Cơ chế phân bổ NSNN còn phức tạp, manh mún. Phân bổ NSNN cho giáo dục nói chung và GDĐH nói riêng tuân theo các quy định trong Luật NSNN năm 2015 xác định rõ 2 cấp (cấp Trung ương và cấp Địa phương). Ở cấp Trung ương, việc phân bổ ngân sách hoạt động thường xuyên trong hoạt động GDĐH cho các bộ và tỉnh là nhiệm vụ của Bộ Tài chính; phân bổ ngân sách cho đầu tư là nhiệm vụ của Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

Ở cấp địa phương, UBND tỉnh là cơ quan chuyên trách và chịu trách nhiệm phân bổ ngân sách nhà nước. Do có rất nhiều bên liên quan, trong đó có cả các bộ, ngành chủ quản tham gia vào quá trình phân bổ NSNN cho các trường ĐHCL. Thực tế này dẫn đến việc quá trình phân bổ NSNN phức tạp và chồng chéo.

Cơ chế phân bổ NSNN như trên vẫn mang tính bình quân giữa các trường ĐHCL. Tiêu chí để cấp NSNN căn cứ vào quy mô, số lượng sinh viên đầu vào của trường và mức kinh phí năm trước. Việc phân bổ này chưa gắn với các tiêu chí phản ánh chất lượng đào tạo và kết quả đầu ra. Đây là cản trở lớn trong việc thực hiện cơ chế tự chủ, đồng thời dẫn đến tình trạng thiếu động lực cạnh tranh giữa các trường đại học.

Về huy động nguồn thu ngoài NSNN gồm:

Thứ nhất, từ dịch vụ sự nghiệp công lập: Các trường ĐHCL hiện nay còn hạn chế trong quá trình đa dạng hóa nguồn thu. Nguồn thu sự nghiệp của các trường ĐHCL chủ yếu vẫn từ học phí. Các nguồn thu khác từ dịch vụ tư vấn và chuyển giao khoa học công nghệ, dịch vụ tư vấn giáo dục đào tạo theo hợp đồng cho các tổ chức và cá nhân trong nước, dịch vụ tổ chức thi tuyển dụng nhân sự... còn hạn chế.

Mức học phí hiện nay ở các trường ĐHCL còn thấp, chưa tương ứng với chi phí đào tạo thực tế của các nhóm ngành và các loại hình đào tạo ở bậc đại học. Trung bình học phí giai đoạn 2011-2015 hơn 10 triệu đồng/năm học/sinh viên.

Bên cạnh đó, với mức trần học phí áp dụng tại Nghị định số 49/2010/NĐ-CP trước đây và Nghị định số 86/2015/NĐ-CP, các trường ĐHCL buộc phải mở rộng quy mô đào tạo trong điều kiện nguồn tài chính không đủ để tái đầu tư, nâng cao chất lượng đào tạo một cách tương ứng với nhu cầu đào tạo.

Các trường ĐHCL vẫn đang bị hạn chế về chỉ tiêu đào tạo theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Để tăng nguồn thu, các trường đã mở rộng các loại hình đào tạo như đào tạo không chính quy, liên kết đào tạo. Tuy nhiên, trên thực tế số lượng sinh viên tuyển mới của các loại hình đào tạo này ở các trường ĐHCL có xu hướng giảm mạnh trong vài năm gần đây, tác động rất lớn đến nguồn thu của các trường.

Thứ hai, từ các tổ chức tài chính trung gian: theo Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, ĐHCL ở Việt Nam được tự chủ trong các giao dịch tài chính thông qua việc mở tài khoản giao dịch tại các ngân hàng thương mại, vay vốn, huy động vốn. Tuy nhiên, việc huy động nguồn tài chính thông qua các giao dịch tài chính còn có những hạn chế sau:

Huy động vốn từ các tổ chức tín dụng và các tổ chức, cá nhân khác nhằm hỗ trợ việc cung cấp dịch vụ GDĐH theo nhu cầu của các trường ĐHCL còn nhiều hạn chế do chưa có văn bản hướng dẫn để tổ chức thực hiện theo đúng quy định của pháp luật.

Ngoài ra, Nhà nước chưa có cơ chế hỗ trợ cụ thể cho các trường ĐHCL thực hiện tự chủ được vay vốn ưu đãi hoặc được hỗ trợ lãi suất để tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Bên cạnh đó, mức độ tự chủ của các trường ĐHCL chưa cao, vì vậy hoạt động đầu tư tài chính của các trường ĐHCL còn hạn chế. Thu nhập từ hoạt động tài chính của các trường chủ yếu chỉ là lãi tiền gửi ở các tổ chức tín dụng.

Thứ ba, từ các nguồn khác (đóng góp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước): các trường ĐHCL ở Việt Nam đã nhận được các cam kết hỗ trợ mạnh mẽ của nhiều nhà tài trợ, gồm cả song phương và đa phương, trong đó chủ yếu là nguồn vốn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA).

Tuy nhiên, việc huy động vốn ODA cho GDĐH ở Việt Nam chưa hiệu quả, tỷ lệ giải

ngân chung trong ngành Giáo dục và Đào tạo chỉ đạt 68%, thấp hơn so với tỷ lệ giải ngân của các nước trong khu vực, dẫn đến chậm tiến độ thực hiện dự án, giảm hiệu quả sử dụng vốn, ảnh hưởng đến thực hiện nhiệm vụ kinh tế - xã hội đã đề ra.

3. Một số kết quả

3.1. Nội hàm huy động các nguồn tài chính tại các cơ sở GDĐH công lập

3.1.1. Nguồn tài chính và huy động nguồn tài chính

Nguồn tài chính: nguồn tài chính là lượng vốn thực tế dưới dạng tiền tệ và quy đổi ra tiền tệ đã và đang được huy động để phục vụ cho sự phát triển KT-XH của một quốc gia.

Huy động nguồn tài chính: khi nói đến huy động nguồn tài chính tại các cơ sở GDĐH công lập bao gồm khía cạnh động viên giá trị của cải của Nhà nước, các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư vào cơ sở GDĐH công lập và khía cạnh khai thác giá trị của cải hiện có của cơ sở GDĐH công lập.

Để nâng cao chất lượng GDĐH, các cơ sở GDĐH rất cần phải có nguồn tài chính từ các nguồn khác như học phí, nguồn thu từ dịch vụ sự nghiệp công, đóng góp của các tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân. nguồn tài chính từ các tổ chức tín dụng và cá nhân vay ngân hàng, quỹ đầu tư.

3.1.2. Các kênh huy động các nguồn tài chính tại các cơ sở GDĐH công lập

Từ ngân sách Nhà nước: nguồn tài chính do Nhà nước cấp cho GDĐH được xem như một khoản kinh phí mua sản phẩm đào tạo, sản phẩm nghiên cứu, mua dịch vụ chuyển giao tri thức, chuyển giao công nghệ hay cấp để thực hiện phúc lợi học tập GDĐH cho người dân.

Ngoài Ngân sách Nhà nước: nguồn lực tài chính này được huy động chủ yếu từ giá dịch vụ, học phí; thông qua hoạt động liên kết; từ các tổ chức tài chính trung gian; huy động từ nguồn khác (nguồn đóng góp, hỗ trợ của các tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân trong và ngoài nước).

4. Một số khuyến nghị huy động nguồn lực tài chính cho GDĐH công lập ở Việt Nam

4.1. Từ Chính phủ

Thứ nhất, đổi mới cơ chế chi Ngân sách nhà nước cho GDĐH nhằm đảm bảo sử dụng có hiệu quả nguồn tài chính từ ngân sách nhà nước

Cần chuyển mô hình phân bổ NSNN cho các trường ĐHCL dựa trên yếu tố đầu vào như: Số lượng sinh viên tuyển mới, quy mô sinh viên, biên chế nhân sự, sang phân bổ dựa trên các yếu tố đầu ra, các chỉ tiêu phản ánh hiệu suất hoạt động của trường đại học như: tổng số giờ giảng thực hiện, chất lượng công trình nghiên cứu, số lượng sinh viên tốt nghiệp tìm được công việc liên quan đến chuyên ngành được đào tạo, sự hài lòng của xã hội…

Thứ hai, hoàn thiện các chính sách về học phí

Thực hiện soát xét, phân tích đánh giá lại chính sách giá dịch vụ, lệ phí trong GDĐH hiện hành áp dụng đối với các cơ sở GDĐH công lập, từ đó xem xét những mặt tích cực, những mặt hạn chế, bất cập của chính sách giá dịch vụ thời gian qua. Khảo sát đánh giá lại một cách cụ thể, khách quan kinh phí sử dụng GDĐH bình quân trên đầu một học sinh theo từng cấp học và tính toán mức học phí bảo đảm kinh phí đào tạo nghề cho một học sinh theo từng cấp học.

Thứ ba, hoàn thiện, đổi mới chính sách học bổng, chính sách xã hội

Thể chế hóa và công khai hóa việc đổi mới quy trình phân bổ tài chính đầu tư cho lĩnh vực GDĐH. Hoàn thiện hệ thống định mức phân bổ tài chính đầu tư cho lĩnh vực GDĐH phù hợp và tiến tới tăng quyền hạn gắn chặt với trách nhiệm tự chủ tài chính của các đơn vị sử dụng ngân sách và các nguồn lực công.

4.2. Với các trường đại học

Thứ nhất, đẩy mạnh huy động vốn đầu tư cho các trường ĐHCL từ các nguồn trong và ngoài nước theo chủ trương xã hội hóa GDĐH. Trong đó tập trung vào:

Việc xã hội hóa, đẩy mạnh nguồn vốn đại học công lập là rất cần thiết nhằm tăng tính tự

chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường. Bên cạnh đó, cần thu hút đầu tư của khu vực tư nhân cho GDĐH cần gắn liền với quản lý tốt về chất lượng của các cơ sở tư nhân này, giám sát việc thực hiện đúng các cam kết khi mở trường đại học của các chủ đầu tư.

Thứ hai, hỗ trợ học sinh, sinh viên tiếp cận nguồn vốn tín dụng

Tín dụng sinh viên là các khoản tín dụng dài hạn, vì HSSV có nhu cầu tín dụng trong suốt thời gian theo học và không có khả năng trả trong ngắn hạn. Các khoản tín dụng này chỉ có thể thanh toán sau khi HSSV ra trường có việc làm, có thu nhập mới có khả năng trả nợ. Việc trả nợ sòng phẳng của người vay có ý nghĩa rất lớn đối với chương trình Tín dụng sinh viên, nhằm đảm bảo tái tạo nguồn vốn để duy trì hoạt động của các tổ chức tín dụng. Ở các quốc gia khó tìm kiếm việc làm, đặc biệt việc làm có thu nhập thấp, việc trích một phần thu nhập để trả nợ các tổ chức tín dụng là khó khăn. Trong bối cảnh đó, đạo đức khách hàng trong trả nợ tín dụng sẽ ảnh hưởng rất lớn đến các quan hệ tín dụng.

Thứ ba, gia tăng các khoản thu từ hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trong các cơ sở GDĐH công lập

Nhà trường cần có soát xét, đánh giá hiện trạng các xưởng trường trong các cơ sở GDĐH công lập, từ đó xác lập chính sách và hỗ trợ đầu tư hệ thống các xưởng trường bảo đảm yêu cầu nâng cao chất lượng GDĐH và tạo ra nhiều sản phẩm, dịch vụ có chất lượng cao có thể thương mại hóa. Rà soát lại chính sách đất đai, chính sách thuế, chính sách tín dụng ưu đãi..., trên cơ sở đó hoàn thiện hệ thống chính sách này theo hướng khuyến khích đầu tư, tạo điều kiện phát triển trường đại học.

Đồng thời, xây dựng chủ trương tận dụng các cơ sở xưởng trường hiện có để tạo ra những sản phẩm cần thiết thực hiện xã hội hóa sản phẩm tăng thêm nguồn thu của nhà trường. Đương nhiên, để có thể thực hiện chủ trương tận dụng các cơ sở vật chất, trang thiết bị của xưởng trường làm ra nhiều sản phẩm có thể xã hội hóa, các cơ sở GDĐH công lập một mặt phải nghiên cứu nhu cầu tiêu dùng của thị trường về sản phẩm, mặt khác soát xét lại năng lực về nhân lực, về trang thiết bị, từ đó thực hiện quá trình sản xuất tạo ra sản phẩm cung cấp cho thị trường.

5. Kết luận

Huy động nguồn lực tài chính cho hệ thống giáo dục đại học công lập có ý nghĩa quan trọng không chỉ với các trường đại học mà còn với toàn bộ nền kinh tế. Với chủ đề "Huy động nguồn lực tài chính cho giáo dục đại học công lập ở Việt Nam - Thực trạng và khuyến nghị", bài viết đã làm rõ được các nội dung sau:

Thứ nhất, tổng quan hệ thống giáo dục đại học công lập tại Việt Nam và tầm quan trọng của việc đẩy mạnh huy động nguồn lực tài chính cho cho hệ thống giáo dục đại học công lập nước ta.

Thứ hai, nội hàm và thực trạng huy động nguồn lực tài chính cả trong và ngoài ngân sách cho cho hệ thống giáo dục đại học công lập nước ta.

Thứ ba, một số khuyến nghị cho cả cơ quan quản lý và các cơ sở giáo dục đại học công lập trong việc đẩy mạnh huy động nguồn lực tài chính cho hệ thống giáo dục này.

Tài liệu tham khảo:

** Tiếng Anh*

John Fielden, (2008), Global trends in university governance, World Bank.

Philip Altbach, (2006), Reflections on Policy and Practice, Chronicle of Higher Education, International Higher Education.

** Tiếng Việt*

TS. Bùi Trường Giang, Đổi mới cơ chế tài chính đối với các CSGDĐH công lập gắn với nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện mục tiêu công bằng và hiệu quả.

PGS. TS. Bùi Văn Huyền - Viện Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, ThS. Trần Hương Xuân - Đại học Nội vụ Hà Nội, (2019). Huy động nguồn lực tài chính cho giáo dục đại học công lập ở Việt Nam, Tạp chí Tài chính.

Lê Văn Hảo, Mô hình phát triển tài chính đại học, trường ĐH Nha Trang, 2008.

Bùi Đức Nam (2014) Tài chính đối với cơ sở giáo dục đại học công lập: Những vấn đề cần tháo gỡ, Tạp chính Tài chính.

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam (2010), Kinh nghiệm các nước trong phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ gắn kết với xây dựng đội ngũ trí thức.

HOÀN THIỆN CÁC GIẢI PHÁP TÀI CHÍNH NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGÀNH TÀI CHÍNH

Ths. Chu Tuấn Anh*

Giải pháp tài chính là thuật ngữ dùng để chỉ việc các chủ thể quản lý vận dụng phạm trù tài chính tồn tại khách quan trong nền kinh tế thị trường như là một phương tiện để tác động vào lợi ích kinh tế của các đối tượng khác nhau nhằm đạt được những mục tiêu KT - XH đã định trước. Các giải pháp tài chính chủ yếu thường được sử dụng để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức bao gồm hai nhóm: (i) Nhóm giải pháp về đầu tư tài chính; (ii) Nhóm giải pháp về quản lý, sử dụng nguồn lực tài chính. Bài viết sau đây sẽ đề cập đến nhóm giải pháp về quản lý, sử dụng nguồn lực tài chính nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ ngành tài chính.

• Từ khóa: *nguồn lực tài chính, cán bộ ngành tài chính.*

A financial solution is a term used to describe the management entities using an objective financial category as a means to influence the economic interests of other subjects. each other to achieve predetermined socio-economic goals. The main financial solutions are often used to improve the quality of training and retraining of cadres, civil servants and public servants including two groups: (i) Solutions for financial investment; (ii) Solutions on management and use of financial resources. The following article will mention the group of solutions on management and use of financial resources to improve the quality of training and retraining of financial staff.

• Keywords: *financial resources, financial staff.*

Ngày nhận bài: 1/3/2019
Ngày chuyển phản biện: 11/3/2019
Ngày nhận phản biện: 15/3/2019
Ngày chấp nhận đăng: 19/3/2019

Bộ Tài chính có 6 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viện chức: Trường Bồi dưỡng cán bộ tài chính (trực thuộc Bộ Tài chính); Trường Nghiệp vụ Thuế (trực thuộc Tổng cục Thuế); Trường Hải quan Việt Nam (trực thuộc Tổng Cục Hải quan); Trường Nghiệp vụ Kho bạc (trực thuộc Kho bạc Nhà nước); Trung tâm Bồi dưỡng nghiệp vụ Dự trữ Nhà nước (trực thuộc Tổng cục Dữ trữ Nhà nước); Trung tâm Nghiên cứu khoa học và Đào tạo chứng khoán (trực thuộc Ủy ban Chứng khoán Nhà nước).

Trong giai đoạn 2011-2017, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Tài chính đã thực hiện tốt Thông tư số: 139/2010/TT-BTC ngày 21/9/2010, đồng thời phối hợp với Cục Kế hoạch Tài chính của Bộ thực hiện nghiêm túc công tác lập, chấp hành dự toán và quyết toán ngân sách, cũng như công khai dự toán, quyết toán ngân sách hàng năm theo đúng quy định của Luật NSNN, văn bản hướng dẫn hiện hành của Nhà nước và của Bộ Tài chính.

Qua kết quả kiểm toán năm của Kiểm toán nhà nước tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của ngành Tài chính cho thấy về cơ bản các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đã chấp hành tốt việc quản lý tài chính, tài sản đảm bảo chặt chẽ theo quy định hiện hành. Ngoài ra, việc chấp hành chế độ báo cáo thường xuyên, đột xuất hàng năm cũng được các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thực hiện đầy đủ theo quy định và yêu cầu, chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ Tài chính.

+ Giai đoạn 2011-2015, tổng chi của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Tài chính bình quân đạt 102.505 triệu đồng/năm. Trong đó, chi sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng đạt 87.079 triệu đồng/năm (chiếm bình quân khoảng 84,95%/năm); chi đầu tư xây dựng cơ bản đạt 8.631 triệu đồng/năm (chiếm bình quân khoảng 8,42%/năm); chi khác và chi chương trình mục tiêu chiếm đạt 6.795 triệu đồng/năm (bình quân khoảng 6,63%/năm).

** Học viện Tài chính*

+ Năm 2016, tổng chi của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Tài chính đạt 163.832 triệu đồng, tăng 61.327 triệu đồng so với bình quân giai đoạn 2011-2015 (tăng 59,83%). Trong đó, chi sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng đạt 131.858 triệu đồng (tăng so với bình quân giai đoạn 2011-2015 là 44.779 triệu đồng, song tỷ trọng chi lại giảm từ 84,95% xuống còn 80,48%); Chi đầu tư xây dựng cơ bản đạt 18.759 triệu đồng (tăng so với bình quân giai đoạn 2011-2015 là 9.948 triệu đồng và tỷ trọng tăng từ 8,42% lên 11,34%); chi khác và chi chương trình mục tiêu đạt 13.395 triệu đồng (tăng so với bình quân giai đoạn 2011-2015 là 6.600 triệu đồng và tỷ trọng tăng từ 6,63% lên 8,18%).

+ Năm 2017, tổng chi của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Tài chính đạt 166.422 triệu đồng, tăng 2.590 triệu đồng so với năm 2016 (tăng 1,58%). Trong đó, chi sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng đạt 130.873 triệu đồng (giảm so với năm 2016 là 985 triệu đồng và tỷ trọng chi giảm từ 80,48% xuống còn 78,64%); Chi đầu tư xây dựng cơ bản đạt 20.852 triệu đồng (tăng so với bình quân giai đoạn 2011-2015 là 2.272 triệu đồng và tỷ trọng tăng từ 11,34% lên 12,53%); chi khác và chi chương trình mục tiêu đạt 14.687 triệu đồng (tăng so với bình quân giai đoạn 2011-2015 là 1.292 triệu đồng và tỷ trọng tăng từ 8,18% lên 8,83%).

- Chi thường xuyên cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chiếm tỷ trọng lớn nhất trong tổng chi của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Đây là khoản chi chủ yếu nhằm đáp ứng nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng được giao.

Trong những năm qua, chi thường xuyên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ngành Tài chính đã tăng nhanh, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của ngành Tài chính.

+ Đối với chi xây dựng chương trình, biên soạn, in ấn giáo trình, tài liệu học tập có xu hướng tăng góp phần đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời cung cấp tài liệu cho các học viên, tạo điều kiện để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; Chi sự nghiệp khoa học công nghệ chiếm tỷ trọng nhỏ trong tổng chi nghiệp vụ chuyên môn, song có xu hướng tăng về số tuyệt đối, góp phần nâng cao trình độ của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Tài chính.

+ Chi thanh toán giờ giảng cho giáo viên, hỗ trợ cho các cán bộ, công chức, viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, ngoại ngữ, tin học, hội nhập kinh tế quốc tế, bồi dưỡng cán bộ quy hoạch lãnh đạo, chuyên môn, nghiệp vụ... có xu hướng tăng lên trong 2 năm 2016, 2017.

+ Đối với chi quản lý hành chính và chi khác, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của ngành Tài chính đã chủ động xây dựng định mức, tiêu chuẩn chi ngân sách và khuyến khích khoán chi hành chính, thực hiện tiết kiệm chi phí quản lý hành chính và chi khác để tăng chi nghiệp vụ chuyên môn.

Một số hạn chế

- Tỷ lệ chi đầu tư cơ sở vật chất còn ở mức thấp, nguồn tài chính dành cho đầu tư chiều sâu trang thiết bị, tăng cường cơ sở vật chất còn chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; chưa có khoản đầu tư lớn từ nguồn kinh phí sự nghiệp để thực hiện mục tiêu này.

- Với tỷ lệ kinh phí dành cho khoản chi nghiệp vụ chuyên môn, chi đầu tư cơ sở vật chất như hiện nay không thể đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của chương trình đào tạo, bồi dưỡng; chưa cải thiện được điều kiện giảng dạy, học tập, nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của ngành, nhất là trong điều kiện hội nhập ngày càng sâu rộng với nền kinh tế thế giới.

- Phương thức phân bổ kinh phí chưa khuyến khích nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; việc phân bổ ngân sách còn chưa có sự phân biệt giữa các chương trình đào tạo.

- Cơ chế tài chính đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng hiện còn bất cập. Nội dung, chế độ, định mức chi tiêu kinh phí đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều vướng mắc và không hợp lý, dẫn đến sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng không hiệu quả.

- Công tác xét duyệt quyết toán vẫn còn những hạn chế nhất định,

Xuất phát từ những hạn chế trong quản lý, sử dụng nguồn lực tài chính nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ ngành tài chính đã phân tích, có thể đưa ra một số giải pháp sau:

Một là, xây dựng cơ cấu chi hợp lý, gắn với chiến lược và kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của ngành trong từng giai đoạn.

Thực hiện cơ cấu hợp lý và quản lý thống nhất giữa chi đầu tư phát triển với chi thường xuyên, trong đó đảm bảo cơ cấu ưu tiên hợp lý cho đầu tư phát triển và đảm bảo được các nhiệm vụ chi thường xuyên. Theo đó, cơ cấu chi sẽ được điều chỉnh theo hướng đảm bảo các tỷ trọng hợp lý, có mục tiêu ưu

tiên rõ ràng, theo hướng duy trì ổn định mức chi đầu tư phát triển, tăng sự ổn định của chi thường xuyên; đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng phải chú ý tăng chi cho công tác giảng dạy và học tập. Bởi lẽ, giảng dạy và học tập là nhiệm vụ trung tâm, chủ yếu của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, chi cho công tác giảng dạy và học tập là khoản chi đặc biệt nhằm thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Hai là, nghiên cứu đổi mới cơ cấu chi đầu tư phát triển

- Trong cơ cấu chi đầu tư tập trung ưu tiên cho chất lượng, tính bền vững của đầu tư, hạn chế đầu tư dàn trải. Trong cơ cấu chi đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, đầu tư từ nguồn vốn NSNN đóng vai trò quan trọng. Vì thế, cần từng bước chủ động điều chỉnh cơ cấu chi để dành nguồn vốn cho đầu tư phát triển. Bố trí phân bổ nguồn lực hợp lý, hiệu quả giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và giữa các thời kỳ.

Ba là, Hoàn thiện cơ chế tài chính đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, việc sử dụng cơ sở vật chất cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn chưa hiệu quả, chưa tận dụng hết công năng của cơ sở vật chất để phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Cơ chế tài chính rất bất cập nên không khuyến khích các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thực hiện cơ chế tự chủ tài chính. Hiện nay, việc áp dụng cơ chế tự chủ tài chính đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong ngành Tài chính rất khác nhau, một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng vẫn được áp dụng cơ chế NSNN đảm bảo 100% kinh phí thường xuyên. Nội dung, chế độ, định mức chi tiêu kinh phí đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều vướng mắc và không hợp lý, dẫn đến sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng không hiệu quả.

Bốn là, triệt để tiết kiệm chi thường xuyên

- Việc thực hành tiết kiệm, chống lãng phí được thực hiện trên tất cả các lĩnh vực quy định của Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, trong đó tập trung vào một số lĩnh vực cụ thể. Về quản lý, sử dụng kinh phí chi thường xuyên của NSNN, từ nay đến 2020 và các năm tiếp theo cần thực hiện siết chặt kỷ luật tài khóa - NSNN; bảo đảm chi NSNN tiết kiệm, hiệu quả và theo đúng dự toán được Quốc hội thông qua.

Năm là, thực hiện minh bạch giá dịch vụ công hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, phân định rõ phần chi từ NSNN và phần chi của người học. Việc xác định khung giá đối với các dịch vụ dùng kinh phí có nguồn gốc ngân sách (do Bộ và các cơ quan Nhà nước đặt hàng) với đơn giá cho một người/1 ngày hoặc 1 buổi học, hoặc đơn giá cho một khóa học ổn định (bồi dưỡng ngạch; đào tạo lãnh đạo cấp phòng...). Đơn giá này cần được chia làm hai loại: một loại không tính khấu hao (nếu tổ chức tại Trường - cơ sở do Nhà nước đầu tư xây dựng), một loại tính cả tiền thuê cơ sở vật chất nếu buộc phải tổ chức đào tạo ở địa điểm ngoài Trường (thuê khách sạn, trường học khác...). Rà soát các chương trình, dự án đã được cấp có thẩm quyền quyết định để ưu tiên bố trí nguồn lực đối với các chương trình, dự án cần thiết, hiệu quả, cắt giảm các chương trình, dự án có nội dung trùng lặp, kém hiệu quả.

Tóm lại, mỗi giải pháp tài chính tác động đến quá trình huy động và sử dụng nguồn lực tài chính và ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến các hoạt động kinh tế theo những phương thức và cách thức khác nhau. Trong cơ chế thị trường, tài chính nói chung và các giải pháp tài chính nói riêng tác động đến mọi lĩnh vực của hoạt động KT - XH. Do đó, nó cũng tác động không nhỏ tới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức vì tài chính không chỉ đảm bảo về nguồn lực cho các hoạt động này, mà các giải pháp tài chính còn là đòn bẩy kinh tế kích thích sự hoạt động có hiệu quả để nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Nếu biết sử dụng hợp lý các giải pháp tài chính có thể tạo ra điều kiện thúc đẩy sự phát triển và nâng cao chất lượng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và ngược lại.

Tài liệu tham khảo:

GS.TS. Ngô Thế Chi (2008), Giải pháp tài chính nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam, Đề tài cấp Bộ, Bộ Tài chính.

PGS.TS. Dương Đăng Chinh và TS. Phạm Văn Khoan (2009), Giáo trình Quản lý tài chính công, NXB Tài chính.

Bộ Tài chính (2011 - 2017), Công khai Quyết toán hàng năm.

PGS.TS. Trần Xuân Hải (2014), Sách chuyên khảo: "Quản lý chi tiêu công ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp", NXB Tài chính.

Ths. Lê Hoa (2017), Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ngành Tài chính gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị, Cổng thông tin điện tử Bộ Tài chính, ngày 13/2/2017.

PGS.TS. Đỗ Đức Minh (2015), Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành tài chính giai đoạn 2016-2020, Đề tài cấp Bộ, Bộ Tài chính.

TS. Nguyễn Bá Minh và TS. Ngô Thị Thu Hồng (2010), Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành tài chính giai đoạn 2011-2015 và định hướng 2020, Đề tài cấp Bộ, Bộ Tài chính.