai nội dung không thể tách rời trong quản lý tài chính. Trách nhiệm xã hội đảm bảo sự phát triển bền vững cho các trường khi quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ. Muốn thực hiện TNXH tốt cần phải đảm bảo xác định các yếu tố đầu vào để đầu tư; phải sử dụng các nguồn thu tài chính đúng quy định; phải đảm bảo tính thích hợp của chương trình đào tạo; xây dựng quy định về trách nhiệm rõ ràng cho cá nhân và tập thể, trong đó công khai minh bạch là một yêu cầu thiết

yếu khi thực hiện TNXH. Trách nhiệm xã hội cần được thể hiện trên ba phương diện là trách nhiệm với người học và xã hội; trách nhiệm với nhà nước và cấp trên; trách nhiệm với chính nhà trường.

Luận án xác định rõ các nhân tố ảnh hưởng đến việc thực hiện quản lý tài chính bao gồm các nhân tố là chủ trương, chính sách của Nhà nước; nhận thức của cán bộ quản lý, viên chức về TCTC và TNXH; năng lực của cán bộ quản lý trong nhà trường khi thực hiện huy động và sử dụng nguồn tài chính; điều kiện KT-XH của địa phương nơi trường đóng. Việc xác định các nhân tố trên có ý nghĩa quan trọng trong quá trình đánh giá hiện trạng thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của đối tượng đánh giá.

Để thực hiện tốt cơ chế tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của nhà trường, luận án đã xác định một số yêu cầu cơ bản cần có như: yêu cầu đảm bảo tính hiệu quả khi sử dụng tài chính; yêu cầu đảm bảo tính linh hoạt, tính công khai, tính minh bạch. Những yêu cầu này có tính chất xuyên suốt, có ý nghĩa quan trọng khi luận án đề xuất các giải pháp cho các đối tượng đánh giá thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính được tốt hơn.

Để tạo cơ sở lý thuyết cho việc đánh giá thực trạng, việc thực hiện tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc ở chương 2 thì cần thiết phải xây dựng bộ tiêu chí đánh giá. Dựa trên kết quả nghiên cứu về khái niệm, nhân tố ảnh hưởng, các nguyên tắc hay yêu cầu quản lý, kết hợp với việc hỏi ý kiến các chuyên gia và kinh nghiệm quản lý của bản thân, luận án xây dựng 5 tiêu chí cần thiết để đánh giá khách quan hoạt động quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ và TNXH. Các tiêu chí được lựa chọn, gồm: mức độ tham gia của cán bộ, giảng viên, nhân viên trong việc thực hiện quyền tự chủ tài chính; mức độ thực hiện TNXH trong lĩnh vực tài chính; việc thực hiện cam kết công khai trong lĩnh vực tài chính; cơ cấu các nhóm mục chi và chủ động trong phân bổ các loại chi tiêu; cơ cấu các nguồn thu và khả năng tự do trong việc mở rộng nguồn thu. Đồng thời luận án đã trình bầy khái quát kỹ thuật và quy trình của phương pháp đánh giá AHP (Analytical Hierarchy Process) của Saaty để ứng dụng trong thực tế.

Chương 2
THỰC TRẠNG THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

2.1. TỔNG QUAN KHUNG PHÁP LÝ VỀ TÀI CHÍNH CỦA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ KHÁI QUÁT ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, KINH TẾ - XÃ HỘI KHU VỰC TÂY BẮC

2.1.1. Tổng quan khung pháp lý về quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội về tài chính trong GDĐH ở nước ta

Với mục đích xây dựng được một cơ chế tài chính phù hợp nhằm thực hiện mục tiêu xây dựng một nền GDĐH hiện đại, chất lượng, hiệu quả và công bằng phù hợp với xu thế phát triển phổ biến trên thế giới đã được quy định trong các văn kiện của Đảng và Nhà nước. Trong thời gian qua, cơ chế quản lý tài chính đối với GDĐH đã luôn luôn được đổi mới cho phù hợp với yêu cầu phát triển.

Ngay từ đầu những năm 2000, Chính phủ ban hành Nghị định số 10/2002/NĐ-CP về chế độ tài chính đối với đơn vị sự nghiệp có thu, Nghị định số 43/2006/NĐ-CP quy định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

Trên cơ sở Nghị quyết số 35/2009/QH12 ngày 19/6/2009 của Quốc hội khoá XII về chủ trương, định hướng đổi mới một số cơ chế tài chính trong giáo dục và đào tạo từ năm 2010-2011 đến năm học 2014-2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 49/2009/NĐ-CP quy định về miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập và cơ chế thu, sử dụng học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ năm học 2010-2011 đến năm học 2014-2015,…

Ngày 26/5/2011, Bộ Chính trị đã có Thông báo Kết luận số 37-TB/TW về Đề án "Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh xã hội hoá một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công" và khẳng định việc tiếp tục thực hiện chủ trương đổi mới cơ chế hoạt động và tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập,

đẩy mạnh xã hội hoá một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công trong thời gian tới là cần thiết, phải được tiến hành với quyết tâm cao hơn, đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ và toàn diện hơn về cơ chế hoạt động và tài chính…

Điều 32 của Luật GDĐH quy định: nhà trường được tự chủ về tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản, đào tạo, hoạt động KHCN, đảm bảo chất lượng, hợp tác quốc tế. Mức độ tự chủ phù hợp với năng lực, kết quả xếp hạng và kiểm định.

Như vậy, trong một thập niên gần đây, có thể thấy quyền TCTC cùng với các quyền tự chủ khác của các trường đã được nới rộng dần, từ Nghị định số 10/2002/ NĐ-CP đến Nghị định số 43/2006/ NĐ-CP và gần đây là Nghị quyết số 40/ NQ-CP (09/8/2012) cho thấy những bước phát triển trong hoạch định chính sách giao quyền tự chủ hoạt động cho các trường và xu hướng này rất nhất quán.

Các cơ chế tài chính mới đã tạo động lực quan trọng đối với các cơ sở GDĐH công lập trong việc nâng cao quyền tự chủ, gắn với TNXH trong việc khai thác, phát huy các tiềm năng về cơ sở vật chất, tài sản, đội ngũ giảng viên để mở rộng quy mô, đa dạng hoá các loại hình đào tạo, gắn với nhu cầu xã hội, tăng nguồn tài chính cho nhà trường, tăng cường tái đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống cho người lao động…

Tuy nhiên, thực tế cho thấy bên cạnh những thành quả tích cực mang lại, cơ chế tài chính hiện nay đối với GDĐH vẫn còn một số tồn tại, bất cập cần tiếp tục được hoàn thiện và đổi mới cho phù hợp với các chủ trương, định hướng về phát triển KT - XH trong giai đoạn mới. Mặt khác, từ luật đến văn bản dưới luật, cánh cửa dường như vẫn bị hẹp dần. Nhiều năm nay, tự chủ đại học vẫn là nút thắt gây cản trở đáng kể cho hoạt động của các trường. Bên cạnh đó khi được tăng quyền tự chủ, các trường thường lại không thực hiện TNXH tương ứng với quyền tự chủ được trao. Do vậy, yêu cầu đổi mới cơ chế tài chính đối với các cơ sở GDĐH công, nhất là việc cụ thể hóa khung pháp lý về quyền tự chủ và TNXH về quản lý tài chính của các cơ sở GDĐH ở nước ta đến nay lại càng trở nên cấp thiết.

2.1.2. Đặc điểm địa lý tự nhiên khu vực Tây Bắc

Nằm ở phía Tây Bắc của Việt Nam, khu vực Tây Bắc gồm các tỉnh Lai Châu, Điện Biên, Sơn La, Hòa Bình. Diện tích tự nhiên 37.533,8 km^2, chiếm 11,33 % diện tích cả nước. Phía Bắc của khu vực giáp với Trung Quốc, phía Tây giáp nước CHDCND Lào, phía Đông giáp với Đông Bắc và một phần Đồng bằng sông Hồng còn phía Nam giáp với Bắc Trung Bộ. Điều kiện tự nhiên có những nét đặc trưng riêng biệt, cụ thể:

Khu vực có địa hình cao nhất cả nước, độ cao trung bình trên 2000m. Bề mặt địa hình chạy theo hướng Tây Bắc, Đông Nam và bị chia cắt mạnh. Phía Bắc là những dãy núi cao phân định biên giới Việt -Trung; phía Tây và Tây Nam là hệ thống các dãy núi cao, phân định biên giới Việt -Lào; phía Đông và Đông Nam là dãy Hoàng Liên Sơn cao nhất Việt Nam và Đông Dương. Xen kẽ những dãy núi cao là các thung lũng và đồng bằng chân núi. Đặc điểm địa hình như trên có ảnh hưởng nhiều đến sự phát triển KT-XH của khu vực.

Khí hậu có sự phân hóa mạnh theo độ cao, theo chiều từ Đông sang Tây và từ Bắc xuống Nam. Nhiệt độ trung bình năm trên 20^0C, độ ẩm tương đối cao, trung bình trên 80%/năm. Biên độ nhiệt dao động trong ngày đêm lớn. Ngoài ra, khu vực còn chịu ảnh hưởng của nhiều hiện tượng như mưa đá, sương muối, sương mù,…

Khu vực Tây Bắc có hai lưu vực sông lớn là sông Đà, sông Mã. Sông Đà chảy theo hướng Tây Bắc - Đông Nam, có chiều dài 543 km. Mạng lưới sông ngòi dày đặc, mật độ 0,5-1,8 km/km^2. Tổng lượng nước bình quân 47,38 tỷ m^3/năm, có tiềm năng cho phát triển thủy điện lớn. Đặc biệt, Tây Bắc còn có tài nguyên nước khoáng dồi dào, thuận lợi cho phát triển du lịch.

Về thổ nhưỡng: Đất nông nghiệp chiếm 9,92 %, đất lâm nghiệp 13,18 %, đất chuyên dùng 1,75 % và đất chưa sử dụng 75,13 % với hai dạng chính là đất đỏ vàng và đất bồi tụ giữa núi cũng như dọc hai bờ thung lũng sông.

2.1.3. Đặc điểm kinh tế - xã hội khu vực Tây Bắc

Tây Bắc là địa bàn chiến lược quan trọng về an ninh, quốc phòng và đối ngoại của cả nước, kinh tế có nhiều tiềm năng với lợi thế về nông lâm thủy sản, du

lịch và kinh tế cửa khẩu. Khu vực có hơn 30 dân tộc sinh sống , trong đó phần lớn là đồng bào dân tộc ít người. Mỗi dân tộc có một bản sắc văn hóa riêng song đều có truyền thống yêu nước, đấu tranh cách mạng kiên cường, chống giặc ngoại xâm.

Dân số khu vực là 2.650.100 người, chiếm 3,11 % dân số cả nước (năm 2007). Mật độ dân cư thấp, bình quân 85 người/k m^2. Dân cư phân bố không đều, tập trung đông ở những thung lũng có thành phố, thị xã, thị trấn, thị tứ và ven các trục đường giao thông, thưa thớt tại các huyện, xã vùng cao. Theo thống kê, năm 2007 tổng số lao động trong độ tuổi ở Tây Bắc là 986 nghìn người, trong đó có 878 nghìn lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân (chiếm 90,7 % tổng số lao động). Lao động trong khu vực nông nghiệp chiếm ưu thế 76,6 %, công nghiệp và dịch vụ chỉ có 23,4 %.

Bảng 2.1: Diện tích, dân số của các tỉnh thuộc khu vực Tây Bắc

	ĐVT	Điện Biên	Lai Châu	Hòa Bình	Sơn La
Diện tích	Km^2	9.562,9	9.112,3	4.595,2	1.417,4
Dân số	1000 người	504,5	382,4	793,5	1.092,7
Mật độ	1000 người/Km^2	53	42	173	77
Đường biên giới	Km	398,5	265,1		250

Nguồn: Địa lý tự nhiên Việt Nam - Đặng Duy Lợi, Nguyễn Thục Nhu

Cơ cấu kinh tế tuy có chuyển biến, nhưng còn chậm và chủ yếu là nông lâm nghiệp. Các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ tăng chưa nhanh. Các ngành công nghiệp chủ yếu là tiểu thủ công nghiệp và công nghiệp có tính chất địa phương... Sản xuất còn mang nặng tính tự nhiên, tự túc, tự cấp. Về nông nghiệp, cây công nghiệp chủ yếu của vùng là chè, trồng ở Lai Châu, Sơn La, Hoà Bình. Ngoài ra, trong vùng còn có bông ở Tô Hiệu (Sơn La), đậu tương ở Sơn La, Lai Châu. Những năm gần đây, đang phát triển trồng cà phê ở Tây Bắc, chăn nuôi gia súc, gia cầm. Về lâm nghiệp, diện tích rừng tự nhiên bước đầu được bảo vệ, diện tích đất trồng, đồi núi trọc được thu hẹp dần.

Tuy có nhiều tiềm năng về lợi thế nhưng đến nay Tây Bắc vẫn là vùng nghèo của cả nước. GDP bình quân đầu người năm 2010 đạt 4.105.000 đồng, bằng 40,7%

mức trung bình của cả nước, thấp nhất trong các vùng kinh tế. Là vùng kinh tế chậm phát triển, trình độ dân trí thấp, công nghệ và trình độ SX lạc hậu. Cơ sở hạ tầng thấp và xuống cấp nhất là đường giao thông. Đời sống vật chất, tinh thần của đồng bào các dân tộc trong vùng còn ở mức thấp, gặp nhiều khó khăn và cách biệt lớn so với khu vực đồng bằng.

Nguyên nhân của thực trạng trên là do điều kiện địa lý không thuận lợi, đầu tư cho cơ sở hạ tầng còn ít. Nguồn lực cán bộ được đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu phát triển của địa phương và yêu cầu hội nhập kinh tế. Tài nguyên đất đai, rừng, khoáng sản rất phong phú nhưng vấn đề khai thác sử dụng còn yếu và thiếu vốn, công nghệ lạc hậu, nguồn nhân lực có trình độ cao còn ít. Trình độ dân trí thấp, kỹ thuật canh tác lạc hậu, trình độ du canh, du cư, đốt phá rừng làm nương rẫy vẫn còn phổ biến ở vùng cao.

2.2. HIỆN TRẠNG CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

Trong những năm qua, hệ thống các cơ sở GDĐH ở Việt Nam đã từng bước phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng về các loại hình trường và hình thức đào tạo. Nguồn lực xã hội được huy động nhiều hơn và đạt được nhiều kết quả tích cực cung cấp nguồn lao động chủ yếu có trình độ ĐH, CĐ, thạc sĩ và tiến sĩ phục vụ sự nghiệp phát triển xã hội, quá trình CNH, HĐH, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập kinh tế quốc tế. Cùng với sự phát triển chung trong việc thực hiện quy hoạch mạng lưới các trường ĐH, CĐ trong cả nước, tính đến năm 2011, Tây Bắc đã có 1 trường ĐH và 7 trường CĐ. Các trường đã và đang giữ vai trò nòng cốt trong đào tạo nguồn nhân lực cho các tỉnh Tây Bắc. Quy mô và chất lượng đào tạo không ngừng mở rộng, tăng lên cả về số lượng và chất lượng.

Thứ nhất, về quy mô đào tạo.

Quy mô đào tạo CĐ năm 2010 - 2011 của các trường là 20.607 HSSV. Tuy vậy, các trường CĐ của Tây Bắc cơ bản là trường mới thành lập nên các điều kiện chưa được đồng bộ về: đất đai xây dựng trường; đội ngũ giảng viên cơ hữu và thỉnh giảng; vốn đầu tư và các điều kiện đảm bảo chất lượng khác như chương trình đào tạo, thư viện, giáo trình, trang thiết bị thí nghiệm. Tuy nhiên, sự nâng cấp và phát triển của các trường CĐ trên địa bàn các tỉnh Tây Bắc đã tạo điều kiện tốt hơn cho

việc thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục, số con em diện chính sách, miền núi, dân tộc vùng sâu vùng xa được thu hút ngày càng đông vào các trường CĐ tại tỉnh, đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của nhân dân, nguồn lực cho phát triển KT-XH các tỉnh Tây Bắc.

Bảng 2.2: Số lượng các trường và quy mô học sinh, sinh viên năm học 2010 - 2011

Tỉnh	Tổng số trường	Quy mô HSSV		
		Tổng	Chính quy	Không chính quy
Điện Biên	3	7.838	4.930	2.908
Lai Châu	1	1.506	708	348
Sơn La	2	7.832	6.280	1.552
Hòa Bình	1	3.881	1.727	2.154
Cộng	**7**	**20.607**	**13.645**	**6.962**

(Nguồn: Báo cáo tổng kết năm học 2010 - 2011 của 4 trường)

Cùng với đào tạo chính quy, đào tạo không chính quy tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc đã có những đóng góp đáng kể trong việc đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ cho phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng ở các vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, đồng thời cũng huy động được các nguồn lực trong xã hội phục vụ cho sự nghiệp phát triển giáo dục. Bằng nguồn kinh phí đóng góp của người học các trường CĐ đã có thêm nguồn kinh phí để tái đầu tư, tăng cường cho cơ sở vật chất, trang thiết bị và tài liệu giảng dạy, học tập, cải thiện đời sống, khai thác được trí tuệ, tài năng của đội ngũ quản lý, đội ngũ nhà giáo trong công tác đào tạo nguồn nhân lực.

Thứ hai, về đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý. Quy mô chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy và quản lý ngày càng tăng do mở rộng quy mô đào tạo. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ giảng viên có trình độ cao còn rất ít. Vì vậy, việc xây dựng chiến lược đào tạo đội ngũ chất lượng cao là việc làm cấp thiết của mỗi trường trong thời gian tới, được thể hiện qua Bảng số 2.3.

Bảng 2.3: Thực trạng và chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên

(Tính đến 30/6/2012)

Mã trường	Tổng số	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Cử nhân/ĐH		Cao đẳng		Trung cấp		Khác	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
CDB	154			31	20,1	100	64,9	3	1,9	12	7,8	8	5,3
C62	181	1	0,6	78	43,0	100	55,2	2	1,2				
CDY	52	1	1,9	6	11,5	28	53,9			9	17,3	8	15,4
CLC	60			16	26,7	41	68,3	3	5,0				
C14	339	7	2,0	174	51,3	114	33,6	44	13,1				
C23	159			61	38,4	81	50,9	7	4,4	8	5,0	2	1.3
C68	67			25	37,3	34	50,7	1	1,5	5	7.5	2	3,0
Cộng	**1.012**	**9**	**0,9**	**391**	**38,6**	**498**	**49,2**	**60**	**5,9**	**34**	**3,4**	**20**	**2,0**

Nguồn: Phòng Tổ chức - Cán bộ các trường

Ghi chú: Mã trường theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo

- CDB: Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên
- C62: Cao đẳng Sư phạm Điện Biên
- CDY: Cao đẳng Y tế Điện Biên
- CLC: Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu
- C14: Cao đẳng Sơn La
- C23: Cao đẳng Sư phạm Hòa Bình
- C68: Cao đẳng Y tế Sơn La

Thứ ba, cơ cấu tài chính.

Do đặc thù của các tỉnh vùng Tây Bắc thuộc các tỉnh nghèo trong cả nước, cơ cấu nguồn tài chính của các trường vẫn chủ yếu là nguồn NSNN cấp (trên 70%), tỷ trọng nguồn thu sự nghiệp còn chiếm ở mức thấp, chủ yếu là các khoản thu từ các loại phí. Đây cũng là một trong các nguyên nhân dẫn đến việc thực hiện cơ chế tự chủ chưa được hiệu quả.

2.3. QUY MÔ VÀ TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO CỦA 4 TRƯỜNG ĐƯỢC NGHIÊN CỨU

2.3.1. Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

- Kết quả tuyển sinh giai đoạn 2007 - 2011.

Kết quả tuyển sinh những năm qua thể hiện sự quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ chính trị của nhà trường, mặt khác, phản ánh quy mô đào tạo mà nhà trường cần đạt được. Kết quả tuyển sinh được thể hiện qua bảng 2.4.

Bảng 2.4: Kết quả tuyển sinh giai đoạn 2007 - 2011

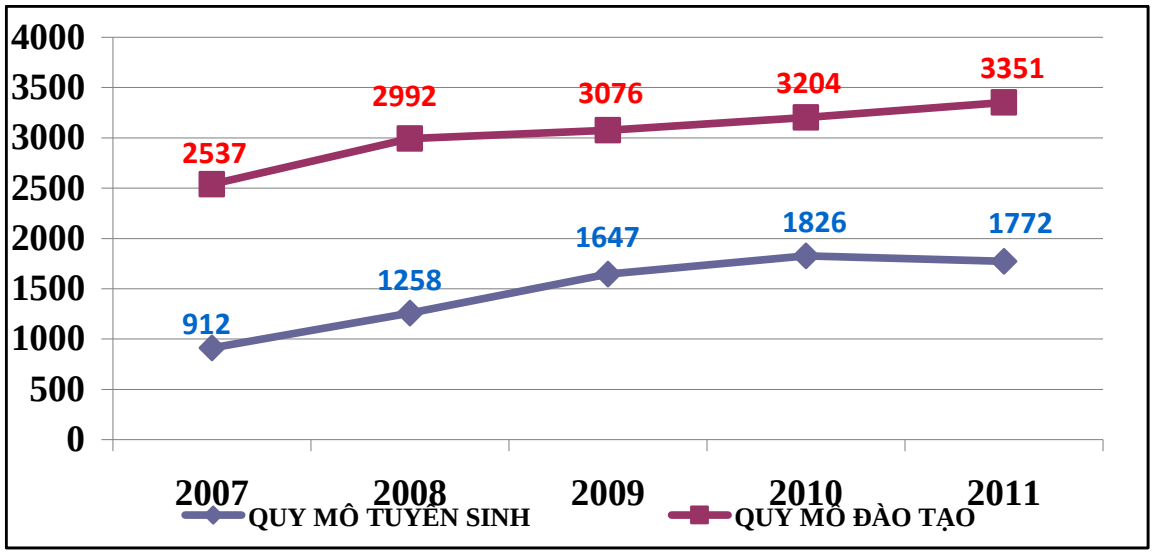
Đơn vị tính: Người

Năm / Nội dung	2007	2008	2009	2010	2011
1. Cao đẳng		**135**	**137**	**224**	**233**
- Hệ chính quy		135	137	224	233
- Liên thông từ TC lên CĐ					
2. Trung cấp chuyên nghiệp	**771**	**746**	**1032**	**912**	**968**
- Hệ chính quy	653	619	589	582	613
- Hệ vừa làm vừa học	118	127	443	330	355
3. Bồi dưỡng ngắn hạn	**70**	**140**	**232**	**172**	**184**
4. Liên kết đào tạo đại học hệ vừa làm vừa học	**71**	**237**	**246**	**521**	**387**
Cộng	**912**	**1258**	**1647**	**1826**	**1772**

Nguồn: Phòng đào tạo - Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Qua nghiên cứu thấy rằng, kết quả tuyển sinh của trường CĐ Kinh tế-Kỹ thuật Điện Biên giai đoạn 2007-2011 có xu hướng tăng qua các năm. Cụ thể, tổng HSSV tuyển mới năm 2007 là 912 HS đã tăng đến 1.772 HSSV năm 2011. Điều đó phản ánh đúng theo xu hướng chung và xu hướng phát triển đào tạo của nhà trường.

- Quy mô đào tạo: Quy mô đào tạo của trường tăng qua các năm, năm 2007, Nhà trường có tổng số học sinh là 2.537 HSSV, đến năm 2009 tăng lên 3.076 HSSV, năm 2011 tăng lên 3.351 HSSV. Trong đó tăng dần tỷ lệ sinh viên CĐ, duy trì và tiến tới giảm dần tỷ lệ học sinh TCCN. Quy mô đào tạo qua các năm tại biểu đồ 2.1.



Biểu đồ 2.1: Thực trạng quy mô tuyển sinh và quy mô đào tạo tại Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, giai đoạn 2007 - 2011

2.3.2. Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu

- Về nghề đào tạo hiện nay

Hiện tại, trường đã được Bộ GD&ĐT cấp phép 6 ngành đào tạo trình độ CĐ, trong đó 04 ngành đào tạo sư phạm gồm: Giáo dục mầm non; Giáo dục tiểu học; Sư phạm toán học (toán-tin); Sư phạm ngữ văn (Văn-Sử). Và 02 ngành ngoài sư phạm gồm: Lâm sinh và Khoa học thư viện. Bên cạnh đó, trường cũng đào tạo 5 ngành trình độ TCCN gồm: Sư phạm Mầm non, Sư phạm Tiểu học, Thư viện-Thiết bị trường học, Lâm sinh và Kế toán doanh nghiệp.

- Về quy mô đào tạo

Nhờ làm tốt công tác tuyển sinh và chuẩn bị các điều kiện để mở mới mã ngành đào tạo. Trong những năm qua, quy mô đào tạo của nhà trường được duy trì và mở rộng một cách nhanh chóng: Năm học 2008-2009, trong đó quy mô là 711 HSSV, qua 4 năm xây dựng và phát triển, năm học 2011-2012 tổng quy mô HSSV của trường đã tăng lên 2.147 HSSV (Trong đó, có 769 sinh viên cao đẳng chính quy, chiếm 36%). Được thể hiện qua bảng 2.5.

Bảng 2.5: Thực trạng quy mô đào tạo giai đoạn 2008 - 2011

Đơn vị tính: Người

Năm học / Nội dung	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
1. Cao đẳng	**71**	**185**	**413**	**769**
- Hệ chính quy	71	185	343	466
- Liên thông từ TC lên CĐ			70	303
2. Trung cấp chuyên nghiệp	**271**	**572**	**365**	**449**
- Hệ chính quy	271	572	365	449
- Hệ VLVH				
3. Bồi dưỡng ngắn hạn			**111**	**50**
4. Liên kết đào tạo ĐH hệ VLVH	**369**	**669**	**617**	**879**
Cộng	**711**	**1.426**	**1.506**	**2.147**

Nguồn: Phòng Đào tạo - Trường CĐ Cộng đồng Lai Châu

2.3.3. Trường Cao đẳng Sơn La

Số lượng tuyển sinh của nhà trường không ngừng tăng lên qua các năm (Các năm gần đây tăng khá nhanh do mở rộng ngành nghề đào tạo), hàng năm nhà trường đều tuyển đủ chỉ tiêu tuyển sinh được giao, quy mô đào tạo không ngừng được mở rộng cả về ngành nghề đào tạo và số lượng HSSV, tỷ lệ HSSV tốt nghiệp hàng năm đạt tỷ lệ khá cao so với số lượng tuyển sinh.

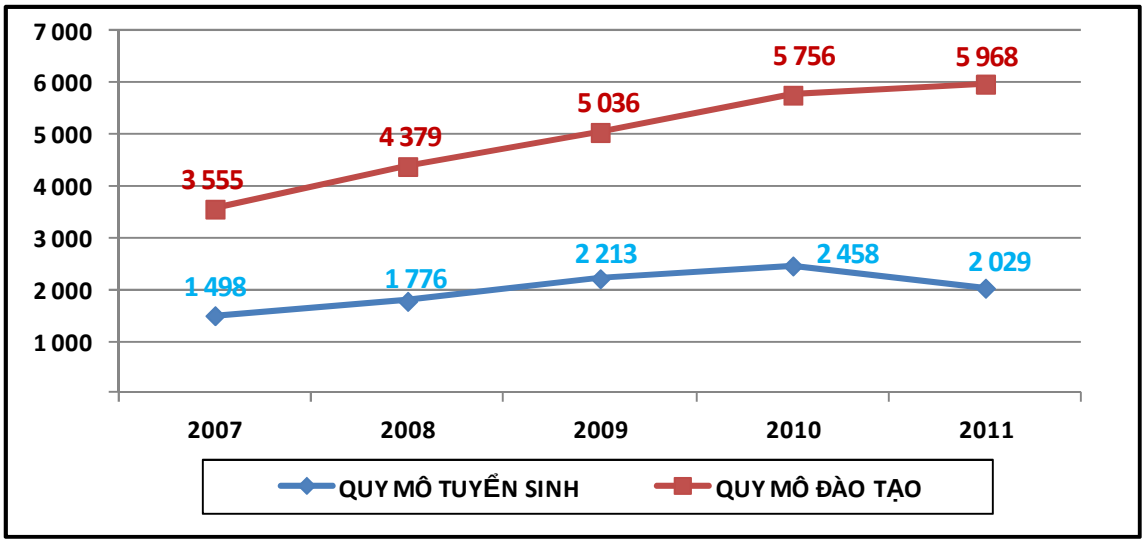
Quy mô và chất lượng đào tạo ngày càng được nâng cao, với phương hướng nâng cấp đào tạo từ TCCN lên CĐ, chuyển từ đào tạo CĐ sư phạm sang đào tạo CĐ đa ngành, chứng tỏ trường có uy tín trong xã hội và nhờ đó số lượng đăng ký tuyển sinh vào hệ CĐ và TCCN của trường ngày càng cao.

Bảng 2.6: Thực trạng quy mô đào tạo giai đoạn 2007 - 2011

Đơn vị tính: Người

Năm học / Trình độ đào tạo	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 – 2009	2009 - 2010	2010 - 2011
1. Cao đẳng chính quy	1.417	1.792	2.240	2.930	3.251
2. Trung cấp chính quy	873	1.029	1.586	2.088	1.425
3. CĐ vừa làm vừa học	1.050	1.281	1.064	503	892
4. Trung cấp VLVH	215	295	146	80	80
5. Cao đẳng nghề			0	125	260
6. Trung cấp nghề			0	30	60
Tổng	**3.555**	**4.397**	**5.036**	**5.756**	**5.968**

Nguồn: Phòng Đào tạo - Trường CĐ Sơn La



Biểu đồ 2.2: Thực trạng quy mô tuyển sinh và quy mô đào tạo tại trường CĐ Sơn La giai đoạn 2007 - 2011

Nguồn: Phòng Đào tạo - Trường Cao đẳng Sơn La

2.3.4. Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên

Số lượng tuyển sinh của nhà trường vẫn tiếp tục tăng qua các năm, hàng năm nhà trường đều tuyển đủ chỉ tiêu tuyển sinh được giao, quy mô đào tạo không ngừng được mở rộng cả về ngành nghề đào tạo và số lượng HSSV.

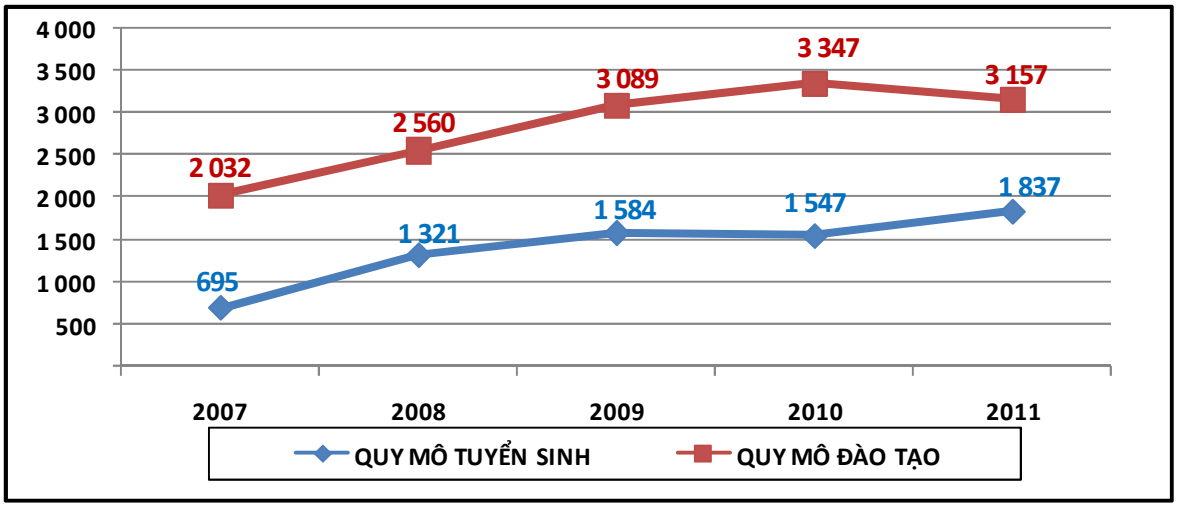
Qua số liệu tại bảng 2.7 và biểu đồ 2.3 cho thấy quy mô đào tạo trình độ CĐ và TCCN chính quy của trường được duy trì và tăng trưởng qua các năm, trong đó quy mô đào tạo trình độ CĐ chiếm tỷ trọng lớn trong tổng quy mô đào tạo của trường (67,2% năm 2007; 54,4% năm 2009 và 55,6% năm 2011). Điều đó chứng tỏ trường đang thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ trong đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực phục vụ sự nghiệp giáo dục, đào tạo của tỉnh Điện Biên nói riêng và khu vực Tây Bắc nói chung.

Bảng 2.7: Thực trạng quy mô đào tạo giai đoạn 2007 - 2011

Đơn vị tính: người

Năm học / Nội dung	2007	2008	2009	2010	2011
1. Cao đẳng	**1.374**	**1.603**	**1.681**	**1.748**	**1.756**
- Hệ chính quy	1374	1603	1681	1748	1756
- Liên thông từ TC lên CĐ					
2. Trung cấp chuyên nghiệp	**240**	**183**	**297**	**391**	**522**
- Hệ chính quy	240	183	297	391	522
- Hệ VLVH					
3. Bồi dưỡng ngắn hạn	**158**	**193**	**264**	**367**	**500**
4. Liên kết đào tạo đại học hệ VLVH	**260**	**581**	**847**	**841**	**679**
Cộng	**2.032**	**2.560**	**3.089**	**3.347**	**3.157**

Nguồn: Phòng Đào tạo - Trường CĐ Sư phạm Điện Biên



Biểu đồ 2.3: Thực trạng quy mô tuyển sinh và quy mô đào tạo tại trường CĐ Sư phạm Điện Biên, giai đoạn 2007 - 2011

2.4. ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC THEO CÁC TIÊU CHÍ

2.4.1. Đánh giá mức độ tham gia của cán bộ, viên chức trong việc thực hiện tự chủ tài chính

2.4.1.1. Xác định chỉ tiêu, mức độ đánh giá

Mức độ tham gia quản lý tài chính trong 04 trường CĐ khu vực Tây Bắc được đo lường thông qua sự tham gia hai đối tượng được hỏi (cán bộ quản lý và giảng viên) trong việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính của các trường CĐ công lập. Luận án đã khảo sát 220 cán bộ quản lý và giảng viên của 4 trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc thông qua bảng hỏi và có 4 mức độ đánh giá, trong đó: Mức độ 1 = Hoàn toàn không được tham gia; mức độ 2 = Tham gia một phần; mức độ 3 = Tham gia phần lớn; mức độ 4 = Tham gia hoàn toàn.

- Mức 4 (4 điểm): Tất cả cán bộ, viên chức được tiếp cận các nội dung về TCTC và Quy chế chi tiêu nội bộ; biết được các khoản đóng góp của HSSV, tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung quản lý tài chính và quy chế chi tiêu nội bộ.

- Mức 3 (3 điểm): Tất cả cán bộ, viên chức được tiếp cận các nội dung về TCTC và Quy chế chi tiêu nội bộ; biết được các khoản đóng góp của HSSV; được tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung quản lý tài chính.

- Mức 2 (2 điểm): Tất cả cán bộ, viên chức được tiếp cận các nội dung về tự TCTC và Quy chế chi tiêu nội bộ; biết được các khoản đóng góp của HSSV nhưng không được tham gia góp ý kiến vào các nội dung quản lý tài chính.

- Mức 1 (1 điểm): Tất cả cán bộ, viên chức chỉ được tiếp cận các nội dung về TCTC và Quy chế chi tiêu nội bộ; không được biết các khoản đóng góp của HSSV hay tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung quản lý tài chính.

2.4.1.2. Tiến hành đánh giá

Để đánh giá cho tiêu chí trên, luận án tiến hành các công việc sau:

- Thực hiện điều tra 55 cán bộ, viên chức trong việc thực hiện quyền TCTC cho mỗi trường (tổng 4 trường là 220 phiếu). Trong phiếu điều tra có 4 nội dung và 4 mức độ mà người được điều tra sẽ tham gia đánh giá, cá nhân được điều tra sẽ đánh dấu vào nội dung mà mình đã tham gia .

- Thu phiếu điều tra, thống kê số lượt người được điều tra đã đánh dấu theo các mức độ.

- Thực hiện tính toán theo các thuật toán và áp dụng phương pháp AHP . Kết quả đánh giá như sau:

Việc triển khai thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ theo cơ chế tự chủ trong 7 năm qua đã tạo cho các CĐ khu vực Tây Bắc nói riêng được chủ động, linh hoạt, tổ chức các hoạt động chuyên môn và quản lý hoạt động tài chính. Qua nghiên cứu, khảo sát nhận thấy:

Thứ nhất, cơ chế tự chủ đã tạo điều kiện chủ động linh hoạt cho các trường tìm kiếm, khai thác, đa dạng hóa các nguồn thu như tăng quy mô đào tạo, đa dạng hóa các loại hình đào tạo.

Thứ hai, các trường CĐ khu vực Tây Bắc đều ban hành và sử dụng Quy chế chi tiêu nội bộ. Việc xây dựng quy chế trên tinh thần dân chủ, kỷ cương, đúng pháp luật đã thúc đẩy hoạt động quản lý tài chính tiết kiệm, hiệu quả. Các trường căn cứ vào hoạt động thực tiễn, linh hoạt đã quy định mức chi cao hơn hoặc thấp hơn chế độ nhà nước cho phép để sử dụng kinh phí hiệu quả. Các quy định về thủ tục, chứng từ dễ hiểu, dễ thực hiện và đúng quy định. Quy chế chi tiêu cũng là cơ sở thực hiện công khai, minh bạch và thực hiện công tác kiểm tra, giám sát của cán bộ, giảng viên.

Bảng 2.8: Kết quả mức độ tham gia của cán bộ, viên chức các trường CĐ trong việc thực hiện quyền TCTC

	Nội dung	CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên		CĐ Sơn La		CĐ Cộng đồng Lai Châu		CĐ Sư phạm Điện Biên	
		Tổng điểm	Điểm TB	Tổng điểm	Điểm TB	Tổng điểm	Điểm TB	Tổng điểm	Điểm TB
1	Tiếp cận các nội dung về TCTC	171	3.10	170	3.00	107	1.94	121	2.20
2	Tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung TCTC	163	2.96	154	2.80	107	1.96	99	1.80
3	Biết được các khoản đóng góp của HSSV cho trường mà mình quản lý	139	2.50	149	2.70	110	2.00	109	1.98
4	Tham gia góp ý xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ.	172	3.12	172	3.12	110	2.00	91	1.65
Tổng điểm và điểm TB		**645**	**2.92**	**645**	**2.90**	**435**	**1.97**	**420**	**1.90**
Mức đánh giá		**Khá**		**Khá**		**Trung bình**		**Trung bình**	

Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài luận án năm học 2011-2012

Thứ ba, thực hiện quản lý TCTC và TNXH đã giúp các nhà trường tích cực hơn trong việc nghiên cứu, tìm kiếm các giải pháp, các phương án thay thế để tiến hành công việc, các hoạt động quản lý với chi phí thấp nhất nhưng hiệu quả cao nhất.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, kết quả đánh giá cho thấy việc tham gia của cán bộ quản lý, viên chức trong các trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc còn một số hạn chế nhất định. Cụ thể:

- Cán bộ quản lý và viên chức trong trường có tham gia vào việc xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ của cơ quan nhưng mức tham gia còn thấp.

- Đa số viên chức không quan tâm nhiều đến các khoản đóng góp của HSSV mặc dù nhà trường đã có thông báo đến từng đơn vị trực thuộc.

- Ngoại trừ một số cán bộ quản lý chủ chốt, đa số còn lại không chủ động trong vấn đề quản lý tài chính của đơn vị.

Nhìn chung, trong 4 đối tượng đánh giá thì trường CĐ Kinh tế Kỹ thuật Điện Biên và trường CĐ Sơn La có dấu hiệu tốt hơn cả. Đó là do Trường CĐ Sơn La đã áp dụng hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001:2008 vào công tác quản lý của nhà trường; trường đã được thành lập từ lâu, tiếp cận nhanh hơn so với các đối tượng đánh giá khác về TCTC. Việc tham gia đóng góp ý kiến của đông đảo cán bộ viên chức là nền tảng quan trọng trong việc thực hiện cơ chế TCTC của trường có hiệu quả, đảm bảo yêu cầu của Nhà nước.

Tiếp đến là Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, nhà trường cũng đã áp dụng hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001:2008 vào công tác quản lý tài chính để chuẩn hóa các quá trình thực hiện công việc; xây dựng các hệ thống chuẩn mực, các công cụ quản lý tài chính thích hợp; tạo môi trường làm việc khoa học hiệu quả, thay đổi tư duy và thói quen cũ về quản lý.

Hai trường CĐ Cộng đồng Lai Châu và Sư phạm Điện Biên có kết quả đánh giá ở mức trung bình ngang nhau. Trường CĐ Sư phạm Điện Biên mặc dù đã được thành lập từ lâu, nhưng do đặc thù là trường sư phạm, vì vậy việc tiếp cận về TCTC chủ yếu được nhóm đối tượng là quản lý nắm vững, còn viên chức không mấy quan tâm đến vấn đề này.

2.4.2. Đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính

2.4.2.1. Xác định chỉ tiêu, mức độ đánh giá

Trách nhiệm xã hội là nghĩa vụ báo cáo, giải trình đầy đủ, minh bạch về hoạt động và kết quả hoạt động tài chính của nhà trường với các bên liên quan kể cả những kết quả không mong muốn. Thực hiện tốt nội dung TNXH là một công cụ hữu hiệu để các trường CĐ khu vực Tây Bắc tạo dựng uy tín. Tuy nhiên, việc thực hiện TNXH không phải dễ dàng đạt được, vì nó đòi hỏi các trường cần phải cung cấp đầy đủ thông tin về hoạt động của nhà trường và thực hiện giải trình.

Theo Lê Đức Ngọc (2009): "Vấn đề tự chủ - tự chịu trách nhiệm của các trường đại học, cao đẳng Việt Nam" thì TNXH của một trường CĐ, ĐH phải thể hiện:

- Chất lượng cao: thể hiện ở sản phẩm không chỉ đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động theo nghề nghiệp về kiến thức và kỹ năng hành nghề mà còn phải thể hiện ở tiềm năng của sản phẩm có khả năng phát triển chiếm lĩnh đỉnh cao của kiến thức và kỹ năng của khoa học kỹ thuật hiện đại.

- Hiệu suất cao: thể hiện ở khả năng khai thác triệt để nguồn nhân lực, vật lực và tài lực.

- Phù hợp với bối cảnh xã hội: trong điều kiện và hoàn cảnh xã hội xác định.

- Công bằng xã hội: được thể hiện qua việc bình đẳng về cơ hội học tập và đánh giá kết quả học tập của người học.

Do tiêu chí có tính chất định tính, để đảm bảo tốt tính khách quan khi đánh giá, luận án đã xây dựng phiếu hỏi cho 4 đối tượng gồm 10 cán bộ quản lý, 20 viên chức, 20 sinh viên và 5 cán bộ thanh tra.

Để đánh giá chung về tình hình thực hiện TNXH của các trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc trong lĩnh vực tài chính, căn cứ vào ý kiến các chuyên gia, luận án xây dựng 4 mức độ đánh giá trong đó: mức độ 1 = yếu; mức độ 2 = trung bình; mức độ 3 = khá; mức độ 4 = tốt.

- Mức 4 (4 điểm): Nhà trường đảm bảo chất lượng đào tạo như cam kết, sử dụng kinh phí đầu tư và kinh phí đóng góp của HSSV có hiệu quả; giải trình minh bạch với các bên liên quan; đảm bảo quyền lợi của HSSV, cán bộ, viên chức, giáo chức, cựu giáo chức.

- Mức 3 (3 điểm): Nhà trường đảm bảo chất lượng đào tạo như cam kết, sử dụng kinh phí đầu tư và kinh phí đóng góp của HSSV có hiệu quả; chỉ giải trình minh bạch với cấp trên và cán bộ quản lý trong trường; đảm bảo quyền lợi cho HSSV, cán bộ, viên chức hiện đang công tác tại trường.

- Mức 2 (2 điểm): Nhà trường chưa đảm bảo chất lượng đào tạo như cam kết, sử dụng kinh phí đầu tư và kinh phí đóng góp của HSSV có hiệu quả chưa cao, chỉ giải trình minh bạch với cấp trên, chỉ đảm bảo quyền lợi của cán bộ, viên chức của trường hiện đang công tác tại trường.

- Mức 1 (1 điểm): Nhà trường chưa đảm bảo chất lượng đào tạo như cam kết, chưa sử dụng kinh phí đầu tư và kinh phí đóng góp của HSSV có hiệu quả, giải trình không minh bạch với các bên liên quan; chưa đảm bảo quyền lợi của HSSV, cán bộ, viên chức, giáo chức, cựu giáo chức.

2.4.2.2. Tiến hành đánh giá

Căn cứ vào điểm trung bình theo phương pháp đánh giá AHP để so sánh mức độ thực hiện TNXH của 4 trường nghiên cứu, ta có kết quả sau:

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Bảng 2.9: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

STT	Nội dung	Mức độ				Tổng Điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	**Trách nhiệm với người học, với xã hội**						
1.1	Trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết.	15	12	25	3	**126**	**2.29**
1.2	Trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp của người học và của xã hội.	12	10	27	6	**137**	**2.49**
2	**Trách nhiệm với nhà nước và cấp trên**						
2.1	Trách nhiệm đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật	5	20	15	15	**150**	**2.72**

STT	Nội dung	Mức độ				Tổng Điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
2.2	Trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch	3	12	27	13	**160**	**2.90**
2.3	Trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước.	10	12	21	6	**121**	**2.20**
3	**Trách nhiệm đối với chính nhà trường**						
3.1	Trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững	0	7	20	28	**163**	**3.38**
3.2	Trách nhiệm giữ vững và nâng cao uy tín của trường	2	15	23	15	**161**	**2.92**
3.3	Trách nhiệm đảm bảo quyền lợi đối với cán bộ, viên chức và SV.	5	12	17	21	**164**	**2.98**
Điểm trung bình							**2.73**
Mức đánh giá							**Khá**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài luận án năm học 2011 - 2012

Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu

Bảng 2.10: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường CĐ Cộng đồng Lai Châu

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	**Trách nhiệm với người học, với xã hội**						
1.1	Trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết.	2	42	11	0	**119**	**2.16**
1.2	Trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp của người học và của xã hội.	0	8	47	0	**157**	**2.85**
2	**Trách nhiệm với nhà nước và cấp trên**						
2.1	Trách nhiệm đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật	8	32	14	1	**119**	**2.20**

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
2.2	Trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch	5	40	8	2	**117**	**2.12**
2.3	Trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước.	0	8	45	2	**159**	**2.89**
3	**Trách nhiệm đối với chính nhà trường**						
3.1	Trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững	3	35	10	2	**111**	**2.01**
3.2	Trách nhiệm giữ vững và nâng cao uy tín của trường	0	16	35	4	**153**	**2.78**
3.3	Trách nhiệm đảm bảo quyền lợi đối với cán bộ, viên chức và SV .	0	11	44	0	**154**	**2.80**
Điểm trung bình							**2.47**
Mức đánh giá							**Khá**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài luận án năm 2011 - 2012

Trường Cao đẳng Sơn La

Bảng 2.11: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường CĐ Sơn La

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	**Trách nhiệm với người học, với xã hội**						
1.1	Trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết.	12	20	20	3	**124**	**2.25**
1.2	Trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp của người học và của xã hội.	5	20	15	15	**150**	**2.72**
2	**Trách nhiệm với nhà nước và cấp trên**						
2.1	Trách nhiệm đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật	12	10	27	6	**137**	**2.49**

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
2.2	Trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch	10	12	20	7	**122**	**2.21**
2.3	Trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước.	3	14	37	1	**146**	**2.65**
3	**Trách nhiệm đối với chính nhà trường**						
3.1	Trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững	0	15	40	1	**154**	**2.80**
3.2	Trách nhiệm giữ vững và nâng cao uy tín của trường	3	15	35	2	**146**	**2.65**
3.3	Trách nhiệm đảm bảo quyền lợi đối với cán bộ, viên chức và SV.	0	7	48	0	**158**	**2.87**
Điểm trung bình							**2.58**
Mức đánh giá							**Khá**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài luận án năm học 2011 - 2012

Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên

Bảng 2.12: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường CĐ Sư phạm Điện Biên

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	**Trách nhiệm với người học, với xã hội**						
1.1	Trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết.	10	16	17	12	**141**	**2.56**
1.2	Trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp của người học và của xã hội.	8	10	22	15	**155**	**2.80**
2	**Trách nhiệm với nhà nước và cấp trên**						
2.1	Trách nhiệm đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật	5	10	29	11	**156**	**2.83**

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
2.2	Trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch	15	10	14	16	**141**	**2.56**
2.3	Trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước.	4	18	20	11	**144**	**2.61**
3	**Trách nhiệm đối với chính nhà trường**						
3.1	Trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững	15	15	13	12	**132**	**2.40**
3.2	Trách nhiệm giữ vững và nâng cao uy tín của trường	13	16	16	10	**133**	**2.41**
3.3	Trách nhiệm đảm bảo quyền lợi đối với cán bộ, viên chức và SV .	18	12	15	10	**127**	**2.30**
Điểm trung bình							**2.55**
Mức đánh giá							**Khá**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài luận án năm 2011 - 2012

Kết quả đánh giá trên cho thấy các trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc trong thực hiện TNXH trong quản lý tài chính đều ở mức khá, trong đó cao nhất là Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, tiếp đến là Trường CĐ Sơn La, Trường CĐ Sư phạm Điện Biên và cuối cùng là Trường CĐ Cộng đồng Lai Châu. Tùy thuộc vào từng nội dung mà sự phân hóa theo từng mức trong bảng của mỗi đối tượng có sự khác nhau.

Việc thực hiện trách nhiệm của nhà trường đối với người học và xã hội thì với đối tượng được hỏi là cán bộ quản lý và viên chức có nhận định mỗi trường đã làm khá tốt điều này. Nhà trường đã thực hiện chất lượng đào tạo như cam kết và sử dụng tương đối hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp của người học và của xã hội. Thực tế, điều này không sai, bởi hàng năm, dựa trên nhu cầu đào tạo của địa phương mà các trường lựa chọn những ngành đào tạo phù hợp để đáp ứng; đặt ra yêu cầu với giảng viên phải giảng dạy có chất lượng; kiểm soát việc giảng dạy thông qua nhiều biện pháp quản lý khác nhau; hàng năm thực hiện các báo cáo tài chính khi có

yêu cầu của cấp trên; sẵn sàng giải trình khi một hoặc nhiều đối tượng liên quan có yêu cầu. Còn đối với HSSV việc thực hiện trách nhiệm của trường đối với người học thường không được đánh giá khả quan bằng cán bộ, viên chức trong trường.

Đối với nội dung: Trách nhiệm của nhà trường với Nhà nước và cấp trên, đa số cán bộ quản lý đều khẳng định nhà trường đã thực hiện việc đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật; sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch. Với viên chức và sinh viên do không phải tiếp xúc thường xuyên với hoạt động tài chính, nên việc sử dụng kinh phí đầu tư và kinh phí đóng góp của học sinh có hiệu quả hay không thường không được quan tâm nhiều.

Trong quá trình phát triển, mỗi nhà trường đều phải thực hiện các giải pháp để trường mình phát triển một cách bền vững, thông qua việc nâng cao uy tín của nhà trường và đảm bảo quyền lợi cho cán bộ, viên chức và HSSV. Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên có được kết quả đánh giá khá đồng thuận giữa các đối tượng hỏi. Tiền thân là một trường trung cấp, chỉ trong một giai đoạn ngắn, sự đổi mới về quản lý đã giúp trường có những bước tiến nhanh đáng kể. Trường đã mở được nhiều mã ngành đào tạo, thu hút được nhiều sinh viên theo học mỗi năm, đảm bảo nâng cao dần chất lượng giảng dạy cũng như chất lượng sống của cán bộ, viên chức. Điều này đã được khẳng định qua kết quả đánh giá thể hiện cụ thể trong bảng điều tra. Trường CĐ Sư phạm Điện Biên dù được thành lập từ lâu, tuy nhiên trong điều kiện một tỉnh có 3 trường CĐ, khi mà nhu cầu cho ngành sư phạm ngày càng hạn chế, trường không cạnh tranh được với những trường khác trong tỉnh thì việc đảm bảo quyền lợi cho cán bộ, viên chức và đưa nhà trường phát triển một cách bền vững đang gặp không ít khó khăn. Hai trường còn lại cùng đạt ở mức khá, tuy nhiên Trường CĐ Sơn La được đánh giá ở mức cao hơn. Đó là do Trường CĐ Sơn La đã có lịch sử phát triển lâu dài, việc linh hoạt chuyển đổi trong cơ chế quản lý và ưu thế hơn trong điều kiện tự nhiên, KT-XH của địa phương cũng là một trong những nguyên nhân giúp trường thực hiện thuận lợi TNXH đối với cán bộ, viên chức và HSSV theo học tại trường.

2.4.3. Đánh giá mức độ thực hiện tính công khai trong quản lý tài chính

2.4.3.1. Xác định chỉ tiêu, mức độ đánh giá

Công khai tài chính là việc nhà trường thông báo các hoạt động tài chính đến các đối tượng liên quan. Theo Thông tư số 09/2009/TT-BGDĐT ngày 07/5/2009 về việc ban hành Quy chế thực hiện công khai đối với cơ sở giáo dục của hệ thống giáo dục quốc dân tại mục 3 Điều 12 Chương VI của Quy chế này đã quy định cụ thể các nội dung và hình thức mà nhà trưởng phải thực hiện công khai tài chính, theo đó những nội dung tài chính phải công khai gồm: Các khoản chi theo từng năm học (các khoản chi lương, chi bồi dưỡng chuyên môn, chi hội họp, hội thảo, chi tham quan học tập trong nước và nước ngoài; mức thu nhập hàng tháng của gi áo viên và cán bộ quản lý; mức chi thường xuyên/1 HSSV; chi đầu tư xây dựng, sửa chữa, mua sắm trang thiết bị); các chính sách và kết quả thực hiện chính sách hàng năm về trợ cấp và miễn, giảm học phí đối với người học thuộc diện được hưởng chính sách xã hội; kết quả kiểm toán (nếu có): thực hiện công khai kết quả kiểm toán theo quy định tại Nghị định số 91/2008/NĐ-CP ngày 18 tháng 8 năm 2008 của Chính phủ về công khai kết quả kiểm toán và kết quả thực hiện kết luận, kiến nghị kiểm toán của Kiểm toán Nhà nước; mức thu học phí và các khoản thu khác cho từng năm học và dự kiến cả khóa học; các nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất, tư vấn và các nguồn thu hợp pháp khác; chính sách học bổng và kết quả thực hiện trong từng năm học.

Dựa vào Quy chế trên, tác giả xây dựng các chỉ tiêu cho tiêu chí này như sau:

- Mức 4 (4 điểm): Công khai tất cả các nguồn thu, các mục chi tài chính theo từng tháng, từng quý và quyết toán năm; công khai các chính sách và kết quả thực hiện chính sách hàng năm về trợ cấp và miễn, giảm học phí; công khai đầy đủ các kết quả kiểm toán. Thực hiện công khai vào tháng 6, tháng 9 hàng năm và khi có thông tin mới hoặc khi có thay đổi.

- Mức 3 (3 điểm): Công khai các nguồn thu, các mục chi tài chính theo từng quý và quyết toán năm; công khai các chính sách và kết quả thực hiện chính sách hàng năm về trợ cấp và miễn, giảm học phí; công khai đầy đủ các kết quả kiểm toán. Thực hiện công khai vào tháng 6, tháng 9 hàng năm và khi có thông tin mới hoặc khi có thay đổi.

- Mức 2 (2 điểm): Công khai các nguồn thu, các mục chi tài chính theo quyết toán năm; công khai các chính sách và kết quả thực hiện chính sách hàng năm về trợ cấp và miễn, giảm học phí; không công khai các kết quả kiểm toán; chỉ thực hiện công khai 1 lần/năm.

- Mức 1 (1 điểm): Không công khai các nguồn thu, các mục chi tài chính của trường; không công khai các chính sách và kết quả thực hiện chính sách hàng năm về trợ cấp và miễn, giảm học phí; không công khai các kết quả kiểm toán.

2.4.3.2. Tiến hành đánh giá

Căn cứ vào tiêu chí đã xây dựng, luận án tiến hành đánh giá việc thực hiện mức độ công khai trong hoạt động tài chính của 4 trường. Kết quả cho thấy mức độ thực hiện công khai trong hoạt động tài chính của 4 trường chưa được cao, mới chỉ ở mức trung bình. Cụ thể, những nội dung sau thường chưa được quan tâm công khai trong nhà trường gồm: Công khai đầy đủ về các nguồn thu, mục chi; công khai về kết quả kiểm toán; công khai các nguồn thu từ hợp đồng đào tạo; công khai về nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất, tư vấn.

Kết quả nghiên cứu và đánh giá tính minh bạch tại hệ thống các trường CĐ khu vực Tây Bắc qua phỏng vấn sâu các đồng chí Hiệu trưởng, Trưởng phòng Kế hoạch - Tài chính cho thấy:

Thứ nhất, đối tượng được tiếp cận hoàn toàn về thông tin tài chính, hệ thống sổ sách tài chính là Ban Giám hiệu, phòng Kế hoạch - Tài chính, đơn vị quản lý tài chính cấp trên, các cơ quan kiểm toán, thanh tra khi được giao nhiệm vụ hoặc theo yêu cầu của đơn vị.

Thứ hai, nhu cầu được biết toàn bộ hệ thống quản lý tài chính của nhà trường trong cán bộ, giáo viên là ít, họ thường quan tâm đến chế độ, chính sách đã được quy định trong Quy chế chi tiêu nội bộ vì gắn liền với quyền lợi.

Thứ ba, một số cán bộ, giảng viên nhận thức chưa đầy đủ về trách nhiệm tìm nguồn thu, tăng nguồn thu cho nhà trường là nhiệm vụ của mỗi thành viên trong nhà trường, sự nhận thức và am hiểu về các nguyên tắc thu - chi của cán bộ, giảng viên trong nhà trường còn thấp.

Bảng 2.13: Kết quả đánh giá mức độ thực hiện cam kết công khai tài chính

Stt	Nội dung	ĐIỂM ĐÁNH GIÁ			
		Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật ĐB	Trường CĐ Sơn La	Trường CĐ Cộng đồng Lai Châu	Trường CĐ Sư phạm Điện Biên
1	Công khai về các nguồn thu tài chính	1.93	1.80	1.65	1.92
2	Công khai về các khoản chi tài chính	1.96	1.72	1.86	1.95
3	Công khai về mức thu học phí	2.10	2.32	2.51	2.30
4	Công khai về thực hiện miễn giảm học phí	2.30	2.10	2.32	1.75
5	Công khai các nguồn thu từ hợp đồng đào tạo	1.60	1.62	1.62	1.61
6	Công khai về nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất, tư vấn	1.91	1.85	1.82	1.68
7	Công khai về chính sách học bổng và kết quả thực hiện học bổng	1.70	1.78	2.43	2.13
8	Công khai niêm yết các biểu mẫu công khai dự toán, quyết toán thu chi tài chính	1.83	2.24	1.61	1.84
9	Công khai về kết quả kiểm toán	1.62	1.62	1.43	1.44
10	Mức độ rõ ràng về quy định người có thẩm quyền trong quyết định thu - chi tài chính của Trường	2.10	2.14	1.72	1.62
11	Mức độ rõ ràng về trách nhiệm của những người được giao quyền lực trong quản lý tài chính.	1.85	2.15	1.94	1.91
12	Mức độ sẵn sàng giải thích các quyết định có kèm theo bằng chứng khi sinh viên, đồng nghiệp hoặc bất kỳ ai hỏi	1.60	1.81	1.74	1.75
Điểm đánh giá trung bình		**1.87**	**1.92**	**1.88**	**1.82**
Mức đánh giá		Trung bình	Trung bình	Trung bình	Trung bình

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài luận án năm học 2011 - 2012

Thứ tư, các báo cáo tài chính trong nhà trường tuy có niêm yết, công khai, nhưng chưa thường xuyên, liên tục.

Thứ năm, tâm lý ngại phải giải trình khi có yêu cầu của cán bộ, giảng viên hay các bên liên quan về hoạt động tài chính còn nặng nề. Cán bộ, chuyên viên của phòng Kế hoạch - Tài chính chưa xác định rõ trách nhiệm của mình trước nhà trường.

Thứ sáu, các hoạt động đánh giá tính minh bạch trong Quy chế chi tiêu nội bộ qua cách thức đánh giá sự phù hợp ít được thực hiện.

Đánh giá chung: Kết quả việc thực hiện công khai trong quản lý tài chính của 4 trường mới chỉ ở mức trung bình và còn có nhiều hạn chế khác nhau.

2.4.4. Đánh giá theo cơ cấu các nhóm chi

2.4.4.1. Xác định chỉ tiêu, mức độ đánh giá

Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập và Thông tư số 71 /2006/TT-BTC ngày 09 tháng 8 năm 2006 hướng dẫn Nghị định số 43/2006/NĐ-CP. Nội dung chi thuộc phạm vi xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ (chi quản lý, chi nghiệp vụ thường xuyên) đã có chế độ tiêu chuẩn, định mức do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại tiết e của khoản 2 mục VII. Ngoài ra, Thủ trưởng được quyết định mức chi quản lý và chi nghiệp vụ cao hơn hoặc thấp hơn mức chi do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định. Đây là cơ sở để luận án xem xét khi xây dựng tiêu chí và chỉ tiêu khi đánh giá tiêu chí này.

Yêu cầu của chi tiêu tài chính khi thực hiện tự chủ là: Các khoản chi của nhà trường phải dựa trên các định mức tiêu chuẩn kỹ thuật, hợp lý, đảm bảo tiết kiệm, chính xác, trung thực, đúng mục đích, phạm vi chi tiêu và hiệu quả sử dụng, chấp hành nghiêm chế độ tài chính của Nhà nước và nhà trường quy định.

Đánh giá theo tiêu chí về cơ cấu tỷ lệ các nhóm mục chi, luận án đánh giá tổng hợp các khoản chi của từng trường với 4 nhóm mục chi theo quy định của Luật Ngân sách, phân tích sự thay đổi tỷ trọng của từng nhóm mục chi qua các năm. Tuy nhiên, việc đánh giá này chưa thể hiện hết mức độ tự chủ trong hoạt động chi của

nhà trường, vì vậy, luận án lựa chọn chỉ tiêu thu nhập tăng thêm cho CB,GV từ nguồn thu ngoài ngân sách, bao gồm tiền lương tăng thêm hàng tháng; phúc lợi chi theo mức cố định chưa nhân hệ số áp dụng cho các ngày lễ, tết trong năm đối với tất cả cán bộ, công nhân viên chức theo Quy chế chi tiêu nội bộ của 4 trường. Thực tế cho thấy, số tiền chi cho 2 mục trên cao hay thấp thường tỷ lệ thuận với nguồn thu và việc thực hiện chi trong TCTC có tiết kiệm, hiệu quả hay không. Luận án xây dựng các mức độ và chỉ tiêu cho từng mức như sau:

- Mức 4: Tốt (4 điểm): Trích lập được quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, quỹ tiền lương tăng thêm; đã cải cách được tiền lương cho cán bộ, viên chức đảm bảo công bằng tương đương với mức 3 tháng lương trong một năm. Mức chi cho các mục này tăng đều qua 5 năm liên tiếp.

- Mức 3 (3 điểm): Khá. Đã trích lập được quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, quỹ tiền lương tăng thêm; đã cải cách được tiền lương cho cán bộ viên chức đảm bảo công bằng tương đương với mức 2 tháng lương trong một năm. Mức chi cho các mục này có tăng nhưng không đều trong 5 năm liên tiếp.

- Mức 2 (2 điểm): Trung bình. Đã trích lập được quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, quỹ tiền lương tăng thêm; đã cải cách được tiền lương cho cán bộ viên chức đảm bảo công bằng tương đương với mức 1 tháng lương trong một năm. Mức chi cho các mục này có tăng đều trong 3 năm liên tiếp.

- Mức 1 (1 điểm): Yếu. Trích lập được các quỹ: quỹ phúc lợi, quỹ tiền lương tăng thêm; đã cải cách được tiền lương cho cán bộ viên chức đảm bảo công bằng nhưng chưa bằng 1 tháng lương trong một năm. Mức chi cho các mục này trong 3 năm liên tiếp không tăng.

2.4.4.2. Tiến hành đánh giá

Bảng 2.14: Thu nhập tăng thêm bình quân của một cán bộ, viên chức/năm

Trường	Nội dung	2007	2008	2009	2010	2011
CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên	Quỹ phúc lợi	650.000	900.000	1.800.000	2.200.000	2.700.000
	Tiền lương tăng thêm	3.277.675	3.200.993	3.325.157	3.338.000	3.745.110
	Số tháng lương tăng	0.97	0.95	0.98	0.99	1.1
CĐ Cộng đồng Lai Châu	Quỹ phúc lợi	0	450.000	500.000	600.000	800.000
	Tiền lương tăng thêm	0	1.204.054	2.304.878	1.900.638	3.230.000
	Số tháng lương tăng	0	0.35	0.60	0.60	0.96
CĐ Sơn La	Quỹ phúc lợi	850.000	900.000	1.370.000	1.650.000	1.900.000
	Tiền lương tăng thêm	4.096.899	6.216.104	6.981.063	4.801.251	5.492.625
	Số tháng lương tăng	1.2	1.8	2.0	1.4	1.6
CĐ Sư phạm Điện Biên	Quỹ phúc lợi	490.000	500.000	500.000	800.000	1.200.000
	Tiền lương tăng thêm	0	565.000	412.000	1.177.528	1.381.215
	Số tháng lương tăng	0	0.16	0.12	0.30	0.40

(Nguồn: Báo cáo quyết tài chính và Quy chế chi tiêu nội bộ của4 trường)

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Tổng hợp các khoản chi của Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên được chia thành 4 nhóm mục chính theo quy định của Luật NSNN sửa đổi, đó là các nhóm mục: Chi thanh toán cho cá nhân; chi nghiệp vụ chuyên môn; chi mua sắm sửa chữa lớn tài sản cố định; nhóm mục chi khác. Phân tích từng nhóm, mục chi cho thấy:

+ Nhóm mục chi thanh toán cá nhân chiếm tỷ trọng lớn và có xu hướng tăng dần qua các năm.

Nguyên nhân: thực hiện quyền tự chủ về biên chế, tổ chức và bộ máy, đồng thời để đáp ứng việc mở rộng quy mô đào tạo, mở thêm ngành đào tạo mới, số CB,GV của trường tăng lên qua các năm. Tiền lương tăng thêm được tính ngoài lương cấp bậc theo quy định của nhà nước, hệ số tăng thêm trung bình 0,2 lần. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, mặc dù cơ chế TCTC cho phép trường được xây dựng kế hoạch và quỹ tiền lương, xây dựng phương án trả lương cho người lao động nhưng do hạn chế về nguồn thu nên mục chi này vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế hiện nay về thu nhập của cán bộ viên chức.

Bảng 2.15: Kinh phí chi sự nghiệp đào tạo Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Đơn vị tính: 1000 đồng

TT	Nội dung chi	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Thanh toán cá nhân	4.916.750	5.369.966	7.051.549	8.444.172	10.484.318
2	Nghiệp vụ chuyên môn	1.923.645	1.837.376	3.969.031	4.798.030	5.508.565
3	Mua sắm sửa chữa lớn	945.589	851.149	271.163	212.769	447.500
4	Xây dựng cơ bản	100.000	100.000	3.000.000	3.720.000	16.056.000
5	Chi khác	384.668	832.629	1.265.651	1.511.043	3.318.991
	Tổng chi	**8.270.652**	**8.991.120**	**15.557.394**	**18.686.014**	**35.815.374**

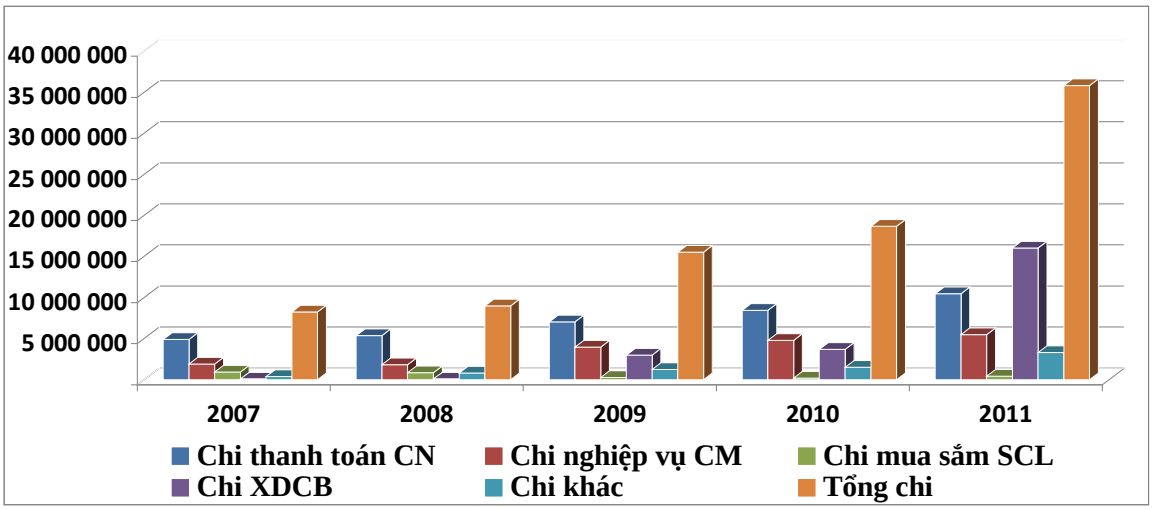
Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính, trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

+ Nhóm mục chi nghiệp vụ chuyên môn liên tục tăng lên trong các năm, điều này chứng tỏ trong những năm gần đây, nhà trường ngày càng quan tâm đến chất lượng đào tạo bằng cách không ngừng tăng cường nguồn tài chính cho khoản mục chi này. Các thiết bị, phương tiện giảng dạy được tăng cường đổi mới, số đầu sách phục vụ cho giảng dạy, học tập tăng lên cả về số lượng và chất lượng.

+ Nhà trường dành một tỉ lệ chi đáng kể cho công tác đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ CB,GV, đặc biệt khoản chi hỗ trợ cho học thạc sỹ, tiến sĩ và được quy định minh bạch trong quy chế.

+ Nhóm mục chi mua sắm, sửa chữa lớn TSCĐ và XDCB. Để thực hiện được các mục tiêu tự chủ, nhà trường không ngừng tập trung tăng cường đầu tư cơ sở vật chất hạ tầng, xây mới giảng đường, nhà làm việc, hội trường... mua sắm trang thiết bị hệ thống máy tính, máy chiếu phục vụ cho công tác đào tạo.

+ Nhóm mục chi khác: nhóm mục chi này chiếm tỷ trọng không lớn trong tổng kinh phí chi cho hoạt động sự nghiệp của nhà trường. Đây là khoản chi không liên quan trực tiếp đến kết quả và chất lượng đào tạo của nhà trường. Do vậy, cần quán triệt tiết kiệm khoản chi này để tăng chi cho các khoản chi khác quan trọng hơn.



Biểu đồ 2.4: Xu hướng tăng kinh phí chi sự nghiệp giai đoạn 2007 - 2011

Đánh giá theo tiêu chí đã xác lập, Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên đã lập được các quỹ như: quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, quỹ tiền lương tăng thêm; đã cải cách được tiền lương cho cán bộ viên chức. Quỹ phúc lợi thể hiện rõ tăng qua các năm, tiền lương cho một cán bộ, viên chức cũng có những dấu hiệu tăng lên tích cực. Mức chi cho các mục này tăng đều qua 5 năm liên tiếp. Tuy nhiên, số tiền lương tăng thêm qua các năm tăng không đáng kể. Số tháng lương tăng thêm chưa được 1 tháng/năm. Mức đánh giá: Yếu.

Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu

Đánh giá chung: Trong việc thực hiện tự chủ về nội dung chi, Trường CĐ Cộng đồng Lai Châu dù mới thành lập nhưng việc cải cách tiền lương tăng thêm và trích lập các quỹ được quan tâm. Tuy nhiên, do mới thành lập nên tiền lương thăng thêm không được trả theo tháng mà thường để cuối năm khi tổng kết chi trả cho cán bộ viên chức. Kết quả thống kê cho thấy, thu nhập tăng thêm của cán bộ viên chức qua các năm là có tăng nhưng không đáng kể số tiền lương tăng thêm không ổn định trong giai đoạn qua, số tháng lương tăng còn thấp, chưa tương đương với 1 tháng. Mức đánh giá: Yếu.

Từ kết quả trên, có thể phân tích về cơ cấu chi sự nghiệp đào tạo của Trường CĐ Cộng đồng Lai Châu như sau:

Bảng 2.16: Kinh phí chi sự nghiệp đào tạo giai đoạn 2008 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Chi thanh toán cá nhân	909.609	5.681.662	7.520.054	8.248.957
2	Chi nghiệp vụ chuyên môn	650.084	2.323.746	2.406.244	8.137.261
3	Chi mua sắm sửa chữa lớn	1.086.691	889.750	1.022.041	1.272.369
4	Chi XDCB	4.300.000	14.500.000	30.000.000	65.756.000
5	Chi khác	108.122	253.080	131.640	520.283
	Tổng chi	**7.054.506**	**23.648.238**	**41.079.979**	**83.934.870**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính trường CĐ Cộng đồng Lai Châu

- Tất cả các mục chi đều tăng qua các năm, tỷ trọng chi cho XDCB chiếm tỷ lệ lớn nhất, điều này cho thấy trong những năm qua, nhà trường chú trọng đến việc đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng để đáp ứng yêu cầu của một trường mới thành lập.

- Ngoài chi XDCB chiếm tỷ lệ lớn, nhà trường rất chú trọng đến chi cho các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ và mua sắm sửa chữa lớn. Đây là nguồn chi của trường nhằm đáp ứng nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học, qua đó cho thấy, việc đầu tư có chiều sâu của nhà trường nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

- Mục chi thanh toán cá nhân là một trong những mục chi có tốc độ tăng nhanh và chiếm tỷ lệ tương đối lớn trong cơ cấu nguồn chi của trường (năm 2008: 909.609.000 đồng = 12,9% tổng chi; năm 2011: 8.248.957.000 đồng tăng hơn 9 lần so với năm 2008), cho thấy việc tăng quy mô đội ngũ cũng như việc quan tâm đến nâng cao thu nhập và đời sống cho cán bộ, giáo viên của Nhà trường. Đây cũng là nội dung chi được thực hiện TCTC theo Nghị định 10 (Nghị định 43 sửa đổi, bổ sung Nghị định 10) của Chính phủ.

Từng bước triển khai cơ chế TCTC, Nhà trường đã xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ. Đây là công cụ để nhà trường quản lý các nguồn tài chính một cách có hiệu quả, bằng cách xây dựng các định mức chi phù hợp với nguồn tài chính của nhà trường, đồng thời, rà soát, điều chỉnh các định mức chi chưa hợp lý.

Trường Cao đẳng Sơn La

Qua điều tra, khảo sát thực tế cho thấy trong giai đoạn qua, trường CĐ Sơn La đã có nhiều kết quả tích cực, cụ thể:

- Đa số các khoản chi đều tăng, cơ cấu các khoản chi tương đối phù hợp, đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục, và duy trì các hoạt động đào tạo của nhà trường.

- Chi thanh toán cá nhân và chi XDCB là 2 mục chi chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu chi ngân sách của Trường CĐ Sơn La, điều đó cho thấy, trường rất quan tâm đến việc thực hiện các chế độ chính sách về tài chính đối với cán bộ, giảng viên, quan tâm đến việc đảm bảo và nâng cao thu nhập cho người lao động, đồng thời chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học, qua đó góp phần đảm bảo chất lượng đào tạo, nâng cao uy tín và vị thế của Nnà trường.

- Chi hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ là mục chi có mức tăng tương đối lớn (1.974.850.000 đồng năm 2007 tăng lên 11.056.799.000 đồng năm 2011) điều đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của trường CĐ Sơn La.

Bảng 2.17: Kinh phí chi sự nghiệp đào tạo giai đoạn 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Thanh toán cá nhân	11.231.005	14.594.202	15.266.385	15.483.745	20.699.686
2	Nghiệp vụ chuyên môn	1.974.850	3.639.803	3.812.332	6.674.724	11.056.799
3	Mua sắm sửa chữa lớn	362.404	423.405	500.493	529.250	551.270
4	Chi XDCB	14.962.906	12.789.079	15.762.550	25.000.000	31.000.000
5	Chi khác	1.610.653	918.398	1.246.327	1.151.315	5.951.783
	Tổng chi	**30.141.818**	**32.364.887**	**36.588.087**	**48.839.034**	**69.259.538**

Nguồn: Phòng Kế hoạch -Tài chính, Trường CĐ Sơn La

Trường CĐ Sơn La hiện có 24 ngành đào tạo, với bề dày kinh nghiệm quản lý, được đánh giá là thực hiện việc chi tốt nhất trong nhóm trường nghiên cứu. Trường đã thành lập các quỹ, quỹ phúc lợi tăng đều qua các năm, dù số tiền chưa cao nhưng cũng đang dần phát triển. Tiền lương tăng thêm của cán bộ, viên chức cao trong giai đoạn, qua thể hiện những mặt tích cực đáng kể. Số tháng lương tăng thêm đã được hơn 1 tháng (từ 1.2 đến 1.8). So sánh với chỉ tiêu đã xác lập, mức đánh giá mà trường đạt được là trung bình.

Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên

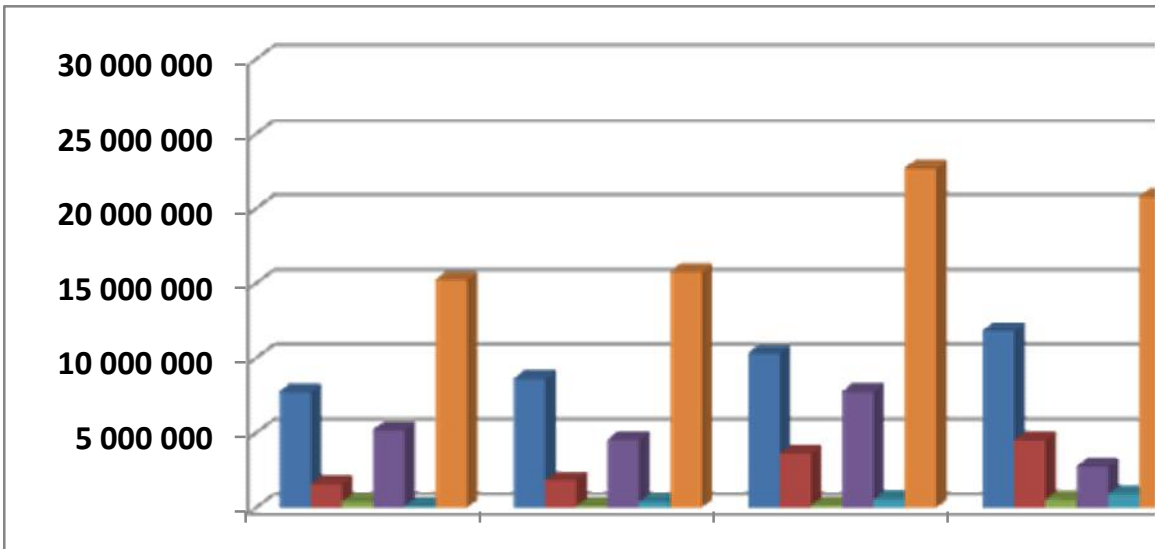
Giai đoạn 2007 - 2011, nhìn chung các khoản chi cho hoạt động đào tạo của Trường CĐ Sư phạm Điện Biên đều có xu hướng tăng qua các năm. Các mục chi bao gồm: chi thanh toán cá nhân, chi chuyên môn nghiệp vụ, chi mua sắm sửa chữa lớn, chi XDCB và các khoản chi khác. Kết quả điều tra về tình hình thực hiện chi tài chính của trường được thể hiện như sau:

Bảng 2.18: Kinh phí chi sự nghiệp đào tạo trường CĐ Sư phạm Điện Biên

Đơn vị tính: 1000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Chi thanh toán cá nhân	7.786.000	8.676.200	10.389.480	11.884.320	15.640.010
2	Chi nghiệp vụ chuyên môn	1.656.800	1.897.300	3.687.000	4.587.360	5.497.860
3	Chi mua sắm sửa chữa lớn	467.000	170.600	222.110	613.900	169.300
4	Chi XDCB	5.230.000	4.600.000	7.813.000	2.800.000	6.000.000
5	Chi khác	169.000	470.500	640.930	965.930	842.150
	Tổng chi	**15.308.800**	**15.814.600**	**22.752.520**	**20.851.340**	**28.148.320**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài vụ, Trường CĐ Sư phạm Điện Biên



Biểu đồ 2.5: Xu hướng tăng kinh phí chi sự nghiệp giai đoạn 2007 - 2011

Qua số liệu điều tra cho thấy:

- Chi cho con người (chủ yếu là chi tiền lương, chi giờ giảng…) chiếm tỷ lệ cao và có xu hướng tăng lên. Nếu năm 2007 khoản chi này chiếm 29,3% trong tổng chi sự nghiệp thì đến năm 2009 tỷ trọng chi cho con người chiếm 47,2% và năm 2011 tăng lên 55,6% tổng chi sự nghiệp.

- Chi chuyên môn, nghiệp vụ cũng được chú trọng và tăng qua các năm nhưng vẫn chiếm tỷ lệ nhỏ trong tổng chi.

- Chi mua sắm sửa chữa lớn có xu hướng giảm, nguyên nhân là do tăng đầu tư XDCB.

So với tiêu chí đã xác lập thì trường đã trích lập được quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, quỹ tiền lương tăng thêm; đã cải cách được tiền lương cho cán bộ viên chức đảm bảo công bằng. Tuy nhiên, do đặc thù trường chỉ đào tạo khối ngành sư phạm, không đa dạng hóa được các loại hình đào tạo, vì vậy, nguồn thu ngoài ngân sách thấp và không đa dạng dẫn đến các khoản chi tiền lương tăng thêm cho cán bộ viên chức không cao, không tăng nhiều qua các năm. Số tháng lương tăng thêm cho cán bộ, viên chức thấp nhất trong 4 trường, chưa được 1 tháng. Mức đánh giá: **Yếu**.

Đánh giá quy mô, cơ cấu, tốc độ phát triển các nhóm mục chi của 4 trường

Cùng với tăng nguồn thu, chi tiêu của các trường trong khu vực cũng tăng lên qua các năm. Cơ cấu chi tiêu của các trường có sự biến đổi. Tỷ lệ chi thường

xuyên của các trường như chi tiền lương, chi quản lý hành chính, chi nghiệp vụ chuyên môn, chi mua sắm sửa chữa tăng qua các năm. Đặc biệt là chi đầu tư xây dựng cơ bản thường chiếm tỷ lệ lớn. Điều này cho thấy , các trường đã có nhiều cố gắng để hoàn chỉnh bộ máy tổ chức, đảm bảo tỷ lệ chi cho con người, cho nghiệp vụ chuyên môn giảng dạy và học tập cũng như chi mua sắm sửa chữa và cơ sở hạ tầng từng bước được cải thiện. Điều đó cũng chứng tỏ các trường đã chú trọng hơn đến nâng cao chất lượng đào tạo thông qua việc sử dụng hợp lý nguồn lực tài chính cho chuyên môn, nghiệp vụ cũng như trang thiết bị hiện đại phục vụ giảng dạy và học tập.

Về tổng chi: nếu năm 2007 tổng chi tiêu của 4 trường là 53.721.270.000 đồng thì đến năm 2009 là 98.546.239.000 đồng (tăng 138,44% so với năm 2007) năm 2011 tổng chi là 217.159.102.000 đồng (tăng 404,23% so với năm 2007).

Đối với từng mục chi:

Về chi thanh toán cá nhân: mặc dù về tỷ trọng chi thanh toán cá nhân trong tổng chi giảm qua các năm (năm 2007 chiếm 44,55% tổng chi; năm 2009 chiếm 38,96% và năm 2011 chỉ chiếm 25,36%) điều này không phải là do các trường giảm chi thanh toán cá nhân, mà do trong những năm qua hầu hết các trường được đầu tư xây dựng cở sở vật chất, nên nguồn vốn xây dựng cơ bản chiếm tỷ lệ lớn. Trong thực tế, các khoản chi cho cá nhân đều có sự tăng trưởng lớn (năm 2007 tổng chi thanh toán cá nhân là 23.933.755.000 đồng, năm 2009 là 38.389.076.000 (tăng 160,40% so với năm 2007), năm 2011 là 55.072.971.000 (tăng 230,11% so với năm 2007).

Về chi nghiệp vụ chuyên môn thường chiếm từ 10,34% đến 14,26% tổng chi của các trường.

Về chi XDCB có sự tăng trưởng mạnh mẽ, điều đó cho thấy, các trường đã được quan tâm đầu tư xây dựng cơ sở vật chất: năm 2007 tổng chi cho XDCB của 4 trường là 20.292.906.000 đồng (chiến 37,77% tổng chi), năm 2009 tăng lên 41.075.550.000 đồng (chiếm 41,68 % tổng chi), năm 2011 tăng lên 118.812.000.000 đồng (chiếm 54,71%).

Bảng 2.19: Bảng tổng hợp tình hình thực hiện chi sự nghiệp của 4 trường giai đoạn 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

TT	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
A	**Tổng mức chi**	**53.721.270**	**64.225.113**	**98.546.239**	**129.456.537**	**217.159.102**
1	Chi thanh toán cá nhân	23.933.755	29.549.977	38.389.076	43.332.291	55.072.971
2	Chi nghiệp vụ chuyên môn	5.555.295	8.024.563	13.792.109	18.466.358	30.200.485
3	Chi mua sắm sửa chữa lớn	1.774.993	2.531.845	1.883.516	2.377.960	2.440.439
4	Chi đầu tư XDCB	20.292.906	21.789.079	41.075.550	61.520.000	118.812.000
5	Chi khác	2.164.321	2.329.649	3.405.988	3.759.928	10.633.207
B	**Tỷ lệ các nhóm mục chi (%)**					
	Tổng chi	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
1	Chi thanh toán cá nhân	44,5	46,0	38,9	33,4	25,3
2	Chi nghiệp vụ chuyên môn	10,3	12,5	14,0	14,2	13,9
3	Chi mua sắm sửa chữa lớn	3,3	3,9	1,9	1,8	1,1
4	Chi đầu tư XDCB	37,7	33,9	41,6	47,5	54,7
5	Chi khác	4,0	3,6	3,4	2,9	4,9
Tốc độ phát triển (%)						
	Tổng chi	**100,0**	**119,5**	**183,4**	**240,9**	**404,2**
1	Chi thanh toán cá nhân	100,0	123,5	160,4	181,1	230,1
2	Chi nghiệp vụ chuyên môn	100,0	144,4	248,2	332,4	543,6
3	Chi mua sắm sửa chữa lớn	100,0	142,6	106,1	133,9	137,4
4	Chi đầu tư XDCB	100,0	107,4	202,4	303,1	585,4
5	Chi khác	100,0	107,6	157,3	173,7	491,3

Nguồn: Báo cáo quyết toán tài chính của 4 trường từ năm 2007 – 2011

2.4.5. Đánh giá theo cơ cấu và mức độ tự chủ về nguồn thu

2.4.5.1. Xác định chỉ tiêu, mức độ đánh giá

Để xác định được các mức độ tự chủ trong tiêu chí nguồn thu, luận án tham khảo ý kiến các chuyên gia trong lĩnh vực quản lý tài chính và một số Hiệu trưởng các trường CĐ trong toàn quốc. Đa số ý kiến cho rằng, một trường chuyên nghiệp ở miền núi hiện nay, có thể TCTC tốt thì nguồn thu ngoài ngân sách phải đạt mức trung bình là 40% so với nguồn NSNN cấp chi thường xuyên. Từ kết quả khảo sát này, luận án xây dựng thang đánh giá như sau:

- Mức 4 (4 điểm). Tốt: Nguồn thu ngoài ngân sách chiếm từ 31-40% trong tổng nguồn thu.

- Mức 3 (3 điểm). Khá: Nguồn thu ngoài ngân sách chiếm từ 21-30% trong tổng nguồn thu.

- Mức 2 (2 điểm). Trung bình: Nguồn thu ngoài ngân sách chiếm từ 10-20% trong tổng nguồn thu.

- Mức 1 (1 điểm). Yếu: Nguồn thu ngoài ngân sách chiếm < 10% trong tổng nguồn thu.

2.4.5.2. Tiến hành đánh giá

- Quy mô, cơ cấu, tỷ trọng, tốc độ phát triển các nguồn thu

Bảng 2.20: Tổng hợp nguồn thu tại 4 trường giai đoạn 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

TT	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
Tổng thu		**54.906.429**	**65.455.292**	**100.024.155**	**133.055.574**	**220.626.274**
1	Kết dư năm trước	107.992	1.185.159	1.229.633	1.477.556	3.599.207
2	Nguồn NSNN	28.338.747	31.847.437	44.495.440	54.882.032	74.582.607
3	Nguồn XDCB	20.292.906	21.789.097	41.075.550	61.520.000	118.806.000
4	Nguồn thu SN	6.166.784	10.633.599	13.223.532	15.175.626	23.638.460
Tỷ trọng các nguồn thu (%)						
Tổng thu (%)		**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**
1	Kết dư năm trước	0,20	1,81	1,23	1,11	1,63
2	Nguồn NSNN	51,61	48,66	44,48	41,25	33,81

TT	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
3	Nguồn XDCB	36,96	33,29	41,07	46,24	53,85
4	Nguồn thu SN	11,23	16,25	13,22	11,41	10,71
Tốc độ phát triển %						
Tổng thu (%)		**100,00**	**119,21**	**182,17**	**242,33**	**401,82**
1	Kết dư năm trước	100,00	1097,45	1138,63	1368,21	3332,51
2	Nguồn NSNN	100,00	112,38	157,01	193,66	263,18
3	Nguồn XDCB	100,00	107,37	202,41	303,16	585,46
4	Nguồn thu SN	100,00	172,43	214,43	246,09	383,32

Nguồn: Báo cáo quyết toán tài chính của 4 trường , từ năm 2007 - 2011

Qua phân tích số liệu cho thấy tỷ trọng, quy mô và tốc độ nguồn thu của các trường trong khu vực ngày càng tăng lên.

Về tỷ trọng, nguồn thu của các trường chủ yếu vẫn phụ thuộc vào NSNN và nguồn vốn XDCB cấp cho các trường (chiếm trên 88,57% tổng thu của các trường năm 2007, năm 2009 tổng nguồn NSNN và xây dựng cơ bản chiếm 85,55% tổng thu và năm 2011 chiếm 87,66%). Nguồn thu sự nghiệp của các trường còn rất hạn chế (chỉ chiếm từ 10,71 đến 16,25% tổng nguồn thu).

Về tốc độ tăng nguồn thu, qua bảng 24 cho thấy: về tổng thu của 4 trường mà tác giả khảo sát, nếu năm 2007 là 54.906.429.000 đồng thì đến năm 2009 nguồn thu tăng lên là 100.024.155.000 đồng, năm 2011 là 220.626.274.000 đồng. Về tốc độ phát triển, so với năm 2007, năm 2009 tăng 182,17%, năm 2011 tăng lên 401,82%.

Về nguồn NSNN: năm 2007, Nhà nước đầu tư cho các trường là 28.338.747.000 đồng, đến năm 2011 đã tăng lên 74.582.607.000 đồng. Về tốc độ tăng nguồn thu từ NSNN so với năm 2007, năm 2011 tăng lên 263.18%.

Về nguồn vốn XDCB: năm 2007 tổng nguồn vốn XDCB cho 4 trường là 20.292.906.000 đồng, năm 2011 tăng lên 118.806.000.000 đồng với tốc độ tăng so với năm 2007 là 585.46%.

Về nguồn thu sự nghiệp, năm 2007 các trường thu được 6.166.784.000 đồng, năm 2011 đã tăng lên 23.638.460.000 đồng (tăng 383,32% so với năm 2007).

Nguồn thu sự nghiệp của các trường chủ yếu dựa vào nguồn thu từ học phí hệ chính quy và các hoạt động liên kết đào tạo (học phí hình thức VLVH). Nguồn thu từ các hoạt động khác như hoạt động SX, bán sản phẩm thực hành - thực tập, thu từ hoạt động khoa học và công nghệ, thu từ hoạt động dịch vụ rất ít (từ 1,3 đến 2,2% tổng thu sự nghiệp).

Bảng 2.21: Tổng hợp tình hình thực hiện thu sự nghiệp của 4 trường giai đoạn 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
	TỔNG CỘNG	**6.166.784**	**10.633.599**	**13.223.532**	**15.175.626**	**23.638.460**
I	**Thu từ các loại phí**	**4.094.328**	**2.916.226**	**4.067.874**	**6.202.036**	**10.997.910**
1	Học phí	3.027.671	1.945.732	2.996.352	4.287.123	7.982.165
2	Lệ phí	908.476	779.195	700.148	1.174.094	2.665.880
3	Thu từ dịch vụ đào tạo	158.181	191.299	371.374	740.819	349.865
II	**Các khoản thu hoạt động**	**1.830.316**	**7.567.262**	**8.808.558**	**8.697.705**	**12.439.500**
1	Liên kết đào tạo trong và ngoài nước	1.670.316	7.408.262	8.623.558	8.443.705	12.128.500
2	Hoạt động SX, bán SP	56.000	54.000	57.000	92.000	88.000
3	Thu hoạt động dịch vụ	104.000	105.000	128.000	162.000	223.000
4	Thu do cán bộ, giảng viên tham gia dịch vụ với bên ngoài	0	0	0	0	0
III	**Các khoản thu khác**	**242.140**	**150.111**	**347.100**	**275.885**	**201.050**

Nguồn: Báo cáo quyết toán tài chính của 4 trường từ năm 2007-2011

Về thu học phí: năm 2007 các trường thu được 3.027.671.000 đồng (chiếm 49,09% tổng thu sự nghiệp), năm 2011 thu được 7.982.165.000 đồng (chiếm 33,77% tổng thu sự nghiệp).

Thu từ các hoạt động liên kết đào tạo: năm 2007 các trường thu được 1.670.316.000 đồng (chiếm 27,08% tổng thu sự nghiệp), năm 2009 tăng lên

8.623.558.000 đồng (chiếm 65,21% tổng thu sự nghiệp), năm 2011 tăng lên 12.128.500.000 đồng (chiếm 51,31% tổng thu sự nghiệp).

Đánh giá việc tự chủ về nguồn thu của cả 4 trường chỉ đạt mức trung bình. Tuy nhiên, khi đánh giá riêng thì mỗi trường sẽ có kết quả tự chủ về nguồn thu rất khác nhau. Kết quả đánh giá được phân tích cụ thể cho mỗi trường như sau:

Thực trạng quản lý nguồn thu của trường Cao đẳng Kinh Tế - Kỹ thuật Điện Biên

Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên là đơn vị dự toán cấp I, trực thuộc UBND tỉnh Điện Biên, có con dấu và tài khoản riêng, là đơn vị sự nghiệp có thu đảm bảo một phần kinh phí hoạt động, thực hiện cơ chế TCTC theo tinh thần Nghị định 10/2002/NĐ-CP ngày 16/10/2002 của Chính phủ ban hành về cơ chế quản lý tài chính đối với đơn vị sự nghiệp có thu. (Nay đã được thay thế bằng Nghị định 43/2006/NĐ-CP của Chính phủ).

Là đơn vị sự nghiệp có thu tự đảm bảo một phần kinh phí hoạt động thường xuyên. Trong những năm qua, trường đã tích cực chủ động tạo lập, huy động, sử dụng các nguồn thu theo đúng quy định của pháp luật, phát huy tiềm năng sẵn có như: cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên có uy tín để mở rộng quy mô đào tạo, mở rộng các loại hình và liên kết đào tạo với các tổ chức trong và ngoài nước là m tăng nguồn thu đáng kể cho trường, tích cực thúc đẩy đổi mới cơ sở vật chất và tăng thu nhập cho cán bộ, công nhân viên, làm đòn bẩy quan trọng trong việc thực hiện nâng cao chất lượng đào tạo cũng như gắn đào tạo với SX và phát triển KT-XH.

Từ năm 2007 đến nay, trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định tại Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ và Thông tư số 71/2006-BTC ngày 09/8/2006 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP.

Cũng giống như các đơn vị sự nghiệp đào tạo công lập có thu tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động, nguồn thu của nhà trường bao gồm nguồn kinh phí nhà nước cấp và nguồn thu ngoài ngân sách.

Bảng 2.22: Thực trạng nguồn thu tại
Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên từ năm 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

TT	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Kết dư năm trước	107.992	67.407	49.460	1.545	105.446
2	Nguồn NSNN	5.708.000	6.636.300	9.210.000	11.292.700	14.488.000
3	Nguồn XDCB	100.000	100.000	3.000.000	3.720.000	16.056.000
4	Nguồn thu sự nghiệp	2.422.067	2.236.873	3.299.479	3.777.215	6.479.334
	Tổng thu	**8.338.059**	**9.040.580**	**15.558.939**	**18.791.460**	**37.128.780**
TT	**Tỷ trọng các nguồn thu (%)**					
1	Kết dư năm trước	1,30	0,75	0,32	0,01	0,28
2	Nguồn NSNN	68,46	73,41	59,19	60,09	39,02
3	Nguồn XDCB	1,20	1,11	19,28	19,80	43,24
4	Nguồn thu sự nghiệp	29,05	24,74	21,21	20,10	17,45
	Tổng thu	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính, Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Qua bảng số liệu trên cho thấy, nguồn tài chính của Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên có tăng khi thực hiện cơ chế TCTC. Tuy nhiên, tỷ trọng nguồn thu sự nghiệp trong tổng nguồn tài chính còn chưa cao. Thực hiện chủ trương xã hội hóa trong giáo dục của Nhà nước, nhà trường đã tích cực tăng cường thu hút các nguồn tài chính từ hoạt các hoạt động GD&ĐT. Cùng với kinh phí NSNN cấp, các nguồn thu khác của Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên cũng tăng nhanh qua các năm. So sánh với tổng nguồn thu và đối chiếu với chỉ tiêu đánh giá, việc thực hiện tự chủ về nguồn thu của trường đạt mức khá.

- Nguồn ngân sách Nhà nước cấp

Trong cơ cấu nguồn tài chính, nguồn kinh phí NSNN cấp cho trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên giữ vai trò chủ đạo, là nguồn tài chính để thực hiện những khoản chi mà nhà trường không tự đảm bảo được, bao gồm các khoản chi như: chi thanh toán cho giáo viên, cán bộ viên chức; chi cho sự nghiệp chuyên môn, chi học bổng cho HSSV, chi đầu tư phát triển… Khoản kinh phí này được Sở Tài chính cấp qua Kho bạc Nhà nước để nhà trường đảm bảo các hoạt động thường xuyên của mình.

Nguồn kinh phí này luôn có xu hướng tăng trong giai đoạn 2007-2011, cụ thể: Năm 2007 số kinh phí NSNN cấp đảm bảo hoạt động thường xuyên cho nhà trường là 5.708.000.000 đồng đã tăng lên năm 2011 là 14.488.000.000 đồng, tốc độ tăng bình quân trong giai đoạn là 25,3%/năm.

Đối với phần kinh phí không thường xuyên như: kinh phí để tinh giản biên chế, vốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất… các khoản kinh phí này được nhà trường thực hiện theo quy định hiện hành của Nhà nước, trừ trường hợp đặc biệt được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Như vậy, nguồn kinh phí nhà nước cấp cho sự nghiệp đào tạo của Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên luôn được cấp tăng thêm qua các năm và luôn đóng một vai trò rất quan trọng trong sự nghiệp đào tạo của nhà trường.

- Nguồn thu sự nghiệp

Thực hiện cơ chế TCTC, Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên đã phát huy mọi khả năng sẵn có của đơn vị về nguồn nhân lực, trang thiết bị, phương tiện để tổ chức nhiều hình thức đào tạo như: đào tạo chính quy, không chính quy (ngoài ngân sách), tổ chức liên kết đào tạo với các trường ĐH như ĐH Kinh tế Quốc dân; ĐH Nông Lâm Thái Nguyên; Học viện Tài chính… Ngoài các khoản thu sự nghiệp như thu học phí, lệ phí, nhà trường còn tổ chức các hoạt động dịch vụ sản xuất tại Trại Thí nghiệm - Thực hành, thu từ dịch vụ trông giữ xe, ký túc xá. Các khoản thu này cũng đóng góp một phần đáng kể vào tổng thu của nhà trường.

Bảng 2.23: Tổng hợp thu ngoài ngân sách Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, giai đoạn 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
	TỔNG CỘNG	**2.422.067**	**2.236.873**	**3.299.479**	**3.777.215**	**6.479.334**
I	**Thu từ các loại phí**	**1.701.026**	**1.565.468**	**2.301.154**	**2.413.918**	**4.288.891**
1	Học phí	1.436.706	1.483.682	2.227.352	2.287.601	4.220.796
2	Lệ phí	264.320	81.785	109.805	126.317	68.095
3	Thu từ dịch vụ đào tạo					

II	**Các khoản thu hoạt động**	**478.901**	**521.294**	**651.225**	**1.087.412**	**1.989.393**
1	Liên kết đào tạo trong và ngoài nước	418.901	462.294	550.222	983.412	1.878.393
2	Hoạt động SX, bán SP TH-TN	56.000	54.000	57.000	92.000	88.000
3	Thu hoạt động dịch vụ	4.000	5.000	8.000	12.000	23.000
III	**Các khoản thu khác**	**242.140**	**150.111**	**347.100**	**275.885**	**201.050**

Nguồn: Báo cáo quyết toán từ năm 2007 - 2011; phòng Kế hoạch - Tài chính Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

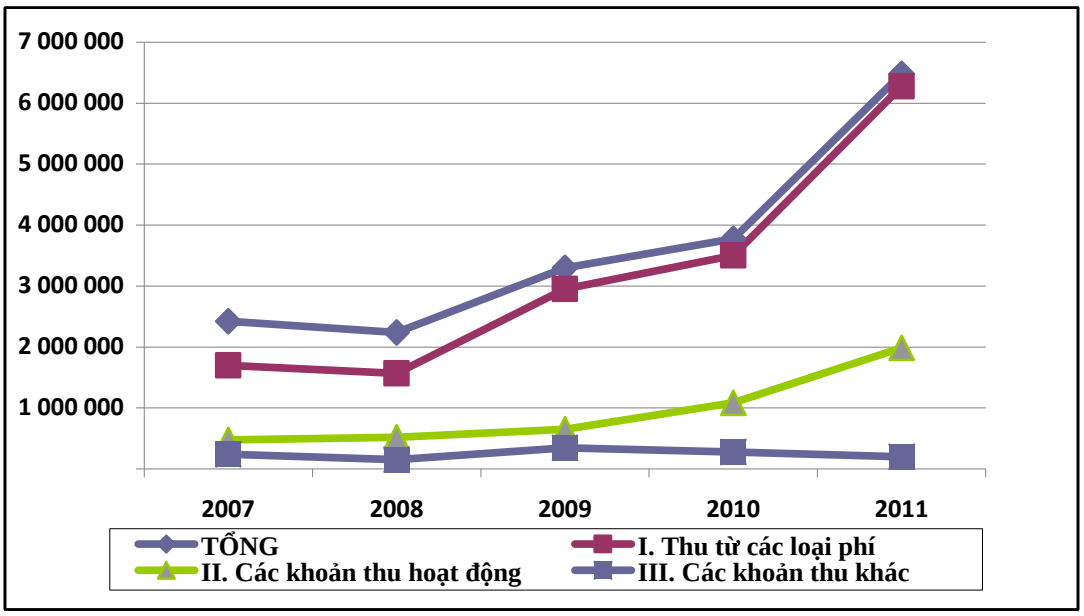
Từ bảng số liệu cho thấy, là đơn vị sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, học phí là nguồn thu chiếm tỷ trọng lớn nhất của trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên. Trong những năm vừa qua, nguồn thu này đã phát huy vai trò quan trọng việc cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, học tập, cũng như góp phần nâng cao thu nhập cho cán bộ, viên chức của trường. Hiện nay, việc thu học phí của nhà trường đang thực hiện, sử dụng và quản lý học phí theo Nghị định số 49/2010/NĐ-CP ngày 14/5/2010 của Chính phủ về quy định miễn giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập và cơ chế thu, sử dụng học phí đối với các cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ năm học 2010-2011 đến năm học 2014-2015. Tuy nhiên, là trường đóng trên địa bàn miền núi, HSSV chủ yếu là con em các dân tộc ít người, sinh sống tại vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn nên nguồn thu từ học phí là rất hạn chế.

Bên cạnh đó, nguồn thu từ các hoạt động liên kết đào tạo cũng được nhà trường phát huy có hiệu quả thông qua việc mở rộng các loại hình liên kết đào tạo đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Tuy nhiên, do đặc thù của một trường CĐ mới được nâng cấp, còn nhiều khó khăn về cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ giáo viên có trình độ thạc sỹ chiếm 21,1%, một số ngành chưa đủ số giáo viên cơ hữu có trình độ thạc sỹ, nên chưa đủ điều kiện để mở các ngành đào tạo mới. Việc khai thác các nguồn thu từ các hoạt động SX, hoạt động dịch vụ còn hạn chế. Nguồn thu từ các hoạt động nghiên cứu khoa học hầu như chưa có.

Về cơ bản, nhà trường đã thực hiện tốt việc khai thác tài chính từ các nguồn thu sự nghiệp giai đoạn 2007-2011, thể hiện là tổng nguồn thu ngoài ngân sách có

xu hướng tăng lên trong giai đoạn này. Năm 2007, tổng nguồn thu sự nghiệp của trường là 2.422.067.000 đồng đã tăng đến 6.479.334.000 đồng năm 2011. Tốc độ tăng nguồn thu sự nghiệp bình quân trong giai đoạn 2007 -2011 là 22.5%/năm.



Biểu đồ 2.6: Xu hướng tăng nguồn thu sự nghiệp giai đoạn 2007-2011 tại Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Nhìn chung, những năm qua, nhà trường đã tận dụng và khai thác tốt các nguồn thu. Đánh giá kết quả mà nhà trường đạt được là do một số yếu tố sau:

Thứ nhất, năng lực quản lý tài chính của lãnh đạo nhà trường ngày càng được nâng cao từ nhận thức đến chỉ đạo các hoạt động quản lý tài chính. Đội ngũ Phòng Kế hoạch - Tài chính đảm bảo trình độ và có tính chuyên nghiệp. Nhà trường đã tổ chức, quản lý chặt chẽ, có hệ thống và thực hiện tốt các quy định, các chế độ, chính sách bổ sung, sửa đổi. Đội ngũ giảng viên tăng cả số lượng và chất lượng, quy mô đào tạo được mở rộng, chất lượng đào tạo đạt yêu cầu cao. Cơ chế TCTC tại Nghị định 43/NĐ-CP làm cơ sở cho nhà trường hoạt động có hiệu quả hơn.

Thứ hai, Quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường quy định cụ thể minh bạch về cơ cấu nguồn thu, tổ chức các hoạt động thu và cơ chế phân phối nguồn thu. Có các chế độ khuyến khích đối với tập thể, cá nhân khi mang lại nguồn thu cho nhà trường.

Thứ ba, thực hiện chế độ kiểm tra, kiểm soát các hoạt động thu, chi tương đối đầy đủ và kịp thời, không để thất thu. Việc tổ chức kiểm tra nguồn thu, chi thông qua hoạt động của Phòng Thanh tra và Đảm bảo chất lượng giáo dục.

Thực trạng nguồn thu của Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu

Cũng giống như Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, Trường CĐ Cộng đồng Lai Châu là đơn vị sự nghiệp, nên nguồn kinh phí cho hoạt động đào tạo của trường cũng chủ yếu từ nguồn NSNN cấp, nguồn xây dựng cơ bản và nguồn thu sự nghiệp.

Bảng 2.24: Thực trạng nguồn thu

Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu giai đoạn 2008 -2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Kết dư năm trước		**24.848**	**364.427**	**622.780**
2	Nguồn NSNN (thường xuyên)	2.200.000	7.393.720	9.077.332	13.656.000
3	Nguồn XDCB	4.300.000	14.500.000	30.000.000	65.750.000
4	Nguồn thu sự nghiệp	579.354	2.094.097	2.261.000	4.054.737
	Tổng thu	**7.079.354**	**24.012.665**	**41.702.759**	**84.083.517**
Stt	**Tỷ trọng các nguồn thu (%)**				
1	Kết dư năm trước	0,00	0,10	0,87	0,74
2	Nguồn NSNN (thường xuyên)	31,08	30,79	21,77	16,24
3	Nguồn XDCB	60,74	60,38	71,94	78,20
4	Nguồn thu sự nghiệp	8,18	8,72	5,42	4,82
	Tổng thu	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính- Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu

Qua bảng số liệu cho thấy, nguồn kinh phí của trường tăng qua các năm, năm 2008 tổng kinh phí của trường là 7.079.354.000 đồng đã tăng lên 84.083.517.000 đồng năm 2011. Trong đó, nguồn vốn XDCB có tốc độ tăng nhanh và chiếm tỷ lệ lớn (60,74% năm 2008 và 78,20% năm 2012). Lý do, trường được thành lập mới năm 2008, cơ sở vật chất được đầu tư mới từ đầu nên nguồn vốn XDCB chiếm tỷ lệ lớn.

Về nguồn thu từ các hoạt động sự nghiệp, với đặc thù các ngành nghề đào tạo của trường phần lớn là các ngành sư phạm không thu học phí, song nguồn thu sự nghiệp của trường hàng năm đều tăng thông qua việc tăng cường các hoạt động liên kết đào tạo, qua đó giảm bớt sức ép từ NSNN cấp cho nhà trường.

Bảng 2.25: Tổng hợp thu ngoài ngân sách Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu giai đoạn 2008 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	**TỔNG CỘNG**	**579.354**	**2.094.097**	**2.261.000**	**4.054.737**
I	**Thu từ các loại phí**	**36.996**	**103.788**	**253.223**	**1.674.891**
1	Học phí				
2	Lệ phí	36.996	103.788	253.223	1.674.891
3	Thu từ dịch vụ đào tạo				
II	**Các khoản thu hoạt động**	**542.358**	**1.990.309**	**2.007.777**	**2.379.846**
1	Liên kết đào tạo trong và ngoài nước	542.358	1.990.309	2.007.777	2.379.846
2	Hoạt động SX, bán SP TH-TN	0	0	0	0
3	Thu hoạt động dịch vụ	0	0	0	0
4	Thu do CB, GV tham gia DV bên ngoài	0	0	0	0
III	**Các khoản thu khác**	**0**	**0**	**0**	**0**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu

Mặc dù, nguồn thu sự nghiệp của trường có tăng qua các năm, tuy nhiên mức tăng không cao (chưa đến 10% tổng nguồn thu) và có xu hướng giảm dần trong giai đoạn 2009-2011. Qua điều tra tổng hợp tình hình nguồn thu sự nghiệp của trường giai đoạn qua, cho thấy: chủ yếu nguồn thu từ các loại học phí, lệ phí và liên kết đào tạo trong nước. Những khoản thu từ hoạt động dịch vụ, thu do cán bộ viên chức tham gia dịch vụ bên ngoài hay hoạt động SX bán SP là không có. Điều này lý giải được vì sao mức thu sự nghiệp của trường chỉ được đánh giá ở mức yếu và thấp nhất trong 4 trường nghiên cứu.

Thực trạng nguồn thu của Trường Cao đẳng Sơn La

Qua thống kê cho thấy nguồn thu của trường trong giai đoạn qua, năm sau luôn cao hơn năm trước, đạt và vượt mức 10% tổng thu của đơn vị đối với đơn vị sự nghiệp tự chủ về tài chính. Mức thu, cơ chế thu thực hiện đúng theo chế độ chính sách hiện hành. Nguồn thu khác ổn định và có mở rộng, tăng trưởng qua các năm.

Bảng 2.26: Thực trạng nguồn thu của trường Cao đẳng Sơn La từ năm 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Kết dư năm trước		**818.552**	**290.725**	**656.864**	**2.156.241**
2	Nguồn NSNN (thường xuyên)	13.104.747	13.091.137	15.052.720	20.000.000	30.923.607
3	Nguồn XDCB	14.962.906	12.789.097	15.762.550	25.000.000	31.000.000
4	Nguồn thu sự nghiệp	2.892.717	5.957.372	6.138.956	5.338.411	6.371.389
	Tổng	**30.960.370**	**32.655.612**	**37.244.951**	**50.995.275**	**70.451.237**
Stt	**Tỷ trọng các nguồn thu (%)**					
1	Kết dư năm trước	0,00	2,51	0,78	1,29	3,06
2	Nguồn NSNN (thường xuyên)	42,33	40,09	40,42	39,22	43,89
3	Nguồn XDCB	48,33	39,16	42,32	49,02	44,00
4	Nguồn thu sự nghiệp	9,34	18,24	16,48	10,47	9,04
	Tổng	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính Trường Cao đẳng Sơn La

Các số liệu trên cho thấy, tỉnh Sơn La đã thực sự quan tâm đến sự nghiệp đào tạo của địa phương nói chung và nhà trường nói riêng, đảm bảo nguồn lực tài chính cho nhà trường thực hiện nhiệm vụ đào tạo có chất lượng và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, giảng viên. Ngân sách cấp cho đầu tư phát triển và thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đều ổn định và có xu hướng năm sau cao hơn năm trước; nguồn NSNN cấp chiếm tỷ lệ 40-44%; nguồn vốn XDCB chiếm từ 40 - 49%.

Bên cạnh đó, trường CĐ Sơn La là một trong những trường thực hiện và vận dụng tốt cơ chế tự chủ tài chính và công tác xã hội hóa giáo dục, đa dạng hóa các nguồn thu để tăng nguồn thu sự nghiệp. Tuy vậy, nguồn thu sự nghiệp hàng năm chỉ chiếm tỷ lệ 10 -18%, trung bình là 12.7%, chỉ đạt mức trung bình.

Bảng 2.27: Tổng hợp thu ngoài ngân sách trường Cao đẳng Sơn La giai đoạn 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	**TỔNG**	**2.892.717**	**5.957.372**	**6.138.956**	**5.338.411**	**6.371.389**
I	**Thu từ các loại phí**	**1.541.302**	**843.762**	**1.221.929**	**2.373.895**	**2.763.128**
1	Học phí	1.027.165	193.050	546.900	1.414.022	2.230.369
2	Lệ phí	307.842	459.413	303.655	422.354	479.894
3	Thu từ dịch vụ đào tạo	158.181	191.299	371.374	537.519	52.865
II	**Các khoản thu hoạt động**	**1.351.415**	**5.113.610**	**4.917.027**	**3.014.516**	**3.608.261**
1	Liên kết đào tạo trong và ngoài nước	1.251.415	5.013.610	4.797.027	2.964.516	3.408.261
2	Hoạt động SX, bán SP TH-TN					
3	Thu hoạt động DV	100.000	100.000	120.000	150.000	200.000
4	Thu do CB, GV tham gia DV bên ngoài	0	0	0	0	0
III	**Các khoản thu khác**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài chính, Trường CĐ Sơn La

Từ bảng số liệu cho thấy:

- Thu từ học phí chiếm tỷ lệ lớn trong tổng thu sự nghiệp của trường (thường chiếm trên 40% tổng thu). Với tiền thân là Trường CĐ Sư phạm không thu học phí, sau khi chuyển đổi sang mô hình trường CĐ đa ngành, nhà trường đã chủ động, linh hoạt trong việc mở các ngành đào tạo ngoài sư phạm, một mặt đáp ứng nhu cầu học tập của xã hội, mặt khác tạo nguồn thu từ học phí của các hệ ngoài sư phạm, giảm sức ép đối với nguồn NSNN cấp, làm cơ sở vững chắc cho việc thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong các lĩnh vực hoạt động của nhà trường.

- Nhà trường đã tích cực đẩy mạnh công tác liên kết đào tạo trong và ngoài nước, từ đó tạo nguồn thu đáng kể cho ngân sách của nhà trường (thu từ hoạt động liên kết đào tạo bình quân chiếm trên 55% tổng thu sự nghiệp).

- Nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ và dịch vụ đào tạo tuy không nhiều nhưng cũng cho thấy, nhà trường đã tích cực thực hiện đa dạng hóa các nguồn thu.

Thực trạng nguồn thu của Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên

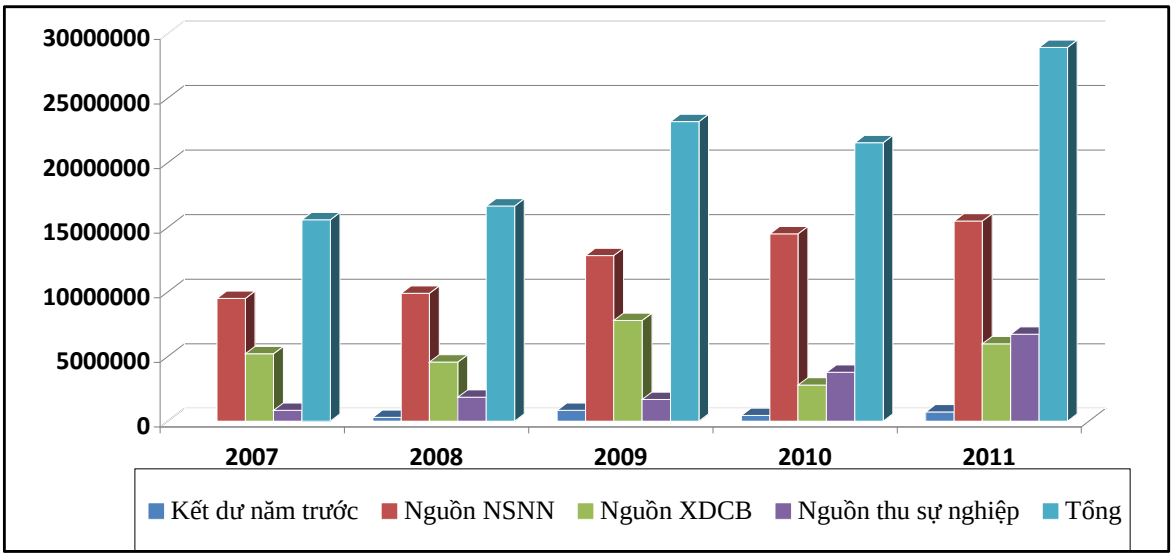
Cơ cấu và xu hướng tăng nguồn kinh phí giai đoạn 2007 - 2011 của Trường CĐ Sư phạm Điện Biên được mô tả cụ thể tại bảng sau:

Bảng 2.28: Thực trạng nguồn thu của trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên từ năm 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1.000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1	Kết dư năm trước		299.200	864.600	455.080	714.740
2	Nguồn NSNN (thường xuyên)	9.526.000	9.920.000	12.839.000	14.512.000	15.515.000
3	Nguồn XDCB	5.230.000	4.600.000	7.813.000	2.800.000	6.000.000
4	Nguồn thu sự nghiệp	852.000	1.860.000	1.691.000	3.799.000	6.733.000
	Tổng	**15.608.000**	**16.679.200**	**23.207.600**	**21.566.080**	**28.962.740**
	Tỷ trọng các nguồn thu (%)					
	Kết dư năm trước	0,00	1,79	3,73	2,11	2,47
1	Nguồn NSNN (thường xuyên)	61,03	59,48	55,32	67,29	53,57
2	Nguồn XDCB	33,51	27,58	33,67	12,98	20,72
3	Nguồn thu sự nghiệp	5,46	11,15	7,29	17,62	23,25
	Tổng	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài vụ, Trường CĐ Sư phạm Điện Biên



Biểu đồ 2.7: Thực trạng xu hướng tăng nguồn tài chính của trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên, giai đoạn 2007 - 2011

Nhìn chung, các nguồn tài chính của trường có xu hướng tăng qua các năm. Tuy nhiên, cũng như các trường CĐ khác trong khu vực, nguồn kinh phí chủ yếu vẫn là nguồn NSNN cấp (từ mức 9.526.000 đồng chiếm 61,03% tổng kinh phí năm 2007, 15.515.000.000 đồng chiếm 53,57% năm 2012).

Nguồn thu sự nghiệp mặc dù chiếm tỷ lệ nhỏ trong tổng ngân sách của trường nhưng cũng có sự tăng trưởng tương đối lớn (từ mức chỉ có 852.000.000 đồng = 5,46% năm 2007 đã tăng lên 1.691.000.000 đồng = 7,29% năm 2009 và 6.733.000.000 đồng = 23,25% năm 2012). Điều này cho thấy trường đã và đang thực hiện tốt việc đa dạng hóa các nguồn thu, làm cơ sở tăng cường tính TCTC.

Cơ cấu và xu hướng tăng nguồn thu sự nghiệp của trường CĐ Sư phạm Điện Biên được thể hiện tại bảng 2.28, biểu đồ 2.15.

Bảng 2.29: Tổng hợp thu ngoài ngân sách
của trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên từ năm 2007 - 2011

Đơn vị tính: 1000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
	TỔNG CỘNG	**852.000**	**1.860.000**	**1.691.000**	**3799.000**	**6.733.000**
I	**Thu từ các loại phí**	**852.000**	**470.000**	**405.000**	**1.161.000**	**2.271.000**
1	Học phí	563.800	269.000	222.100	585.500	1.531.000
2	Lệ phí	288.200	201.000	182.900	372.200	443.000
3	Thu từ dịch vụ đào tạo				203.300	297.000
II	**Các khoản thu hoạt động**	**0**	**1.390.000**	**1.286.000**	**2.638.000**	**4.462.000**
1	Liên kết đào tạo trong và ngoài nước		1.390.000	1.286.000	2.638.000	4.462.000
2	Hoạt động SX, bán SP TH-TN	0	0	0	0	0
3	Thu hoạt động DV	0	0	0	0	0
4	Thu do CB, GV tham gia DV bên ngoài	0	0	0	0	0
III	**Các khoản thu khác**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Nguồn: Phòng Kế hoạch - Tài vụ, Trường CĐ Sư phạm Điện Biên

Nguồn thu sự nghiệp của trường chủ yếu là thu từ các loại phí và các khoản thu hoạt động.

- Khoản thu từ các loại phí: chủ yếu là thu học phí các ngành ngoài sư phạm và nguồn thu các loại lệ phí.

- Nguồn thu từ các hoạt động: chủ yếu là thu từ hoạt động liên kết đào tạo. Năm 2011 có sự tăng trưởng đột biến (từ 2.638.000.000 đồng năm 2010 lên 4.462.000.000 đồng năm 2011), nguyên nhân là do năm 2011, thực hiện chủ trương của Bộ GD&ĐT và UBND tỉnh Điện Biên về hợp đồng đào tạo cử tuyển cho học sinh là con em các dân tộc sinh sống tại các huyện nghèo của tỉnh theo Nghị quyết 30a của Chính phủ, trường đã ký hợp đồng đào tạo 100 sinh viên cho 4 huyện trong tỉnh, với mức chi phí 5.500.000 đồng/SV (tổng nguồn thu từ hợp đồng đào tạo cử tuyển năm 2011 là 550.000.000 đồng) khoản chi này chủ yếu cấp cho HSSV (Học bổng chính sách, trợ cấp xã hội...) phần chi phục vụ hoạt động chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ.

Trong năm 2010-2011, thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước, Dự án 30a (Dự án giảm nghèo) của Chính phủ dành cho các huyện nghèo của các tỉnh miền núi phía Bắc được triển khai, trong đó có hợp phần đào tạo dành cho các trường chuyên nghiệp đào tạo nguồn nhân lực cho các huyện được hưởng chính sách 30a. Với đặc thù là trường sư phạm, nên CĐ Sư phạm Điện Biên đã đào tạo cho Dự án là 102 sinh viên với mức trả của Dự án là 5.500.000đ/1SV/tháng. Vì vậy, số thu ngoài ngân sách tăng đột biến so với các năm trước. Đây là nguyên nhân khiến kết quả đánh giá của trường đối với việc tự chủ về nguồn thu chỉ đứng sau Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên và đạt mức đánh giá là trung bình.

2.4.6. Đánh giá tổng hợp mức độ tự chủ tài chính và trách nhiệm xã hội của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Đánh giá tổng hợp là khâu đánh giá cuối cùng để đưa ra kết quả thể hiện cụ thể mức độ thực hiện tự chủ và TNXH của từng trường. Điểm đánh giá tổng hợp là số điểm đánh giá từng tiêu chí nhân với trọng số đã xác định.

Bảng 2.30: Bảng kết quả đánh giá tổng hợp

Tiêu chí đánh giá	Trọng số (nw_j)	Trường đánh giá			
		CĐ Kinh tế KT Điện Biên	CĐ Cộng đồng Lai Châu	CĐ Sơn La	CĐ Sư phạm Điện Biên
Tiêu chí 1	0,034	0.102	0.068	0.102	0.068
Tiêu chí 2	0,058	0.174	0.174	0.174	0.174
Tiêu chí 3	0,159	0.318	0.318	0.318	0.318
Tiêu chí 4	0,279	0,279	0,279	0.558	0,279
Tiêu chí 5	0,471	1.413	0.471	0.942	0.942
Tổng điểm đánh giá		**2.278**	**1.310**	**2.097**	**1.781**
Mức đánh giá chung		**Khá**	**Trung bình**	**Khá**	**Trung bình**

Kết quả tại bảng chuẩn đánh giá tổng hợp thấy rằng, điểm của các trường có sự chênh lệch nhau, thể hiện mức độ thực hiện TCTC của các trường nghiên cứu có sự phân hóa.

Trường CĐ Sơn La đạt điểm 2.097 điểm. Trong 5 năm qua, nhà trường đã không ngừng nỗ lực trong quá trình xây dựng phát triển và quản lý, đặc biệt là trong lĩnh vực tài chính theo cơ chế tự chủ. Chỉ tiêu nguồn thu ngoài ngân sách của trường trong 5 năm (2007 – 2011) đạt trung bình 12,71 % trong tổng nguồn thu. Nhà trường đa dạng hóa các loại hình đào tạo, xúc tiến nhiều biện pháp quảng bá thu hút các thành phần KT - XH tham gia hỗ trợ cho công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học như tổ chức các cuộc hội thảo quốc gia về đào tạo nguồn nhân lực cho các tỉnh miền núi Tây Bắc, hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ đảm bảo nguyên tắc công bằng và tạo động lực phát triển; Quy định cơ cấu tiền lương đảm bảo mức thu nhập tăng thêm ngoài lương cho cán bộ toàn tâm toàn ý xây dựng và phát triển nhà trường. Do đó, chỉ tiêu thu nhập tăng thêm của nhà trường đứng thứ 2 so với 4 trường nghiên cứu. Nhà trường thực hiện khá tốt TNXH. Điểm trung bình của các tiêu chí mức độ thực hiện TNXH, mức độ tham gia quản lý tài chính, cam kết công khai tài chính cao nhất trong 4 trường nghiên cứu.

Trường CĐ Sư phạm Điện Biên có điểm đánh giá đứng thứ ba. Trong cơ chế được Nhà nước trao quyền tự chủ một phần, nhưng trường lại có đặc thù riêng đào tạo ngành sư phạm, không được thu học phí theo quy định của Nhà nước. Ngân sách chủ yếu do NSNN cấp bù kể cả trợ cấp của HSSV. Thu nhập tăng thêm của cán bộ viên chức nhà trường còn hạn hẹp, trung bình năm 2012 thu nhập tăng thêm của cán bộ viên chức là 2.581.125 đồng/người/năm. Các tiêu chí mức độ thực hiện TNXH, mức độ tham gia của các nhà quản lý và cam kết công khai trong lĩnh vực tài chính của nhà trường cũng đạt từ trung bình đến khá. Từ tiêu chí 1 đến tiêu chí 4, kết quả đánh giá của trường không cao, có tiêu chí chỉ đạt mức yếu. Tuy nhiên đến tiêu chí thứ 5, do trong năm 2010 và 2011 nguồn thu sự nghiệp của trường tăng đột biến dẫn đến điểm đánh giá tổng hợp có sự thay đổi nhanh chóng. Dù vậy, hiện tại trên con đường thực hiện quyền TCTC và TNXH của mình, trường CĐ Sư phạm Điện Biên còn không ít những hạn chế cần khắc phục.

Trường CĐ Cộng đồng Lai Châu là trường đạt điểm thấp nhất trong 4 trường đánh giá, chỉ đạt 1.310 điểm do mới thành lập năm 2008, đến nay số lượng giảng viên còn ít (so với trường Sơn La là 60/399, trường CĐ Sư phạm Điện Biên 60/181), các ngành nghề đào tạo chưa đa dạng và quy mô đào tạo còn nhỏ so với các trường khác. Tuy nhiên trong công tác quản lý nhà trường, quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ, nhà trường cũng đạt những kết quả nhất định. Nguồn thu ngoài ngân sách của nhà trường đạt trung bình 6,79% trong tổng nguồn thu của giai đoạn qua. Các tiêu chí mức độ thực hiện TNXH, mức độ tham gia quản lý và cam kết công khai trong lĩnh vực tài chính đạt điểm trung bình đến khá. Việc thực hiện tự chủ trong thu và chi còn yếu dẫn đến kết quả đánh giá tổng hợp chỉ đạt mức trung bình và còn có nhiều hạn chế.

Trường CĐ Kinh tế – Kỹ thuật Điện Biên: Theo kết quả đánh giá tổng hợp thì mức độ thực hiện quyền tự chủ của nhà trường đạt mức khá, cao nhất trong 4 trường được lựa chọn đánh giá. Trong những năm qua, nhà trường đã đa dạng hóa các loại hình đào tạo, có các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo xây dựng uy tín thương hiệu của nhà trường để thu hút HSSV đến học. Nguồn thu ngoài ngân sách chiếm tỉ lệ

trên 20% tổng nguồn thu. Từ nguồn kinh phí này, trường đã chủ động trong sử dụng và phân phối kết quả hoạt động tài chính có hiệu quả, từ đó áp dụng các biện pháp quản lý theo cơ chế công khai minh bạch, thông qua Quy chế chi tiêu nội bộ, áp dụng các chế độ khen thưởng hợp lý, công bằng. Xây dựng cơ chế quản lý theo hướng giảm các thủ tục hành chính, khoán chi tiêu để tăng tính chủ động cho các đơn vị cá nhân khi thực hiện nhiệm vụ. So với 4 trường nghiên cứu, 2 tiêu chí cơ cấu tỉ lệ nguồn thu ngoài ngân sách và thu nhập ngoài lương cho cán bộ thì Trường CĐ Kinh tế – Kỹ thuật Điện Biên là cao nhất. Nếu so với nhu cầu thực tế thì con số này chưa phù hợp, chưa đảm bảo đáp ứng các nhu cầu thực tế và công sức của CB,GV nhưng xét trong điều kiện thực tế tại một tỉnh nghèo ở miền núi thì đây cũng là sự động viên khuyến khích bằng vật chất để mỗi cán bộ viên chức tích cực hơn trong quá trình xây dựng và phát triển nhà trường.

Cùng với việc đánh giá chi tiết theo từng tiêu chí, đánh giá tổng hợp mức độ tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính, luận án đã tổng hợp các ý kiến của các Hiệu trưởng khi trao đổi, phỏng vấn sâu với 5 câu hỏi tại Phụ lục 1. Kết quả cho thấy, đa số các ý kiến cho rằng:

- Những thuận lợi khi được quản lý nhà trường, quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ và TNXH là cơ sở để nhà trường chủ động, linh hoạt trong việc sử dụng ba nguồn lực: Nhân lực, vật lực, tài lực. Tuy nhiên, trong thực tế việc trao quyền tự chủ tới các trường còn mang tính lý thuyết, chưa thực chất trong cả ba mặt tổ chức, biên chế, hoạt động và tài chính. Đặc biệt, trong tài chính nguồn thu do NSNN cấp còn hạn hẹp, chủ yếu cấp các khoản lương, phụ cấp theo lương cho cán bộ, viên chức; học bổng, trợ cấp xã hội cho HSSV. Các khoản chi cho chuyên môn nghiệp vụ, chi khác được cấp với số lượng hạn chế, không đảm bảo chi cho các hoạt động chuyên môn nghiệp vụ, ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao chất lượng đào tạo.

- Nguồn thu ngoài ngân sách hạn hẹp, vì đối tượng người học trên 80% được miễn giảm hoàn toàn hoặc một phần học phí. Nguồn thu từ dịch vụ, SX, nghiên cứu khoa học rất ít và có trường không có khoản thu này, như Trường Cao đẳng Sư Phạm.

- Các hoạt động quản lý chi, do nguồn thu hạn hẹp nên việc quản lý chi thực hiện theo đúng chế độ, chính sách, chủ yếu là chi cho con người. Việc trích lập các quỹ như: Quỹ phát triển sự nghiệp, quỹ phúc lợi, quỹ tiền lương tăng thêm, quỹ khen thưởng còn rất ít. Chưa là động lực để khuyến khích cán bộ, viên chức tâm huyết trong việc xây dựng nhà trường.

- Để thực hiện tốt vấn đề công khai, minh bạch hoạt động tài chính của nhà trường, một cơ chế quản lý quan trọng mà Nhà nước quy định trong Luật Giáo dục, Luật GDĐH, Điều lệ trường CĐ là các cơ sở giáo dục phải có Hội đồng trường. Cơ chế Hội đồng trường đảm bảo cho quyền tự chủ và TNXH của các trường được thực hiện có hiệu quả, thúc đẩy bộ máy của nhà trường thực hiện tốt những vấn đề đã cam kết với xã hội. Nội dung quản lý quan trọng được quy định tại chương VII từ Điều 49 đến Điều 53 trong Luật Giáo dục đại học năm 2012 là: "Đảm bảo chất lượng và kiểm định chất lượng giáo dục đại học". Tuy nhiên, trên thực tế, cả hai nội dung quan trọng để quản lý trên chưa được triển khai tới các trường CĐ khu vực Tây Bắc, đồng thời cũng chưa có cơ chế rõ ràng, chi tiết hướng dẫn các trường thực hiện.

- Năng lực quản lý tài chính của lãnh đạo, cán bộ quản lý các phòng, khoa của nhà trường còn chưa tốt. Công tác phân tích, dự đoán, quản lý và huy động các nguồn lực tài chính chưa cao. Kỹ năng quản lý sự thay đổi chưa theo kịp với tình hình thực tiễn, vì vậy, chưa phát huy mạnh mẽ được sự sáng tạo của đội ngũ nhà giáo, các nhà quản lý, người học và các bên liên quan trong nhà trường và xã hội để tạo nên sức mạnh tổng hợp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

2.5. NHỮNG THÀNH TỰU VÀ HẠN CHẾ THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

2.5.1. Thành tựu

Quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ và TNXH có vai trò hết sức quan trọng, có tính chất quyết định là cơ sở để cho các trường CĐ khu vực Tây Bắc phát triển, nâng cao chất lượng đào tạo, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học. Sử dụng các nguồn lực, vật lực để triển khai các hoạt động áp dụng KHCN vào sản xuất kinh doanh,

phục vụ phát triển KT-XH cũng như tăng cường thu nhập, chăm lo đời sống cho cán bộ viên chức.

Trong những năm qua, thực hiện công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ, các trường đã chủ động tìm kiếm, khai thác các nguồn thu tài chính từ các hoạt động đào tạo như: mở rộng các loại hình đào tạo, bồi dưỡng, liên kết, áp dụng các sáng kiến kinh nghiệm vào mô hình kinh doanh và dịch vụ của nhà trường. Nguồn thu sự nghiệp của các trường tăng lên qua các năm.

Các trường đã áp dụng các biện pháp quản lý tài chính theo cơ chế công khai minh bạch, thông qua Quy chế chi tiêu nội bộ. Quy định cơ cấu các khoản chi như tiền lương, phụ cấp trách nhiệm, các khoản chi theo mức khoán phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường, đảm bảo mức thu nhập khá, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, từ đó tạo động lực khuyến khích cán bộ viên chức yên tâm trong công tác. Nhà trường chủ động phân phối kết quả hoạt động tài chính sau khi đã trích các khoản chi theo quy định của Nhà nước như cải cách tiền lương, thuế, chi phát triển sự nghiệp các quỹ dự phòng, quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng, đã giúp cho các trường thực hiện tăng cường công tác quản lý, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, thúc đẩy các hoạt động tăng thu, tiết kiệm chi tại đơn vị.

Ngay sau khi Nghị định số 10/2002/NĐ-CP được thay thế bằng Nghị định số 43/2006/NĐ-CP, các trường đã chủ động tuyên truyền đến mọi thành viên trong nhà trường về những điều kiện Nhà nước cho phép được thực hiện quyền tự chủ bao gồm tự chủ về các khoản thu, mức thu phí lệ phí nhưng không vượt khung do Nhà nước quy định. Các hoạt động dịch vụ, liên doanh, liên kết, được quyết định các khoản thu, mức thu trên nguyên tắc lấy thu bù chi và có tích lũy. Tự chủ chi hoạt động thường xuyên theo nhiệm vụ với mức cao hơn hoặc thấp hơn định mức của Nhà nước, được chủ động sử dụng phần chênh lệch thu lớn hơn chi sau khi thực hiện các nhiệm vụ với Nhà nước chi trả cho người lao động trên nguyên tắc: Người có hiệu suất công tác cao sẽ được trả thu nhập cao.

Công tác tuyên truyền giáo dục tư tưởng đã thúc đẩy chuyển biến nhận thức của cán bộ viên chức, tạo sự chủ động sáng tạo của cán bộ viên chức tham gia tích cực vào các hoạt động của nhà trường.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

Về nhận thức của cán bộ, giảng viên và nhân viên: Tính chủ động của các trường trong việc thực hiện cơ chế tự chủ và TNXH còn mang tính hình thức. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, viên chức chưa nhận thức được đầy đủ nội dung, mục đích, yêu cầu về TCTC, vẫn còn tâm lý ỷ lại, trông chờ vào sự bao cấp của Nhà nước, của nhà trường, ngại thay đổi, không muốn liên quan đến các cơ quan, tổ chức, xã hội, cá nhân trong việc giải trình minh bạch các hoạt động tài chính.

Về trình độ tổ chức, năng lực của lãnh đạo, cán bộ quản lý: Năng lực lập kế hoạch: Hàng năm các trường đều lập kế hoạch đào tạo, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực, kế hoạch xây dựng cơ sở vật chất, lập kế hoạch và dự toán tài chính theo các quy định, hướng dẫn. Tuy nhiên việc lập một kế hoạch tổng thể các hoạt động của nhà trường, trong đó tính toán nhu cầu nguồn lực và nguồn huy động cùng với việc xếp thứ tự ưu tiên các hoạt động chưa được tiến hành đồng bộ, vì vậy đã hạn chế động lực tìm kiếm và huy động nguồn lực của nhà trường.

Năng lực kết nối và huy động nguồn lực: Gắn liền với cơ chế tự chủ và tự chịu trách nhiệm là mục tiêu của các trường để phát huy tính chủ động sáng tạo trong việc huy động các nguồn lực nhằm thực hiện tốt nhất các mục tiêu chất lượng. Qua nghiên cứu thực trạng các trường CĐ cho thấy: kỹ năng xây dựng mạng lưới quan hệ, liên kết đàm phán với các bên liên quan, vận động thuyết phục, huy động nguồn lực còn chưa được quan tâm thỏa đáng trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý.

Năng lực quản lý tài chính trong điều kiện thực hiện quyền tự chủ và TNXH còn là điều mới mẻ, nhất là trong điều kiện Chủ tài khoản với chuyên môn được đào tạo phần lớn không xuất phát từ quản lý kinh tế, tài chính. Vì vậy việc lập kế hoạch tài chính, cân đối nguồn lực, sắp xếp thứ tự ưu tiên hoạt động, gắn với năng lực lập kế hoạch tổng thể còn khó khăn. Ngoài ra trách nhiệm đảm bảo nguồn lực tài chính cho các hoạt động của nhà trường, nâng cao đời sống vật chất tinh thần, các điều

kiện làm việc của giáo viên, tuân thủ chính sách tà i chính luôn là áp lực đối với Hiệu trưởng nhà trường.

Trong điều kiện thực hiện quyền tự chủ chuyển từ quản lý chuyên môn và tác nghiệp sang quản lý tổng thể và phát triển nhà trường, qua khảo sát phỏng vấn một số nhà lãnh đạo quản lý đa số đều cho rằng: Bản thân các cán bộ lãnh đạo quản lý thực hiện nhiệm vụ quản lý của mình bằng kinh nghiệm trong công tác chuyên môn là chính, chưa được đào tạo bài bản về các kỹ năng như: Kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng quản lý sự thay đổi, kỹ năng đàm phán và thương lượng, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng lãnh đạo và khuyến khích nhân viên, kỹ năng giám sát đánh giá … và theo các nhà lãnh đạo quản lý, đây là những nguyên nhân cơ bản dẫn đến sự yếu kém trong việc tổ chức, huy động, quản lý các nguồn lực đảm bảo các điều kiện cho việc xây dựng và phát triển nhà trường một cách bền vững.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ phòng Kế hoạch - Tài chính trong công tác tham mưu cho lãnh đạo còn chưa thực sự sát với kế hoạch phát triển của nhà trường. Việc lập kế hoạch tài chính và phân bổ nguồn lực c òn hạn chế, một số Trưởng phòng, cán bộ phòng Kế hoạch - Tài chính cho rằng việc huy động các nguồn lực tài chính, đặc biệt là các nguồn ngoài ngân sách là việc của lãnh đạo nhà trường, nhiệm vụ của phòng là thu chi theo đúng Quy chế chi tiêu nội bộ mà trường đã quy định.

Về chế độ chính sách:

- Một số định mức kinh tế kỹ thuật, tiêu chuẩn áp dụng cho các trường còn bất cập nhất là đối với các trường khu vực Tây Bắc.

- Để nâng cao chất lượng đào tạo đòi hỏi giảng viên phải vừa hồng vừa chuyên và có tâm huyết với nghề. Trên góc độ kiến thức chuyên môn giáo viên, giảng viên tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc giảng dạy quá nhiều học phần trong một chuyên ngành, để đảm bảo định mức giảng dạy, dẫn đến kiến thức không thể chuyên sâu, chất lượng không đảm bảo.

- Quy định về chi đầu tư XDCB mua sắm TSCĐ thực sự chưa đúng với bản chất của công tác đào tạo. Số tiền chi cho đầu tư XDCB, mua một số TSCĐ phục vụ

giảng dạy thực hành thực tập trong năm, không được tính là chi phí thường xuyên, làm cho việc đầu tư mua sắm trong năm còn gặp khó khăn.

- Việc cấp kinh phí đầu tư XDCB còn nhỏ giọt, không đáp ứng được yêu cầu về phòng học, phòng thực hành, thí nghiệm, thư viện, dẫn đến các trường còn chưa đảm bảo về cơ sở vật chất phục vụ cho việc dạy và học.

- Quy định mức thu lệ phí tuyển sinh không đủ chi cho các hoạt động tuyển sinh.

Về điều kiện KT – XH địa phương nơi trường đóng:

Khu vực Tây Bắc là nơi có điều kiện tự nhiên không thuận lợi, điều kiện KT – XH còn khó khăn, 90% nguồn thu ngân sách là nguồn hỗ trợ từ Trung ương, nên các trường CĐ nằm trên địa bàn cũng chỉ được cấp một phần ngân sách hạn hẹp, chủ yếu là để chi trả lương. Các khoản chi cho nghiệp vụ chuyên môn chưa được chú trọng, cơ sở vật chất chưa đáp ứng các điều kiện dạy và học. Việc thực hiện xã hội hóa giáo dục cũng chưa nhận được sự quan tâm đáng kể từ các doanh nghiệp và cộng đồng xã hội.

Ngoài ra, Quy chế chi tiêu nội bộ chưa thực sự là khung pháp lý và là căn cứ để giám sát trở lại đối với hoạt động thu chi tài chính của nhà trường; trách nhiệm xã hội chưa được công bố cụ thể, công khai trên các phương tiện, để đảm bảo sự giám sát, kiểm tra thường xuyên của các bên liên quan cũng là những nguyên nhân dẫn đến hạn chế trong việc thực hiện TCTC và TNXH.

Bảng 2.31 : Hạn chế và nguyên nhân hạn chế trong tự chủ tài chính và trách nhiệm xã hội của các trường nghiên cứu

Stt	Hạn chế	Nguyên nhân
1	- Mức độ tham gia của cán bộ viên chức trong TCTC chưa cao. - Một số cán bộ viên chức chưa nhận thức đầy đủ nội dung, mục đích và yêu cầu về tự chủ tài chính, vẫn còn tâm lý ỷ lại, trông chờ vào sự bao cấp. - Năng lực của cán bộ quản lý còn hạn chế	- Chế độ chính sách của Nhà nước còn bất cập. - Nhận thức của một bộ phận cán bộ viên chức còn chưa đúng, chưa đầy đủ về cơ chế tự chủ và TNXH. - Chưa chủ động trang bị những kiến thức, kỹ năng quản lý TCTC khi có sự thay đổi.

Stt	Hạn chế	Nguyên nhân
2	- Mức độ thực hiện TNXH với người học, xã hội, nhà nước và chính nhà trường chưa toàn diện. - Tính minh bạch trong quản lý tài chính chưa cao. - Trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững chưa được quan tâm đúng mức.	- Sự thay đổi về chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức chưa theo kịp yêu cầu quản lý nhà trường trong cơ chế tự chủ và TNXH. - Do điều kiện KT-XH của địa phương còn nghèo nên việc đầu tư cho các trường chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo. - Quyền lợi của cán bộ, viên chức chưa được quan tâm thỏa đáng.
3	- Mức độ thực hiện cam kết công khai tài chính của 4 trường ở mức trung bình. - Chưa thường xuyên công khai minh bạch về thu - chi tài chính - Kết thúc niên độ kế toán chưa phân tích đánh giá các hoạt động tài chính để làm cơ sở cho việc thực hiện quản lý tài chính tốt hơn ở năm sau. - Cơ chế giám sát kiểm tra nội bộ chưa được thực hiện thường xuyên, hiệu quả.	- Lãnh đạo chưa quan tâm đến việc công khai minh bạch. Chưa xác định đây là nghĩa vụ luôn đi cùng khi thực hiện tự chủ. - Cán bộ phòng Kế hoạch - Tài chính còn thiếu trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ này. - Cán bộ quản lý chưa được đào tạo đầy đủ các kỹ năng về quản lý tài chính
4	- Thu nhập tăng thêm cho cán bộ, viên chức còn ở mức thấp. - Quy chế chi tiêu nội bộ còn chưa hoàn thiện, chưa phù hợp với thực tiễn phát triển của trường, thiếu các biện pháp quản lý tiết kiệm chi, tăng thu.	Cán bộ lãnh đạo chưa thực sự quan tâm đến công tác này. - Do nguồn lực tài chính còn hạn hẹp, phải chia sẻ nhiều cho các mục tiêu khác nhau trong hoạt động nhà trường.

Stt	Hạn chế	Nguyên nhân
5	- Nguồn thu ngoài ngân sách còn chiếm tỷ lệ nhỏ trong tổng thu. - Chưa đa dạng hóa được các nguồn thu	- Công tác xây dựng kế hoạch tài chính chưa đồng bộ với các hoạt động của nhà trường. - Điều kiện tự nhiên, KTXH địa phương - Việc xã hội hóa giáo dục khó thực hiện - Chưa chủ động, sáng tạo trong việc đa dạng hóa các nguồn thu - Người học chủ yếu là người dân tộc thiểu số được hưởng các quy định miễn giảm học phí

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong chương 2, luận án đã tóm tắt điều kiện tự nhiên, KT-XH của khu vực Tây Bắc. Đây là những điều kiện có ảnh hưởng nhất định đến việc thực hiện TCTC và TNXH của các đối tượng nghiên cứu.

Để đánh giá được khách quan mức độ thực hiện TCTC và TNXH của các đối tượng nghiên cứu, luận án đã xây dựng 5 tiêu chí gồm: Tiêu chí về mức độ tham gia của cán bộ viên chức trong việc thực hiện quyền TCTC; tiêu chí về mức độ thực hiện TNXH trong lĩnh vực tài chính; tiêu chí về mức độ thực hiện công khai trong lĩnh vực tài chính; tiêu chí về cơ cấu các nhóm mục chi; tiêu chí về các nhóm mục thu. Trong 5 tiêu chí trên, thì tiêu chí 1, 2, 3 thuộc nhóm các tiêu chí đánh giá việc thực hiện TNXH mang định tính rõ rệt; tiêu chí 3, 4 thuộc nhóm tiêu chí thực hiện TCTC lại mang tính định lượng cao. Để hạn chế sự định tính trong đánh giá, luận án đã áp dụng nhiều phương pháp khác nhau, như: Phương pháp điều tra, khảo sát; phương pháp chuyên gia kết hợp với việc bám sát các quy định của Nhà nước về TCTC và TNXH.

Để biết được mức độ thực hiện của các trường trong TCTC và TNXH hiện nay, luận án đã xây dựng các chỉ tiêu của từng tiêu chí theo 4 mức độ từ tốt, khá, trung bình đến kém tương đương với các mức độ là số điểm từ cao xuống thấp là 4, 3, 2, 1. Sau khi hoàn thiện thang đánh giá với các chỉ tiêu cụ thể, luận án tiến hành đánh giá riêng từng đối tượng theo các tiêu chí trên. Kết quả với tiêu chí thứ nhất trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật và trường CĐ Sơn La đã đạt ở mức khá. Tuy đạt ở mức độ khá nhưng việc tham gia của một số cán bộ, viên chức còn hạn chế, chưa thực sự quan tâm đến vấn đề TCTC và thực hiện TNXH của trường mình.

Trường CĐ Cộng đồng Lai Châu và CĐ Sư phạm Điện Biên đạt mức độ trung bình. Nguyên nhân hạn chế một phần do trường mới thành lập, vì vậy việc triển khai các chủ trương, quy định của Nhà nước về TCTC và TNXH còn chưa đầy đủ về nội dung và chưa phong phú về hình thức.

Kết quả của tiêu chí 2 cho thấy cả 4 trường đều đạt mức khá việc thực hiện TNXH trong quản lý tài chính.

Với tiêu chí thứ 3 là việc thực hiện công khai trong quản lý TCTC thì cả 4 trường đều đạt mức độ trung bình. Luận án đã xác định rõ nguyên nhân dẫn đến kết quả trên và phân tích này được coi là cơ sở để đưa ra những giải pháp khắc phục được thể hiện cụ thể trong chương 3.

Trong tiêu chí về việc thực hiện chi tiền lương tăng thêm và chi quỹ phúc lợi cho cán bộ, viên chức cả 3 trường: CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, CĐ Sư phạm Điện Biên, CĐ Cộng đồng Lai Châu hiện tại đều ở mức yếu. Thực tế, Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên có nguồn thu sự nghiệp đạt mức khá. Tuy nhiên, do đầu tư cho cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị đồng bộ, hiện đại phục vụ nâng cao chất lượng giảng dạy, đặc biệt 5 năm qua, nhà trường dành một khoản kinh phí lớn, ưu tiên hỗ trợ cho đội ngũ giảng viên được cử đi đào tạo trình độ sau đại học, dẫn đến việc chi tiền lương tăng thêm cho cán bộ, viên chức trong trường chưa cao.

Sự phân hóa về kết quả đánh giá thể hiện rõ nhất ở kết quả đánh giá trong tiêu chí 5, trong đó mức khá là Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, mức yếu là CĐ Cộng đồng Lai Châu và hai trường còn lại đạt mức trung bình. Luận án đã phân tích cụ thể nguyên nhân dẫn đến kết quả này trong quá trình đánh giá.

Sau khi tiến hành đánh giá riêng, luận án đánh giá tổng hợp việc thực hiện TCTC và TNXH của 4 đối tượng nghiên cứu. Theo đó, Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên và Trường CĐ Sơn La đã đạt được mức khá. Hai trường còn lại chỉ ở mức trung bình. Kết quả đánh giá đã chỉ ra được những tích cực và hạn chế của các đối tượng đánh giá trong việc thực hiện quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ và TNXH. Luận án cũng xác định rõ những nguyên nhân dẫn đến hạn chế còn tồn tại. Kết quả đánh giá là cơ sở để luận án xác định định hướng và đề ra các giải pháp cụ thể khắc phục hạn chế trên, đồng thời cũng là cơ sở thực tiễn để các trường CĐ khu vực Tây Bắc thực hiện tốt hơn hoạt động quản lý tài chính trong tương lai.

Chương 3
GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG VÀ NGUYÊN TẮC LỰA CHỌN GIẢI PHÁP

3.1.1. Định hướng của Nhà nước

Chủ trương xóa bỏ cơ chế cấp phát tài chính theo kiểu "xin cho", ban hành cơ chế TCTC cho các đơn vị sự nghiệp đã được Nhà nước cụ thể hóa bằng Nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25/04/2006 quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập, tạo điều kiện phát huy quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm với các cơ sở GDĐH nhằm khai thác tối đa các tiềm năng, đồng thời thúc đẩy việc quản lý và sử dụng các nguồn tài chính một cách tiết kiệm.

Việc triển khai thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP của Chính phủ trong thời gian qua, đã tạo điều kiện cho các cơ sở GDĐH được chủ động tổ chức các hoạt động chuyên môn, gắn việc quản lý sử dụng nguồn lực tài chính với chất lượng và hiệu quả hoạt động. Các cơ sở GDĐH đã thực hiện việc kiểm soát chi tiêu nội bộ, phát huy tính dân chủ, chủ động sáng tạo của tập thể Ban Giám hiệu và cán bộ, giảng viên trong nhà trường. Nâng cao kỹ năng quản lý, thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, từng bước giảm dần sự can thiệp trực tiếp của cơ quan chủ quản và cơ quan tài chính đối với hoạt động của đơn vị. Tuy nhiên, việc thực hiện vẫn còn một số những khó khăn tồn tại, đòi hỏi phải tập trung tìm giải pháp tháo gỡ, đó là việc hỗ trợ từ NSNN đối với các cơ sở GDĐH vẫn mang tính bình quân theo khả năng của NSNN. Nội dung phân bổ ngân sách chủ yếu dựa vào các yếu tố đầu vào, nên chưa gắn kết giữa kết quả sử dụng nguồn NSNN với kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, đã không khuyến khích được tính năng động sáng tạo của các cơ sở GDĐH trong việc huy động thêm các nguồn lực xã hội, vẫn còn tình trạng trông

chờ vào sự bao cấp của nNà nước. Chế độ học phí chậm được đổi mới, thu nhập của người lao động còn mang tính bình quân, mức thu nhập của người lao động ở các trường ĐH có nguồn thu lớn cao hơn gấp nhiều lần so với các cơ sở không có nguồn thu hoặc nguồn thu hạn hẹp như: các trường dân tộc nội trú, trường sư phạm đặc biệt là các trường miền núi, vùng sâu, vùng xa ,trong đó có hệ thống các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Định hướng và giải pháp của Nhà nước: Tiếp tục quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm túc Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII, Kết luận Trung ương 6 khóa IX và Thông báo Kết luận số 242-TB/TW ngày 15-4-2009 của Bộ Chính trị (khóa X) về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII) về phương hướng phát triển GD & ĐT đến năm 2020. Nhận thức sâu sắc và đầy đủ quan điểm "GD&ĐT là sự nghiệp của toàn Đảng, của Nhà nước và của toàn dân", "Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho GD&ĐT là đầu tư phát triển" [18,47].

Với tư tưởng chỉ đạo trên của Nhà nước, quan điểm bao cấp hoàn toàn không còn nữa, thay vào đó cơ sở GDĐH, CĐ phải từng bước chuyển dần theo cơ chế TCTC. Trong thời gian trước mắt, cơ sở GDĐH, CĐ phần lớn vẫn chưa có khả năng tự cân đối toàn bộ thu - chi thường xuyên, vì vậy, cần có dự án TCTC, đưa ra phương hướng điều chỉnh để tăng cường khả năng TCTC của đơn vị và tiến tới xóa bỏ sự bao cấp của NSNN.

Để từng bước cải tiến và nâng cao hiệu quả quản lý tài chính, thích ứng với mô hình tổ chức mới, cần quán triệt các yêu cầu mang tính định hướng sau:

- Từng bước tăng cường năng lực tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp, hạn chế sự bao cấp của Nhà nước là hướng đi chung của bản thân đơn vị và cũng là định hướng của Nhà nước. Vì vậy, các giải pháp để nâng cao năng lực tài chính của các đơn vị sự nghiệp có thu phải phù hợp với định hướng đổi mới cơ chế quản lý tài chính của Nhà nước và phải có tác dụng thiết thực đối với nhà trường.

Theo xu thế chung, mỗi đơn vị đều phải hướng tới TCTC là đòi hỏi khách quan. Để tháo gỡ khó khăn và tránh thay đổi đột ngột về cơ chế làm xáo trộn hoạt động của đơn vị, cần phải thực hiện kết hợp nhiều giải pháp như: Tăng cường sự

phân cấp quản lý tài chính, tích cực khai thác các nguồn thu, khuyến khích tiết kiệm chi theo hướng hiệu quả, nâng cao nhận thức về quản lý tài chính, cải tiến lề lối, tư duy quản lý kinh tế, từng bước cắt giảm các khoản bao cấp không thiết thực, không hiệu quả để tiến tới xóa bỏ hoàn toàn bao cấp khi các đơn vị đã có đủ khả năng tự bù đắp chi phí…

- Nâng cao năng lực quản lý tài chính là một yêu cầu thường xuyên, liên tục. Do đó, các giải pháp phải phù hợp với điều kiện và đặc điểm cụ thể của từng đơn vị sự nghiệp trong mỗi thời kỳ và cần có những bước đi thích hợp.

Để nâng cao năng lực quản lý tài chính thì phải xây dựng được những bước đi, gắn với những giải pháp cụ thể theo một lộ trình nhất định, không thể vội vàng, đốt cháy giai đoạn hay bỏ lửng giai đoạn chuyển giao cơ chế cũ và cơ chế mới. Hơn nữa, tiềm lực tài chính, khả năng quản lý của từng đơn vị sự nghiệp cũng khác nhau, đối với các đơn vị có thế và lực thì có thể nhanh chóng thích ứng với tình hình mới, nhưng đối với các đơn vị khả năng tài chính còn yếu thì mỗi sự thay đổi đều có thể tác động rất lớn đến mọi mặt hoạt động của đơn vị. Do đó, việc quan tâm xem xét điều kiện, đặc điểm cụ thể của từng đơn vị sự nghiệp, đánh giá tác động của sự chuyển đổi mô hình hoạt động đến mỗi đơn vị, để định ra bước đi thích hợp là điều hết sức cần thiết.

- Cần tập trung tháo gỡ những vướng mắc hiện có, đồng thời tích cực chuẩn bị để các đơn vị sự nghiệp sẵn sàng theo cơ chế TCTC.

Trước khi bước sang mô hình mới, cơ sở GDĐH cần nhanh chóng tháo gỡ những tồn tại, vướng mắc thuộc về cơ chế cũ, để tạo ra một "cơ thể tài chính" lành mạnh, vững vàng, sẵn sàng cho việc đối mặt với những thử thách lớn hơn trong mô hình mới. Đơn vị sự nghiệp sẽ chuyển sang hoạt động độc lập thì cần có hướng cắt giảm bao cấp, khuyến khích tự trang trải, TCTC.

Bên cạnh đó, cần khuyến khích các đơn vị sự nghiệp mở rộng, đa dạng hóa các hoạt động chuyên môn phù hợp với năng lực của đơn vị, tích cực khai thác nguồn thu dịch vụ theo hướng cạnh tranh lành mạnh giữa các đơn vị trong và ngoài ngành. Đây là điều tất yếu, các đơn vị sự nghiệp sẽ phải thực hiện khi chuyển sang cơ chế hoạt động độc lập.

Đối với các cơ sở GDĐH, TCTC và TNXH là hướng đi phù hợp trong tình hình mới. Kinh nghiệm của các nước trong khu vực về phối hợp và liên kết đào tạo với các trường ĐH danh tiếng trên thế giới theo tiêu chuẩn quốc tế, cũng là những nội dung cần được cân nhắc và vận dụng cho thích hợp với điều kiện, khả năng của từng trường. Các trường cần chú trọng đổi mới cơ chế quản lý tài chính theo hướng thiết thực, hiệu quả, lựa chọn hướng đi thích hợp sao cho tiết kiệm chi phí nghiên cứu, nhưng tạo ra giá trị gia tăng lớn, có khả năng ứng dụng thiết thực vào đời sống KTXH.

- Các biện pháp phải đồng bộ, gắn với chính sách, cơ chế quản lý liên quan khác như: Chính sách lương, cải cách hành chính, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực,…

Các biện pháp quản lý nhằm tăng quyền tự chủ và TNXH phải đồng bộ để khi triển khai thực hiện sẽ hỗ trợ, bổ sung cho nhau, tạo ra tác động tổng hợp, toàn diện trên các khía cạnh của quản lý tài chính.

Các biện pháp này cũng phải tạo ra được sự thuận lợi cho các đơn vị trong quá trình thực hiện, phải có được những cơ sở lý luận, thực tiễn để đảm bảo rằng khi triển khai, thực hiện chúng sẽ khắc phục được những điểm tồn tại, hạn chế, phát huy những điểm mạnh của mỗi đơn vị trong công tác quản lý tài chính.

Ngoài ra, các biện pháp quản lý nhằm tăng quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính phải mang tính "tương thích đi lên" nghĩa là nó phải được thiết lập trong một mô hình động, để có thể phát huy tác dụng lâu dài, khi có sự thay đổi về cơ chế thì vẫn có thể áp dụng được theo phương thức sử dụng trên nền tảng cũ và cập nhật các yêu cầu mới.

3.1.2. Định hướng phát triển của các trường cao đẳng công lập khu vực Tây Bắc

- Xây dựng chiến lược đào tạo dài hạn theo hướng chuẩn hóa chất lượng đào tạo ở tất cả các bậc, hệ đào tạo ,nhằm đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao phục vụ sự nghiệp phát triển KT-XH của các tỉnh Tây Bắc và xã hội.

- Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, đáp ứng nhu cầu học tập cho mọi đối tượng người học.

- Đào tạo phải đảm bảo chất lượng tốt nhất trong điều kiện chi phí còn hạn hẹp. Đối với quản lý tài chính, mỗi nhà trường xác định đúng đắn mục tiêu quản lý tài chính. Việc xác định đúng tạo nền tảng để tập trung nguồn lực, xây dựng phương pháp quản lý, xác định nội dung quản lý, quy trình quản lý khoa học, gắn mục tiêu bền vững tài chính tương ứng với chất lượng đầu ra. Gắn mục tiêu quản lý tài chính của các trường với mục tiêu chung của nhà nước, nâng cao hiệu quả quản lý chi ngân sách trong các trường CĐ công lập.

- Phát triển nhà trường với vai trò, nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của khu vực Tây Bắc, có năng lực hội nhập và phát triển theo xu hướng phát triển chung của toàn xã hội.

- Phấn đấu trở thành cơ sở đào tạo có đẳng cấp, có uy tín ảnh hưởng rộng, đào tạo nguồn nhân lực và nghiên cứu khoa học chất lượng cao, có năng lực cạnh tranh trong khu vực và phạm vi cả nước.

- Thực hiện phương châm "Uy tín - Chất lượng đào tạo - Phục vụ nhu cầu xã hội". Đổi mới cơ bản và phát triển toàn diện đảm bảo mang lại cho cán bộ, viên chức, trong nhà trường một môi trường thuận lợi. Đặc biệt có thể phát huy toàn bộ năng lực và trí tuệ của mình cho sự nghiệp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong khu vực Tây Bắc, mang lại cho sinh viên môi trường học tập và nghiên cứu hiện đại. Không ngừng nâng cao chất lượng và những kỹ năng cần thiết để đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội trong nền kinh tế hội nhập quốc tế. Tạo dựng danh tiếng "Mỗi trường cao đẳng khu vực Tây Bắc có uy tín, quan hệ đa phương, đủ sức cạnh tranh, hợp tác và chủ động hội nhập".

Từ nhu cầu nguồn nhân lực của cả nước, khu vực Tây Bắc trong những năm tới, với thực trạng và mục tiêu phát triển mỗi trường, chiến lược phát triển quy mô đào tạo trong giai đoạn 2012 - 2015 của 7 trường trong 4 tỉnh khu vực Tây Bắc được thể hiện qua bảng số liệu sau:

Bảng 3.1: Dự kiến quy mô phát triển đào tạo
của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, giai đoạn 2012-2015

Đơn vị tính: Người

Nội dung	2012-2013	2013-2014	2014-2015
1. Cao đẳng	**10 200**	**11 700**	**14 500**
- Hệ chính quy	7 900	9 100	11 500
- Liên thông từ TC lên CĐ	2 300	2 600	3 000
2. TCCN	**7 800**	**9 200**	**10 200**
- Hệ chính quy	7 000	8 200	9 200
- Hệ vừa làm vừa học	800	1 000	1 000
3. Bồi dưỡng ngắn hạn	**1 500**	**1 800**	**2 200**
4. Liên kết đào tạo đại học hệ vừa học vừa làm	**3 300**	**3 700**	**3 000**
Cộng	**22 800**	**26 400**	**29 900**

Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài luận án năm học 2011 - 2012

Trong giai đoạn 2012-2015, quy mô đào tạo của bậc CĐ luôn có xu hướng tăng lên qua các năm. Song do đặc điểm địa bàn miền núi nên nhiệm vụ đào tạo bậc trung cấp vẫn được xác định là nhiệm vụ quan trọng không thể coi nhẹ. Vì vậy , tỷ lệ học sinh trung cấp của trường trong giai đoạn này vẫn chiếm tỷ trọng lớn. Cụ thể, quy mô đào tạo của hệ CĐ năm học 2012-2013 là 10.200 sinh viên đã tăng lên đến 14.500 sinh viên vào năm 2015.

Đối với quy mô đào tạo bậc trung cấp và liên kết đào tạ o bậc ĐH có sự tăng hoặc giảm không đáng kể nhưng xu hướng chung vẫn tăng, tổng quy mô HSSV của các trường trong khu vực tăng trong suốt giai đoạn 2012-2015. Cụ thể, tổng quy mô đào tạo năm học 2012-2013 là 22.800 HSSV đã tăng lên đến 29.900 HSSV vào năm học 2014-2015, bình quân tăng 14,5 %/năm.

3.1.3. Nguyên tắc lựa chọn các giải pháp

3.1.3.1. Nguyên tắc kế thừa

Nguyên tắc kế thừa được xem là nguyên tắc đầu tiên và cũng là nguyên tắc tối quan trọng, khi lựa chọn các biện pháp quản lý công tác tài chính cho mỗi nhà

trường. Nguyên tắc kế thừa được thể hiện trên nhiều khía cạnh: Kế thừa cơ sở vật chất, bộ máy quản lý tài chính và kinh nghiệm quản lý tài chính của các nhà quản lý tài chính đi trước, kế thừa uy tín của Nhà trường và kế thừa tình hình tài chính trong thời gian qua của đơn vị.

Để thực hiện công tác quản lý tài chính, đôi khi cần thiết có sự cải tổ, điều chỉnh nhất định đối với bộ máy tổ chức quản lý tài chính của nhà trường. Việc cải tổ và điều chỉnh đó, cần đặt trên nguyên tắc kế thừa bộ máy quản lý tài chính sẵn có. Sự thay đổi quá lớn sẽ khó có thể xây dựng môi trường làm việc thích ứng cho các thành viên trong bộ máy và nhận được sự đồng thuận chung. Đây có thể là rào cản rất lớn khi triển khai các biện pháp quản lý tài chính.

Bên cạnh đó, các quyết định về tài chính gắn liền với sự phát triển hoặc tụt hậu của nhà trường nên đòi hỏi tính chính xác cao. Vì vậy, các biện pháp quản lý công tác tài chính phải đề xuất từ kinh nghiệm được đúc rút qua nhiều giai đoạn, thời kỳ của quá trình hoạt động đào tạo trong nhà trường. Điều này có thể kế thừa, học hỏi từ chính kinh nghiệm của các nhà quản lý tài chính đi trước. Từ sự trải nghiệm của các thế hệ đi trước, các nhà quản lý có thể đúc rút được những kinh nghiệm quý báu để phát huy. Đồng thời, né tránh được những vấn đề không mong muốn trong công tác quản lý tài chính.

Việc triển khai thực hiện một số quyết định tài chính có liên quan cũng phải trên cơ sở sự kế thừa vị thế tài chính. Tạo dựng vị thế tài chính của các trường trên thị trường tài chính trong thời gian qua được xem như một tấm thẻ "bảo hành" cho các trường trong mối quan hệ với các nguồn cung ứng tài chính. Đây là vấn đề hết sức quan trọng đối với bất cứ cơ sở đào tạo nào trong quá trình hoạt động, bởi ngoài phần NSNN cấp, trong cơ cấu nguồn tài chính của các nhà trường còn một phần là vốn vay. Hơn thế, huy động nguồn tài chính từ vay tín dụng là một trong những quyết định cần thiết của công tác quản lý tài chính khi các nhà trường có nhu cầu mở rộng cơ sở vật chất. Vì vậy, vị thế tài chính của các trường sẽ là "cứu cánh" trong những thời điểm nhu cầu đầu tư và phát triển của các trường là cấp thiết.

Ngoài ra, các quyết định quản lý công tác tài chính còn phải tuân thủ nguyên tắc kế thừa tình hình tài chính trong thời gian qua của các trường. Bức tranh phản ánh tình hình tài chính của các trường những năm gần đây sẽ là "kim chỉ nam" dẫn dắt để lựa chọn đúng đắn các biện pháp quản lý công tác tài chính. Tuỳ thuộc vào tình hình tài chính trong thời gian qua, các trường sẽ phải lựa chọn những biện pháp phù hợp với điều kiện cụ thể để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Đồng thời, cải thiện được thu nhập cho CB,GV trong nhà trường.

3.1.3.2. Nguyên tắc thực tiễn

Bên cạnh nguyên tắc kế thừa nói trên, khi lựa chọn các biện pháp quản lý công tác tài chính đặc biệt phải quan tâm đến nguyên tắc thực tiễn thể hiện ở mối quan hệ giữa giáo dục và kinh tế. Giáo dục phục vụ kinh tế có hiệu quả phải được thực hiện cụ thể, sâu sắc ngay từ các trường học. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chủ Tịch luôn luôn nhắc nhở các trường "Thầy giáo và học trò, tuỳ hoàn cảnh và khả năng cần tham gia những công tác xã hội, ích nước lợi dân".

Dựa trên nguyên tắc thực tiễn, các biện pháp quản lý công tác tài chính được lựa chọn sẽ hạn chế tính chung chung, lý thuyết, thiếu cơ sở khoa học và "ảo tưởng". Thực tiễn hoạt động đào tạo của trường đặt ra yêu cầu: Việc lựa chọn các biện pháp quản lý công tác tài chính cần được bao trùm toàn diện trên hai mặt: Huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn tài chính. Điều này cho thấy, các biện pháp quản lý công tác tài chính của các trường cần phải đảm bảo tính thực tiễn, phù hợp với điều kiện và yêu cầu của công tác đào tạo.

Bất cứ một quyết định quản lý tài chính nào được triển khai, trước hết cũng cần phải căn cứ trên nguyên tắc phù hợp với điều kiện hoạt động thực tiễn bên ngoài của nhà trường. Hoạt động đào tạo trong điều kiện cạnh tranh của nền kinh tế thị trường hiện nay, các trường và cơ sở đào tạo tất yếu chịu ảnh hưởng của các nhân tố khách quan như: kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội, tự nhiên, môi trường, khoa học công nghệ, hội nhập kinh tế... cho nên các trường cần chủ động tận dụng các cơ hội và tránh các tác động không có lợi. Trong khi chính sự tác động của môi trường bên ngoài đến nhà trường sẽ góp phần quyết định mục tiêu và chiến lược đào

tạo thì việc thực hiện chiến lược và mục tiêu đặt ra của nhà trường lại phụ thuộc rất nhiều vào các quyết định về tài chính. Vì vậy, việc lựa chọn các quyết định tài chính của nhà trường cần thiết phải dựa trên nguyên tắc thích ứng với xu hướng vận động và tác động cụ thể của các nhân tố khách quan bên ngoài đến công tác đào tạo.

Ngoài ra, các quyết định quản lý tài chính phải lựa chọn trên nguyên tắc phù hợp với thực lực điều kiện hoạt động của các nhà trường. Việc các trường có tận dụng được các cơ hội và tránh được các yếu tố bất lợi từ môi trường thực tiễn bên ngoài mang lại hay không phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện thực lực và sự năng động của mỗi nhà trường. Bản thân mỗi nhà trường đều có khả năng tự kiểm soát, điều chỉnh và tác động đến các hoạt động của mình.

Nhận định được mức độ tác động từ các nhân tố khách quan cho phép trường nhanh chóng nắm bắt được cơ hội và những điều kiện thuận lợi để phát triển, mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo. Trên cơ sở nguyên tắc thực tiễn sẽ góp phần đảm bảo tính khả thi của các biện pháp quản lý công tác tài chính của trường từ việc lựa chọn huy động, đến việc sử dụng có hiệu quả các nguồn tài chính.

3.1.3.3. Nguyên tắc hiệu quả

Ngoài hai nguyên tắc kế thừa và thực tiễn, khi lựa chọn các biện pháp quản lý công tác tài chính, còn phải căn cứ trên nguyên tắc hiệu quả. Các biện pháp quản lý tài chính nếu không căn cứ vào nguyên tắc hiệu quả thì các nhà trường khó có thể đạt mục tiêu đã đặt ra.

Tính hiệu quả trong việc lựa chọn các biện pháp quản lý công tác tài chính của nhà trường và các cơ sở giáo dục đào tạo thể hiện trước hết ở việc chi phí thực hiện các quyết định tài chính là thấp nhất với kết quả đạt được là cao nhất. Trên thực tế, bất cứ một quyết định quản lý hoạt động đào tạo nào cũng liên quan đến những khoản chi phí nhất định. Do đó, việc đề xuất các quyết định tài chính cần thiết phải tính tới kết quả đạt được, từ mức chi phí đã bỏ ra để đạt được kết quả đó.

Nguyên tắc hiệu quả còn được đặt ra trong việc lựa chọn các biện pháp tài chính liên quan đến quản lý, giám sát quá trình sử dụng các nguồn tài chính. Lựa chọn biện pháp quản lý công tác tài chính nào cũng cần phải chú trọng đến tính chặt chẽ, hợp lý nhằm tránh hiện tượng lãng phí, ứ đọng và bị chiếm dụng vốn.

Mặt khác, tính hiệu quả trong các biện pháp quản lý công tác tài chính còn được thể hiện ngay ở các quyết định đầu tư tài chính. Các quyết định đầu tư được đề xuất thường xuyên trong quá trình hoạt động đào tạo trên nhiều lĩnh vực: Đầu tư mua sắm trang thiết bị cho học sinh thực tập, nâng cấp cơ sở vật chất kỹ thuật; đầu tư đào tạo nâng cao trình độ giáo viên; đầu tư đổi mới sản phẩm;... Mỗi quyết định đầu tư tài chính đều có nhiều sự lựa chọn thông qua các dự án đầu tư tài chính cụ thể. Vấn đề đặt ra ở đây là nhà trường cần phải tìm kiếm, suy xét, cân nhắc và lựa chọn được dự án đầu tư có tính hiện thực, khả thi và mang lại hiệu quả cần thiết.

Tóm lại, việc lựa chọn các biện pháp quản lý công tác tài chính cho nhà trường cần phải dựa trên ba nguyên tắc căn bản nói trên. Các nguyên tắc này vừa có tính độc lập tương đối, vừa có mối quan hệ chặt chẽ với nhau.

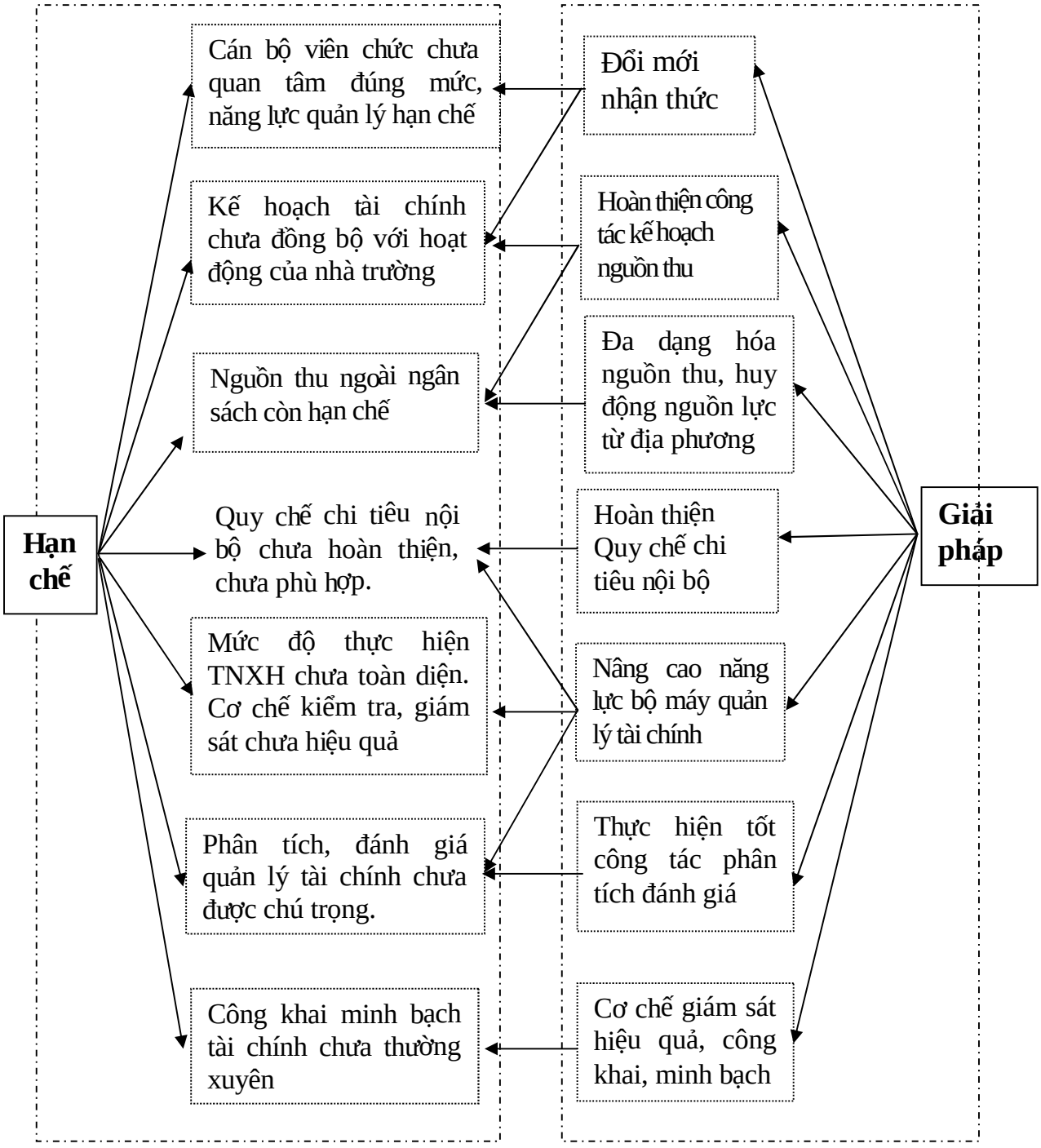
3.1.3.4. Nguyên tắc đảm bảo tính mục đích

Mục tiêu của GDĐH nước ta trong giai đoạn hiện nay là tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Tài chính được xem là một trong những công cụ có vai trò quan trọng trong nhà trường, song không đặt mục tiêu tự thân về tài chính lên trên mục tiêu đào tạo, mà tài chính là công cụ phải phục vụ mục tiêu đào tạo đào tạo nhân lực. Nói một cách khác, nguyên tắc này đòi hỏi tất cả các giải pháp tài chính tác động (ảnh hưởng) giáo dục phải hướng vào việc đào tạo nhân lực mà GDĐH đã đề ra.

Thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm trong quản lý tài chính của các trường CĐ không chỉ mở rộng nguồn thu và nâng cao hiệu quả sử nguồn tài chính mà quan trọng hơn cả là khai thác và sử dụng nguồn lực tài chính để phát triển đào tạo và nghiên cứu khoa học của nhà trường.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI TRONG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG LẬP KHU VỰC TÂY BẮC

Dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn, nhất là việc đề xuất các giải pháp cụ thể cần khắc phục từng hạn chế của đối tượng đánh giá. Nội dung này được thể hiện khái quát qua sơ đồ sau:



Hình 3.1 Sơ đồ hạn chế và giải pháp khắc phục hạn chế

3.2.1. Đổi mới nhận thức về thực hiện tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính đối với hoạt động của nhà trường

Mục tiêu

Trong các cơ sở GDĐH, nguồn lực tài chính là yếu tố rất quan trọng và ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo. Chất lượng đào tạo và nguồn lực tài chính có mối quan hệ hai chiều, tác động qua lại lẫn nhau. Trong những năm qua, cùng với xu thế phát triển chung của GDĐH trong cả nước, các trường CĐ khu vực Tây Bắc đã không ngừng phát triển về quy mô, loại hình đào tạo, nhưng nguồn tài chính đầu tư cho giáo dục từ ngân sách lại không tăng đáng kể. Mặc dù theo số liệu khảo sát 80% nguồn thu của mỗi trường đều từ NSNN, nguồn thu ngoài ngân sách chỉ chiếm 20%. Vì vậy, sự cần thiết phải có sự thay đổi, ủng hộ của các cơ quan quản lý nhà nước, sự đồng thuận của xã hội, đặc biệt là của mỗi cán bộ, viên chức trong nhà trường về nội dung tự chủ và TNXH của trường CĐ. Có như vậy, các trường mới nâng cao quyền tự chủ và TNXH để phát triển bền vững hơn.

Nội dung

Một trong những bài học kinh nghiệm về sự thành công của các trường ĐH Mỹ đó là 3 nhân tố. Thứ nhất, quan hệ giữa nhà nước và nhà trường, nguyên tắc tự chủ và cơ chế kiểm soát chất lượng. Thứ hai, quan hệ giữa nhà trường và giảng viên, tự do học thuật, cơ chế thăng tiến dựa trên tài năng, cơ chế đồng quản trị. Thứ ba, quan hệ giữa nhà trường và xã hội, trách nhiệm công dân và cá nhân. Như vậy, việc Nhà nước phải giao quyền tự chủ nhiều hơn cho các trường, tạo các điều kiện về cơ chế để mỗi trường quản lý tốt hơn các nguồn lực là nhu cầu thiết yếu trong bối cảnh hiện nay.

- Các trường phải nhận thức rõ về nội dung của tự chủ và TNXH là phải chủ động tìm kiếm, sử dụng nguồn tài chính hợp lý; sắp xếp lại biên chế, tổ chức lại hoạt động khoa học; công khai các khoản thu-chi trong nhà trường; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; nâng cao đời sống vật chất cho đội ngũ cán bộ viên chức; thúc đẩy nâng cao chất lượng toàn diện của nhà trường.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền phổ biến nội dung tự chủ và TNXH trong lĩnh vực tài chính để các cơ quan quản lý, xã hội, mọi thành viên trong nhà trường xác định sự phát triển của nhà trường phải huy động tốt cả ba nguồn lực: Nhân lực là đội ngũ giáo viên vừa hồng vừa chuyên; cơ sở vật chất đảm bảo mọi điều kiện dạy và học; hai điều kiện trên chỉ được giải quyết khi có đủ nguồn lực tài chính. Do vậy, huy động nguồn lực tài chính phải có sự tham gia của mọi thành viên trong nhà trường.

- Tổ chức cho cán bộ, viên chức học tập, quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về đổi mới GD&ĐT cũng như công tác tài chính và tăng cường nguồn lực tài chính trong các nhà trường.

- Tăng cường sự nghiên cứu và nhận thức về chất lượng đào tạo, vai trò của tài chính tác động đến chất lượng đào tạo trong thời kỳ mở cửa, hội nhập của các cơ sở đào tạo nói chung và của mỗi trường cao đẳng nói riêng.

- Giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng đào tạo với quản lý quá trình đào tạo, tránh tư tưởng thương mại hoá giáo dục, đào tạo không theo nhu cầu sử dụng của xã hội, gây lãng phí tiền của và công sức của xã hội.

Cách thực hiện

- Ban Giám hiệu lập kế hoạch tuyên truyền, học tập về nội dung TCTC cho cán bộ quản lý, viên chức trong trường nhằm xác định mục tiêu, nội dung học tập, quán triệt các quan điểm của các nghị quyết; Nghị quyết 14/2005/NĐ-CP ngày 02/11/2005, Nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006, Thông tư số 50/2003/TT-BTC ngày 21/3/2002, Quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường.

- Tổ chức học tập, tuyên truyền cho cán bộ, viên chức trong trường nhằm giúp họ nhận thức được vai trò quan trọng của mỗi cán bộ quản lý, viên chức trong công tác khai thác, sử dụng, quản lý có hiệu quả nguồn lực tài chính; trong công tác đào tạo của mỗi nhà trường. Từ đó, họ có định hướng, việc làm cụ thể năng động sáng tạo, để huy động nguồn lực tài chính về cho nhà trường.

- Tổ chức các cuộc hội thảo từ cấp phòng, khoa, cấp trường để thu nhận những ý kiến đóng góp của mọi thành viên về vấn đề này. Yêu cầu mỗi cán bộ, nhân viên, giảng viên nêu cao vai trò trong việc xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ,

trong công tác kiểm tra, giám sát việc quản lý, sử dụng các nguồn lực tài chính trong trường; giải quyết tốt mối quan hệ giữa tăng cường nguồn lực tài chính đến nâng cao chất lượng đào tạo. Trên cơ sở đó, phân tích rõ chức năng, nhiệm vụ của nhà trường trong tình hình hiện nay và đề ra những định hướng nhiệm vụ, trách nhiệm cho mỗi phòng, khoa và các cá nhân trong việc huy động nguồn lực tài chính.

- Tổ chức các cuộc hội thảo về nội dung tự chủ và TNXH có sự tham gia của các cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương, các sở, ngành, các doanh nghiệp , tạo sự đồng thuận của các cơ quan quản lý, doanh nghiệp, các tổ chức xã hội trong nhận thức đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển.

Điều kiện thực hiện

Về phía Nhà nước:

- Giao quyền tự chủ hơn cho các trường để các trường có thể chủ động quyết định về các vấn đề tuyển sinh, chương trình đào tạo, phương p háp dạy và học, TCTC và mọi hoạt động của nhà trường.

- Bộ GD&ĐT phối hợp với các Bộ liên quan ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ và TNXH, bao gồm: Quy định tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành, chất lượng và kết quả hoạt động của cá c trường được giao quyền tự chủ, thống nhất công tác quản lý thu-chi, tăng cường phân cấp quản lý đầu tư XDCB… làm cơ sở cho các trường thực hiện.

- Xây dựng các tổ chức kiểm định chất lượng công khai về tiêu chí, tiêu chuẩn, sự kiểm soát của Nhà nước cũng công khai minh bạch.

Đối với nhà trường:

- Cần có sự quan tâm, chỉ đạo đúng đắn, kịp thời của các cấp lãnh đạo nhà trường.

- Trao quyền tự chủ cho các đơn vị, phòng, khoa , xây dựng các quy trình xử lý công việc một cách khoa học, hợp lý, tạo điều kiện để người lãnh đạo và quản lý kiểm soát được quá trình giải quyết công việc trong nội bộ nhà trường, quản l ý kiểm soát được việc hoàn thành đúng hạn, đảm bảo các yêu cầu và quy định trong hoạt động của nhà trường nói chung và công tác tài chính nói riêng. Qua việc tự xây dựng và thực hiện các đơn vị và cán bộ, viên chức nâng cao nhận thức, làm việc

hiệu quả trên cơ sở hướng dẫn công việc và các biểu mẫu quy định thống nhất, vừa thuận tiện, khoa học, lại tiết kiệm thời gian.

- Khi trao quyền tự chủ và trách nhiệm cho các phòng, khoa sẽ phân định được "rõ người - rõ việc", góp phần xây dựng môi trường làm việc khoa học và hiệu quả, thay đổi tư duy và thói quen cũ về quản lý, tạo cho cán bộ viên chức trong nhà trường một phong cách làm việc mới. Đặc biệt đối với phòng Kế hoạch - Tài chính, nhờ có sự phân công công việc cụ thể và quy định rõ ràng, minh bạch về trách nhiệm và quyền hạn của cán bộ quản lý và nhân viên nên việc giải quyết công việc không chồng chéo, chất lượng và hiệu quả công việc được nâng cao.

- Sự tham gia nhiệt tình có trách nhiệm của cán bộ, viên chức, giảng viên trong trường từ quá trình nhận thức đến các việc làm cụ thể.

- Thực hiện đầy đủ quy chế dân chủ ở cơ sở

- Công khai, công bằng và minh bạch về các hoạt động tài chính trong nhà trường.

- Tạo môi trường làm việc và điều kiện cho cán bộ, giảng viên phát huy vai trò, tài năng và trí tuệ phục vụ sự nghiệp giáo dục, đào tạo của nhà trường.

3.2.2. Hoàn thiện công tác kế hoạch nguồn thu và sử dụng kinh phí tạo điều kiện chủ động trong quản lý và thực hiện các mục tiêu phát triển của trường

Khi đã có nguồn tài chính, vấn đề quan trọng đặt ra là phải biết quản lý và sử dụng như thế nào cho hiệu quả nhất. Nguồn tài chính dù nhiều , nhưng sử dụng không hợp lý sẽ không tăng cường hiệu quả, vì vậy xác định các biện pháp quản lý, sử dụng hiệu quả nguồn tài chính là vấn đề rất cần thiết.

Mục tiêu

Đảm bảo cho các nguồn tài chính được khai thác tối đa, quản lý chặt chẽ, sử dụng có hiệu quả, phù hợp với chế độ, chính sách quy định của Nhà nước góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Giúp nhà trường chủ động việc điều hành công tác tài chính, sẵn sàng ứng phó với những diễn biến bất lợi, những yếu tố ảnh hưởng tới mục tiêu chung mà nhà trường đã đặt ra.

Giúp cho các bộ phận, cá nhân biết rõ được quyền hạn, trách nhiệm của mình khi được phân công thực hiện thu chi - tài chính.

Nội dung

Một trong những nhiệm vụ quan trọng của kế hoạch tài chính là đồng bộ, theo sát kế hoạch đào tạo. Kế hoạch hóa được các nguồn thu tài chính cũng phải dựa trên cơ sở chi tiết của kế hoạch đào tạo, phải xây dựng kế hoạch tài chính phù hợp với kế hoạch đào tạo, lấy kế hoạch đào tạo làm trung tâm.

Kế hoạch được phê duyệt là phương án tối ưu, đảm bảo chi tiêu kịp thời hiệu quả và phải coi như một mặt của việc tăng cường nguồn tài chính. Trong quản lý tài chính đảm bảo cân đối thu chi là việc làm rất quan trọng. Nhưng không thể thu ần túy thu được bao nhiêu chi hết bấy nhiêu là đủ, mà phải có tích luỹ, dự phòng. Phải có kế hoạch thu và tiến độ thu, song nguồn thu đã có mà kế hoạch chi không phù hợp với nội dung, tiến độ, mục đích, nhiệm vụ đào tạo sẽ dẫn đến lãng phí, kém hiệu quả. Thu mà không chi là hạn chế hiệu lực của đồng tiền. Chi mà không tính tới kế hoạch thu thì sẽ dẫn tới chi không có cơ sở, chi quá, phải bù lỗ. Như vậy, kế hoạch hóa việc huy động và quản lý, sử dụng các nguồn tài chính sẽ đảm bảo cân đối thu, chi đảm bảo tiết kiệm và hợp lý đồng vốn được đầu tư.

Muốn thực hiện tốt công tác kế hoạch hóa việc quản lý và sử dụng nguồn tài chính nhà trường cần phải:

+ Dự kiến các khoản thu: Thu từ nguồn vốn NSNN cấp như kinh phí: Hoạt động sự nghiệp, nghiên cứu khoa học, đào tạo lại, chương trình mục tiêu, kinh phí dự án… Thu từ nguồn vốn ngoài NSNN cấp như: Học phí, liên kết đào tạo, lệ phí ký túc xá, lệ phí tuyển sinh, các dự án, hợp tác quốc tế, lệ phí trông xe đạp - xe máy, các dịch vụ

+ Dự kiến các khoản chi:

Chi thường xuyên bao gồm: Chi lương, chi phụ cấp lương, tiền công, tiền thưởng, phúc lợi tập thể; các khoản đóng góp như: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn…

Chi nghiệp vụ chuyên môn bao gồm: Các khoản chi điện, nước, xăng dầu, văn phòng phẩm, công tác phí, sách báo, điện thoại, hội nghị, hợp đồng thuê mướn, nghiên cứu khoa học, tài liệu giáo trình…

Chi mua sắm, sửa chữa lớn TSCĐ bao gồm: Xây dựng, sửa chữa nhà cửa, máy móc thiết bị; mua sắm tài sản bàn ghế, bục bảng, các thiết bị dạy học….

Chi khác như: Kỷ niệm các ngày lễ lớn, tiếp khách, tổng kết năm học…

Cách thực hiện

Các thủ tục qui trình xử lý công việc, các báo cáo về công tác tài chính được chuẩn hoá, đồng bộ, đảm bảo giải quyết đúng trình tự, đúng thời gian.

Hiệu trưởng trực tiếp giao nhiệm vụ cho phòng Kế hoạch - Tài chính thực hiện tuần tự theo các bước:

- Bước 1: Lập kế hoạch

Thời điểm vào cuối quý 3, hàng năm căn cứ vào kế hoạch của nhà trường đã được Ban giám hiệu phê duyệt, phòng Kế hoạch-Tài chính tiến hành xây dựng kế hoạch tài chính trên cơ sở số liệu thực chi và ước chi của các khoản mục đã được phân theo các nhóm thuộc cả hai nguồn vốn NSNN cấp và nguồn vốn ngoài ngân sách trong năm báo cáo. Đồng thời, căn cứ vào số cán bộ, viên chức trong biên chế và hợp đồng, số lớp HSSV, số HSSV tuyển mới trong năm. Trên cơ sở căn cứ vào hợp đồng đào tạo trong liên thông, liên kết: định mức thu học phí và nhu cầu xây dựng, sửa chữa, mua sắm tài sản, trang thiết bị và các hoạt động dịch vụ khác để làm cơ sở xây dựng kế hoạch năm. Khi lập kế hoạch phải lưu ý tới một số yếu tố ảnh hưởng tới quá trình thực hiện kế hoạch như:

+ Cơ chế chính sách, tỷ lệ lạm phát.

+ Cân đối số chi và nguồn thu

+ Ưu tiên nhóm chi cho con người, hoạt động giảng dạy - học tập và có tính đến các khoản dự phòng.

- Bước 2: Bảo vệ kế hoạch

Đây là bước hết sức quan trọng, đòi hỏi nhà trường phải chuẩn bị kỹ lưỡng. Bản kế hoạch trình bày chi tiết cụ thể tới từng khoản thu, từng nội dung chi mang tính thuyết phục cao và được sự đồng ý của cơ quan tài chính cấp trên. Kế hoạch tài chính có được thực thi hay không chính là ở bước bảo vệ kế hoạch thường được thực hiện vào quý 4 hàng năm.

- *Bước 3: Giao kế hoạch*

Đây là bước mang tính thủ tục, song nó khẳng định sự ghi nhận của lãnh đạo các cấp, các ngành về quá trình đổi mới của nhà trường trong công tác đào tạo nói chung cũng như việc khai thác, sử dụng và quản lý nguồn tài chính nói riêng. Bước giao kế hoạch thường được cấp chủ quản giao vào cuối tháng 12 năm báo cáo hoặc những ngày đầu năm kế hoạch.

- *Bước 4: Phân bổ kế hoạch tài chính*

Phòng Tài chính - Kế hoạch chịu trách nhiệm trước Ban Giám hiệu về kế hoạch phân bổ thu-chi tài chính theo từng quý, tháng và cả năm, được chi tiết đến từng khoản thu, mục chi trên cơ sở kế hoạch đã được Hiệu trưởng phê duyệt. Ban Giám hiệu thông qua hội nghị cán bộ lãnh đạo các phòng khoa. Khi đã trở thành Nghị quyết, phòng Tài chính-Kế hoạch có trách nhiệm (được ủy nhiệm của Hiệu trưởng) gửi kế hoạch lên cơ quan chủ quản cấp trên, kho bạc Nhà nước nơi cơ quan mở tài khoản giao dịch để theo dõi, giám sát quá trình thực hiện.

Chú ý khi phân bổ kế hoạch: Việc phân bổ kế hoạch tài chính ở các trường phải gắn với mục tiêu, phương hướng nhiệm vụ theo dõi thời gian tháng, quý và cả năm học. Phải lấy kế hoạch đào tạo và nhiệm vụ đảm nhận của từng đơn vị làm trung tâm phân bổ kinh phí và kế hoạch hóa được việc thu - chi các nguồn tài chính thì công tác đào tạo sẽ không bị ách tắc và trì trệ.

- *Bước 5: Tổ chức thực hiện kế hoạch tài chính*

Phòng Kế hoạch - Tài chính soạn thảo quyết định trình Hiệu trưởng ký và tổ chức hội nghị giao kế hoạch thực hiện.

Quá trình thực hiện phải tuân thủ theo Luật Ngân sách, Pháp lệnh Kế toán - Thống kê và các văn bản quy định về chế độ tài chính (cấp phát, sử dụng quản lý và thanh quyết toán).

- *Bước 6: Kiểm tra đánh giá*

Kiểm tra, đánh giá xem việc xây dựng kế hoạch và việc phân bổ nguồn tài chính có đáp ứng được nhiệm vụ đào tạo đặt ra hay không, phát hiện những sai sót lệch lạc để kịp thời điều chỉnh.

Điều kiện thực hiện

- Kế hoạch đào tạo đã được xây dựng trong năm.

- Sự chỉ đạo sát sao của Ban Giám hiệu nhà trường.

- Trình độ nghiệp vụ chuyên môn vững và tinh thần trách nhiệm cao của cán bộ kế toán.

- Sự phối hợp của các phòng, khoachuyên môn phải nhịp nhàng thống nhất và hiệu quả.

- Được sự quan tâm ủng hộ của cơ quan chủ quản cấp trên và các đơn vị liên quan.

- Các chế độ chính sách của Nhà nước về GDĐH.

Để thực hiện thành công kế hoạch tài chính của các trường, trước hết phải có sự cam kết nhất trí và quyết tâm thực hiện của tập thể Ban Giám hiệu nhà trường, đó là: Xây dựng và duy trì thực hiện hệ kế hoạch tài chính thông qua việc xác lập, ban hành và áp dụng các thủ tục quy trình, hướng dẫn công việc dạng văn bản về hoạt động tài chính. Sau đó, phổ biến kế hoạch tài chính rộng rãi đến cán bộ viên chức, HSSV trong toàn trường. Đồng thời, tiến hành các cuộc họp xem xét để cải tiến thường xuyên và nâng cao hiệu quả thực hiện kế hoạch tài chính của nhà trường.

3.2.3. Đa dạng hóa nguồn thu trên cơ sở phát huy sự năng động sáng tạo của các phòng, khoa và mỗi cán bộ, giảng viên

Mục tiêu

Để khai thác mọi nguồn thu và không ngừng tăng thu thì phải đa dạng hóa nguồn thu trên cơ sở đa dạng hóa các hoạt động sự nghiệp. Nghị quyết số 90/CP ngày 21/8/1997 của Chính phủ về phương hướng và chủ trương xã hội hóa các hoạt động giáo dục và Nghị quyết số 05/2005/NQ-CP ngày 18/4/2005 của Chính phủ về đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục, y tế, văn hoá, thể thao đã khẳng định: Khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực xã hội để phát triển giáo dục.

Nội dung

- Mở rộng quy mô đào tạo, đa dạng hoá các loại hình đào tạo.

- Động viên khen thưởng tập thể, cá nhân tìm kiếm các nguồn lực tài chính.

- Tổ chức tốt các dịch vụ, trên cơ sở nghiên cứu, áp dụng sáng kiến kinh nghiệm chuyển giao khoa học kỹ thuật, trong các hoạt động của nhà trường.

- Tận dụng mọi nguồn thu từ dịch vụ phục vụ cán bộ, HSSV như dịch vụ ăn uống, trông giữ xe, …

- Tăng cường mở rộng hợp tác quốc tế.

- Tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ sở GDĐH và các cơ sở sản xuất kinh doanh để giải quyết đồng thời bài toán chất lượng - tài chính.

Cách thực hiện

- Ban Giám hiệu chỉ đạo và cùng với các phòng, khoa chuyên môn xây dựng quy hoạch đào tạo của trường trong từng giai đoạn phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ và nhu cầu đào tạo thực tế của xã hội. Xác định quy mô đào tạo tiếp tục duy trì các ngành đào tạo đã có, đồng thời, mở thêm các ngành đào tạo mới đáp ứng nhu cầu đào tạo.

- Yêu cầu phòng Đào tạo khảo sát nhu cầu của người học; nghiên cứu, xin ý kiến để mở các loại hình đào tạo như hệ VLVH, đào tạo từ xa, chuyên tu, liên thông... Mở rộng quy mô đào tạo, đa dạng hoá các loại hình đào tạo là bước đầu tiên để tăng nguồn thu. Bởi khi số lượng HSSV càng tăng thì tổng nguồn thu cũng tăng theo. Tuy nhiên, việc mở rộng quy mô đào tạo có thực hiện được hay không phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng đào tạo. Chất lượng đào tạo được xã hội công nhận sẽ khẳng định uy tín, thương hiệu của nhà trường, thu hút HSSV đến với nhà trường. Chính vì vậy, các nhà trường thường xuyên tổ chức hội giảng, thi giáo viên dạy giỏi và kiểm tra quá trình dạy học của giáo viên nhằm tăng cường chất lượng dạy học.

- Tổ chức tốt các hình thức dịch vụ, lao động sản xuất; thực hiện khoán sản phẩm đến từng cán bộ, công nhân kỹ thuật để họ phát huy tính độc lập, tự chủ đưa sáng kiến, cải tiến kỹ thuật vào giảng dạy thực hành, góp phần làm tăng nguồn thu cho nhà trường.

- Yêu cầu các khoa lập kế hoạch hoạt động thực hành, thực tập của HSSV với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh. Từ đó, tổ chức liên kết, hợp tác với các cơ sở GDĐH và các cơ sở sản xuất kinh doanh.

- Yêu cầu mỗi cá nhân, tập thể phát huy vai trò của mình để có những hợp đồng nghiên cứu, các dự án mang về cho nhà trường. Nhà trường có những hình thức động viên, khuyến khích bằng vật chất, có chế độ thưởng bằng cách trích tỷ lệ phần trăm theo giá trị làm lợi mà cá nhân, tập thể đã mang lại cho trường.

- Nhà trường tranh thủ sự giúp đỡ của các cấp, các ngành, các tổ chức xã hội trong và ngoài nước để có thể liên kết nghiên cứu khoa học, thu hút đầu tư kinh phí, tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đào tạo.

Tóm lại, để thực hiện khai thác triệt để nguồn kinh phí, nhà trường cần thực hiện các biện pháp như: giữ vững và mở rộng mố i quan hệ với các trường ĐH, các trung tâm dịch vụ và việc làm tại các tỉnh và thành phố, tăng số lớp HSSV, tăng số lượng HSSV. Đa dạng hóa các loại hình đào tạo chính quy, không chính quy. Chú trọng mở các lớp học thêm, học nâng cao trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ, kế toán, học nghề.

Điều kiện thực hiện

- Tranh thủ sự giúp đỡ của các cấp, các ngành, các tổ chức xã hội để có thể liên kết nghiên cứu khoa học, thu hút đầu tư kinh phí, tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đào tạo.

- Tổ chức tốt công tác điều tra, khảo sát về nhu cầu đào tạo của xã hội và khả năng cũng như mức độ đóng góp của người học.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, kế hoạch tài chính phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương cũng như điều kiện thực tế của nhà trường.

- Đội ngũ cán bộ, giảng viên của trường phải có trình độ chuyên môn vững vàng và không ngừng tự học tập, nghiên cứu, hoàn thiện về chuyên môn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Có chế độ đãi ngộ và ưu đãi thoả đáng, công bằng, có tính chất động viên mọi người làm tròn trách nhiệm và công việc được giao.

3.2.4. Bổ sung, hoàn thiện Quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với thực tiễn, đảm bảo tính hiệu quả sử dụng kinh phí và hiệu suất lao động

Mục tiêu

Để quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn lực tài chính phục vụ nhiệm vụ đào tạo của mỗi nhà trường, trước hết, nhà trường phải phát huy tác dụng, đảm bảo tính kịp thời, tiết kiệm, hiệu quả, chống thất thoát, lãng phí trong chi tiêu của nguồn tài chính đầu tư phục vụ cho công tác đào tạo. Nguồn tài chính dù nhiều nhưng sử dụng không hợp lý, quản lý không chặt chẽ sẽ không tăng cường được hiệu quả.

Quy chế chi tiêu nội bộ chính là cơ sở để điều hành và giám sát chi tiêu trong nhà trường một cách chủ động. Với mục đích tập trung quản lý, thống nhất các nguồn thu, tăng cường các nguồn thu, đảm bảo việc chi tiêu thống nhất, tiết kiệm, hợp lý, đồng thời góp phần từng bước cải thiện, nâng cao thu nhập cho cán bộ, giáo viên, tăng cường cơ sở vật chất cho nhà trường.

Nội dung

- Phòng kế hoạch - Tài chính xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ với các tiêu chí rõ ràng về quyền lợi, nghĩa vụ cho cá nhân, tập thể chủ động hoàn thành nhiệm vụ được giao với chi phí thấp nhất, trên cơ sở những định hướng về tầm nhìn, sứ mạng, chính sách chất lượng, mục tiêu chất lượng của nhà trường và chức năng, nhiệm vụ của đơn vị được giao.

- Tiến hành xây dựng Quy chế chỉ tiêu nội bộ nhằm giải quyết công việc như lập kế hoạch tài chính, kiểm soát các hoạt động thu - chi tài chính, kiểm soát chi nội bộ, tạm ứng thanh quyết toán, báo cáo, phân bổ tài chính, phân tích cơ cấu thu chi,…

- Xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ phải công khai, minh bạch các tiêu chí mang tính định lượng. Quy chế chi tiêu nội bộ do phòng Kế hoạch - Tài chính soạn thảo, sau khi được kiểm tra, phê duyệt và công bố thực hiện đến tất cả các đơn vị trong nhà trường, làm cơ sở cho việc thực hiện thống nhất các công việc liên quan đến công tác tài chính.

- Thu nhập chi trả cho cán bộ viên chức trên nguyên tắc hiệu quả công việc, có sự khuyến khích, hấp dẫn người có năng lực, có trình độ.

- Lập kế hoạch nguồn thu tài chính và chi tài chính kịp thời.

- Xây dựng cơ chế quản lý tài chính phù hợp và chấp hành tốt các chế độ lập dự toán cấp phát, thanh toán, quyết toán và báo cáo tài chính.

- Tăng cường việc kiểm tra, giám sát chi tiêu.

- Hoàn thiện Quy chế chi tiêu nội bộ của trường cho phù hợp với tình hình thực tiễn.

Trong quá trình thực hiện yêu cầu cán bộ viên chức phải đọc, hiểu và thực hiện Quy chế chi tiêu nội bộ đồng thời phải tiếp tục nghiên cứu xem xét và cải tiến Quy chế chi tiêu nội bộ nhằm kịp thời khắc phục những vấn đề tồn tại hoặc phát sinh, bổ sung sửa đổi hoặc tìm ra những cách thức tốt nhất để tiến hành giải quyết công việc một cách hiệu quả hơn.

Cùng với sự quyết tâm của lãnh đạo nhà trường, là sự cam kết nhất trí, đồng lòng, sáng tạo của tập thể cán bộ viên chức và các đơn vị. Sau khi hệ thống văn bản quản lý tài chính, trong đó có Quy chế chi tiêu nội bộ được xây dựng, hoàn thiện và được ban hành phổ biến, tất cả các đơn vị trực thuộc trong nhà trường tiến hành triển khai áp dụng.

Cách thực hiện

- Hiệu trưởng nhà trường chỉ đạo phòng Kế hoạch - Tài chính thực hiện nghiêm túc quy trình quản lý tài chính theo đúng Pháp luật hiện hành.

- Căn cứ vào kế hoạch tài chính, ký quyết định phân bổ kinh phí cho từng nội dung chi, phòng Kế hoạch - Tài chính mở các loại sổ sách kế toán theo dõi; cuối quý, cuối năm lập báo cáo quyết toán. Kế hoạch tài chính phải đảm bảo khả thi và hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ đơn vị đề ra.

- Các khoản chi của các đơn vị, các cá nhân khi chi thanh toán phải có trong kế hoạch và được Hiệu trưởng phê duyệt. Trong quá trình thực hiện chi, phải được giám sát chặt chẽ, tuân thủ theo đúng nguyên tắc, đúng mục đích và phải được hạch toán vào đúng các khoản, mục theo quy định của luật NSNN. Những khoản chi có

giá trị lớn phải được tiến hành thẩm định giá, nếu các khoản chi mua sắm có giá trị lớn phải đấu thầu hoặc chào hàng cạnh tranh theo đúng quy định của Nhà nước.

- Thiết lập một cơ chế thanh toán đảm bảo thanh toán kịp thời, không gây phiền hà, khó khăn cho người thanh toán. Bộ phận tiếp nhận chứng từ thanh toán phải đồng thời là bộ phận kiểm tra, hướng dẫn chứng từ thanh toán đảm bảo tính hợp lý, hợp pháp của chứng từ. Việc phân phối và sử dụng nguồn kinh phí hiệu quả, nhanh gọn cũng góp phần tăng tính hiệu quả của quản lý tài chính.

- Thống nhất quan điểm tiết kiệm chi trong việc khai thác và sử dụng nguồn tài chính không những ở khâu hoạt động sự nghiệp mà còn cả ở khâu sản xuất và cung ứng dịch vụ.

- Tăng cường việc kiểm tra, giám sát chi tiêu đảm bảo chi đúng mục đích, phù hợp với quy định của Nhà nước. Cần có một cơ chế làm việc đảm bảo có khâu kiểm tra sát sao trước, trong và sau quá trình hoạt động, thông qua việc tự kiểm tra và tự kiểm tra nội bộ tránh chi sai dự toán, không đúng mục đích. Có như vậy mới đảm bảo thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ đào tạo đề ra trong kế hoạch.

- Tổ chức công tác rà soát, hoàn chỉnh Quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với thực tiễn. Xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ hợp lý, hợp pháp trên cơ sở đặt lợi ích cán bộ, giáo viên lên hàng đầu. Mọi quy định về thanh, quyết toán phải cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu và dễ thực hiện. Mặc dù, thể chế hóa chế độ thanh toán của Nhà nước trong nhà trường là công việc khó khăn, nhưng có được những quy định về chế độ thanh toán hoàn thiện để mọi thành viên trong nhà trường tuân thủ nghiêm túc sẽ có tác dụng đắc lực cho công tác quản lý; đồng thời chế độ tài chính cũng góp phần giáo dục chung về quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi thành viên trong nhà trường. Chế độ tài chính trong Quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường cần được cụ thể hóa và công khai hóa để đảm bảo chế độ công bằng và chi tiêu hiệu quả. Để hoàn thiện hơn Quy chế chi tiêu nội bộ, cần tiến hành một số cải tiến sau:

+ Nhà trường cần rà soát lại các quy định, định mức tiêu chuẩn chi tiêu như: định mức xăng xe, vật tư văn phòng, điện, nước, các chi phí thường xuyên ,… từ đó bổ sung và hoàn thiện Quy chế chi tiêu nội bộ sát thực và phù hợp hơn với điều kiện thực tế của nhà trường.

+ Có chế độ khen thưởng và kỷ luật một cách xác đáng, phù hợp với tình hình mới để tạo động lực thực hành tiết kiệm cũng như cơ chế khuyến khích và đề cao tinh thần trách nhiệm trong việc thực thi công việc của từng cá nhân.

+ Một số khoản chi cho con người và cho chuyên môn nghiệp vụ không còn thích hợp, thường thấp hơn mức thực tế phải chi trả. Điều này đòi hỏi người quản lý phải có thực tiễn cao về quản lý mọi mặt như nhân sự, chuyên môn nghiệp vụ, tài chính, cơ sở vật chất, … thực sự hiểu biết chế độ và vận dụng chế độ một cách hợp lý. Có như vậy, Quy chế chi tiêu nội bộ mới phù hợp với điều kiện thực tiễn và sự thay đổi của nền kinh tế thị trường.

Điều kiện thực hiện

- Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và sự điều hành sát sao của Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường.

- Xây dựng đồng bộ các cơ chế định mức chi tiêu rất cụ thể trong hoạt động đào tạo làm cơ sở cho việc thanh toán kịp thời và đúng chế độ.

- Tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng cho cán bộ, giảng viên về việc quản lý sử dụng các nguồn tài chính và có ý thức bảo vệ tài sản xã hội chủ nghĩa.

- Thể chế hóa chế độ thanh toán của Nhà nước trong nhà trường là công việc khó khăn nên cần được coi trọng, có được những quy định về chế độ thanh toán để mọi thành viên trong nhà trường tuân thủ nghiêm túc đồng thời chế độ tài chính cũng góp phần giáo dục chung về quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi thành viên trong nhà trường. Chế độ tài chính cần được cụ thể và công khai hóa để đảm bảo chế độ công bằng và chi tiêu hiệu quả thông qua Quy chế chi tiêu nội bộ của trường.

3.2.5. Nâng cao năng lực quản lý tài chính của lãnh đạo nhà trường, cán bộ quản lý các phòng, khoa và đổi mới bộ máy, nâng chất lượng nhân lực làm công tác tài chính

Thực hiện tự chủ và TNXH là chuyển từ hình thức Nhà nước kiểm soát sang hình thức Nhà nước giám sát, đòi hỏi một sự đáp ứng về năng lực quản lý ở cả cấp hệ thống và cấp trường. Cán bộ quản lý phải thay đổi cách nghĩ, cách làm để hướng

tới đổi mới và phát triển, tạo ra sự đồng thuận của đội ngũ trong hoạt động quản lý nhà trường.

Mục tiêu

Trong điều kiện nhà trường đã được trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính, việc nâng cao năng lực quản lý tài chính cho đội ngũ cán bộ quản lý của nhà trường nhằm đảm bảo nguồn tài chính phục vụ có hiệu quả nhiệm vụ đào tạo của trường, nâng cao hiệu lực bộ máy tham mưu giúp việc và tổ chức tốt công tác kế toán, đặc biệt là đội ngũ cán bộ trực tiếp làm công tác kế hoạch - tài chính.

Nội dung

- Đào tạo bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý của nhà trường từ Ban Giám hiệu đến trưởng, phó các đơn vị. Các năng lực thực tiễn bao gồm: Năng lực lập kế hoạch; năng lực kết nối và huy động nguồn lực; năng lực quản lý tài chính; các kỹ năng quản lý sự thay đổi giải quyết vấn đề giám sát đánh giá.

- Sắp xếp, tổ chức bộ máy làm công tác kế hoạch - tài chính khoa học và phù hợp với điều kiện, quy mô phát triển của nhà trường.

- Tổ chức cho cán bộ làm công tác tài chính - kế toán học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ.

- Củng cố tăng cường nhân sự làm công tác tài chính giúp các cấp lãnh đạo giải quyết công việc nhanh chóng, kịp thời và đạt chất lượng hiệu quả cao, đồng thời không ngừng nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của nhân sự làm công tác tài chính, giúp cho các đơn vị, bộ phận trong trường đoàn kết thống nhất, trách nhiệm trong xử lý công việc chung.

Cách thực hiện

Công tác tổ chức luôn là yếu tố đảm bảo thành công cho hoạt động của bất kỳ bộ máy nào. Trong lĩnh vực tài chính cũng vậy, hoạt động tài chính diễn ra ở cơ sở chịu sự quản lý theo ngành dọc, vì thế tổ chức công tác tài chính của trường là một việc cần được các nhà quản lý quan tâm.

- Hiệu trưởng xác định công tác tổ chức tài chính bao hàm cả nhân tố con người, việc thiết kế bộ máy kế toán và quy định điều hành bộ máy kế toán, vai trò con người có ý nghĩa quyết định. Chủ tài khoản phải xác định rõ vai trò trách nhiệm quản lý tài chính của trường; phải chịu trách nhiệm về công tác quản lý tài chính, sử dụng các khoản chi phải đúng mục đích, đúng chế độ, đúng kế hoạch; đồng thời năng động trong việc điều hành tài chính của trường.

- Chỉ đạo Phòng Kế hoạch - Tài chính sắp xếp, tổ chức bộ máy làm công tác kế hoạch , tài chính khoa học và phù hợp với điều kiện, quy mô phát triển của nhà trường.

- Yêu cầu các khâu lập kế hoạch, chấp hành và báo cáo quyết toán tài chính phải tuân thủ theo chế độ mà Bộ Tài chính đã quy định đồng thời ứng dụng công nghệ thông tin đảm bảo hoạt động quản lý tài chính nhanh chóng, chính xác, kịp thời và thực hiện thu chi có hiệu quả.

- Gắn chặt quyền hạn với trách nhiệm, quyền lợi với nghĩa vụ của từng thành viên cá nhân, từng tập thể.

- Phải đánh giá được năng lực, sở trường của từng cán bộ để có thể phân công nhiệm vụ hợp lý; tổ chức cho cán bộ làm công tác tài chính - kế toán học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp; thực hiện chính sách khen thưởng, kỷ luật nghiêm minh, đãi ngộ thoả đáng.

Điều kiện thực hiện

- Trong các điều kiện về năng lực quản lý để quyền tự chủ và TNXH được thực thi có hiệu quả đòi hỏi phải có một Hội đồng trường đủ mạnh để phát huy dân chủ cơ sở, đồng thời đại diện cho toàn thể cán bộ viên chức quyết định những vấn đề quan trọng của nhà trường và giám sát việc thực hiện của Ban Giám hiệu và cán bộ quản lý.

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng uỷ, chỉ đạo của Ban Giám hiệu nhà trường mà trực tiếp điều hành là Hiệu trưởng.

- Bộ máy kế toán phải đủ về số lượng, vững về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức tốt, am hiểu pháp luật đặc biệt là việc quản lý kinh tế và phải được quán triệt sâu sắc nhiệm vụ đào tạo.

- Tăng cường tinh thần đoàn kết của cả cơ quan nói chung và bộ máy kế toán nói riêng.

- Áp dụng công nghệ thông tin, phần mềm kế toán vào công tác quản lý tài chính của đơn vị.

3.2.6. Thực hiện phân tích đánh giá hoạt động tài chính điều chỉnh kịp thời những bất cập trong quản lý nhà trường

Mục tiêu

Phân tích hoạt động tài chính là làm rõ trách nhiệm giải trình, tính hiệu quả của việc giao quyền TCTC cho các trường. Kết quả của phân tích hoạt động tài chính cung cấp thông tin cho hoạt động giám sát của các cơ quan chức năng đối với nhà trường.

Công khai, minh bạch trong lĩnh vực tài chính bắt buộc tập thể, cá nhân quản lý phải tự giác tham gia vào quá trình đổi mới quản lý tài chính theo hướng hiệu quả, xây dựng uy tín, thương hiệu trước người học và xã hội.

Công khai minh bạch hoạt động tài chính là hình thức nhà trường chứng minh, giải trình tới mọi đối tượng liên quan về quản lý hoạt động thu chi tài chính của nhà trường đảm bảo đúng mục đích, đúng nguyên tắc, đúng chế độ. Phát hiện kịp thời các sai sót và tìm ra nguyên nhân để có biện pháp khắc phục. Đồng thời, đưa ra những giải pháp cụ thể nhằm đưa hoạt động tài chính của đơn vị đi vào nề nếp, thực hiện đúng tiến độ kế hoạch và tránh những sai sót đáng tiếc xảy ra, đáp ứng kịp thời có hiệu quả nhiệm vụ đào tạo.

Nội dung

Hoạt động tài chính dựa trên phương châm "công khai, minh bạch" điều đó yêu cầu các hoạt động trong nhà trường cũng phải thực hiện công khai, minh bạch. Do vậy, nhà trường cần thực hiện:

- Phòng Kế hoạch - Tài chính chủ động xây dựng báo cáo phân tích tài chính theo định kỳ 3 tháng, 6 tháng, một năm để làm cơ sở đánh giá hiệu quả của việc phân bổ, sử dụng các nguồn lực tài chính như thế nào. Phân tích tài chính về cơ cấu nguồn thu để xác định được nhà trường hoạt động bằng nguồn lực tài chính nào.

Căn cứ vào đó để nhà trường xây dựng chính sách, cơ cấu nguồn thu. Phân bổ tài chính cho các mục tiêu hiệu quả.

- Công khai minh bạch nguồn thu, kế hoạch cấp phát kinh phí từ các nguồn, kế hoạch và dự toán chi để mọi cán bộ viên chức được biết.

- Công khai tới HSSV và phụ huynh những người quan tâm về việc sử dụng học phí đã thu có đúng với cam kết của nhà trường.

- Minh bạch việc sử dụng các nguồn tài chính (chi tiết tới từng khoản chi, mục chi theo 4 nhóm quy định của mục lục ngân sách) có đúng mục đích, đúng nguyên tắc, đúng chế độ và có đạt được mục tiêu đề ra hay không. Đồng thời, kiểm tra việc quản lý các nguồn tài chính có mang lại hiệu quả thiết thực đáp ứng được nhiệm vụ đào tạo của trường hay không.

- Công khai việc thanh, quyết toán và chế độ báo cáo tài chính.

Cách thực hiện

- Ban Giám hiệu cùng phòng Thanh tra và Đảm bảo chất lượng giáo dục lên kế hoạch kiểm tra cụ thể đối với từng nội dung trên.

- Tiến hành kiểm tra thường xuyên, kiểm tra định kỳ, kiểm tra đột xuất...

- Hiệu trưởng trực tiếp chỉ đạo phòng Kế hoạch - Tài chính thường xuyên cập nhật chế độ, chính sách mới do Nhà nước ban hành, phân tích, so sánh đối chiếu, tự kiểm tra về việc thực hiện nhiệm vụ theo tháng, quý, năm; lập báo cáo theo tháng, quý, năm trình Hiệu trưởng.

- Yêu cầu phòng Thanh tra và Đảm bảo chất lượng giáo dục lập kế hoạch, tổ chức thanh tra chế độ tài chính theo đúng nội dung kiểm tra mà nhà trường yêu cầu.

- Qua các kỳ kiểm tra, quyết toán của Sở Tài chính và Kiểm toán Nhà nước, Ban Giám hiệu nhà trường chỉ đạo phòng Kế hoạch - Tài chính xác định trách nhiệm của từng cá nhân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tìm ra các nguyên nhân của hạn chế và tìm cách khắc phục để hoàn thành tốt nhiệm vụ của nhà trường.

Điều kiện thực hiện

Để thực hiện tốt công tác phân tích, kiểm tra, đánh giá, công khai, minh bạch hoạt động tài chính của trường, trước hết Ban Giám hiệu nhà trường xác định đây là

một yêu cầu cần thiết, phải xây dựng kế hoạch cụ thể là đòi hỏi người phân tích, kiểm tra phải thông thạo nghiệp vụ chuyên môn và phải khách quan.

Khi phân tích, kiểm tra công khai minh bạch phải dựa vào quy định về tài chính, về Luật Ngân sách mà Nhà nước đã quy định. Đồng thời, phải tạo được bầu không khí tâm lý vui vẻ, cởi mở và cầu thị sẽ giúp cho công tác kiểm tra, phân tích các hoạt động tài chính có chất lượng và hiệu quả.

3.2.7. Thực hiện cơ chế giám sát tài chính, kiểm tra nội bộ đảm bảo hiệu quả và minh bạch

Mục tiêu

Để đảm bảo TXNH, về nguyên tắc, theo Phạm Phụ (2006) thì Nhà nước phải xác lập hai điều kiện:

Một là, về phía Bộ quản lý, phải xây dựng cho được một số "Chỉ số hoàn thành nhiệm vụ" của trường ĐH, tổ chức kiểm định chất lượng và kiểm toán tài chính độc lập, đưa ra được những quy định về báo cáo giải trình công khai;

Hai là, về phía trường, phải có một Hội đồng trường để những quyết định đưa ra là vì lợi ích của cộng đồng chứ không phải là lợi ích của riêng nhà trường hoặc một thế lực nào đó [41]. Do vậy, khi quy định tăng cường TCTC, các trường được linh hoạt hơn trong sử dụng nguồn lực và hoán đổi chi tiêu nên cần cần có sự giám sát thích hợp và cơ chế giải trình hiệu quả.

Điều tiên quyết trong công tác quản lý tài chính là phải bảo đảm đúng luật, công khai, minh bạch. Đồng thời, cán bộ, nhân viên, giáo viên trong nhà trường cần phải nhận thức đúng đắn trách nhiệm của mình là huy động và sử dụng nguồn tài chính sao cho tiết kiệm mà có hiệu quả cao nhất. Hiệu trưởng phải năng động, sáng tạo trong việc huy động nguồn tài chính và biết tổ chức phân phối, sử dụng các nguồn tài chính hợp lí nhằm phục vụ hoạt động giảng dạy, học tập ngày càng tốt, đưa nhà trường ngày càng phát triển, đáp ứng được nhu cầu của xã hội trong công cuộc công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Trong công tác quản lý tài chính, nhà trường phải tuân thủ các chế độ, các quy định tài chính trong công tác quản lý tài chính trong nhà trường.

Kiểm tra, giám sát hoạt động tài chính là một biện pháp bảo đảm cho các qui định về kế toán và các kỷ luật tài chính được chấp hành nghiêm chỉnh, các số liệu tài liệu được ghi chép chính xác, trung thực và có hệ thống. Thông qua các chứng từ, tài liệu kế toán và đối chiếu với tình hình thu, chi mua sắm thực tế của nhà trường, cơ quan chủ quản cấp trên và các cơ quan chức năng của Nhà nước thực hiện việc kiểm soát các hoạt động tài chính của nhà trường. Đây là khâu quan trọng trong việc quản lí tài chính, đòi hỏi Hiệu trưởng phải tổ chức theo dõi thường xuyên, liên tục, toàn diện và có hệ thống.

Nội dung

Trước hết, các hoạt động kiểm soát và giám sát về tài chính của nhà trường cần được phân định giữa chức năng quản lý vĩ mô và chức năng của nhà trường trong vai trò chủ sở hữu, với chức năng của tổ chức. Từng cấp độ kiểm soát có yêu cầu và mục tiêu riêng nên cần được quy định rõ ràng để tránh chồng chéo và trùng lặp trong kiểm tra và giám sát.

Bên cạnh đó, để thuận lợi cho việc kiểm soát và giám sát tài chính, nhà trường cần có cơ chế pháp lý để có thể kiểm soát được các yếu tố ảnh hưởng đến chi phí của nó.

Biện pháp khác là tăng cường kiểm toán nhà nước và khuyến khích kiểm toán độc lập đối với các trường. Nâng cao trách nhiệm pháp lý trong hoạt động tự kiểm soát tài chính cấp trường. Nâng Quy chế chi tiêu nội bộ của các trường thành cam kết thực hiện giữa Nhà nước và nhà trường để tăng cường hơn nữa trách nhiệm của các bên.

Biện pháp khác nữa là giám sát chặt chẽ việc thực hiện công khai và minh bạch tài chính của nhà trường để giúp các bên liên quan dễ dàng giám sát chi phí và sự phù hợp trong chi tiêu. Công khai được xem là biện pháp "vàng" trong quản lý và giám sát tài chính ở hầu hết cấp độ quản lý bởi vì "ánh sáng sẽ làm chết vi trùng" như thường nói. Cách này không chỉ giúp nhà trường và người dân biết được có hay không sự "thấm lại" ngân sách không mong đợi ở nơi mà dòng tài chính chảy qua, mà còn giúp các cấp quản lý nhà trường biết được tiền chi tiêu có đúng mục đích hay không.

Ngoài ra, GDĐH là hoạt động mang tính xã hội cao cho nên để kiểm soát và giám sát tài chính, nhà trường cần áp dụng các cơ chế phản hồi từ xã hội, thông qua khảo sát đối tượng liên quan trực tiếp đến nhà trường.

Kiểm tra, giám sát phải đi kèm phân tích đánh giá nhằm tìm ra những ưu khuyết điểm, những khó khăn trở ngại và những việc làm nào có hiệu quả để có hướng sử dụng các nguồn kinh phí đạt hiệu quả hơn trong những năm sau. Đặc biệt là phải thực hiện trước khi quyết toán năm. Do vậy, các nội dung kiểm tra, giám sát tài chính trong nhà trường gồm:

Kiểm tra các chứng từ và sổ sách kế toán: Các chứng từ kế toán có thể phát sinh từ bên ngoài do một đơn vị, cá nhân khác cung cấp như: các hoá đơn mua hàng hóa, hoá đơn tiền điện, nước, điện thoại…có thể phát sinh trong nội bộ như: Các bảng tính tiền phụ trội, các bảng tính khấu hao tài sản…Thời gian kiểm tra, giám sát: kiểm tra, giám sát định kỳ vào mỗi lần cuối tháng, cuối năm hoặc đột xuất trong trường hợp nghi ngờ.

Kiểm tra, giám sát các báo cáo tài chính: Các báo cáo tài chính cuối kỳ (cuối quí, cuối năm) giúp cho việc đánh giá hoạt động đã thực hiện trong thời gian qua, từ đó rút ra ưu khuyết điểm và có hướng sử dụng tốt hơn các nguồn kinh phí trong năm tới.

Hiệu trưởng đọc kỹ, phân tích đánh giá các báo cáo tài chính cuối kỳ. Hiệu trưởng cần xem xét kỹ về các mặt sau:

- Sử dụng các nguồn kinh phí có đúng mục tiêu và có hiệu quả không, có hiệu quả ở mức độ nào, có đảm bảo tính thời gian không.

- Sử dụng các nguồn kinh phí có lẫn lộn không, chuyển đổi có hợp lí và đúng qui định không.

- Các số liệu có chính xác không.

- Phần thuyết minh diễn giải có đúng thực tế, rõ ràng, cụ thể không.

Để đảm bảo việc kiểm tra đạt kết quả cao, hHệu trưởng yêu cầu kế toán nộp các bản báo cáo trước 1 tuần để Hiệu trưởng có thời gian kiểm tra kỹ hoặc kiểm tra đột xuất khi thấy có dấu hiệu sai lệch để kịp thời sửa chữa, uốn nắn.

Kế toán báo cáo trước Hội đồng nhà trường: Để việc kiểm tra, giám sát tài chính được dân chủ và khách quan, bảo đảm việc công khai tài chính, Hiệu trưởng cần phải tổ chức cho kế toán báo cáo tình hình tài chính trong nhà trường trước Hội đồng nhà trường trong buổi họp sơ kết cuối học kỳ và tổng kết năm học. Việc báo cáo này phải được trình bày rõ ràng, tạo điều kiện cho các thành viên trong nhà trường theo dõi, góp ý để công tác quản lý tài chính trong nhà trường ngày càng có hiệu quả hơn góp phần thúc đẩy các hoạt động giáo dục đào tạo của nhà trường.

Cách thức tiến hành

Để đạt được mục đích của cơ chế giám sát về quản lý tài chính, công tác kiểm tra, giám sát tài chính phải tuân theo các bước sau:

- Giám sát việc tuân thủ pháp luật: Trong công tác kiểm tra tài chính phải xem xét việc quản lý tài chính có thực hiện đúng theo các quy định của pháp luật hay không. Chủ trương, đường lối của Đảng, các chính sách của Nhà nước trong cơ chế quản lý kinh tế mới được thể hiện thành hệ thống các văn bản pháp luật tạo ra môi trường pháp lý cho mọi hoạt động KT-XH, trong đó có cả việc quản lý tài chính trong nhà trường.

Đảm bảo chính xác - khách quan - công khai khi giám sát: đây là vấn đề nghiêm túc, bất cứ một kết quả kiểm tra nào không bảo đảm chính xác đều dẫn đến hậu quả không mong muốn, có khi nghiêm trọng. Đồng thời, bảo đảm khách quan tức là đòi hỏi người kiểm tra có quan điểm đúng đắn, có kiến thức, năng lực xem xét phân tích, có trình độ nghiệp vụ về quản lý tài chính. Bên giám sát cũng cần công khai nội dung kiểm tra, đánh giá, tiếp xúc công khai với mọi cá nhân có liên quan, công khai kết quả kiểm tra… vì tính thường xuyên đòi hỏi công tác kiểm tra, giám sát phải được tiến hành ngay khi thực hiện các nghiệp vụ tài chính trong nhà trường và có hệ thống định kỳ sau một khoảng thời gian nhất định để bảo đảm hiệu quả của công tác quản lý tài chính.

Đảm bảo hiệu lực và hiệu quả khi giám sát: Tính hiệu lực có nghĩa là công tác kiểm tra tài chính phải có khả năng tác động đến việc cải tiến công tác quản lý tài chính. Tính hiệu lực gắn liền với tính hiệu quả. Tính hiệu quả đòi hỏi kiểm tra tài

chính phải có tác dụng đề phòng, ngăn ngừa những thiếu sót vi phạm, vạch ra được các khả năng tiềm tàng để nâng cao chất lượng công tác quản lý tài chính.

Bảo đảm công tác giám sát của tổ chức Công đoàn trong công tác quản lý tài chính: Để bảo đảm công tác quản lý tài chính diễn ra đúng theo các qui định, công khai, minh bạch, Hiệu trưởng phải tạo điều kiện để Ban Thanh tra Nhân dân của tổ chức Công đoàn thực hiện giám sát công tác quản lý tài chính trong nhà trường. Cuối mỗi học kỳ và cuối năm học hiệu trưởng cần tạo điều kiện để Ban Thanh tra Nhân dân, thực hiện thanh tra công tác quản lý tài chính trong nhà trường và có báo cáo cụ thể, chi tiết công tác giám sát việc quản lý tài chính.

Thực hiện Quy chế tự kiểm tra tài chính, kế toán: Theo Quy chế về việc tự kiểm tra tài chính, kế toán tại các cơ quan, đơn vị có sử dụng kinh phí NSNN (Ban hành theo Quyết định số 67/2004/QĐ-BTC ngày 13/8/2004 của Bộ trưởng Bộ Tài chính), Hiệu trưởng cần chỉ đạo, kết hợp với Ban Thanh tra Nhân dân của nhà trường cùng tiến hành công tác tự kiểm tra tài chính, kế toán định kì, thường xuyên trong đơn vị mình và báo cáo kết quả tự kiểm tra lên cơ quan chủ quản.

Điều kiện thực hiện

Nhà trường cần có các giải pháp và kế hoạch tự chủ về tài chính, có hệ thống quản lý tài chính chặt chẽ, phù hợp với các qui định của Nhà nước; thực hiện phân bổ và sử dụng tài chính hợp lí, công khai, minh bạch và có hiệu quả.

Công tác tài chính và quản lý tài chính đều thực hiện một cách có hiệu quả, đúng quy định của Nhà nước. Nhà trường đã tự cân đối thu chi một cách tự chủ bằng những nguồn lực của chính mình là chủ yếu, đáp ứng các hoạt động theo đúng mục tiêu đào tạo của một trường ĐH. Nhà trường đã có những kế hoạch dự toán tài chính hàng năm và nhiệm kỳ lập ra một chiến lược phát triển và khai thác nguồn tài chính để đầu tư phát triển và tái đầu tư theo đúng trình tự kế hoạch phát triển dài lâu của nhà trường.

Trong quá trình lập kế hoạch tài chính và quản lý tài chính luôn luôn phù hợp với yêu cầu đào tạo và các hoạt động khác thống nhất trong lãnh đạo và các bộ phận phòng, khoa được cân đối chính xác, sát thực tiễn, có khoản dự trù phải điều chỉnh

để thực hiện các nhiệm vụ phát sinh cũng như tái đầu tư phát triển và chăm lo cải thiện đời sống cho cán bộ, giáo viên.

Trong kế hoạch tài chính và quản lý tài chính đều công khai dân chủ và minh bạch theo quy định, được quản lý tập trung có kiểm tra, giám sát chặt chẽ. Trong việc phân bổ và sử dụng tài chính một cách hợp lý và minh bạch phải chú ý đến tính hiệu quả cho các bộ phận, các hoạt động của nhà trường. Tính hợp lý theo đúng chủ trương của Hội đồng nhà trường theo thứ tự ưu tiên, cũng như việc đầu tư thiết bị, các khoản chi cho công việc và con người luôn minh bạch theo đúng quy chế, quy định cũng như việc sử dụng có hiệu quả nguồn tài chính trên được giám sát chặt chẽ.

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP

Các giải pháp quản lý nhằm tăng cường quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính có mối quan hệ biện chứng với nhau. Để huy động, sử dụng quản lý nguồn lực tài chính, đáp ứng được những yêu cầu đào tạo, góp phần tích cực vào sự ổn định và phát triển bền vững của nhà trường cần tiến hành đồng bộ 7 giải pháp trên.

Đa dạng hóa nguồn thu trên cơ sở phát huy sự năng động sáng tạo của các phòng, khoa và mỗi cán bộ, giảng viên là giải pháp tăng cường nguồn thu một cách tối đa, vì đây là cách gắn lợi ích của các cá nhân, tập thể với hiệu quả công việc giáo dục, đào tạo. Mà nhiệm vụ giáo dục, đào tạo là nhiệm vụ hàng đầu, quyết định sự tồn tại và phát triển của trường. Nhà trường có các chính sách khuyến khích về mặt vật chất, tinh thần xứng đáng sẽ động viên cán bộ, giáo viên tận tâm, tận lực với công việc, từ đó mang lại nguồn thu cho nhà trường.

Việc huy động nguồn thu bao giờ cũng gắn liền với việc sử dụng; chi tiêu phải dựa trên cơ sở nguồn lực cung cấp. Đảm bảo chi tiêu tiết kiệm mà hiệu quả, không thất thoát, lãng phí, cần có các biện pháp giám sát chặt chẽ, trước, trong và sau quá trình hoạt động.

Để thể chế hóa cơ chế quản lý nguồn kinh phí, tăng cường giám sát các hoạt động chi tiêu trong nhà trường, Quy chế chi tiêu nội bộ được ban hành và cần được hoàn thiện cho phù hợp với tình hình hiện tại của nhà trường, của nền kinh tế, làm cho công tác tài chính của nhà trường lành mạnh hơn, góp phần thực hiện tốt luật

"Phòng chống tham nhũng", luật "Thực hành tiết kiệm chống lãng phí"… đáp ứng tâm tư nguyện vọng của cán bộ, giáo viên, tạo động lực cho họ hết lòng cống hiến cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo của trường.

Để giải quyết đồng thời bài toán chất lượng - tài chính, giải pháp hoàn thiện công tác kế hoạch hóa nguồn thu và sử dụng kinh phí tạo điều kiện chủ động trong quản lý và thực hiện các mục tiêu phát triển của trường là một giải pháp mang lại hiệu quả hữu hiệu. Áp dụng giải pháp này giúp nâng cao chất lượng dạy và học, phát triển nhà trường một cách bền vững, tạo nguồn thu ổn định lâu dài cho các nhà trường.

Nói tới hiệu quả sử dụng nguồn tài chính không thể không nói tới hiệu quả trong việc tổ chức bộ máy, biên chế. Tinh giản bộ máy quản lý, tinh giản biên chế mà vẫn đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc là một giải pháp tiết kiệm chi, tránh được lãng phí, góp phần tăng thu nhập cho các nhà trường.

Các hoạt động phân tích tài chính, kiểm tra, công khai, minh bạch công tác quản lý tài chính là cơ sở khẳng định niềm tin của xã hội với các nhà trường.

Các giải pháp trên nằm trong một chỉnh thể toàn vẹn, không thể thực hiện khi coi mỗi giải pháp là độc lập với các giải pháp khác. Các giải pháp tác động với nhau trong quá trình tạo lập và sử dụng hiệu quả nguồn lực tài chính của Nhà trường.

Tuy nhiên, mỗi giải đưa ra đều có vai trò và tính chất riêng, cụ thể:

Giải pháp 1 mang tính chất tiền đề, là cơ sở cho việc thực hiện hiệu quả các giải pháp sau. Giải pháp này được thực hiện sẽ giúp cán bộ, giáo viên, nhân viên nâng cao nhận thức về nội dung, công tác quản lý nguồn lực tài chính, qua đó hoàn thiện công tác kế hoạch trong việc sử dụng nguồn tài chính trong các nhà trường.

Giải pháp 3 có tính chất cơ bản, với vai trò khai thác mọi nguồn thu trong ngân sách, nguồn thu sự nghiệp để tăng cường các nguồn lực tài chính nhằm thực hiện mục tiêu chính của đề tài đặt ra.

Giải pháp 2, 4, 5, 6, 7 mang tính chất là điều kiện trong công tác quản lý, sử dụng các nguồn lực tài chính và tăng cường TNXH của nhà trường với khách hàng, các bên liên quan và xã hội.

3.4. KHẢO NGHIỆM VÀ THỬ NGHIỆM MỘT SỐ GIẢI PHÁP

3.4.1. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp

Để xác định mức độ cần thiết và tính khả thi của 7 giải pháp đã đề xuất, trên cơ sở tham gia ý kiến cán bộ quản lý của 4 trường mà luận án đã lựa chọn để nghiên cứu thông qua phiếu hỏi. Tổng số người được tham gia ý kiến 100 người (mỗi trường 25 người).

Từ kết quả khảo nghiệm về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp tăng quyền tự chủ và TNXH về tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc cho thấy: Các giải pháp mà tác giả đưa ra rất phù hợp với tình hình thực tế của các trường. Kết quả cụ thể được thể hiện qua bảng biểu sau:

Bảng 3.2: Kết quả khảo sát tính cần thiết và tính khả thi

TT	Nội dung giải pháp	Tính cần thiết		Tính khả thi	
		Điểm TB	Xếp bậc	Điểm TB	Xếp bậc
1	Đổi mới nhận thức về thực hiện tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính đối với hoạt động của nhà trường	2,77	3	2,79	3
2	Củng cố và hoàn thiện công tác kế hoạch hóa nguồn thu và sử dụng kinh phí hợp lý phù hợp với mục tiêu chính sách chất lượng	2,87	2	2,87	2
3	Đa dạng hóa nguồn thu nhằm phát huy sự năng động sáng tạo của các khoa, phòng và mỗi cán bộ, giảng viên	2,97	1	2,9	1
4	Thực hiện điều chỉnh hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với thực tiễn phát triển nhà trường đảm bảo tính hiệu quả tính sư phạm và kinh tế	2,72	4	2,76	4
5	Tăng cường năng lực của bộ máy quản lý tài chính, nâng cao trình độ kỹ năng của nhân sự làm công tác tài chính	2,72	4	2,72	5
6	Thực hiện phân tích đánh giá hoạt động quản lý tài chính điều chỉnh kịp thời những bất cập trong quản lý nhà trường	2,57	7	2,5	7
7	Thực hiện cơ chế giám sát tài chính, kiểm tra nội bộ đảm bảo hiệu quả và minh bạch	2,58	6	2,57	6

Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài luận án năm học 2011 - 2012

Nhìn vào bảng số liệu, cho thấy rằng: Giải pháp 1, 2, 3 là những giải pháp được đánh giá là rất cần thiết và đạt tính khả thi khá cao. Chúng đều được xếp bậc 1, 2, 3 thông qua điểm trung bình khi được khảo sát. Còn những giải pháp 4, 5, 6, 7 cũng đều được đánh giá là có tính cần thiết và tính khả thi. Như vậy, khả năng vận dụng các giải pháp vào thực tiễn là khá cao.

3.4.2. Thử nghiệm giải pháp đa dạng hóa các nguồn thu

Với mục đích thực nghiệm nhằm khẳng định tính khả thi của những giải pháp đã lựa chọn đề xuất, tác giả đã thực nghiệm giải pháp: Đa dạng hóa các nguồn thu dựa trên nguyên tắc phát huy sáng tạo đối với các phòng, khoa và từng cán bộ giảng viên tại trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên năm 2012 và tiếp tục xây dựng kế hoạch thực hiện các giải pháp khác trong thời gian tiếp theo.

Trong quá trình thực hiện quyền tự chủ tại các cơ sở GDĐH, tự chủ về tài chính có vai trò đặc biệt quan trọng, là công cụ để tạo lập, phân phối và sử dụng các nguồn tài chính phục vụ cho việc thực hiện mục tiêu của các trường, để đảm bảo cho các hoạt động phát sinh, phát triển theo đúng định hướng, mục tiêu mà nhà trường đã đặt ra. Tuy nhiên, quá trình sử dụng và phân phối tài chính chỉ có thể thực hiện khi quá trình tạo lập, huy động nguồn tài chính được thực hiện tốt.

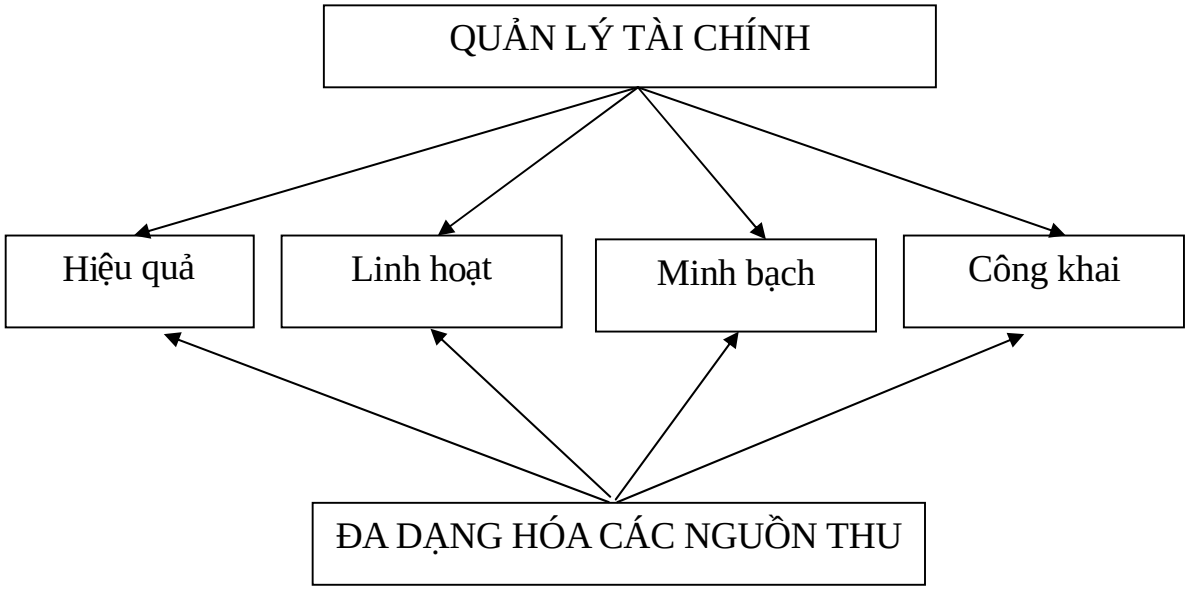
Nguồn tài chính trong các trường CĐ bao gồm: Được cấp từ NSNN, các khoản học phí, lệ phí các nguồn thu từ nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, các nguồn thu từ hợp tác quốc tế và các khoản thu hợp pháp khác.

Các quy định của Nhà nước cho phép các trường chủ động, sáng tạo mở rộng nguồn thu. Trong điều kiện NSNN còn hạn hẹp, những khoản thu ngoài ngân sách tạo ra sự thay đổi quan niệm trông chờ, ỷ lại cấp trên, tạo ra sự bình đẳng hơn trong giáo dục, xét trên khía cạnh chi phí - lợi ích. Trong điều kiện nguồn NSNN cấp, kèm theo những quy định chặt chẽ về mức chi và các thủ tục tài chính, thì nguồn thu ngoài NSNN các trường sẽ được tự chủ lớn hơn trong việc phân bổ và quyết định chi tiêu. Do vậy, đa dạng hóa được các nguồn thu sẽ là giải pháp hữu hiệu để nhà trường thực hiện tốt quyền tự chủ trong quản lý tài chính.

Qua điều tra, khảo sát cơ cấu các nguồn thu của các trường CĐ khu vực Tây Bắc có sự thay đổi về tỷ lệ giữa nguồn NSNN cấp và thu ngoài ngân sách qua các năm. Nguồn thu ngoài ngân sách tăng dần trong tổng thu của nhà trường nhưng vẫn chiếm một tỷ lệ rất nhỏ từ 10-16%, có những trường nguồn thu chỉ là phí, lệ phí, không có các nguồn thu từ sản xuất dịch vụ, hợp đồng nghiên cứu, lao động sản xuất và dịch vụ với các tổ chức kinh tế xã hội, nguồn thu từ hợp tác quốc tế…

Trong điều kiện thực hiện quyền tự chủ về tài chính phải xác định quá trình thay đổi về bản chất là chuyển đổi từ tác nghiệp và giám sát thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao sang chủ động, phát triển nhà trường nhằm thực hiện mục tiêu đào tạo.

Khi được giao quyền tự chủ về tài chính không có nghĩa là nhà trường sẽ làm mọi việc để tăng nguồn thu; đa dạng hóa các nguồn thu phải đảm bảo được 4 yêu cầu trong quản lý theo sơ đồ sau:



Hình 3.2. Sơ đồ mối quan hệ của yêu cầu quản lý tài chính với giải pháp đa dạng hóa các nguồn thu

Nội dung và cách thức thực hiện

- Tổ chức tập huấn kỹ năng quản lý, năng lực thực hiện cho cán bộ viên chức gồm: năng lực lập kế hoạch, năng lực kết nối và huy động nguồn lực, năng lực quản

lý tài chính; tập huấn một số kỹ năng: đàm phán, thương lượng, giải quyết vấn đề, khuyến khích cán bộ, giáo viên.

- Xây dựng thương hiệu, uy tín của nhà trường, tăng quy mô đào tạo bằng việc nâng cao chất lượng đào tạo và đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội.

- Khuyến khích, động viên giảng viên tham gia đào tạo, nâng cao trình độ bằng việc thi các học bổng của các tổ chức thế giới.

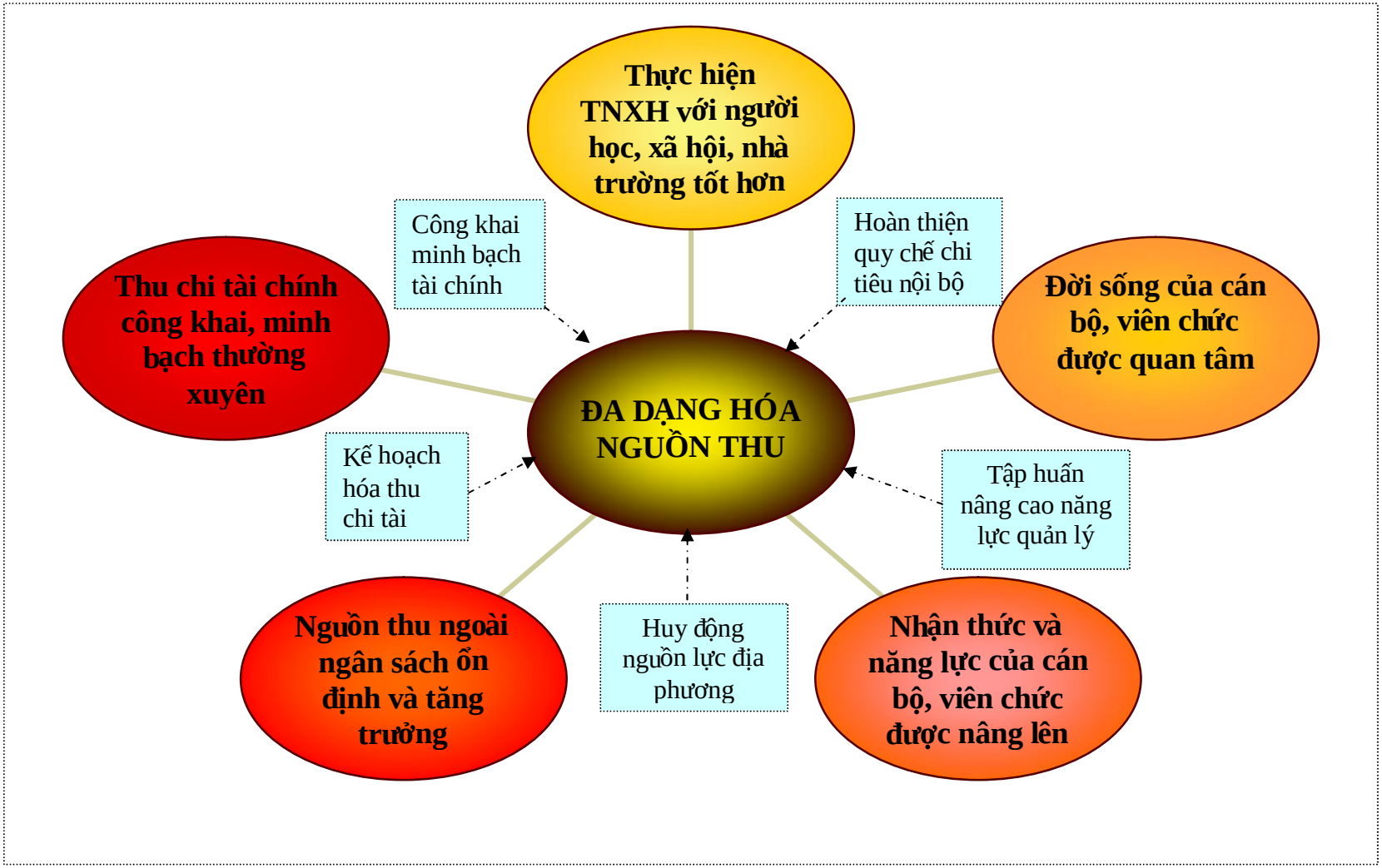
- Xây dựng kế hoạch, tham gia nghiên cứu khoa học với các đề tài nghiên cứu cấp bộ, cấp tỉnh. Năm 2012, nhà trường có 2 đề tài cấp tỉnh là: Ứng dụng công nghệ tiên tiến để chăn nuôi lợn theo mô hình khép kín tại Trại Thí nghiệm thực hành và Nghiên cứu giống Nếp cẩm mới ĐH6 ngắn ngày chất lượng cao thích ứng được hai vụ trong năm cho tỉnh Điện Biên; 01 đề tài cấp bộ: Nghiên cứu phát triển các giống lúa Nếp cẩm đặc sản, năng suất, chất lượng tốt gieo cấy được 2 vụ trong năm tại các tỉnh Miền Bắc, Việt Nam.

- Liên kết với các trường ĐH trọng điểm trong nước mở các hình thức đào tạo VLVH, tạo điều kiện nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ cơ sở và tăng thu nhập. Nhà trường đã liên kết với trường ĐH Kinh tế quốc dân, ĐH Công nghệ thông tin và Truyền thông Thái Nguyên, ĐH Nông - Lâm Thái Nguyên, Học viện Tài chính, CĐ Cộng đồng Hà Nội, Học viện Hành chính. Đào tạo các chuyên ngành: Tài chính - Ngân hàng, Kế toán, Hành chính- Văn phòng, Nông nghiệp, Trồng trọt, Chăn nuôi, Xây dựng, Ngoại ngữ, Quản lý Kinh tế.

- Mở các lớp trung cấp hệ vừa làm vừa học các chuyên ngành: Pháp lý, Nông nghiệp, Hành chính - Văn phòng, Lâm nghiệp, Quản lý ngân sách tại các huyện Điện Biên Đông, Mường Nhé, Tuần Giáo, Tủa Chùa, Mường Chà.

- Mở các lớp đào tạo bồi dưỡng ngắn ngày cho cán bộ các xã, phường theo các chức danh công chức xã như Quản lý văn hóa, Địa chính, Khuyến nông, Khuyến lâm.

- Áp dụng tiến bộ khoa học vào các mô hình sản xuất tại trại thí nghiệm thực hành tăng năng suất lúa, sản xuất lúa giống, mở rộng mô hình ứng dụng công nghệ tiên tiến để chăn nuôi lợn theo mô hình khép kín, xây dựng các mô hình mới như trồng hoa Ly, cây cảnh để phục vụ nhu cầu của người dân.



Hình 3.3 : Sơ đồ cách thức và kết quả tác động của giải pháp thử nghiệm

** Đánh giá kết quả thử nghiệm*

Luận án đánh giá kết quả thử nghiệm trên hai phương diện:

Thứ nhất, so sánh tổng nguồn thu sự nghiệp của nhà trường trước khi áp dụng giải pháp (năm 2011) và sau khi thực hiện giải pháp (năm 2012), thông qua bảng sau:

Bảng 3.3. So sánh nguồn thu sự nghiệp của Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên trước và sau khi thực nghiệm

Đơn vị tính: 1000 đồng

Stt	Nội dung	Năm 2011	Năm 2012
	TỔNG CỘNG	**6.479.334**	**8.894.819**
I	**Thu từ các loại phí**	**4.288.891**	**4.978.315**
1	Học phí	4.220.796	4.720.018
2	Lệ phí	68.095	53.297
3	Thu từ dịch vụ đào tạo (các lớp bồi dưỡng ngắn ngày; các lớp tin học, ngoại ngữ)		205.000
II	**Các khoản thu hoạt động**	**1.989.393**	**3.682.504**
1	Liên kết đào tạo trong và ngoài nước	1.878.393	2.302.504
2	Hoạt động SX, bán SP TH-TN	88.000	125.050
3	Thu hoạt động dịch vụ (trông xe, thuê nhà..)	23.000	55.000
4	Thu từ hoạt động tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, tỉnh và dự án giảm nghèo của tỉnh và các dự án khác)		1.200.000.000
III	**Các khoản thu khác**	**201.050**	**234.000**

Nguồn: Báo cáo quyết toán từ năm 2011-2012
phòng Kế hoạch - Tài chính, Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Từ bảng số liệu cho thấy, nguồn thu sự nghiệp của nhà trường tăng từ 6.479.334.000 năm 2011 lên 8.894.819.000 năm 2012. Ngoài các khoản thu chính là học phí, nhà trường đã tạo thêm các nguồn thu từ nghiên cứu khoa học, lao động

sản xuất và các dịch vụ đào tạo. Từ thay đổi về nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, tâm lý trông chờ vào nguồn NSNN cấp của nhà nước, Nhà trường đã chủ động linh hoạt trong việc tạo ra các nguồn thu bằng chính sức lao động, trình độ nghiệp vụ, chuyên môn của cán bộ, giảng viên phát huy cơ sở vật chất của nhà trường hiện có.

Qua khảo sát và đánh giá cho thấy giải pháp này đã đáp ứng được các yêu cầu của quản lý tài chính trong điều kiện tự chủ.

Thứ hai, đánh giá tính khả thi của giải pháp theo 5 tiêu chí. Kết quả đánh giá được thể hiện cụ thể qua bảng sau:

Bảng 3.4: Đối chiếu kết quả thử nghiệm giải pháp đa dạng hóa nguồn thu theo 5 tiêu chí tại trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Stt	Nội dung tiêu chí	Trước thử nghiệm		Sau thử nghiệm	
		Kết quả	Xếp loại	*Kết quả*	Xếp loại
1	Mức độ tham gia	*2,92*	Khá	*3,20*	Tốt
2	Trách nhiệm xã hội	*2,73*	Khá	*2.97*	Khá
3	Công khai minh bạch	*1,87*	TB	*2,20*	Khá
4	Thu nhập tăng thêm	*0,99 tháng*	Yếu	*1.2 tháng*	TB
5	Thu ngoài ngân sách	*23,1%*	Khá	*27,8%*	Khá

Nguồn: kết quả khảo sát của đề tài luận án năm 2011 -2012

Qua đánh giá và thực hiện giải pháp đề xuất tại trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, luận án nhận thấy giải pháp này là hữu hiệu, đảm bảo các yêu cầu quản lý tài chính, tăng nguồn thu cho nhà trường, đáp ứng được các tiêu chí trong điều kiện thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính.

Đảm bảo tính hiệu quả thông qua các chỉ tiêu tăng thu nhập cho nhà trường, tăng việc làm và thu nhập của cán bộ, giáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị được bổ sung bằng nguồn thu sự nghiệp. Ngoài ra, hiệu quả đối với xã hội đó chính là việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao góp phần vào việc thực hiện các mục tiêu của phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, đáp ứng nhu cầu về chất lượng,

số lượng, trình độ của người lao động. Việc mở rộng các loại hình đào tạo đã đáp ứng được nhu cầu của người học.

Đảm bảo tính linh hoạt thông qua các quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ như: khuyến khích các đơn vị, phòng, khoa tham gia các hoạt động tạo nguồn thu cho đơn vị, nhà trường bằng các chính sách trích lại nguồn thu cho cá nhân, tổ chức. Tạo điều kiện về thời gian, về các thủ tục hành chính cho các cá nhân, đơn vị chủ động, sáng tạo trong việc áp dụng những tri thức khoa học, sáng kiến kinh nghiệm tham gia vào các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học, áp dụng vào thực tiễn sản xuất, xây dựng các mô hình ứng dụng khoa học, kỹ thuật vào thực tế.

Đảm bảo tính công khai, minh bạch trong quy chế chi tiêu nội bộ như cơ cấu các nguồn thu, đối tượng thu, thiết lập một lộ trình và kế hoạch tổ chức giám sát, đánh giá việc thực hiện trong hoạt động quản lý thu thông qua hệ thống sổ sách tài chính. Công khai dự toán thu-chi, công khai quyết toán thu-chi đến mọi cán bộ, giáo viên và các đơn vị trong nhà trường.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở kết quả đánh giá của Chương 2, luận án đã xác định rõ những hạn chế và nguyên nhân dẫn đến mỗi hạn chế. Để có thể đưa ra những giải pháp khắc phục cho các tồn tại trên, trong quá trình lựa chọn các giải pháp, luận án đã nghiên cứu một số định hướng gồm: định hướng phát triển của Nhà nước; chiến lược phát triển của từng đối tượng nghiên cứu. Đây là những định hướng quan trọng, có tác dụng như một kim chỉ nam trong việc xây dựng các giải pháp nhằm nâng cao khả năng TCTC và TNXH của các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Để đảm bảo tính khả thi của các giải pháp, luận án đã lựa chọn 4 nguyên tắc lựa chọn gồm: nguyên tắc kế thừa, nguyên tắc thực tiễn, nguyên tắc hiệu quả và nguyên tắc đảm bảo tính mục đích, 7 trong đó nguyên tắc kế thừa đảm bảo phát huy những thành tựu trong phương thức quản lý và cơ sở vật chất, nguyên tắc thực tiễn giúp giải pháp đề ra có tính khả thi và nguyên tắc hiệu quả là tính toán định lượng của giải pháp sẽ phải thực hiện được.

Trên cơ sở định hướng của Nhà nước, bối cảnh thực tế và những hạn chế đã xác định, luận án đề xuất 7 giải pháp để thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ công lập khu vực Tây Bắc, bao gồm các giải pháp: (1) Đổi mới nhận thức về thực hiện tự chủ và tự chịu TNXH trong quản lý tài chính đối với hoạt động của các trường; (2) Hoàn thiện công tác kế hoạch hóa nguồn thu và sử dụng kinh phí tạo điều kiện chủ động trong quản lý và thực hiện các mục tiêu phát triển của trường; (3) Đa dạng hóa nguồn thu trên cơ sở phát huy sự năng động sáng tạo của các phòng, khoa và mỗi cán bộ, giảng viên; (4) Bổ sung hoàn thiện Quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với thực tiễn đảm bảo tính hiệu quả sử dụng kinh phí và hiệu suất lao động; (5) Nâng cao năng lực quản lý tài chính của lãnh đạo nhà trường, cán bộ quản lý các phòng, khoa và đổi mới bộ máy, nâng chất lượng nhân lực làm công tác tài chính; (6) Thực hiện phân tích đánh giá hoạt động tài chính điều chỉnh những bất cập trong quản lý nhà trường; (7) Thực hiện cơ chế giám sát tài chính, kiểm tra nội bộ đảm bảo hiệu quả và minh bạch. Mỗi giải pháp đi

sâu vào giải quyết một hạn chế chính và việc thực hiện khắc phục hạn chế chung theo quan điểm áp dụng đồng bộ các giải pháp khác nhau.

Trong mỗi giải pháp, luận án xác định cụ thể mục tiêu thực hiện để làm gì, thực hiện giải pháp cho những nội dung nào, cách thức thực hiện từng bước cụ thể, đồng thời cũng xác định các điều kiện cần và đủ để đảm bảo việc áp dụng các giải pháp được khả thi.

Để biết được mức độ khả thi của các giải pháp, luận án đã tiến hành khảo nghiệm và thử nghiệm. Việc khảo nghiệm giúp biết được mức độ cần thiết của việc áp dụng giải pháp vào thực tế. Với 7 giải pháp được đưa ra, qua điều tra đã thu lại được kết quả từ mức cần thiết đến rất cần thiết.

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn, luận án lựa chọn giải pháp đa dạng hóa nguồn thu là giải pháp đưa vào thử nghiệm tại trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên. Để có được kết quả thử nghiệm không chỉ riêng với mục đích là giúp nhà trường ngày càng đa dạng hóa được nguồn thu mà mục tiêu đặt ra là giải pháp được thử nghiệm có thể tác động làm thay đổi đến nhiều nội dung khác như nâng cao nguồn thu nhập tăng thêm cho cán bộ, viên chức; nâng cao nhận thức và năng lực quản lý cho cán bộ, viên chức… Luận án sử dụng đồng bộ những giải pháp còn lại trong đó đa dạng hóa nguồn thu là giải pháp chính. Kết quả thử nghiệm cho thấy đã có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực sau khi thực hiện giải pháp này. Những kết quả thu được sau khi thử nghiệm chưa thể hiện sự thay đổi đột biến mà chỉ thể hiện sự chuyển biến tích cực. Điều này không có gì mâu thuẫn hay giải pháp không khả thi mà chỉ vì giải pháp mới chỉ được áp dụng trong thời gian ngắn. Các giải pháp đề ra giúp cho các trường tạo lập, huy động và sử dụng hiệu quả nguồn lực tài chính. Đây chỉ là những giải pháp chung cơ bản mỗi trường cần phải căn cứ vào đặc điểm thực tiễn để áp dụng.

Tóm lại, để thực hiện tốt quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính, các trường CĐ khu vực Tây Bắc nhất thiết phải tự khẳng định mình, trước hết là việc xây dựng kế hoạch, chiến lược phát triển. Để tồn tại và phát triển trong bối cảnh hiện nay, các trường phải có kế hoạch chiến lược để điều chỉnh mọi hoạt động, đáp ứng sự thay đổi nhanh và yêu cầu của thực tiễn phát triển KT - XH.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận

Với thực trạng GDĐH ở Việt Nam, quản lý tài chính ở các trường CĐ theo cơ chế tự chủ và TNXH có tầm quan trọng đặc biệt, quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới GDĐH, góp phần tạo sự chuyển biến tình hình KT - XH và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Luận án *"Cơ sở khoa học và giải pháp thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc"* đã luận giải các vấn đề như sau:

- Phân cấp quản lý nhằm tăng tính tự chủ và TNXH là đòi hỏi khách quan xuất phát từ quy luật của kinh tế thị trường. Nếu phân cấp nửa vời, không được thực hiện triệt để các cơ sở GDĐH không thể hoàn thành sứ mạng của mình với các mục tiêu: Tăng quy mô; đảm bảo chất lượng; công bằng và hiệu quả. Từ luận điểm này luận án đã hệ thống hóa toàn bộ cơ sở lý luận bao gồm: khái niệm, bản chất, nội dung, mối quan hệ hai chiều quyền tự chủ và TNXH; mức độ tự chủ và các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình tự chủ ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc; xác định 5 tiêu chí và 4 yêu cầu để đánh giá hoạt động quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ và TNXH.

- Luận án đã phân tích những kết quả đạt được khi thực hiện quyền tự chủ. Các trường được giao tự chủ đã tích cực chủ động trong việc đổi mới và mở rộng các hoạt động đào tạo. Việc tăng thu và tiết kiệm chi được quan tâm. Quản lý tài chính nhà trường trong điều kiện thực hiện quyền tự chủ phải đảm bảo được 4 yêu cầu: tính hiệu quả, tính linh hoạt, tính công khai, tính minh bạch.

- Để đảm bảo thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc, luận án đã đề xuất 7 giải pháp. Qua khảo sát và xin ý kiến của các chuyên gia tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc, các giải pháp được đánh giá là có thể áp dụng và có hiệu quả trong hoạt động quản lý tài chính.

Luận án đã mô tả sâu sắc vấn đề liên quan trao quyền tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính của các trường CĐ khu vực Tây Bắc nhằm duy trì sự quản lý tập trung thống nhất của nhà trường trong mọi lĩnh vực nhất là lĩnh vực tài chính.

Khuyến nghị

Thực hiện tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính là một biện pháp để nâng cao quyền tự chủ của các trường ĐH, CĐ khu vực Tây Bắc hiện nay. Tuy nhiên, việc thực hiện tự chủ và TNXH trong quản lý tài chính sẽ gặp nhiều trở ngại nếu nhà trường không được giao quyền tự chủ toàn diện. Từ những kết quả nghiên cứu trên, luận án khuyến nghị một số nội dung sau:

Đối với Nhà nước:

Khuyến nghị bao gồm: việc hoạch định chính sách và hệ thống các cơ quan thực hiện quản lý nhà nước về tài chính giáo dục .

Thứ nhất, Nhà nước cần tiếp tục đổi mới cơ chế tài chính, tăng mức đầu tư, hướng dẫn việc đẩy mạnh tự chủ, tạo điều kiện cho các trường tạo lập nguồn tài chính qua cơ chế tự chủ, nâng cao chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó, cần chi tiết hóa chế độ chính sách ưu đãi về miễn, giảm học phí ở các trường CĐ công lập.

Thứ hai, các cơ quan quản lý ngân sách chi cho GD&ĐT từ Trung ương đến địa phương và các Bộ, ngành cần xem xét thay đổi việc quản lý ngân sách theo phương thức đầu vào truyền thống. Tuy cơ chế này có ưu điểm là kiểm soát chặt chẽ các khoản mục chi tiêu nhưng nó lại làm hạn chế tính chủ động, sáng tạo và TNXH của các trường. Đặc biệt, cơ chế kiểm soát của Nhà nước đối với các hoạt động tạo lập, phân phối và sử dụng nguồn lực còn chưa chặt chẽ khi mới chỉ chú trọng tới kiểm soát tính mục đích của hoạt động chi tiêu, chưa đánh giá được hiệu quả của các hoạt động về mặt kinh tế và xã hội. Trong khi đó, nguồn lực đầu tư từ NSNN cho các trường CĐ công lập của Việt Nam so với các nước khác trong khu vực không phải là ít.

Thứ ba, Bộ GD&ĐT khi ban hành những quy định cần ban hành những thông tư liên tịch với các Bộ ngành khác để các sở, ban ngành ở tỉnh, đặc biệt là Sở Tài chính, có thể vận dụng tốt mà không làm ảnh hưởng lẫn nhau. Vì hiện nay một số văn bản đã ban hành chưa đồng bộ với cơ chế tự chủ, TNXH về tài chính, nhiều định mức kinh tế kỹ thuật, tiêu chuẩn ngành đã lạc hậu hoặc còn thiếu, không hợp lý nhưng chưa được sửa đổi, bổ sung.

Thứ tư, Nhà nước cần nghiên cứu, xây dựng các văn bản quy định tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành và chất lượng hoạt động sự nghiệp của đơn vị khi được giao quyền tự chủ, TNXH chưa được thực hiện vì hiện nay việc chi trả thu nhập chưa theo mức độ hoàn thành công việc; chi trả thu nhập ở một số trường vẫn mang tính bình quân.

Thứ năm, Nhà nước cần loại bỏ các thủ tục hành chính rườm rà, chồng chéo, tháo gỡ những khó khăn về chính sách tài chính, có chính sách khuyến khích các trường khai thác nguồn thu từ hoạt động liên doanh, liên kết đào tạo để tăng tính tự chủ tài chính và nâng cao chất lượng đào tạo.

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo:

Để quyền tự chủ và TNXH được thực thi có hiệu quả đòi hỏi phải có một Hội đồng trường đủ mạnh để phát huy dân chủ cơ sở, đồng thời đại diện cho toàn thể cán bộ, viên chức quyết định những vấn đề quan trọng của nhà trường và giám sát việc thực hiện của ban giám hiệu. Luật Giáo dục đại học năm 2012 đã quy định rõ tại Điều 14 về cơ cấu tổ chức của trường CĐ, ĐH là có hội đồng trường. Vì vậy, khuyến nghị của luận án với Bộ GD&ĐT phải có những hướng dẫn cụ thể và biện pháp tiên quyết đối với việc thành lập Hội đồng trường tại các cơ sở giáo dục.

Đối với Ủy ban Nhân dân tỉnh:

Thứ nhất, cần chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan trực thuộc tổ chức thực hiện chế độ tự chủ theo quy định của Chính phủ, Bộ GD&ĐT, Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ.

Thứ hai, cần ban hành các tiêu chí cơ bản để làm căn cứ đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các trường khi thực hiện chế độ tự chủ, trong đó phải có các tiêu chí đánh giá về các nội dung sau: khối lượng, chất lượng công việc thực hiện; thời gian giải quyết công việc; tình hình chấp hành chính sách, chế độ và quy định về tài chính.

Thứ ba, cần có hệ thống kiểm tra, giám sát việc thực hiện cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp. Để thấy việc thực hiện cơ chế tự chủ là tạo điều kiện cho thủ trưởng và cán bộ công chức trong đơn vị chủ động sử dụng biên chế và kinh phí được giao, gắn việc sử dụng kinh phí với chất lượng và hiệu quả công việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. TÀI LIỆU TRONG NƯỚC

1. Vũ Thị Phương Anh (2009), *Tự chủ Tài chính, Bản dịch phần Lý luận,* http://ncgdvn.blogspot.com/2009/05/tu-chu-tai-chinh-ban-dich-phan-ly-luan.html.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1993), *Nghị quyết Trung ương 4, Khóa VII, 1993*.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1996), *Nghị quyết Trung ương 2, Khóa VIII, 1996.*
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2007), *Nghị quyết Trung ương 5, Khóa X, 2007.*
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2001), *Quản lý Nhà nước và tự chủ tài chính trong các trường đại học*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học.
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Đổi mới cơ chế tài chính, quy định về thu chi, kiểm toán, kế toán thu chi ngành giáo dục - đào tạo*, NXB Lao động.
7. Bộ giáo dục và Đào tạo (2009), *Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT - BNV ngày 15-04-2009 hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo".*
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Đổi mới quản lý hệ thống giáo dục giáo dục đại học giai đoạn 2010 - 2012*, NXB Giáo dục.
9. Bộ Tài chính (2002), *Thông tư số 25/2002/TT-BTC ngày 21/3/2002 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 10/2002/NĐ-CP ngày 16/01/2002 của Chính phủ về chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu.*
10. Bộ Tài chính (2003), *Thông tư số 50/2003/TT-BTC ngày 22/5/2003 hướng dẫn đơn vị sự nghiệp có thu xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ theo quy định tại nghị định số 10/2002/NĐ - CP ngày 16/01/2002 của Chính phủ.*
11. Bộ Tài chính, (2012), *Đánh giá tình hình thực hiện tự chủ tài chính và định hướng đổi mới cơ chế tài chính đối với giáo dục đại học công lập giai đoạn 2012-2020,* Nhóm Tư vấn chính sách và Nhóm nghiên cứu Vụ HCSN, Bộ Tài chính (Bài viết tại: Hội thảo Đổi mới cơ chế tài chính đối với cơ sở giáo dục đại

học công lập).

12. Báo cáo tư vấn-dự án GDĐH 2 tín dụng WB VN 4328, năm 2012, *Phân bổ ngân sách nhà nước cho GDĐH ở Việt Nam-Cơ chế phân bổ ngân sách nhà nước cho các trường đại học công lập*.
13. Trần Đức Cân (2012), *Giao quyền tự chủ tài chính là giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn kinh phí và tăng nguồn thu cho các trường ĐH công lập Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo khoa học "Đổi mới cơ chế tài chính đối với cơ sở giáo dục ĐH công lập".
14. Hoàng Văn Châu (2001), *Một số vấn đề về thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm tại trường đại học ngoại thương*, trường Đại học Ngoại thương
15. Chính phủ (2002), *Nghị định 10/2002/NĐ-CP ngày 16/01/2002 của Chính phủ về đổi mới cơ chế quản lý tài chính, trao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp có thu.*
16. *Chính phủ (2006), Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 4 năm 2006 quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.*
17. Chính phủ, (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 (ban hành kèm theo quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ*.
18. Chính phủ (2012), *Nghị quyết số 40/NQ - CP ngày 98/2012 của Chính phủ ban hành chương trình hành động của Chính phủ thực iện thông báo kết luận của Bộ Chính trị về đề án Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh xã hôi hóa một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công.*
19. Mai Ngọc Cường (2007), *Điều tra thực trạng và khuyến nghị giải pháp thực hiện tự chủ về tài chính ở các trường đại học Việt Nam*, Dự án điều tra cơ bản năm 2006 - 2007.
20. Nguyễn Quang Dong (2012), *Quản trị đại học: từ kinh nghiệm của các nước đến thực tiễn Việt Nam,* Kỷ yếu hội thảo khoa học Quốc tế "Đổi mới mô hình quản trị của các trường đại học khối kinh tế tại Việt Nam.
21. Đặng Văn Du (2003), *Các giải pháp nâng cao hiệu quả đầu tư tài chính cho đào tạo đại học ở Việt Nam,* Luận án tiến sĩ khoa học kinh tế.

22. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành Trung ương khoá VIII*, NXB Chính trị Quốc gia.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị Quốc gia.
24. Ngô Doãn Đãi (2004), *Vấn đề quyền tự chủ và trách nhiệm của trường ĐH trong đổi mới giáo dục ĐHVN*, tr 16 - 24. Hội thảo khoa học quốc tế đổi mới mô hình quản trị của các trường đại học khối kinh tế tại Việt Nam.
25. Ngô Doãn Đãi (2008), *Tự chịu trách nhiệm hay Trách nhiệm báo cáo/giải trình hai khái niệm cần làm rõ trong công tác quản lý giáo dục*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc tế Giáo dục so sánh lần thứ 2: "Giáo dục Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa" do Trường Đại học Sư phạm Tp.HCM.
26. Lê Tấn Huỳnh Cẩm Giang (Lược dịch) Viện Nghiên cứu Giáo dục - Trường Đại học Sư phạm TP.HCM (2005), *Báo cáo của ủy ban về tự chủ tự chịu trách nhiệm của cơ sở gióa dục đại học thuộc ban tư vấn trung uong về giáo duch Ấn Độ-năm 2005*, (Bản dịch tóm tắt tài liệu: Report of the Central Advisory Board of Education (CABE) Comittee on Autonomy of Higher Education Institutions.
27. Nguyễn Trường Giang (2012), *Đổi mới cơ chế tài chính gắn với nâng cao chất lượng đào tạo ĐH, thực hiện mục tiêu công bằng và hiệu quả*, Kỷ yếu Hội thảo đổi mới cơ chế tài chính đối với giáo dục đại học.
28. Vũ Ngọc Hải (2006), *Quyền tự chủ và tính trách nhiệm xã hội của các trường đại học*, Tạp chí khoa học giáo dục số 9, tr12 - 15.
29. Bùi Tiến Hanh (2005), *Xã hội hóa giáo dục và cơ chế quản lý tài chính xã hội giáo dục*, Luận án tiến sĩ kinh tế.
30. Hoàng Trần Hậu (2012), *Tự chủ đại học qua nghiên cứu tình huống học viện tài chính*, Bài viết tại: Hội thảo Đổi mới cơ chế tài chính đối với cơ sở giáo dục đại học công lập.
31. Nguyễn Trọng Hoài (2012), *Tự chủ đại học kinh nghiệm thế giới- bối cảnh trong nước và gợi ý chính sách cho các trường đại học công lập khối kinh tế Việt Nam*, Hội thảo khoa học quốc tế đổi mới mô hình quản trị của các trường đại học khối kinh tế tại Việt Nam.

32. Hà Văn Hội (2012), *Đổi mới cơ chế tài chính trong các trường ĐH, CĐ công lập,* Kỷ yếu hội thảo "Đổi mới cơ chế tài chính đối với cơ sở giáo dục đại học công lập".
33. Nguyễn Kim Hồng(2009), *Tự chủ đại học= Tự do học thuật+ Tự chủ+ trách nhiệm*, Bài viết tại Hội thảo Khoa học: Vấn đề tự chủ - Tự chịu trách nhiệm ở các trường đại học và cao đẳng Việt Nam.
34. Đặng Văn Huấn (2011), *Giao quyền tự chủ: kinh nghiệm từ Hàn Quốc*, http://www.vietnamnet.vn/vn/giao-duc/50854/giao-dh-quyen-tu-chu-kinh-nghiem-tu-han-quoc.html
35. Phạm Thị Ly (dịch) bài viết của S Lee Little Soldier, Trường Đại học Texas Technology (Hoa Kỳ), (2008), *Những vấn đề toàn cầu trong quản lý và tài chính của GDĐH: Trường hợp của Việt Nam*, Bài viết được trích trong Kỷ hiểu Hội Thảo khoa học quốc tế giáo dục so sánh lần thứ 2: "Giáo dục Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa" do trường ĐHSP Tp.HCM tổ chức năm 2008.
36. Dương Thị Bình Minh (2005), *Tài chính công*, NXB Tài chính.
37. Lê Phước Minh (2010), *Quản lý nhà nước và tự chủ tài chính trong các trường đại học*, tr.88 - 91.
38. Lê Đức Ngọc (2009), *Bàn về quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục đại họcTrung tâm Đánh giá, Đo lường và Kiểm định chất lượng* , Kỷ yếu Hội thảo Khoa học "Vấn đề tự chủ - Tự chịu trách nhiệm ở các trường đại học và cao đẳng Việt Nam".
39. Hồ Thanh Phong (2010), *Công tác triển khai tự chủ tài chính theo NĐ43/2006/NĐ-CP tại các trường đại học quốc tế - ĐH Quốc gia TP.HCM*, Bài viết tại: Hội thảo Đổi mới cơ chế tài chính đối với cơ sở giáo dục đại học công lập.
40. Bùi Việt Phú (2010), *Đổi mới quản lý giáo dục đại học Việt Nam trong nền kinh tế thị trường*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học "Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học và cao đẳng Việt Nam", Trường Đại học Sư phạm Tp.HCM.
41. Phạm Phụ (2006), *Quyền tự chủ đại học và trách nhiệm xã hội, Tạp chí Tia sáng* , ngày 07/6/2006.

42. Phạm Phụ (2006), *Trao quyền tự chủ đại học cùng với trách nhiệm xã hội*, trích Báo Vietnamnet, 2006.
43. Phạm Phụ, (2010), *Quản lý nhà nước và tự chủ tài chính trong các trường đại học*, tr.31-37, NXB đại học QGTPHCM.
44. Phạm Phụ (2011), *Đổi mới giáo dục đại học: Quyền tự chủ đại học và trách nhiệm xã hội,* tr 24 trong "Về khuôn mặt mới của giáo dục đại học Việt Nam tập 2", NXB đại học QGTPHCM.
45. Phạm Thị Lan Phượng (2008), *Vấn đề tự chủ của các trường đại học công lập,* http://www.ier.edu.vn/content/view/104/161)
46. Quốc hội (2005), Luật Giáo dục 2005
47. Quốc hội (2012), Luật Giáo dục đại học 2012
48. Phạm Quang Sáng (1998), *Hiện trạng và giải pháp phân cấp trong quản lý tài chính cho các trường đại học công lập ở Việt Nam*, Đề tài cấp Bộ.
49. Phạm Quang Sáng (2001), *Tính tự chủ và trách nhiệm về tài chính của các đại học*, Tạp chí Phát triển giáo dục số 4/2001.
50. Phạm Quang Sáng (2006), *Chính sách học phí giáo dục đại học ở nước ta,* Tạp chí khoa học giáo dục số 4/1-2006.
51. Nguyễn Anh Thái (2008), *Hoàn thiện cơ chế quản lý tài chính đối với các trường ĐH ở Việt Nam*, Luận án tiến sỹ Kinh tế.
52. Phạm Vũ Thắng (2012), Trung tâm nghiên cứu kinh tế phát triển (CEDS), Đại học Kinh tế, ĐHQG Hà Nội, *Kết quả nghiên cứu xác định chi phí đào tạo một sinh viên đại học ở Việt Nam và khuyến nghị về chính sách tài chính giáo dục đại học Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo đổi mới cơ chế tài chính đối với GDDH.
53. Vũ Thiệp (2010), *Bàn về cơ chế quản lý giao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các trường đại học, tài liệu* "Quản lý nhà nước và tự chủ tài chính trong các trường đại học", tr.15-19.
54. Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu, *Báo cáo Kết quả tuyển sinh các năm 2008, 2009, 2010, 2011*.
55. Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu (2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo quyết toán các năm 2008, 2009, 2010, 2011*.

56. Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu (2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo tổng kết năm học các năm 2008, 2009, 2010, 2011*.
57. Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên (2007, 2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo quyết toán các năm 2007, 2008, 2009, 2010, 2011*.
58. Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, (2007, 2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo tổng kết năm học các năm 2007, 2008, 2009, 2010, 2011*.
59. Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, (2012), *Quy chế chi tiêu Nội bộ ban hành theo Quyết định số 793/QĐ-CĐKTKT ngày 30/8/2012*.
60. Trường Cao đẳng Sơn La (2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo kết quả đào tạo các năm 2008, 2009, 2010, 2011*.
61. Trường Cao đẳng Sơn La (2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo kết quả tuyển sinh các năm 2008, 2009, 2010, 2011*.
62. Trường Cao đẳng Sơn La (2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo quyết toán các năm 2008, 2009, 2010, 2011*.
63. Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên (2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo kết quả tuyển sinh các năm 2008, 2009, 2010, 2011*.
64. Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên (2008, 2009, 2010, 2011), *Báo cáo quyết toán các năm 2008, 2009, 2010, 2011*.
65. Đặng Ứng Vận (2007), *Phát triển giáo dục đại học trong nền kinh tế thị trường*, NXB ĐHQGHN.
66. Nguyễn Ngọc Vũ (2012), *Thực trạng tình hình thí điểm tự chủ tài chính ở các cơ sở giáo dục ĐH - một số vấn đề đặt ra*, Kỷ yếu hội thảo: Đổi mới cơ chế tài chính đối với GDDH.

B. TÀI LIỆU NƯỚC NGOÀI

67. Anderson D. and Johnson R. (1998), *University Autonomy in Twenty Countries*, http://www.dest.gov.au/archive/highered/eippubs/eip98-3/eip98-3.pdf, accessed on 20 September 2007.)
68. AUN (2012), University Social Responsibility and sustaimability, ASEAN University Network (AUN) http://www.aunsec.org/site/upload/USR/USR book.pdf.

69. CABE (2005), *Report of the Central Advisory Board of Education (CABE) Comittee on Autonomy of Higher Education Institutions, 2005*
70. Debreczeni P. (2002), *Institutional Autonomy and Accountibility*, Http://www.google.com.vn, accessed 25 September 2007).
71. Estermann, T & Nokkala, T (2009). *University Autonomy in Europe I.* European University Association.
72. EUA (2012), *Dimensions of University Autonomy*, European University Association (EUA), http://www.university-autonomy.eu
73. Ezara Solomon (1963), *The theory finalcial mannagement New York and London columbia Universitypress"*.
74. Hanson, E.M (1998), *Strategies of education decentration: Key questions and core issues*. Lournal of Educational Administration, Vol. 36, Iss.2; pg.111.
75. Harvard University. (2012). *Harvard University endowment yields flat return for fiscal 2012*, http://news.harvard.edu/gazette/story/2012/09/harvard-university-endowment-yields-flat-return-for-fiscal-2012/
76. Hayden, M. And Thiep, L.Q (2006), *A vision 2020 for Vietnam*, International HE, The Boston college center for International HE. No.47 Spring 2007, pp 11-13).
77. Hayden, M. And Thiep, L.Q (2007), *Institutional autonomy for HE in vietnam*, HE research & Development. Vol 26, March 2007, pp73-85. *Higher Education Finance and Cost-Sharing in Indonesia*, hhtp://www.e-duacare.org
78. Huslay T.,the university of Beclin, *The Proceedings of university Humboldt 200 (1810-2010),* pp74.
79. IAU (1998), Policy statement: Academic Freedom, University Autonomy and Social Responsibility, International Association of Universities (IAU)
80. ICHEFAP (2010), *Higher Education Finance and Cost-Sharing in Indonesia*, The International Comparative Higher Education Finance and Accessibility Project (ICHEFAP)
81. Kohtamaki V. (2009), *Financial Autonomy in Higher Education Institutions*, http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7756-0.pdf (Trang 71)

82. Kubal M.R (2006), *Contradictions and constraints in chile's Health care and Education Decentralization. Latin American Politics and society.*
83. Mukherjee, H., & Wong, P. K. (2011), Chapter 5: The National University of Singapore and the University of Malaya: Common Roots and Different Paths. Trong Altbach, P. G., & Salmi, J. *The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities*. Washington, D.C.: World Bank.
84. Salmi, J. (2009), *The Challenge of Establishing World-Class Universities. Washington,* D.C.: World Bank.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU

1. Chử Thị Hải (2012), *Đổi mới cơ chế tài chính đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay*. Tạp chí Nghiên cứu tài chính kế toán số 9 (110) 2012.
2. Chử Thị Hải (2012), *Một số vấn đề về thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực tài chính của các trường Cao đẳng công lập khu vực Tây Bắc*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia đào tạo nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Sơn La và vùng Tây Bắc trong tiến trình hội nhập. NXB Thống kê tháng 10 năm 2012.
3. Chử Thị Hải (2012), *Quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực tài chính của Giáo dục đại học hiện nay*. Tạp chí Quản lý giáo dục số 36, tháng 5 năm 2012.
4. Chử Thị Hải (2012), *Tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập - Những vấn đề đặt ra*. Tạp chí nghiên cứu tài chính kế toán số 6 (107) 2012.
5. Chử Thị Hải (2013), *Áp dụng tiêu chuẩn ISO 9001:2008 và hướng đến tiêu chuẩn ISO 26000 để phát triển bền vững và nâng cao trách nhiệm xã hội trong giáo dục, đào tạo*. Tạp chí Giáo dục 306, Kỳ 2 tháng 3/2013.
6. Chủ Thị Hải (2013), *Những yêu cầu cơ bản về quản lý tài chính của các trường khi thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội*. Tạp chí giáo dục số đặc biệt tháng 4 năm 2013.
7. Chử Thị Hải (2013), *Thực hiện tự chủ tài chính tại trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên*. Tạp chí Quản lý giáo dục số 46, tháng 3 năm 2013.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Các câu hỏi phỏng vấn dành cho hiệu trưởng các trường nghiên cứu

Câu hỏi 1: Xin ông/bà cho biết cơ cấu nguồn thu tài chính của Nhà trường trong thời điểm hiện tại? Nguồn thu ngoài ngân sách thường chiếm tỉ lệ bao nhiêu phần trăm so với tổng nguồn thu?

Câu hỏi 2: Trong cơ cấu nguồn thu ngoài ngân sách, nguồn thu nào chiếm tỉ lệ cao nhất, vì sao? Nguồn thu nào chiếm tỉ lệ thấp nhất, vì sao?

Câu hỏi 3: Theo ông/bà, trong những năm qua nhà trường đã có những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức nào khi thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội về tài chính?

Câu hỏi 4: Trường của ông/bà đã thực hiện quy trình công khai tài chính của Nhà trường như thế nào? Việc đó có làm thường xuyên không?

Câu hỏi 5: Theo ông/bà, minh bạch về tài chính và hoạt động quản lý tài chính có phải là điều kiện của việc thực hiện trách nhiệm xã hội hay không?

Xin chân thành cảm ơn ông/bà!

Phụ lục 2. Phiếu khảo sát về tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường cao đẳng công lập dành cho cán bộ quản lý và viên chức

Để có ý kiến hoàn thiện quản lý tài chính theo hướng tự chủ và trách nhiệm xã hội, xin ông (bà) vui lòng cho biết một số vấn đề theo nội dung sau:

Câu 1: Trong điều kiện chuyển sang kinh tế thị trường, việc quản lý tài chính theo nguyên tắc tự chủ và trách nhiệm xã hội đối với trường cao đẳng công lập là cần thiết hay chưa? (Đánh dấu X vào ô thích hợp)

Cần ☐ Chưa cần ☐

Câu 2: Ông (Bà) hãy đánh giá mức độ tham gia của đồng chí trong việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập. (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là mức độ tham gia cao nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Tiếp cận các nội dung về tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập.				
2	Tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập.				
3	Nắm được tình hình triển khai và thực hiện cơ chế tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập				
4	Nắm được các khoản đóng góp của sinh viên cho trường mà mình quản lý				
5	Tham gia góp ý kiến xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ				

Câu 3. Ông (Bà) hãy đánh giá mức độ tự chủ trong lĩnh vực tài chính hiện nay của Trường (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là mức độ tự chủ cao nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Tự chủ về nguồn thu sự nghiệp				
2	Tự chủ trong quản lý nguồn thu				
3	Tự chủ trong các khoản chi				

4	Tự chủ trong quản lý các khoản chi				
5	Tự chủ trong việc hình thành các quỹ từ kết quả hoạt động tài chính của trường				
6	Tự chủ trong quản lý các quỹ từ kết quả hoạt động tài chính của trường				
7	Đánh giá chung về mức độ tự chủ của trường				

Câu 4. Với quy định hiện hành, nguồn tài chính của Trường đồng chí có khả năng đáp ứng nhu cầu tài chính cho các hoạt động sau ở mức nào? (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là đáp ứng được 100% nhu cầu)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Mức độ đáp ứng nhu cầu tài chính cho đầu tư phát triển nhà trường				
2	Mức độ đáp ứng nhu cầu tài chính quản lý hành chính của trường				
3	Mức độ đáp ứng nhu cầu tài chính cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo của trường				
4	Mức độ đáp ứng nhu cầu tài chính cho các chương trình mục tiêu của trường				
5	Mức độ đáp ứng nhu cầu tài chính cho nghiên cứu khoa học của trường				

Câu 5. Ông (Bà) hãy cho biết các chính sách tài chính sau đây đã phù hợp với việc thực hiện quyền tự chủ trong lĩnh vực tài chính của các trường cao đẳng công lập vùng Tây Bắc hay chưa? (Đánh dấu X vào ô thích hợp)

STT	***Nội dung***	***Phù hợp***	***Chưa phù hợp***	***Không có ý kiến***
1	Chính sách đầu tư phát triển			
2	Chính sách học phí			
3	Chính sách học bổng			
4	Chính sách tín dụng			
5	Chính sách đãi ngộ của Nhà nước với học sinh dân tộc miền núi.			

Câu 6. Ông (Bà) hãy đánh giá tình hình thực hiện các cam kết của trường trong lĩnh vực đào tạo hiện nay (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là mức độ thực hiện cam kết tốt nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Mức độ thực hiện các cam kết về chất lượng giáo dục				
2	Mức độ thực hiện các cam kết về đối tượng tuyển sinh				
3	Mức độ thực hiện các cam kết về chương trình giáo dục				
4	Mức độ thực hiện các cam kết về đảm bảo chất lượng sản phẩm giáo dục: kiến thức, kỹ năng, trình độ ngoại ngữ				
5	Mức độ thực hiện các cam kết về vị trí việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp				
6	Mức độ thực hiện các cam kết về công khai chất lượng giáo dục thực tế				
7	Mức độ thực hiện các cam kết về kết quả tốt nghiệp theo trình độ đào tạo và ngành đào tạo				
8	Mức độ thực hiện các cam kết về tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm				
9	Mức độ thực hiện các cam kết về sinh viên học lên trình độ cao hơn sau một năm ra trường				
10	Mức độ thực hiện các cam kết về các hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất thử và tư vấn				
11	Mức độ thực hiện các cam kết về kiểm định cơ sở giáo dục và chương trình giáo dục				
12	Nhận xét chung về mức độ thực hiện các cam kết trong đào tạo				

Câu 7. Ông (Bà) hãy đánh giá tình hình thực hiện các cam kết của trường trong lĩnh vực tài chính hiện nay (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là mức độ thực hiện cam kết tốt nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Công khai về các nguồn thu tài chính				
2	Công khai về các khoản chi tài chính				
3	Công khai về mức thu học phí				
4	Công khai về thực hiện miễn giảm học phí				
5	Công khai về các nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo				
6	Công khai về nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất, tư vấn				
7	Công khai về chính sách học bổng và kết quả thực hiện học bổng				
8	Công khai niêm yết các biểu mẫu công khai dự toán, quyết toán thu chi tài chính				
9	Công khai về kết quả kiểm toán				
10	Mức độ rõ ràng về quy định người có thẩm quyền trong quyết định thu - chi tài chính của Trường				
11	Mức độ rõ ràng về trách nhiệm của những người được giao quyền lực trong quản lý tài chính.				
12	Mức độ sẵn sàng giải thích các quyết định có kèm theo bằng chứng khi sinh viên, đồng nghiệp hoặc bất kỳ ai hỏi				
13	Đánh giá chung về mức độ thực hiện cam kết của trường trong lĩnh vực tài chính				

Câu 8. Ông (Bà) hãy đánh giá chung về tình hình thực hiện TNXH của trường trong lĩnh vực tài chính hiện nay (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là mức độ thực hiện TNXH cao nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Trách nhiệm với người học, với xã hội				
1.1	Trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết,				
1.2	Trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp của người học và của xã hội.				
2	Trách nhiệm với nhà nước và cấp trên				
2.1	Trách nhiệm đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật,				
2.2	Trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch,				
2.3	Trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước.				
3	Trách nhiệm đối với chính nhà trường				
3.1	Trách nhiệm phát triển nhà trường một cá ch bền vững				
3.2	Trách nhiệm giữ vững và nâng cao uy tín của trường				
3.3	Trách nhiệm đảm bảo quyền lợi đối với cán bộ, giáo chức và cựu giáo chức, sinh viên và cựu sinh viên				

Câu 9. Ông (Bà) hãy đánh giá về môi trường xã hội thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực tài chính của trường cao đẳng công lập hiện nay (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là điều kiện tốt nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Mức độ đầy đủ của hệ thống luật pháp và các văn bản pháp quy				
2	Mức độ đồng bộ của hệ thống luật pháp và các văn bản pháp quy				
3	Mức độ rõ ràng của hệ thống luật pháp và các văn bản pháp quy				
4	Mức độ thường xuyên về công tác kiểm tra, giám sát của cơ quan nhà nước				
5	Mức độ nghiêm minh trong xử lý sai phạm của các cơ quan nhà nước				
6	Mức công bằng trong đánh giá của cơ quan nhà nước				
7	Sự tham gia, ủng hộ và đóng góp của doanh nghiệp				
8	Sự tham gia và điều kiện kinh tế của người học				
9	Sự hiểu biết và nhận thức của người dân				

Câu 10. Ông (Bà) hãy đánh giá trình độ, năng lực của trường để thực hiện quyền tự chủ và TNXH trong lĩnh vực tài chính (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là tốt nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Tính hợp lý trong tổ chức bộ máy quản lý nhà trường				
2	Trình độ và năng lực của cán bộ lãnh đạo cấp trường				
3	Ý thức trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo cấp trường				
4	Trình độ và năng lực cán bộ lãnh đạo cấp khoa, phòng				
	Ý thức trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo cấp khoa, phòng				
6	Trình độ và năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên				
7	Trình độ và năng lực chuyên môn của cán bộ quản lý.				

Câu 11: Mức hỗ trợ của gia đình có đủ cho sinh viên sống:

Có ☐ Không ☐

Câu 12: Trường ông (bà) có cấp học bổng cho sinh viên không?

Có ☐ Không ☐

Câu 13. Các khoản thu học lại, thi lại và các khoản thu khác của trường hiện nay là:

Thấp ☐ Bình thường ☐ Cao ☐ Quá cao ☐

Câu 15. Sinh viên các trường cao đẳng công lập miền núi nhận học bổng của các nhà tài trợ:

Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Chưa bao giờ ☐

Câu 16. Xin ông (bà) cho 1 kiến nghị được coi là quan trọng nhất để trường cao đẳng công lập thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong những năm tới.

Tên kiến nghị:.....

Lý do:.....

Họ và tên người trả lời:.....

☐Cán bộ lãnh đạo tỉnh, các sở ban ngành tỉnh.

☐Cán bộ Lãnh đạo trường

☐ Cán bộ phòng ban, khoa cả trường

☐ Giáo viên, Cán bộ quản lý

Xin trân trọng cám ơn!

Phụ lục 03. Phiếu khảo sát về tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của trường cao đẳng công lập dành cho người học

Để đánh giá thực trạng về mức độ thực hiện TNXH và mức độ cam kết công khai tài chính trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc. Đề nghị anh (chị) vui lòng trả lời các câu hỏi dưới đây bằng cách đánh dấu (x) hoặc điền vào các ô trống (….) phù hợp.

Câu 1. Anh (Chị) hãy đánh giá tình hình thực hiện các cam kết của trường trong lĩnh vực tài chính hiện nay (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là mức độ thực hiện cam kết tốt nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Công khai về các nguồn thu tài chính				
2	Công khai về các khoản chi tài chính				
3	Công khai về mức thu học phí				
4	Công khai về thực hiện miễn giảm học phí				
5	Công khai về các nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo				
6	Công khai về nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất, tư vấn				
7	Công khai về chính sách học bổng và kết quả thực hiện học bổng				
8	Công khai niêm yết các biểu mẫu công khai dự toán, quyết toán thu chi tài chính				
9	Công khai về kết quả kiểm toán				
10	Mức độ rõ ràng về quy định người có thẩm quyền trong quyết định thu - chi tài chính của Trường				
11	Mức độ rõ ràng về trách nhiệm của những người được giao quyền lực trong quản lý tài chính.				
12	Mức độ sẵn sàng giải thích các quyết định có kèm theo bằng chứng khi sinh viên, đồng nghiệp hoặc bất kỳ ai hỏi				
13	Đánh giá chung về mức độ thực hiện cam kết của trường trong lĩnh vực tài chính				

Câu 2. Anh (Chị) hãy đánh giá chung về tình hình thực hiện TNXH của trường trong lĩnh vực tài chính hiện nay (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là mức độ thực hiện TNXH cao nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Trách nhiệm với người học, với xã hội				
1.1	Trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết,				
1.2	Trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp của người học và của xã hội.				
2	Trách nhiệm với nhà nước và cấp trên				
2.1	Trách nhiệm đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật,				
2.2	Trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch,				
2.3	Trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước.				
3	Trách nhiệm đối với chính nhà trường				
3.1	Trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững				
3.2	Trách nhiệm giữ vững và nâng cao uy tín của trường				
3.3	Trách nhiệm đảm bảo quyền lợi đối với cán bộ, giáo chức và cựu giáo chức, sinh viên và cựu sinh viên				

Câu 3. Anh chị hãy đánh giá về môi trường xã hội thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực tài chính của trường cao đẳng công lập hiện nay (Bằng cách cho điểm từ 1 đến 4, trong đó 4 là điều kiện tốt nhất)

Stt	***Nội dung***	***Mức độ***			
		1	***2***	***3***	***4***
1	Mức độ đầy đủ của hệ thống luật pháp và các văn bản pháp quy				
2	Mức độ đồng bộ của hệ thống luật pháp và các văn bản pháp quy				
3	Mức độ rõ ràng của hệ thống luật pháp và các văn bản pháp quy				
4	Mức độ thường xuyên về công tác kiểm tra, giám sát của cơ quan nhà nước				
5	Mức độ nghiêm minh trong xử lý sai phạm của các cơ quan nhà nước				
6	Mức công bằng trong đánh giá của cơ quan nhà nước				
7	Sự tham gia, ủng hộ và đóng góp của doanh nghiệp				
8	Sự tham gia và điều kiện kinh tế của người học				
9	Sự hiểu biết và nhận thức của người dân				

Phụ lục 04. Kết quả mức độ tham gia của cán bộ, viên chức trong việc thực hiện quyền tự chủ tài chính của 4 nghiên cứu

Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Stt	*Nội dung*	*Mức độ*				*Tổng điểm*	*Điểm TB*
		1	*2*	*3*	*4*		
1	Tiếp cận các nội dung về tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập.	5	12	10	28	171	3.1
2	Tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập	7	10	6	22	163	2,96
3	Nắm được các khoản đóng góp của sinh viên cho trường mà mình quản lý	15	10	16	14	139	2.5
4	Tham gia đóng góp ý kiến xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ.	5	9	15	26	172	3.12
Điểm trung bình							***2.92***
Mức đánh giá							***khá***

Trường Cao đẳng Sơn La

Stt	*Nội dung*	*Mức độ*				*Tổng điểm*	*Điểm trung bình*
		1	*2*	*3*	*4*		
1	Tiếp cận các nội dung về tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập.	5	10	15	25	170	3.0
2	Tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập	12	11	8	24	154	2.8
3	Nắm được các khoản đóng góp của sinh viên cho trường mà mình quản lý	13	10	12	20	149	2.7
4	Tham gia đóng góp ý kiến xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ.	5	9	15	26	172	3.12
Điểm trung bình							***2.9***
Mức đánh giá							***Khá***

Trường Cao đẳng Sư pham Điện Biên.

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	Tiếp cận các nội dung về tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập.	18	16	13	8	121	2.2
2	Tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập	26	18	7	4	99	1.8
3	Nắm được các khoản đóng góp của sinh viên cho trường mà mình quản lý	24	20	7	6	109	1.98
4	Tham gia đóng góp ý kiến xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ.	28	20	5	2	91	1.65
Điểm trung bình							***1.75***
Mức đánh giá							***TB***

Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	Tiếp cận các nội dung về tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập.	20	18	10	7	107	1.94
2	Tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập	22	18	10	5	108	1.96
3	Nắm được các khoản đóng góp của sinh viên cho trường mà mình quản lý	18	24	8	5	110	2.0
4	Tham gia đóng góp ý kiến xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ.	17	25	9	4	110	2.0
Điểm trung bình							***1.97***
Mức đánh giá							***TB***

Phụ lục 5. Phiếu đánh giá một số giải pháp quản lý tài chính của các trường Cao đẳng khu vực Tây Bắc trong giai đoạn hiện nay.

(Dùng cho cán bộ quản lý và giáo viên)

Để đánh giá thực trạng về chất lượng đào tạo, hiệu quả tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc. Đề nghị các ông (bà) vui lòng trả lời các câu hỏi dưới đây bằng cách đánh dấu (x) hoặc điền vào các ô trống (….) phù hợp.

Xin chân thành cảm ơn!

Câu 1. Ý kiến của đồng chí về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp nêu dưới đây nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý tài chính của các nhà trường trong giai đoạn hiện nay.

Stt	***Các biện pháp quản lý***	***Mức cần thiết***			***Mức khả thi***		
		Rất cần thiết	***Cần thiết***	***Không cần thiết***	***Rất khả thi***	***Khả thi***	***Không khả thi***
1	*Đổi mới nhận thức về thực hiện tự chủ và trách nhiệm xã hội trong quản lý tài chính đối với hoạt động của nhà trường*						
2	*Hoàn thiện công tác kế hoạch nguồn thu và sử dụng kinh phí tạo điều kiện chủ động trong quản lý và thực hiện các mục tiêu phát triển của trường*						
3	*Đa dạng hóa nguồn thu trên cơ sở phát huy sự năng động sáng tạo của các khoa, phòng và mỗi cán bộ, giảng viên*						
4	*Bổ sung, hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ phù*						

	hợp với thực tiễn, đảm bảo tính hiệu quả sử dụng kinh phí						
5	*Nâng cao năng lực quản lý tài chính của lãnh đạo nhà trường, cán bộ quản lý các phòng, khoa và đổi mới bộ máy, nâng chất lượng nhân lực làm công tác tài chính*						
6	*Thực hiện phân tích đánh giá hoạt động tài chính điều chỉnh kịp thời những bất cập trong quản lý nhà trường*						
7	*Thực hiện cơ chế giám sát tài chính, kiểm tra nội bộ đảm bảo hiệu quả và minh bạch*						

Câu 2. Theo anh (chị) mối quan hệ giữa các biện pháp trên như thế nào?

……

……

……

Câu 3. Ngoài những biện pháp trên, theo anh (chị) để tăng cường các nguồn lực tài chính trong nhà trường cần phải lưu ý thêm những điều gì?

……

……

……

Phụ lục 6: Kết quả sau thử nghiệm mức độ tham gia của cán bộ, viên chức trong việc thực hiện quyền tự chủ tài chính của trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	Tiếp cận các nội dung về tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập.	3	8	20	24	171	3.18
2	Tham gia đóng góp ý kiến vào các nội dung tự chủ tài chính của các trường cao đẳng công lập	3	10	17	25	174	3.16
3	Nắm được các khoản đóng góp của sinh viên cho trường mà mình quản lý	4	7	15	29	179	3.25
4	Tham gia đóng góp ý kiến xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ.	4	10	17	24	175	3.18
Điểm trung bình							**3.20**
Mức đánh giá							**Tốt**

Phụ lục 7: Kết quả sau khi thử nghiệm mức độ thực hiện trách nhiệm xã hội trong lĩnh vực tài chính của trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

STT	Nội dung	Mức độ				Tổng Điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	**Trách nhiệm với người học, với xã hội**						
1.1	Trách nhiệm đảm bảo chất lượng như cam kết.	5	10	25	15	160	2.90
1.2	Trách nhiệm sử dụng hiệu quả và minh bạch kinh phí đóng góp của người học và của xã hội.	5	7	20	23	171	3.10
2	**Trách nhiệm với nhà nước và cấp trên**						
2.1	Trách nhiệm đảm bảo hoạt động của nhà trường theo sứ mạng đã công bố và trong khuôn khổ của pháp luật	5	12	19	19	162	2.94
2.2	Trách nhiệm sử dụng kinh phí đầu tư của nhà nước một cách hiệu quả và minh bạch	3	8	29	15	166	3.01
2.3	Trách nhiệm báo cáo và chịu sự giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước.	6	10	28	11	154	2.80
3	**Trách nhiệm đối với chính nhà trường**						
3.1	Trách nhiệm phát triển nhà trường một cách bền vững	0	10	25	20	175	3.18
3.2	Trách nhiệm giữ vững và nâng cao uy tín của trường	2	15	23	15	161	2.92
3.3	Trách nhiệm đảm bảo quyền lợi đối với cán bộ, viên chức và SV.	5	12	17	21	164	2.98
Điểm trung bình							**2.97**
Mức đánh giá							**Khá**

Phụ lục 8: Kết quả sau khi thử nghiệm mức độ thực hiện cam kết công khai tài chính của trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

Stt	Nội dung	Mức độ				Tổng điểm	Điểm trung bình
		1	2	3	4		
1	Công khai về các nguồn thu tài chính	17	17	10	11	125	2.27
2	Công khai về các khoản chi tài chính	19	20	9	7	114	2,07
3	Công khai về mức thu học phí	19	15	15	6	118	2.14
4	Công khai về thực hiện miễn giảm học phí	10	17	15	13	141	2.56
5	Công khai về các nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo	17	20	13	5	136	2.47
6	Công khai về nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất, tư vấn	20	17	14	4	112	2.03
7	Công khai về chính sách học bổng và kết quả thực hiện học bổng	15	15	20	5	125	2.27
8	Công khai niêm yết các biểu mẫu công khai dự toán, quyết toán thu chi tài chính	15	19	16	5	121	2.20
9	Công khai về kết quả kiểm toán	16	14	10	5	94	1.70
10	Mức độ rõ ràng về quy định người có thẩm quyền trong quyết định thu - chi tài chính của Trường	14	18	16	7	126	2.29
11	Mức độ rõ ràng về trách nhiệm của những người được giao quyền lực trong quản lý tài chính.	14	17	19	5	125	2.27
12	Mức độ sẵn sàng giải thích các quyết định có kèm theo bằng chứng khi sinh viên, đồng nghiệp hoặc bất kỳ ai hỏi	15	20	14	6	121	2.20
Điểm trung bình							**2.20**
Mức đánh giá							**Tốt**

Phụ lục 9: Trích Quy chế chi tiêu nội bộ Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu

(Ban hành kèm theo Quyết định số 162/QĐ-CĐCĐ
ngày 26/10/2012 của trường CĐCĐ Lai Châu)

VIII. Chế độ thanh toán khác cho cá nhân

1. Chi trả thu nhập tăng thêm:

- Mức tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức và lao động hợp đồng dài hạn trong biên chế (từ 1 năm trở lên) được thực hiện trên cơ sở từ các nguồn: Tiết kiệm chi ngân sách hàng năm, nguồn thu học phí, nguồn trích lập quỹ từ các dịch vụ và hợp đồng đào tạo. Phòng KHTC có trách nhiệm xác định hệ số điều chỉnh tăng thêm thu nhập và thực hiện vào tháng 12 của năm tài chính. Hệ số lương tăng thêm này sẽ được điều chỉnh hoặc chấm dứt tuỳ vào điều kiện các nguồn thu của trường và được bàn bạc thống nhất giữa Ban Giám hiệu và Ban Chi uỷ, Công đoàn trường.

- Tiền thu nhập tăng thêm không dùng để đóng BHXH, BHYT, Công đoàn.

1.1. Đối tượng được hưởng

- Cán bộ, viên chức trong biên chế và hợp đồng dài hạn của trường, hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

- Cán bộ, viên chức đi học dài hạn từ 3 tháng trở lên, không hưởng phụ cấp đứng lớp, được hỗ trợ tăng thu nhập bằng 50% loại hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Đối với cán bộ, viên chức trong thời gian tập sự thử việc được hỗ trợ tăng thu nhập bằng 50% loại hoàn thành nhiệm vụ.

- Cán bộ, viên chức ốm đau, tai nạn phải điều trị 3 tháng trở xuống, trong thời gian nghỉ ốm, điều trị được hỗ trợ tăng thu nhập bằng 50% của mức hoàn thành nhiệm vụ.

1.2. Định mức thu nhập tăng thêm 1 năm được xác định như sau:

- Mức 1: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: tối đa 3 tháng lương cơ bản và phụ cấp chức vụ, đối với CBCC xếp loại A.

- Mức 2: Hoàn thành tốt nhiệm vụ: tối đa 2 tháng lương cơ bản và phụ cấp chức vụ, đối với CBCC xếp loại B.

- Mức 3: Hoàn thành nhiệm vụ: tối đa 1 tháng lương cơ bản và phụ cấp chức vụ, đối với CBCC xếp loại C.

- CBGV đi học nghiên cứu sinh, tiến sĩ: hỗ trợ bằng 100% mức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- CBGV đi học Thạc sĩ: hỗ trợ bằng 50% mức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Đối với CBGV tập sự thử việc trong chỉ tiêu biên chế và biên chế tự chủ của trường: hỗ trợ bằng 50% mức hoàn thành nhiệm vụ.

* Những trường hợp không được hưởng tăng thu nhập:

- Nghỉ không lương, nghỉ ốm quá tiêu chuẩn quy định của Luật Lao động.

- Trong thời gian hưởng bảo hiểm xã hội (cả những người nghỉ thai sản).

- Trong thời gian bị kỷ luật đình chỉ công tác.

- Người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật từ khiển trách trở lên.

* Phòng KHTC căn cứ vào kết quả xếp loại thi đua của nhà trường để tính tăng thu nhập cho CBCC trong năm.

2. Hỗ trợ người đi học

- Thực hiện theo Quyết định số 29/2011/QĐ-UB ngày 06/10/2011 của UBND tỉnh Lai Châu.

- Ngoài ra, để khuyến khích cán bộ, giảng viên đi học cao học, nghiên cứu sinh, Nhà trường hỗ trợ (từ nguồn thu tự chủ) cán bộ, viên chức của trường được cấp có thẩm quyền cử đi học thạc sĩ, nghiên cứu sinh và bảo vệ xong luận án, khi về được trường hỗ trợ thêm như sau: Thạc sĩ (dạy đủ 30% tiết định mức) hỗ trợ tối đa 8.000.000đ/năm; Tiến sĩ 15.000.000 đ/năm. Hỗ trợ CB, giảng viên bảo vệ thành công luận văn tốt nghiệp thạc sĩ: 5.000.000đ/người; tiến sĩ: 10.000.000đ/người.

- CBGV đi học thạc sỹ diện tự túc, không được tỉnh cử đi học (có cam kết học xong về phục vụ lâu dài tại trường), nếu đảm bảo dạy đủ 50% định mức trong năm học, Hiệu trưởng xem xét hỗ trợ tối đa 5.000.000đ/người/năm học và cho hưởng nguyên lương cơ bản.

- CBGV đi học cao học, cao cấp chính trị tại tỉnh vẫn phải thực hiện đầy đủ các định mức của cán bộ giảng viên và vẫn được hưởng nguyên lương và các khoản phụ cấp theo quy định.

* Chứng từ thanh toán: Bản sao công chứng: QĐ cử đi học, giấy báo trúng tuyển, giấy cam kết phục vụ lâu dài tại trường, bằng Ths, TS (thanh toán khi kết thúc từng năm học).

Phụ lục 10: Trích Quy chế chi tiêu nội bộ trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 793/QĐ-CĐKTKT ngày 30/8/2012của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên)

Điều 25: Sử dụng các quỹ

Nội dung chi của các quỹ được thực hiện theo Điều 18 Nghị định số 10 ngày 16/01/2002 của Chính phủ. Ngoài ra Nhà trường quy định cụ thể định mức chi một số quỹ như sau:

1. Quỹ khen thưởng

- Khen thưởng hàng năm chi theo chế độ qui định tại Nghị định số 30/2012/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung nột số điều của Nghị định 42/2010/NĐ- CP ngày 15/4/2010 của Chính phủ qui định chi tiết thi hành một số điều của luật thi đua khen thưởng. Chi bằng nguồn Ngân sách nhà nước cấp;

- Nguồn kinh phí sự nghiệp hàng năm vào dịp tổng kết năm học, trích sang quĩ khen thưởng để chi hỗ trợ khen thưởng định kỳ cho CBVC theo quy định nội bộ của Trường mức chi:

- Tập thể lao động xuất sắc: 1,5 lần mức lương tối thiểu/năm học;
- Tập thể lao động tiên tiến: 0,8 lần mức lương tối thiểu/năm học;
- Chiến sỹ thi đua cấp cơ sở: 1,0 lần mức lương tối thiểu/năm học;
- Chiến sỹ thi đua cấp Tỉnh: 3,0 lần mức lương tối thiểu/năm học;
- Bằng khen của UBNDTỉnh và các bộ 1,0 lần mức lương tối thiểu/năm học;
- Huân chương, bằng khen của Chính phủ: 3,0 lần mức lương tối thiểu/năm học;
- Cá nhân đạt lao động tiên tiến: 0,3 lần mức lương tối thiểu/năm học;
- Giảng viên, giáo viên dự thi giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh đạt giải:

  Giải nhất: 2.000.000^{đ}/ người /năm học;

  Giải nhì: 1 500 000^{đ}/ người /năm học;

  Giải ba: 1.000.000^{đ}/ người /năm học;

- Giảng viên, giáo viên dự thi giáo viên dạy giỏi cấp toàn quốc đạt giải:

  Giải nhất: 4.000.000^{đ}/ người /năm học;

  Giải nhì: 3.000.000^{đ}/ người /năm học;

  Giải ba: 2.000.000^{đ}/ người /năm học;

- Khen thưởng đột xuất cho cá nhân và tập thể có thành tích làm tăng thu cho Nhà trường mức chi được áp dụng cụ thể:

- Từ 7% - 10% phần làm lợi thêm, nếu giá trị làm lợi < 150 triệu đồng.

- Từ 5% - 7% phần làm lợi nếu tổng giá trị làm lợi > 150 triệu.

- Thưởng định kỳ vào các ngày lễ tết (*Chi đối ngoại)* cho các cá nhân có công gián tiếp giúp trường tăng thu nhập, tổng mức chi không quá 10% quỹ khen thưởng.

- Ngoài ra các trường hợp khen thưởng đột xuất cá nhân và tập thể (các công trình nghiên cứu khoa học) có thành tích xuất sắc, Hiệu trưởng quyết định mức chi hợp lý trên cơ sở mang lại hiệu quả cho nhà trường;

2. Quỹ phúc lợi

- Mức cố định chưa nhân hệ số áp dụng cho các ngày lễ tết trong năm:

- Ngày 01/01 (Tết dương lịch) Mức chi là: 300.000đ/người.
- Ngày 01/5 (Quốc tế LĐ) Mức chi là: 300.000đ/người.
- Ngày 02/9 (Quốc khánh) Mức chi là: 300.000đ/người.
- Tết âm lịch (Nguyên đán) Mức chi là: 1.000.000đ/người.
- Ngày 20/11 (Ngày Nhà giáo): Mức chi là: 500.000đ/người.
- 20/10 Ngày Phụ nữ Việt nam : Mức chi là: 200.000đ/người.
- Trợ cấp trang phục: Mức chi: 1.000.000đ/người/năm
- Ngày 8/3: Mức chi là: 200.000đ/người.

(Ngày 20/10,8/3 chỉ áp dụng đối với cán bộ, nhân viên là nữ)

- Ngày 01/6 (tính các cháu học từ cấp II trở lại) Mức chi 100.000/cháu.
- Ngày trung thu chi quĩ khuyến học

Mức chi cho các ngày lễ, tết là qui định chung tuy nhiên hàng năm căn cứ khả năng tài chính có thể chi tăng thêm hoặc giảm bớt hoặc không chi.

- Các khoản chi khác cho cán bộ viên chức:

- Hỗ trợ khó khăn đột xuất.
- Thăm viếng cha, mẹ, vợ, chồng, con cán bộ viên chức qua đời.
- Cán bộ viên chức qua đời.
- Thăm cha, mẹ, vợ, chồng, con cán bộ viên chức bệnh nằm viện.
- Thăm cán bộ viên chức: Sinh đẻ, bệnh phải nằm viện.
- Tặng quà cán bộ, chuyển công tác, thôi việc, nghỉ hưu;

Mức chi tuỳ tình hình thực tế của từng trường hợp Hiệu trưởng xem xét duyệt chi cho phù hợp.

- Ngoài ra còn một số khoản chi khác chưa quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ này nếu có phát sinh Hiệu trưởng duyệt chi trên tinh thần tiết kiệm, hiệu quả và phù hợp.

3. Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp: Chi theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP, Quĩ phát triển hoạt động sự nghiệp dùng để chi đầu tư phát triển nâng cao chất lượng hoạt động sự nghiệp, bổ sung vốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm máy móc thiết bị, trợ giúp thêm đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao trình độ nghiệp vụ, năng lực công tác cho cán bộ công chức, viên chức.

Ngoài nội dung chi theo Nghị định số 43, hàng năm trích từ quĩ phúc lợi một khoản = 20% mục chi khác (Mục 7750) để hỗ trợ cho các tổ chức trong Nhà trường và hỗ trợ bên ngoài cụ thể:

+ Công đoàn: 40%

+ Đoàn thanh niên: 30%

+ Phụ nữ: 20%

+ Hỗ trợ ngoài: 10%

Phụ lục 11: Trích Quy chế chi tiêu nội bộ trường Cao đẳng Sơn La

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 56/QĐ-CĐSL ngày 15/02/2011của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Sơn La)

Quy chế chi tiêu nội bộ được xây dựng dựa trên Thông tư số 71/2006/TT-BTC ngày 09/08/2006 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện nghị định số 43/2006/NĐ - CP và hướng dẫn xây dựng qui chế chi tiêu nội bộ, Thông tư số 81/2006/TT-BTC ngày 17/12/2007 của Bộ Tài chính về hướng dẫn chế độ kiểm soát chi đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính, Quyết định số 78/2001/QĐ-TTg và quyết định số 179/2002/QĐ-TTg ngày 16/2/2002 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành quy định tiêu chuẩn định mức điện thoại, Thông tư số 139/2010/TT-BTC ngày 21/9/2010 của Bộ Tài chính về việc quy định lập dự toán, quản lý kinh phí ngân sách nhà nước cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nhà nước, Thông tư số 97/2010/TT-BTC ngày 06/7/2010 của Bộ Tài chính về việc quy định chế độ công tác phí, chế độ chi tổ chức các cuộc hội nghị đối với cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị quyết 349/NQ-HĐND ngày 10/12/2010 của Hội đồng nhân dân tỉnh Sơn La về việc quy định mức chi công tác phí, chi tổ chức các hội nghị đối với cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Sơn La, Quyết định số 11/2010/QĐ-UBND ngày 15/11/2010 của Uỷ ban nhân nhân tỉnh Sơn La về việc quy định thành phần tiếp khách, đối tượng khách được mời cơm đối với chế độ chi tiêu tiếp khách trong nước tại tỉnh Sơn La và Quyết định số 3116/QĐ-UBND ngày 10/12/2010 của UBND tỉnh Sơn La về việc thực hiện nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/04/2006 của Chính phủ đối với các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh.

Điều 25. Qui định chi trả thu nhập tăng thêm

1. Phương thức chi trả

Căn cứ vào nguồn thu và kết quả tiết kiệm chi (nguồn kinh phí để chi thu nhập tăng thêm được xác định tại Điều 28 – Khoản 4 quy chế này), Hiệu trưởng nhà trưởng quyết định hệ số chi tiền thu nhập tăng thêm sau khi đã thống nhất với tổ chức Công đoàn của đơn vị.

- Thủ trưởng đơn vị quyết định việc chi trả tiền lương, tiền công theo chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc trên nguyên tắc những bộ phận, cá nhân có thành tích, có đóng góp làm tăng thu, tiết kiệm chi, có hiệu suất công tác cao thì được trả tiền thu nhập tăng thêm nhiều hơn.

- Tiền thu nhập tăng thêm được chi trả theo quý, hoặc 6 tháng một lần, hoặc một lần khi kết thúc năm tài chính; tuỳ thuộc vào tình hình kinh phí đơn vị cân đối được. Tuy nhiên, phải đảm bảo trong năm cán bộ được thanh toán đủ và đúng quy định. Căn cứ để chi trả tiền thu nhập tăng thêm dựa vào 2 tiêu chí sau:

+ Hệ số tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung và hệ số phụ cấp trách nhiệm.

+ Kết quả bình xét xếp loại lao động hàng tháng, quý, 6 tháng và cả năm.

- Hàng tháng các phòng, ban, khoa, bộ môn, trung tâm,..., trực thuộc phải bình xét, xếp loại lao động từ bộ môn, tổ công tác và tổng hợp kết quả xếp loại lao động của CBVC thuộc đơn vị gửi về Phòng Tổng hợp - Hành chính trước ngày 05 của tháng sau để tổng hợp trình Hội đồng Thi đua - Khen thưởng của nhà trường thông qua trước ngày 15 của tháng đầu quý sau và chuyển về Phòng Kế hoạch - Tài chính làm cơ sở thanh toán. Trước ngày 20 của tháng đầu quý sau, Phòng Kế hoạch - Tài chính căn cứ kết quả phân loại lao động CBVC, hệ số tiền lương, hệ số phụ cấp của CBVC và tình hình kinh phí của nhà trường lên phương án chi trả thu nhập tăng tăng thêm cho CBVC trình Ban Giám hiệu phê duyệt thực hiện.

2. Cách tính tiền thu nhập tăng thêm

Tiền thu nhập tăng thêm được tính như sau: Lấy hệ số lương chính cộng với hệ số phụ cấp chức vụ, hệ số phụ cấp trách nhiệm và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) nhân với mức lương tối thiểu rồi nhân với hệ số tăng thêm và nhân với định mức được hưởng. Công thức tính như sau:

(Hệ số lương chính)	+	(Hệ số phụ cấp TN, CV, TNVK)	x	(Mức lương tối thiểu)	x	(Hệ số tăng thêm)	x	(Định mức được hưởng)

Trong đó:

- Hệ số tăng thêm do thủ trưởng đơn vị quyết định (từ 0 đến 2,5 lần) căn cứ vào số dư quỹ thu nhập tăng thêm thực có.

- Định mức được hưởng: Căn cứ vào kết quả bình xét, xếp loại CBVC hàng tháng theo quy định của nhà trường.

3. Định mức và tiêu chuẩn phân loại CBVC

*** Loại A**: *Hưởng 100% định mức.*

- Làm việc đủ 8 giờ/ngày (đủ ngày quy định/tuần) hoặc đủ định mức giờ dạy theo quy định; nghỉ việc có lý do chính đáng từ 1 đến 3 ngày/tháng.

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; không có sai sót ảnh hưởng đến chất lượng chuyên môn.

- Chấp hành đầy đủ nội quy, quy chế cơ quan, chấp hành nghiêm kỷ luật lao động, không có bất cứ sai phạm nào.

- Tham gia tích cực các phong trào thi đua, các hoạt động đoàn thể.

*** Loại B**: *Hưởng 70% định mức.*

- Tiêu chuẩn như lao động loại A nhưng có số ngày nghỉ trong tháng từ 4 - 7 công (nghỉ ốm, nghỉ con ốm, nghỉ phép, nghỉ hè, nghỉ đẻ, nghỉ việc riêng, đi học).

- Cán bộ CNVC đi làm muộn hoặc về sớm từ 2 - 4 lần trong tháng (tính từ 10 phút trở lên).

*** Loại C**: *Được hưởng 50% định mức.*

- Hoàn thành nhiệm vụ ở mức trung bình (chưa thực sự tích cực, chưa cố gắng vượt khó khăn để nâng cao hiệu quả công tác).

- Có ngày công nghỉ trong tháng từ 8 đến 15 ngày (nghỉ ốm, nghỉ đẻ, nghỉ con ốm, đi học, nghỉ việc riêng, nghỉ phép, nghỉ hè). Đi làm muộn hoặc về sớm từ 5 đến 7 lần trong tháng (tính từ 5 phút trở lên).

Phòng Tổ chức cán bộ, Phòng Tổng hợp - Hành chính, Phòng Thanh tra pháp chế, Phòng Đào tạo, có trách nhiệm theo dõi việc chấp hành quy định về chế độ công tác, quy chế chuyên môn, thời gian làm việc của CBVC trong nhà trường theo chức năng, nhiệm vụ được giao.

Lưu ý: Định mức giờ dạy đối với giáo viên trong năm học được xác định theo quy định; tổng giờ dạy được chia bình quân cho 1 năm học là 10 tháng. Nếu thiếu từ 5 đến 15% giờ tiêu chuẩn thì hạ 1 bậc xếp loại của 1 tháng; Nếu thiếu từ trên 15 đến dưới 25% thì hạ 1 bậc xếp loại của 2 tháng; Nếu thiếu từ 25% trở lên thì hạ 1 bậc xếp loại của 3 tháng. Việc hạ bậc xếp loại này không tính để xét thi đua cuối năm học và xếp loại cán bộ công chức cuối năm tài chính (thực hiện theo Quy chế Thi đua - Khen thưởng).

4. Đối tượng không xếp loại lao động A, B, C.

- Cán bộ CNVC đang trong thời gian bị xử lý kỷ luật (1/2 thời gian đầu không xét, 1/2 thời gian còn lại được xét và giảm xuống một mức so với kết quả phấn đấu thực tế của cá nhân).

- Không hoàn thành nhiệm vụ, có biểu hiện lười biếng, thiếu trách nhiệm trong công tác.

- Có công nghỉ tự do.

- Đi muộn về sớm quá nhiều (trên 7 lần/tháng).

- Vi phạm quy chế chuyên môn hoặc có vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

- Không chấp hành điều động, phân công công tác của lãnh đạo.

- Vi phạm, tham gia các tệ nạn như đánh bài, chơi trò chơi điện tử, say rượu trong giờ làm việc.

- Gây mất đoàn kết, mất trật tự an ninh, vi phạm pháp luật, vi phạm nội quy, quy chế cơ quan.

- Có tiết dạy được đánh giá đạt từ loại trung bình trở xuống.

5. Một số quy định khác.

Tiền thu nhập tăng thêm về nguyên tắc chỉ chi trả cho các đối tượng trực tiếp tham gia hoạt động giảng dạy đầy đủ theo kế hoạch chung và có đóng góp trực tiếp cho việc tăng nguồn thu của nhà trường. Để khuyến khích CBVC tham gia học tập nâng cao trình độ, nhà trường quy định cụ thể chế độ hưởng tiền lương tăng thêm cho CBVC được cử đi học như sau:

- Giảng viên được cử đi nghiên cứu sinh được hưởng tiền thu nhập tăng thêm như các CBVC công tác liên tục tại trường (thời gian thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu ngoài trường theo kế hoạch được thủ trưởng duyệt được coi như đi công tác).

- Giảng viên được cử đi học cao học theo hình thức chính quy tập trung (không tham gia giảng dạy) được hỗ trợ tiền thu nhập tăng thêm ở mức C.

- CBVC (không phải là giảng viên) được cử đi học không phải bàn giao công việc nếu hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn thì được hưởng mức tiền thu nhập tăng thêm ở mức B.

Căn cứ quy định về xếp loại CBVC được quy định trong quy chế này, thủ trưởng quy định chi tiết về đối tượng, tiêu chuẩn, quy trình và thủ tục xét phân loại cán bộ viên chức trong đơn vị.

**** Chứng từ làm cơ sở thanh toán***

- Biên bản tổng hợp kết quả phân loại lao động hàng tháng của Hội đồng thi đua - khen thưởng đơn vị.

- Biên bản họp thống nhất với tổ chức công đoàn hoặc cuộc họp cán bộ chủ chốt nhà trường về việc thông qua phương án chi thu nhập tăng thêm cho CBVC.

- Quyết định của thủ trưởng đơn vị về phân loại CBVC và hệ số tiền thu nhập tăng thêm hàng tháng.

Điều 27. Quy định sử dụng các quỹ

Quy định mức chi

- Ngày lễ, tết, ngày kỷ niệm lớn: Áp dụng mức chi bình quân cho các đối tượng cán bộ viên chức trong nhà trường. Hiệu trưởng căn cứ tình hình tài chính của đơn vị để quyết định sau khi thống nhất với tổ chức công đoàn. Mức chi tối đa như sau:

+ Tết Nguyên đán: 500.000 đồng/người.

+ Ngày 30/4 và 01/5: 300.000 đồng/người.

+ Ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11: 500 000 đồng/người.

+ Ngày Tết Độc lập 2/9: 300.000 đồng/người.

+ Ngày khai giảng năm học: 300.000 đồng/người

Phụ lục 12: Trích Quy chế chi tiêu nội bộ trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên

(Ban hành kèm theo Quyết định số:360/QĐ-CĐSP ngày 07/7/2011của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Sư phạm Điện Biên)

Điều 5. Chi thanh toán cho cá nhân

2. Thu nhập tăng thêm

Sau khi cân đối thu, chi theo qui định của Nhà nước nếu chênh lệch thu lớn hơn chi thì căn cứ vào số tiền chênh lệch để tính chi trả cho cán bộ, viên chức tr ong toàn trường, theo hệ số lương, ngạch bậc trên cơ sở kết quả công việc của từng cá nhân được qua bình xét và xếp loại cán bộ công chức hàng tháng.

Đối tượng được tính thu nhập tăng thêm là cán bộ, công chức và hợp đồng dài hạn trong chỉ tiêu biên chế.

2.1. Cơ sở tính thu nhập tăng thêm

Căn cứ vào kết quả bình xét xếp loại công chức hàng tháng của các đơn vị để làm cơ sở để tính thu nhập tăng thêm theo định mức sau:

- Loại A tính hệ số: 0,3
- Loại B tính hệ số: 0,2
- Loại C tính hệ số: 0,1
- Loại D không được tính.

Hệ số trách nhiệm, chức vụ lãnh đạo chi trả chế độ thu nhập tăng thêm.

- Hiệu trưởng hệ số 2,5
- Hiệu phó hệ số 2,0
- Trưởng các đơn vị và các tổ chức đoàn thể tính hệ số 1,5
- Phó các đơn vị và các tổ chức đoàn thể và các chức vụ còn lại hệ số 1,2

Lưu ý : Đối với những người có nhiều hệ số chức vụ hoặc đoàn thể thì chỉ được tính 1 loại hệ số cao nhất.

2.2. Phương thức chi trả

Chi trả thu nhập tăng thêm một năm 1 lần vào cuối quí IV.

Cuối năm phòng Kế hoạch - Tài chính cân đối toàn bộ các khoản thu, thực hiện nhiệm vụ chi (Sau khi đã đảm bảo chi cho con người, chi thường xuyên theo chế độ qui định). Nếu chênh lệch thu lớn hơn chi, được trích vào quĩ tiền lương tăng thêm theo nguyên tắc tối đa không vượt quá 02 lần quỹ tiền lương cấp bậc, chức vụ trong năm do nhà nước qui định.

2.3. Cách tính thu nhập tăng thêm

Thu nhập tăng thêm trong năm = Tiền lương tối thiểu x (Hệ số lương hiện hưởng + Hệ số phụ cấp chức vụ + Hệ số TN vượt khung) x Hệ số thi đua x Hệ số trách nhiệm, chức vụ lãnh đạo x Hệ số được hưởng thu nhập tăng thêm.

Sau khi cân đối thu, chi nếu chênh lệch thu lớn hơn chi thì căn cứ vào số tiền chênh lệch để tính hệ số được hưởng thu nhập tăng thêm chi trả cho CB -VC trong toàn trường, theo hệ số lương ngạch bậc trên cơ sở kết quả công việc của từng cá nhân có được qua bình xét và xếp loại công chức hàng tháng.

Điều 10. Sử dụng kết quả hoạt động tài chính

3. Chi phúc lợi

Định mức một số nội dung chi tiết chi phúc lợi tập thể

Chi quà nhân dịp 20/11 mức 300.000đ đến 500.000đ/ người.

Chi tiền tết cổ truyền dân tộc mức 500.000đ đến 800.000đ / người.

Chi thăm viếng (Bố mẹ 2 bên vợ chồng, con, Vợ, chồng) Mức 500.000đ (không kể vòng hoa, điện chia buồn) các đối tượng khác trình Hiệu trưởng ký duyệt.

Chi quà cán bộ nghỉ hưu, chuyển công tác, trợ cấp đột xuất mức 500.000đ - 1.000.000đ (Tùy theo mức độ cống hiến trình Hiệu trưởng ký duyệt).

Chi hỗ trợ Đại hội công nhân viên chức mức 100.000đ-200.000đ / người (không liên hoan chi hỗ trợ bằng tiền)

Chi hỗ trợ Công đoàn cơ sở để tổ chức các hoạt động phong trào mức từ 6.000.000đ - 10.000.000đ / 1 năm.

Hỗ trợ cho đoàn TNCSHCM 7.000.000đ/ 1 năm để thực hiện công việc mua hương hoa và tổ chức đi thắp hương các nghĩa trang liệt sĩ vào ngày lễ và ngày mồng 1 âm lịch hàng tháng.

Hỗ trợ các đơn vị có người nghỉ hưu chuyển công tác có tổ chức liên hoan chia tay mức: 2.500.000đ/1 lần tổ chức/1 đơn vị.

Các khoản chi khác tùy thuộc khả năng kinh phí và điều kiện thực tế trình Hiệu trưởng ký duyệt.

Phụ lục 13: Một số hình ảnh đi nghiên cứu sin h đi thực tế và tham gia nghiên cứu khoa học

NCS tham gia hội thảo khoa học "Nâng cao chất lượng quản lý và trách nhiệm xã hội để phát triển bền vững tổ chức xã hội"

NCS tham gia hội thảo khoa học “Nâng cao quản lý chất lượng và trách nhiệm xã hội để phát triển bền vững tổ chức xã hội”

NCS nghiên cứu và học tập tại thư viện Học viện Công nghệ châu Á AIT