

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ TÀI CHÍNH

HỌC VIỆN TÀI CHÍNH



CHU TUẤN ANH

**QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG
CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH**

Chuyên ngành : Tài chính - Ngân hàng

Mã số : 9.34.02.01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SỸ KINH TẾ

HÀ NỘI -2021

Công trình được hoàn thành tại: **Học viện Tài chính**

Người hướng dẫn khoa học: PGS,TS. Trần Xuân Hải

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Học viện, họp tại Học viện Tài chính Vào hồi giờ.... .. ngày.....tháng...
. ... năm 2021.

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia.
- Thư viện Học viện Tài chính.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận án.

Trong những năm qua, Bộ Tài chính luôn quan tâm đến công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thông qua việc cải tiến công tác tuyển dụng, hoàn thiện quy định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, từng bước xây dựng tiêu chuẩn vị trí việc làm và tổ chức bồi dưỡng hàng năm cho đội ngũ cán bộ theo tiêu chuẩn ngạch, tiêu chuẩn chức danh, chuyên môn nghiệp vụ chuyên ngành, chuyên sâu theo vị trí việc làm, văn hóa, đạo đức công sở và các kỹ năng phục vụ hoạch định chính sách, thực thi công vụ. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ ngành Tài chính vẫn còn những hạn chế, bất cập nhất định về trình độ, năng lực, đặc biệt là sự bất cập so với yêu cầu của nhiệm vụ quản lý nhà nước trong bối cảnh hội nhập và hiện đại hóa lĩnh vực tài chính đang là nhu cầu hết sức cấp bách, đòi hỏi chất lượng đội ngũ cán bộ ngành Tài chính phải có những sự thay đổi mang tính đột phá. Trong hàng loạt các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ngành Tài chính thì các giải pháp về quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ luôn có ý nghĩa cực kỳ quan trọng cần phải nghiên cứu làm sáng tỏ cả về lý luận và thực tiễn. Đó là những lý do chính, hàm định sự cần thiết để nghiên cứu sinh nghiên cứu đề tài “*Quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính*”

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án.

2.1. Mục tiêu nghiên cứu:

Trên cơ sở hệ thống hóa các vấn đề lý luận về quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ; đề tài tập trung phân tích và làm rõ thực trạng quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính; từ đó đề xuất giải pháp góp phần tăng cường công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính giai đoạn 2021-2025 và đến 2030.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

Để đạt được mục tiêu trên, đề tài tập trung thực hiện các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

- *Một là*, Nghiên cứu và làm rõ thêm những vấn đề lý luận cơ bản về cơ sở bồi dưỡng cán bộ và vai trò của công tác quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ.

- *Hai là*, Nghiên cứu kinh nghiệm của một số ngành khác về công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ. Rút ra bài học cho Bộ Tài chính

- *Ba là*, Phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính đoạn 2015-2019, từ đó chỉ rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong công tác quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính.

- *Bốn là*, Đề xuất quan điểm, phương hướng và hoàn thiện công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng ngành Tài chính giai đoạn 2021-2025 và đến 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi không gian*: Đề tài tập trung nghiên cứu công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính (Bao gồm: Trường Bồi dưỡng cán bộ tài chính; Trường Nghiệp vụ Thuế; Trường Nghiệp vụ Kho bạc; Trung tâm Bồi dưỡng nghiệp vụ Dự trữ; Trung tâm Nghiên cứu khoa học và Đào tạo chứng khoán)

- *Phạm vi thời gian*: Đề tài nghiên cứu trong giai đoạn 2015-2019 và định hướng giải pháp đến năm 2025 và 2030.

- *Phạm vi nội dung*: Đề tài tập trung nghiên cứu công tác quản lý tài chính, bao gồm: quản lý thu; quản lý chi; quản lý kết quả hoạt động tài chính và công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính.

4. Phương pháp nghiên cứu.

Để thực hiện mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài luận án, tác giả sử dụng phương pháp luận là phương pháp Duy vật biện chứng và Duy vật lịch sử trong suốt quá trình nghiên cứu.

Luận án sử dụng phương pháp định tính kết hợp định lượng, kế thừa kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học trong và ngoài nước để giải quyết các vấn đề cụ thể.

5. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Trên cơ sở các công trình nghiên cứu có liên quan tới đề tài luận án, NCS rút ra những khoảng trống nghiên cứu sau:

- *Một là*, Các công trình liên quan đến vấn đề bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trong những năm gần đây đã nghiên cứu, chỉ ra các phương thức để nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ và để thực hiện được công việc đó đều khẳng định cần có các giải pháp tài chính.

- *Hai là*, Các công trình liên quan đến công tác quản lý tài chính nói chung đều tập trung phân tích và tìm ra giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế quản lý tài chính, tăng cường tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp, các cơ sở giáo dục đại học nói chung hoặc chỉ phân tích khía cạnh nào đó về công tác quản lý tài chính, hoặc đi sâu vào từng lĩnh vực nghiệp vụ cụ thể.

- *Ba là*, Mặc dù đã có một vài công trình nghiên cứu đề cập đến vấn đề bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nói chung và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ ngành Tài chính nói riêng, hoặc là nghiên cứu về công tác quản lý tài chính đối với các cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ Tài chính... nhưng chưa có một công trình khoa học nào nghiên cứu và công bố đề cập đến các cơ sở bồi dưỡng cán bộ và công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề tài của tác giả sẽ góp phần đáp ứng yêu cầu đòi hỏi thực tiễn của công tác quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính Việt Nam trong điều kiện hiện nay.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài nghiên cứu

* *Ý nghĩa khoa học*: Hệ thống hóa và làm rõ thêm những vấn đề lý luận cơ bản về cơ sở bồi dưỡng cán bộ và nội dung của công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ.

- Phân tích, đánh giá một cách toàn diện về hoạt động bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính cũng như thực trạng công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính giai đoạn 2015-2019; đánh giá những kết quả đạt được cũng như hạn chế và nguyên nhân hạn chế của việc quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính

- Trên cơ sở những định hướng, quan điểm hoàn thiện quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính giai đoạn 2021-2025 và đến 2030. Qua đó, đề xuất và hoàn thiện công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính trong giai đoạn 2021-2025 và đến 2030.

7. Kết cấu của đề tài nghiên cứu:

Ngoài phần mở đầu và kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Lý luận chung về quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

Chương 2: Thực trạng quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính

Chương 3: Hoàn thiện quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính.

Chương 1

LÝ LUẬN CHUNG VỀ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ

1.1 CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ

1.1.1 Quan niệm về các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

Bồi dưỡng đội ngũ cán bộ là quá trình tổ chức những cơ hội học tập cho đội ngũ cán bộ tại một cơ sở nhất định nhằm trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc để họ thực hiện công việc được giao tốt hơn, hiệu quả hơn. Các cơ sở bồi dưỡng cán bộ là nơi tổ chức thực hiện các khóa bồi dưỡng trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho cán bộ. Các cơ sở bồi dưỡng cán bộ cần bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trường/viện/ trung tâm bồi dưỡng cán bộ hiện đại, như: khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, ký túc xá,

khu vui chơi giải trí thể thao; trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm bồi dưỡng hiện đại và chất lượng; đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên nghiệp.

1.1.2 Đặc điểm hoạt động của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

- Một là, Hoạt động của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ gắn với chức nghiệp và vị trí việc làm của đội ngũ cán bộ.

- Hai là, Hoạt động của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ luôn gắn với quy hoạch, kế hoạch bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ trong từng thời kỳ.

- Ba là, Hoạt động của các cơ sở bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có nội dung rộng và toàn diện

- Bốn là, Bồi dưỡng vừa là quyền lợi vừa là trách nhiệm của đội ngũ cán bộ

1.1.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

Một là, Chính sách bồi dưỡng cán bộ

Hai là, Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ cán bộ

Ba là, Khung năng lực của vị trí việc làm

Bốn là, Trình độ, kỹ năng của đội ngũ giảng viên

Năm là, Công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

Sáu là, Hội nhập và toàn cầu hóa

1.2 QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ

1.2.1 Khái niệm, đặc điểm, vai trò và nguyên tắc quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

1.2.1.1 Khái niệm quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

"Quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ là quá trình áp dụng các phương pháp, công cụ và nguyên tắc quản lý nhằm tạo lập và sử dụng các quỹ tài chính trong các cơ sở bồi dưỡng cán bộ để đạt những mục tiêu đã định trước".

1.2.1.2 Đặc điểm quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

Theo đó, đặc điểm của quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng

cán bộ bao gồm:

Một là, Chủ thể quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ là Nhà nước hoặc các cơ quan nhà nước được Nhà nước giao nhiệm vụ thực hiện các hoạt động tạo lập và sử dụng các quỹ công.

Hai là, Đối tượng của quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ là các hoạt động thu - chi gắn liền với việc tạo ra chất lượng bồi dưỡng cán bộ và chịu ảnh hưởng trực tiếp từ nguồn lực tài chính.

Ba là, Trong quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ, các chủ thể quản lý có thể sử dụng những phương pháp quản lý và công cụ quản lý khác nhau

Bốn là, Nguồn tài chính phục vụ cho hoạt động của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ có thể do NSNN cấp toàn bộ hoặc cấp một phần. Để duy trì các hoạt động cho sự tồn tại và phát triển của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ đòi hỏi phải có các nguồn tài chính đảm bảo.

Năm là, Quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ phải luôn chú trọng đến tính hiệu quả trong chi tiêu. Trong hoạt động chi tiêu của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ luôn phải đề ra mục tiêu đạt hiệu quả, hoàn thành các nhiệm vụ đề ra trong khả năng tiết kiệm nguồn kinh phí.

1.2.1.3 Vai trò của quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

- *Một là: Quản lý tài chính góp phần đảm bảo duy trì, phát triển các cơ sở bồi dưỡng cán bộ*

- *Hai là: Quản lý tài chính góp phần điều phối hoạt động của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ.*

- *Ba là: Thông qua công tác quản lý tài chính nhằm kiểm tra, giám sát các cơ sở bồi dưỡng, hướng cho hoạt động của các cơ sở này đạt được những mục tiêu đã định với chi phí thấp nhất.*

1.2.1.4 Nguyên tắc quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

1.2.2 Nội dung quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

1.2.2.1 Nội dung quản lý nguồn thu

Quản lý các nguồn thu là việc đưa ra các quyết định và tổ chức thực hiện các quyết định về huy động nguồn tài chính. Quản lý các

nguồn thu trong cơ sở bồi dưỡng cán bộ cần đạt được các yêu cầu sau.

- *Thứ nhất*, cần đảm bảo huy động đủ nguồn lực tài chính cần thiết để trang trải kinh phí cho các hoạt động của cơ sở bao gồm hoạt động bồi dưỡng, hoạt động nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác.

- *Thứ hai*, cần thực hiện nghiêm túc các chính sách, chế độ thu do cơ quan có thẩm quyền ban hành.

- *Thứ ba*, Đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ có nhiều nguồn thu cần có biện pháp quản lý thống nhất nhằm sử dụng các nguồn thu đúng mục đích trên cơ sở hiệu quả và tiết kiệm.

1.2.2.2 Nội dung quản lý chi

Nguồn lực luôn có giới hạn nhưng nhu cầu sử dụng không có giới hạn. Hoạt động sự nghiệp diễn ra trên phạm vi rộng, đa dạng và phức tạp dẫn đến nhu cầu chi luôn gia tăng với tốc độ nhanh chóng trong khi khả năng huy động nguồn thu có hạn nên việc tiết kiệm để đạt được hiệu quả trong công tác quản lý tài chính là vấn đề vô cùng quan trọng. Do đó, việc phải tính toán sao cho với chi phí thấp nhất nhưng vẫn đạt hiệu quả cao nhất là vấn đề quan tâm hàng đầu của công tác quản lý tài chính.

1.2.2.3 Quản lý kết quả hoạt động tài chính

Hàng năm sau khi trang trải các khoản chi phí, nộp thuế và các khoản nộp khác theo quy định, các cơ sở bồi dưỡng cán bộ tiến hành xác định chênh lệch thu lớn hơn chi thường xuyên (nếu có).

1.2.2.4 Thanh tra, kiểm tra, giám sát tài chính

Với cơ sở bồi dưỡng cán bộ có ban kiểm soát, ban thanh tra thì nội dung tự kiểm tra bao gồm: (i) kiểm tra các khoản thu ngân sách, thu hoạt động của cơ sở bồi dưỡng cán bộ; (ii) kiểm tra các khoản chi ngân sách, chi khác; (iii) kiểm tra chênh lệch thu, chi hoạt động và trích lập các quỹ; (iv) kiểm tra quản lý và sử dụng tài sản công. Ngoài ra, còn có các hoạt động kiểm tra khác như: kiểm tra việc sử dụng vật tư, sử dụng quỹ tiền lương; kiểm tra quyết

toán thu, chi tài chính; công tác đầu tư xây dựng cơ bản; kiểm tra công tác tài chính, kế toán.

1.2.3 Quy trình quản lý tài chính trong các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

Quản lý tài chính trong các cơ sở bồi dưỡng cán bộ được tiến hành bắt đầu từ việc quản lý việc lập dự toán thu chi tài chính sau đó là quản lý việc chấp hành dự toán, cuối cùng là việc quyết toán thu chi tài chính.

1.2.3.1 Lập dự toán thu, chi tài chính

Lập dự toán thu, chi tài chính trong các cơ sở bồi dưỡng cán bộ là khâu quan trọng mang ý nghĩa quyết định đến toàn bộ quá trình quản lý tài chính của cơ sở bồi dưỡng cán bộ.

Một là, Lập dự toán thu, chi đối với năm đầu của thời kỳ ổn định

Hai là, Lập dự toán 2 năm tiếp theo của thời kỳ ổn định

1.2.3.2 Thực hiện dự toán thu, chi

Thứ nhất, Cấp phát kinh phí ngân sách Nhà nước

Thứ hai, Điều chỉnh dự toán

Thứ ba, Kinh phí chuyển năm sau

Thứ tư, Mở tài khoản giao dịch

Các cơ sở bồi dưỡng cán bộ được mở tài khoản tại ngân hàng hoặc tại ho bạc Nhà nước để phản ánh các khoản thu, chi của hoạt động sản xuất cung ứng dịch vụ.

1.2.3.3 Hạch toán, quyết toán thu, chi

Hạch toán, quyết toán thu, chi là một trong các công cụ để theo dõi, giám sát và kiểm tra việc chấp hành NSNN, thông qua đó giúp cho việc quản lý tài chính, tiền vốn của Nhà nước được thực hiện một cách tiết kiệm và có hiệu quả.

1.2.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

1.2.4.1 Các nhân tố khách quan

- Một là, Môi trường kinh tế - xã hội

- Hai là, Cơ chế quản lý tài chính của Nhà nước.

- Ba là, Phân cấp quản lý tài chính

1.2.4.2 Các nhân tố chủ quan

- Một là, chiến lược phát triển của cơ sở bồi dưỡng cán bộ.

- Hai là, nhận thức và tính năng động của đội ngũ lãnh đạo quản lý

- Ba là, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ làm công tác quản lý tài chính

- Bốn là, hiệu quả của bộ máy quản lý tài chính và khả năng ứng dụng khoa học - công nghệ vào công tác quản lý tài chính tại các cơ sở bồi dưỡng cán bộ.

1.3 KINH NGHIỆM VỀ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ VÀ BÀI HỌC ĐỐI VỚI BỘ TÀI CHÍNH

1.3.1 Kinh nghiệm về quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ

1.3.1.1 Kinh nghiệm của nước ngoài

Trung quốc là một trong những quốc gia có sự thay đổi nhanh chóng trong quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch truyền thống sang phát triển kinh tế thị trường. Theo đó, công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ luôn được quan tâm... Trong đó, công tác quản lý tài chính của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ có nhiều đổi mới. Thể hiện:

- Thứ nhất, Về phân cấp quản lý tài chính:

- Thứ hai, Về quản lý thu - chi tại các cơ sở bồi dưỡng cán bộ:

Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Từ năm 2008, Chính phủ Hàn quốc đã đẩy mạnh tiến trình cải cách hành chính công, thiết lập các thể chế mang tính thị trường nhiều hơn và các chiến lược quản lý, nhằm nâng cao hiệu quả và tính minh bạch. Vấn đề cốt lõi là triển khai thực thi cơ chế quản lý chi tiêu ngân sách theo kết quả (budgeting for results). Mục đích của cơ chế này không phải nhằm vào quản lý chi phí đầu vào, mà chủ yếu nhằm quản lý kết quả đầu ra của chi tiêu ngân sách. Điểm nổi bật nhất là xây dựng bộ máy và cơ chế đánh giá hiệu quả chi tiêu ngân sách, tình hình và hiệu quả hoạt động của các cơ quan Chính phủ.

1.3.1.2. Kinh nghiệm trong nước

Kinh nghiệm của Kiểm toán Nhà nước

Nhận thức được tầm quan trọng của chiến lược con người trong quá trình xây dựng và phát triển của Kiểm toán Nhà nước, hoạt động bồi dưỡng cán bộ của Kiểm toán Nhà nước trong hơn 20 năm qua đã có nhiều đổi mới rõ rệt cả về lượng và về chất góp phần nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng chuyên nghiệp, hoạt động kiểm toán với những công nghệ cơ bản, hiện đại theo thông lệ và chuẩn mực quốc tế.

Kinh nghiệm của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

Với vai trò quản lý nhà nước về lĩnh vực nông nghiệp, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn rất quan tâm đến hoạt động bồi dưỡng cán bộ của Bộ. Bên cạnh nguồn NSNN phân bổ hàng năm cho công tác bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ cán bộ của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn. Trong những năm qua, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã xây dựng, phối hợp chặt chẽ với Bộ Tài chính bố trí kinh phí bồi dưỡng cán bộ để triển khai các lớp bồi dưỡng theo chương trình, đề án đặc thù cho ngành Nông nghiệp.

Kinh nghiệm của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Việc hoàn thiện công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ luôn được xác định là có vai trò then chốt nhằm giúp các cơ sở này thực hiện huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực. Công tác quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ của Bộ Giáo dục và Đào tạo được thực hiện theo 2 hướng: [92]

- Một là, hoàn thiện thể chế, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ
- Hai là, hoàn thiện công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ của Bộ.

1.3.2 Bài học cho Bộ Tài chính

- Một là, tiếp tục quan tâm đổi mới và từng bước hoàn thiện đồng bộ hệ thống các văn bản hướng dẫn, cụ thể hóa cơ chế, chính sách của nhà nước về quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng

cán bộ.

- *Hai là*, quá trình hoàn thiện công tác quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ đòi hỏi phải không ngừng hoàn thiện tổ chức bộ máy, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu, xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển gắn với nguồn lực tài chính trong trung và dài hạn.

- *Ba là*, đổi mới cách thức giao kinh phí bồi dưỡng cán bộ, phân định nguồn kinh phí bồi dưỡng theo tiêu chuẩn và bồi dưỡng theo nhu cầu.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH

2.1. KHÁI QUÁT VỀ CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH

2.2.1. Kết quả đạt được

- Kết quả bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2015-2019, Bộ Tài chính đã cử và tổ chức bồi dưỡng cho 568.145 lượt cán bộ, trong đó: trong nước là 564.221 lượt người, nước ngoài là 3.924 lượt người, cụ thể:

- + Bồi dưỡng Lý luận chính trị: 9.421 lượt người;
- + Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch hành chính: 29.142 lượt người;
- + Bồi dưỡng ngạch công chức chuyên ngành: 8.842 lượt người;
- + Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý: 7.592 lượt người;
- + Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ chuyên ngành: 227.687 lượt người;
- + Bồi dưỡng khác: 285.461 lượt người.

2.2.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.2.2.1. Hạn chế

- Đội ngũ cán bộ của Ngành còn hạn chế trong việc xử lý các tình huống vướng mắc thực tế, chưa nâng cao một số kỹ năng mềm cho cán bộ như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng xử lý ra quyết

định cho đội ngũ cán bộ.

- Quá trình triển khai xây dựng chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu còn chậm và chưa đáp ứng được nhu cầu.

- Nội dung bồi dưỡng của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính trong những năm qua tuy đã được chú trọng, nhưng chưa bao quát được hết các chức năng, nghiệp vụ ngành Tài chính.

- Thời gian mỗi đợt tuyển dụng thường bị kéo dài nên nhiều thí sinh trúng tuyển chờ lâu đã vào làm việc tại cơ quan khác, gây lãng phí cả về chi phí và nguồn lực.

2.2.2.2. Nguyên nhân

- Lĩnh vực quản lý ngành Tài chính rất đa dạng, đòi hỏi đội ngũ nhân lực có trình độ kiến thức vĩ mô, tổng hợp sâu sắc; sự tỉ mỉ; có khả năng linh hoạt trước sự thay đổi không ngừng của tổ chức và diễn biến khó lường của nền kinh tế - tài chính trong nước và ảnh hưởng của thế giới.

- Cơ chế, chính sách của Nhà nước liên quan đến việc tuyển dụng, quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ có những bất hợp lý ảnh hưởng đến việc thu hút được những cán bộ có năng lực và khả năng chuyên môn tốt

- Công tác bồi dưỡng mặc dù đã được nâng cao nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu. Nội dung đào tạo chưa lấy người học làm trung tâm, lý thuyết vẫn chủ yếu tập trung vào phần lý luận, kiến thức, kỹ năng thực tế còn ít đặc biệt là các kinh nghiệm trong công tác.

2.3. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH

2.3.1. Sự đổi mới về cơ chế, chính sách tài chính đối với hoạt động bồi dưỡng

2.3.1.1. Sự đổi mới cơ chế quản lý của Nhà nước

2.3.1.2. Sự đổi mới chính sách tài chính đối với hoạt động bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính

2.3.2. Thực trạng quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ của bộ Tài chính

2.3.2.1 Thực trạng quản lý nguồn thu

Trong giai đoạn 2015-2019, tổng nguồn thu của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính có xu hướng tăng lên qua các năm.

2.3.2.2. Thực trạng quản lý chi

Qua kết quả kiểm toán năm của Kiểm toán nhà nước tại các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính cho thấy về cơ bản các cơ sở này đã chấp hành tốt việc quản lý tài chính, tài sản đảm bảo chặt chẽ theo quy định hiện hành.

2.3.2.3. Thực trạng quản lý kết quả hoạt động tài chính

Hàng năm căn cứ vào kết quả hoạt động tài chính, sau khi trang trải toàn bộ chi phí, nộp thuế và các khoản nộp khác theo quy định hiện hành, các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính xác định phần chênh lệch thu chi (tổng thu - tổng chi). Phần chênh lệch thu - chi được sử dụng để trích lập các quỹ theo đúng các quy định của nhà nước.

2.3.2.4. Thực trạng công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát tài chính

Công tác tự kiểm tra nội bộ chủ yếu chỉ diễn ra tại các cơ sở bồi dưỡng, các đơn vị trực thuộc thực hiện chưa thường xuyên; thời gian tự kiểm tra ngắn, nên nội dung kiểm tra còn đơn giản, sơ sài làm cho công tác tự kiểm tra nội bộ chưa thực sự hiệu quả, còn mang nặng tính hình thức.

2.3.3 Thực trạng thực hiện quy trình quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính

2.3.3.1 Lập dự toán thu, chi

Cơ sở lập dự toán thu, chi: Căn cứ vào nguồn thu và việc thực hiện dự toán năm trước; căn cứ vào nguồn thu và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm thực hiện.

2.3.3.2 Giao dự toán thu, chi

- Đối với nguồn kinh phí NSNN cấp

+ Kinh phí thường xuyên: Các cơ sở bồi dưỡng phân bổ kinh phí thường xuyên cho các đơn vị trực thuộc đảm bảo chi lương, phụ cấp, các khoản đóng góp và một số chi phí khác, phần còn lại các cơ sở bồi dưỡng giữ lại để thực hiện công tác quản lý điều hành các hoạt động chung.

+ Kinh phí bồi dưỡng: Các cơ sở bồi dưỡng không phân cấp cho các đơn vị trực thuộc, các cơ sở bồi dưỡng điều hành để tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ

của cơ sở bồi dưỡng và các đơn vị trực thuộc nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ.

+ Kinh phí không thường xuyên: Các cơ sở bồi dưỡng phân bổ kinh phí không thường xuyên cho các đơn vị trực thuộc nhằm phục vụ công tác chuyên môn căn cứ theo kế hoạch bồi dưỡng được phê duyệt hàng năm

+ Kinh phí tăng cường cơ sở vật chất, máy móc thiết bị: không phân cấp cho các đơn vị trực thuộc, các cơ sở bồi dưỡng căn cứ vào tình hình chung để đầu tư xây dựng mới, sửa chữa, nâng cấp các công trình và mua sắm thiết bị, bàn giao cho các đơn vị trực thuộc sử dụng.

2.3.3.3 Thực hiện dự toán thu, chi

Chấp hành dự toán thu, chi bao gồm các hoạt động liên quan đến việc thực thi các chính sách và các nhiệm vụ quản lý ngân sách.

Việc lập dự toán và phân bổ dự toán theo nội dung, tiêu chí cụ thể như phần trên đã tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở bồi dưỡng chủ động trong việc tổ chức, triển khai, thực hiện nhiều hoạt động chuyên môn mang tầm vĩ mô, quản lý tập trung và có phân cấp hợp lý nguồn kinh phí.

2.3.3.4 Hạch toán, quyết toán thu, chi

Một số đơn vị trực thuộc của các cơ sở bồi dưỡng chưa hạch toán các nghiệp vụ tài chính phát sinh vào đúng nguồn kinh phí và mục lục NSNN quy định, dẫn đến phản ánh chưa đúng tổng nguồn thu và nội dung các mục chi của đơn vị (cùng nội dung thu nhưng hạch toán khác nguồn thu, cùng nội dung chi nhưng hạch toán khác mục chi). Công tác quyết toán tài chính hàng năm còn chậm, số liệu quyết toán các đơn vị trực thuộc vẫn còn một số sai sót do đội ngũ kế toán một số đơn vị trực thuộc còn yếu về chuyên môn.

2.3.3.5. Thực hiện tổ chức hệ thống báo cáo tài chính, phân tích báo cáo tài chính và công khai tài chính

2.4 ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CỦA BỘ TÀI CHÍNH

2.4.1. Những kết quả đạt được

- *Về phân cấp quản lý tài chính:* Việc phân cấp quản lý tài chính cho các đơn vị đã tạo điều kiện thuận lợi trong việc khai thác tốt nguồn thu và giảm chi phí, nâng cao hiệu quả công tác quản lý, điều hành nguồn tài chính và trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị trong các cơ sở bồi dưỡng.
- *Về quản lý nguồn thu:* Các cơ sở bồi dưỡng đã thực hiện phân cấp quản lý nguồn thu cho các đơn vị trực thuộc tự quy định về mức thu học phí, lệ phí đảm bảo nguyên tắc thu đủ bù chi và có tích lũy, không trái với quy định của Nhà nước và trình lãnh đạo phê duyệt.
- *Về quản lý nội dung chi:* Các cơ sở bồi dưỡng đã chỉ đạo các đơn vị trực thuộc tiến hành xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ nhằm quản lý công tác thu, chi tài chính một cách khoa học, đúng mục đích, có hiệu quả và phù hợp với tình hình thực tế, khả năng tài chính của đơn vị.
- *Về lập, phân bổ và giao dự toán ngân sách:* Việc phân bổ kinh phí và giao dự toán ngân sách thực hiện đúng quy trình, căn cứ để tính toán và phân bổ ngân sách được xây dựng chi tiết và phù hợp với tình hình thực tế của từng đơn vị trực thuộc, tạo sự công bằng trong phân cấp kinh phí.
- *Về trích lập và sử dụng các quỹ:* Việc trích lập các Quỹ thực hiện theo hướng dẫn tại nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 và 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ đã tạo điều kiện cho đơn vị thực hiện tốt chế độ.
- *Về công tác thẩm tra, tự kiểm tra tài chính:* Công tác thẩm tra quyết toán hàng năm đã được chú trọng, đội ngũ cán bộ tham gia công tác thẩm tra, kiểm tra đã có kinh nghiệm hơn, nội dung và phương pháp tiến hành thẩm tra quyết toán có khoa học hơn.
- *Về lập và phân tích báo cáo tài chính:* Thống nhất phương pháp và biểu mẫu báo cáo tài chính, theo đó việc lập và phân tích báo cáo tài chính dễ dàng, khoa học, hợp lý. Các thông tin đã được báo cáo thống nhất và phản ánh đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác điều hành, quản lý và công tác quản trị của các cơ sở bồi dưỡng.

2.4.2. Một số hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1. Những hạn chế

Bên cạnh kết quả đạt được, quản lý tài chính của các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính còn một số hạn chế sau:

- *Về tổ chức bộ máy quản lý tài chính:* Một số đơn vị trực thuộc chưa hoàn thiện về cơ cấu tổ chức phòng ban nên chưa thành lập phòng kế toán riêng biệt.

- *Về quản lý nguồn tài chính:* Nguồn tài chính của các cơ sở bồi dưỡng vẫn còn phụ thuộc nhiều vào nguồn NSNN cấp hàng năm. Nguồn NSNN cấp giảm dần chưa tương xứng với sự tăng lên của quy mô hoạt động, vì vậy chưa đảm bảo hoạt động thường xuyên của đơn vị.

- *Về quản lý nội dung chi:* Do nguồn kinh phí còn hạn chế nên việc phân bổ giữa các nhóm chi cũng chưa hợp lý, chủ yếu ưu tiên chi đủ quỹ tiền lương và thực hiện chế độ chính sách cho giảng viên và học viên.

- *Về xác định chênh lệch thu, chi để trích lập các Quỹ:* Chênh lệch thu, chi hàng năm còn ít, có một số đơn vị trực thuộc không trích lập được các Quỹ hoặc mức trích lập rất thấp.

- *Về công tác lập dự toán:* Cách lập dự toán ngân sách theo khoản mục thực hiện không chú trọng được đến cơ cấu ngân sách.

2.4.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Nguyên nhân khách quan

- Việc thể chế hóa các chủ trương của Đảng thành chính sách, pháp luật của nhà nước về lĩnh vực sự nghiệp công nói chung, hoạt động bồi dưỡng nói riêng, nhất là quy định về quản lý tài chính còn chậm, chưa đầy đủ, chưa đồng bộ, chưa theo kịp và chưa phù hợp với tình hình phát triển KT - XH của đất nước.

- Cơ chế quản lý tài chính (quản lý thu, quản lý nội dung chi), chính sách về tự chủ, tự chủ tài chính đã được ban hành, nhưng điều kiện để thực thi trong thực tiễn còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc.

- Vai trò của Bộ Tài chính (cơ quan chủ quản) cũng chưa được xác định một cách rõ ràng, đầy đủ và đồng bộ, nên thực tiễn phát sinh nhiều nội dung về quản lý tài chính còn chưa thống nhất giữa vai trò quản lý của Bộ với quyền tự chủ của các cơ sở bồi dưỡng

Nguyên nhân chủ quan

- *Công tác lập dự toán:* Một số đơn vị chưa được quan tâm đúng mức đến công tác lập dự toán, chưa tính đúng, tính đủ các chỉ tiêu kế hoạch, chưa nắm bắt được nhu cầu trang bị về cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ giảng dạy và khả năng huy động nguồn vốn từ bên ngoài...

- *Về công tác thẩm tra, tự kiểm tra tài chính:* Công tác thẩm tra, tự kiểm tra tài chính chưa phát huy hết vai trò, khả năng kiểm tra, kiểm soát do trình độ của cán bộ kiểm tra chưa được đào tạo chuyên sâu.

- *Về công tác lập báo cáo và thuyết minh báo cáo tài chính:* Một số trường hợp đơn vị trực thuộc thiếu sự chấp hành trong lập báo cáo quyết toán: thời gian lập chậm, số liệu còn sai sót, do đó báo cáo tài chính thường xuyên bị chậm, ảnh hưởng đến công tác chung của các cơ sở bồi dưỡng.

- *Về công khai tài chính:* Công tác công khai tài chính tại một số các cơ sở bồi dưỡng chưa được lãnh đạo chú trọng, tổ chức công khai chưa thực hiện một cách thường xuyên, thông tin cung cấp cho việc quản lý điều hành chưa đầy đủ, chưa kịp thời.

- *Về công tác điều hành kinh phí:* Công tác điều hành kinh phí từ nguồn thu học phí, lệ phí còn nhiều hạn chế, một mặt do tình hình tài chính của các cơ sở bồi dưỡng còn gặp nhiều khó khăn.

Chương 3

HOÀN THIỆN QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH

3.1. ĐỊNH HƯỚNG VÀ QUAN ĐIỂM HOÀN THIỆN QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH ĐẾN NĂM 2030

1.3.2 Mục tiêu chiến lược và định hướng phát triển các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính đến 2030

Để đảm bảo triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị định số: 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ, tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm về quản lý tài chính, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính.

3.1.2 Quan điểm hoàn thiện quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính đến 2030

- *Thứ nhất*, Phát triển các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính là điều kiện cần thiết để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Bộ.

- *Thứ hai*, Việc hoàn thiện quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính là một xu thế tất yếu khách quan và phải gắn liền với tiến trình hoàn thiện cơ chế quản lý tài chính công của Việt Nam nói chung.

- *Thứ ba*, Bảo đảm tăng cường hiệu quả, hiệu lực quản lý của Nhà nước; đẩy mạnh phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện cho các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính (về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính).

3.2. HOÀN THIỆN QUẢN LÝ TÀI CHÍNH CÁC CƠ SỞ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH

3.2.1. Nhóm giải pháp chung

3.2.1.1. Hoàn thiện việc phân cấp quản lý và tổ chức công tác bồi dưỡng

Đối với phân cấp quản lý công tác bồi dưỡng cán bộ

Phân cấp quản lý công tác bồi dưỡng do Chính phủ quyết định phù hợp với phân công chức năng nhiệm vụ quản lý ngành, lĩnh vực và phân cấp quản lý cán bộ của các cơ quan thuộc Chính phủ. Việc phân cấp phải bảo đảm tính tự chủ của cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng cán bộ trong hoạt động bồi dưỡng.

3.2.1.2. Hoàn thiện công tác phân cấp quản lý tài chính

Thứ nhất, Phát huy tính năng động sáng tạo, quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở bồi dưỡng nhằm phục vụ tốt nhất nhiệm vụ nâng cao năng lực chuyên môn, nâng cao chất lượng hiệu quả thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ.

Thứ hai, Tạo ra sự đồng bộ thống nhất nhất trong hệ thống thể chế, văn bản quy phạm pháp luật gắn với đổi mới cơ chế và đảm bảo quyền tự chủ tự chịu trách nhiệm của các cơ sở bồi dưỡng. Đảm bảo sự quản lý tập trung, thống nhất về nguồn lực để đảm bảo khả năng của NSNN, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong quản lý và sử dụng NSNN.

Thứ ba, Làm rõ quyền hạn và trách nhiệm, nguồn lực và nhiệm vụ của các cơ sở bồi dưỡng trong quản lý và sử dụng NSNN, giải quyết tốt mối quan hệ tài chính giữa Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính và các Tổng cục, Cục... Khắc phục những chông chéo hoặc thiếu sót trong từng nội dung quản lý NSNN

3.2.1.3. Hoàn thiện tổ chức bộ máy và nâng cao hiệu lực quản lý tài chính

Một là, tiếp tục đẩy mạnh, phân công, phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và số người làm việc cho các cơ sở bồi dưỡng.

Hai là, rà soát, sắp xếp lại cơ cấu tổ chức và hệ thống quản lý theo hướng tăng cường tính chuyên nghiệp của bộ phận quản lý tài chính kể cả năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức, đảm bảo tính kế thừa và phát triển.

Ba là, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tài chính đủ năng lực tương xứng với vai trò, vị trí của các cơ sở bồi dưỡng.

Bốn là, xây dựng hệ thống văn bản, quy định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính theo hướng tăng cường gắn kết và phối hợp trong công tác tổ chức thực hiện và công tác quản lý tài chính.

3.2.1.4. Hoàn thiện Quy định về quyền và trách nhiệm của cơ sở bồi dưỡng cán bộ được giao khoán kinh phí NSNN, được giao quyền tự chủ tài chính.

Thực hiện khoán chi và giao quyền tự chủ tài chính là việc chuyển từ quản lý chặt chẽ các nguồn thu và kinh phí cấp cho các cơ sở bồi dưỡng thay bằng việc giao quyền tự chủ tài chính, giao trọn gói kinh phí của một số nội dung chi được khoán. Vì vậy, cần phải có quy định rõ quyền và trách nhiệm của cơ sở bồi dưỡng thực hiện khoán chi, được giao tự chủ tài chính trong việc khai thác, quản lý nguồn thu; quản lý, sử dụng kinh phí và trong việc đảm bảo thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao.

3.2.1.5. Áp dụng phương thức Nhà nước đặt hàng đào tạo, bồi dưỡng

Giải pháp này được thực hiện sẽ tạo điều kiện góp phần nâng cao vai trò của Nhà nước khi sử dụng công cụ NSNN để điều chỉnh cơ cấu hoạt động bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu nâng cao trình độ chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ của Bộ Tài chính. Mặt khác, thông qua áp dụng phương thức này sẽ góp phần điều chỉnh cơ cấu đầu tư ngân sách nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực xã hội.

3.2.2. Hoàn thiện nhóm giải pháp cụ thể

3.2.2.1. Hoàn thiện quản lý thu

** Đối với nguồn thu từ NSNN*

Nhà nước cấp kinh phí cho các cơ sở bồi dưỡng thông qua kế hoạch bồi dưỡng của Bộ Tài chính giao, biên chế quỹ lương và tình hình cơ sở vật chất hiện có... đây vẫn là nguồn thu chủ yếu trong tổng nguồn thu của các cơ sở bồi dưỡng. Cần tranh thủ sự giúp đỡ, ủng hộ của các Bộ, ngành ở Trung ương để khai thác tốt nguồn thu từ NSNN nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ bồi dưỡng của Bộ Tài chính.

** Đối với nguồn thu ngoài NSNN cấp*

Nguồn thu ngoài NSNN tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ, bổ sung đặc lực cho nguồn NSNN đầu tư cho hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nói chung và của Bộ Tài chính nói riêng. Có thể nhận thấy những giải pháp chủ yếu là:

Một là, Từng bước tăng nguồn thu từ hoạt động bồi dưỡng

Hai là, Huy động sự đóng góp của người học thông qua hình thức thu phí, lệ phí.

Ba là, Khuyến khích sự đóng góp, tài trợ của các tổ chức và cá nhân trong nước đầu tư nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng.

Bốn là, Mở rộng giao lưu và hợp tác quốc tế nhằm khai thác triệt để các nguồn vốn đầu tư cho việc nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng.

Năm là, Từng bước tính giá dịch vụ công hoạt động bồi

dưỡng

3.2.2.2. Hoàn thiện quản lý chi

- *Một là*, Tập trung nghiên cứu các chế độ, chính sách chi cho hoạt động bồi dưỡng, chi cho người lao động trên cơ sở vận dụng các định mức hiện hành của Nhà nước đồng thời tạo sự cân bằng về thu nhập bình quân với mặt bằng chung của xã hội, trên cơ sở cân đối trong cơ cấu nhóm chi và nguồn kinh phí được giao.

- *Hai là*, Đổi mới phương thức phân bổ kinh phí nhằm tăng hiệu quả quản lý và sử dụng kinh phí thông qua việc cơ cấu lại chi thường xuyên.

- *Ba là*, Tăng cường trách nhiệm quản lý điều hành của thủ trưởng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhằm đảm bảo nguồn vốn của Nhà nước giao cho đơn vị được sử dụng đúng mục đích, có hiệu quả và thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao.

Đối với chi không thường xuyên: Cần có định hướng, chính sách đầu tư theo quy hoạch tổng thể, tránh đầu tư dàn trải, kém hiệu quả. Mặt khác, việc sử dụng cơ sở vật chất phải đảm bảo công năng phục vụ tối đa cho công tác bồi dưỡng.

3.2.2.3. Hoàn thiện quản lý việc phân phối kết quả hoạt động tài chính

- *Một là*, Cần xây dựng các tiêu chí đánh giá năng lực và kết quả hoạt động của từng cán bộ, viên chức và người lao động của từng bộ phận trong nội bộ các cơ sở bồi dưỡng dựa trên tính chất từng loại công việc, xác định rõ những hoạt động chính, những hoạt động trọng tâm của các cơ sở bồi dưỡng.

- *Hai là*, Hoàn thiện và tổ chức thực hiện Quy chế chi tiêu nội bộ

- *Ba là*, Tổ chức công bình xét thi đua hàng năm dựa trên hệ thống tiêu chí đánh giá năng lực và kết quả công hiện của từng cán bộ, viên chức và người lao động của từng bộ phận để xác định mức độ phân phối.

- *Bốn là*, Việc phân bổ các Quỹ từ chênh lệch thu, chi nguồn tài chính cần chú trọng hơn nữa đến Quỹ Đầu tư phát triển của các cơ sở bồi dưỡng.

3.2.2.4. Hoàn thiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát tài chính

Theo tinh thần của công cuộc cải cách tài chính công thì việc trao quyền tự chủ cho các Thủ trưởng và tập thể người lao động của các đơn vị quyết định những yếu tố đầu vào cần thiết để sản xuất đầu ra là rất lớn. Vì vậy, sự tự chủ này cần phải đi kèm với sự gia tăng trách nhiệm đối với việc cung ứng các đầu ra và kết quả cuối cùng.

3.2.2.5. Giải pháp thực hiện quy trình quản lý tài chính

Bộ phận làm công tác quản lý tài chính (là bộ phận duyệt dự toán, duyệt nội dung sử dụng kinh phí, có liên quan trực tiếp đến một số nội dung chi trong quyết toán kinh phí của các cơ sở bồi dưỡng) sẽ không thực hiện nhiệm vụ xét duyệt quyết toán đối với các cơ sở bồi dưỡng, nên sẽ đảm bảo tính khách quan giữa bộ phận làm công tác quản lý tài chính với bộ phận làm công tác xét duyệt quyết toán.

3.3. ĐIỀU KIỆN ĐỂ THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT

Để bảo đảm thực hiện một cách đồng bộ và có hiệu quả các nhóm giải pháp quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính trên đây, cần phải có một số điều kiện sau:

3.3.1. Đối với Chính phủ

- Chính phủ cần ban hành Nghị định quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong từng lĩnh vực.

- Chính phủ cần ban hành Quyết định về danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước trong từng lĩnh vực.

- Chính phủ cần có biện pháp giao cho các Bộ thực hiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ.

- Chính phủ cần ban hành mới các tiêu chí, tiêu chuẩn chất lượng, cơ chế giám sát, đánh giá, kiểm định chất lượng dịch vụ sự nghiệp công; hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công.

3.3.2. Đối với Bộ Nội vụ:

- Các văn bản quy định cũng như các văn bản hướng dẫn liên

quan đến việc quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ chi thường xuyên và chi đầu tư, đặc biệt là quy định về hệ thống tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập.

- Xây dựng cơ chế quản lý cán bộ, viên chức và người lao động làm việc trong các đơn vị sự nghiệp phù hợp với định hướng, lộ trình thực hiện cơ chế tài chính quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.

KẾT LUẬN

Các nội dung và kết quả nghiên cứu của luận án đã tập trung giải quyết những vấn đề sau:

Một là, Hệ thống hóa và làm rõ những vấn đề lý luận chung về quản lý tài chính, quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng; Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng; Nghiên cứu kinh nghiệm về quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng của một số nước trên thế giới và của một số Bộ, ngành trong nước, rút ra những bài học có giá trị đối với Bộ Tài chính

Hai là, Phân tích và đánh giá thực trạng quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính trong giai đoạn 2015-2019, từ đó chỉ rõ những kết quả đạt được, những hạn chế trong công tác quản lý tài chính đối với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính. Đồng thời, chỉ ra các nguyên nhân của những hạn chế.

Ba là, Đề xuất giải pháp góp phần hoàn thiện công tác quản lý tài chính các cơ sở bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính nói riêng, các cơ sở bồi dưỡng ở Việt Nam nói chung trong thời gian tới.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG
BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

TT	Tên công trình nghiên cứu	Tạp chí, Hội thảo	Năm xuất bản	Trang
1	Chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp Tỉnh - Kinh nghiệm quốc tế và bài học kinh nghiệm	Tạp chí Nghiên cứu TCKT	2015	
2	Một số giải pháp tài chính nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ ngành tài chính	Tạp chí Tài chính - đầu tư Đông Nam Á	2018	
3	Bàn thêm về chính sách quản lý giá dịch vụ công đối với lĩnh vực giáo dục ở Việt Nam	HTQG: “Cơ sở khoa học và thực tiễn hiệu lực và hiệu quả chi ngân sách Nhà nước cho Giáo dục”	2018	
4	Hoàn thiện các giải pháp tài chính nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ ngành tài chính	Tạp chí Nghiên cứu TCKT	2019	
5	Huy động nguồn lực tài chính nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam	Đề tài NCKH cấp Học viện	2019	

6	Kinh nghiệm quốc tế về quản lý tài chính các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và bài học cho ngành tài chính Việt Nam	Tạp chí thuế Nhà nước	2020	
---	---	--------------------------	------	--