

Số: 77/BG-VTTB

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 26 tháng 3 năm 2025

THƯ MỜI CHÀO GIÁ

Kính gửi: Quý Công ty.

Trường Đại học Quốc tế có nhu cầu xây dựng dự toán gói thầu: Tư vấn xây dựng Đề án vị trí việc làm cho Trường Đại học Quốc tế như sau:

STT	Danh mục hàng hóa	Đơn vị tính	Số lượng	Ghi chú
1	<p>- Tư vấn xây dựng Đề án vị trí việc làm cho Trường Đại học Quốc tế. (Chi tiết theo Phụ lục đính kèm)</p> <p>- Đơn vị tư vấn cam kết thực hiện các hỗ trợ chuyên môn sau khi hoàn tất bàn giao toàn bộ sản phẩm tư vấn cho Trường Đại học Quốc tế. Thời gian hỗ trợ tối thiểu là một năm kể từ khi nội dung tư vấn được cơ quan có thẩm quyền hoặc Trường Đại học Quốc tế phê duyệt. Phạm vi hỗ trợ bao gồm nhưng không giới hạn các công việc như (1) Giải đáp các thắc mắc, hướng dẫn trong việc triển khai, áp dụng các sản phẩm tư vấn đã cung cấp; (2) Hỗ trợ điều chỉnh, cập nhật nội dung nhằm phù hợp với thực tế vận hành, tình huống phát sinh; (3) Thực hiện các công việc hỗ trợ khác nhằm đảm bảo sự chuyển giao liền mạch giữa tư vấn và ứng dụng thực tiễn, đảm bảo Trường Đại học Quốc tế có thể vận hành hiệu quả hệ thống đã được tư vấn.</p>	Gói	1	Đơn vị tư vấn liên hệ trao đổi trực tiếp trước khi chào giá

Kính mời đơn vị tham gia cung cấp dịch vụ tư vấn gửi thư chào giá về Trường Đại học Quốc tế:

- + Địa chỉ: Khu phố 6, Phường Linh Trung, TP Thủ Đức, TP.HCM
- + Người liên hệ: Nguyễn Thị Thục Quyên
- + Phòng Vật tư Thiết bị (A2.612) - Trường Đại học Quốc tế
- + Điện thoại liên hệ: 028.3724.4270 - Ext: 3555

Lưu ý:

- + Giá báo đã bao gồm thuế VAT và các chi phí liên quan khác.
 - + Ngoài bì thư ghi rõ: Báo giá theo Thư mời chào giá số 77/BG-VTTB
- Thời gian nhận báo giá: **Đến hết ngày 11/4/2025.**

Trân trọng./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: P.VTTB.

TRƯỞNG PHÒNG

Trần Thị Thanh Lịch

Phụ lục

(Kèm theo Thư mời chào giá số 77/BG-VTTB ngày 26 tháng 3 năm 2025)

I. HIỆN TRẠNG CƠ CẤU VÀ ĐỘI NGŨ NHÂN SỰ TẠI TRƯỜNG

1. Tình trạng pháp lý

Trường Đại học Quốc tế là một trong tám trường đại học thành viên trực thuộc Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh được thành lập theo Quyết định số 260/2003/QĐ-TTg ngày 05 tháng 12 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ, có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng.

Hiện nay, Trường Đại học Quốc tế là đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên (đơn vị nhóm 2), có các quyền tự chủ tương ứng theo quy định pháp luật.

Về cơ cấu tổ chức và vị trí việc làm:

- Trường Đại học Quốc tế đã ban hành đầy đủ quy chế tổ chức và hoạt động của nhà trường, quy chế tổ chức và hoạt động của từng đơn vị thuộc, trực thuộc trường từ năm 2022;

- Trường Đại học Quốc tế đã ban hành danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực cho từng vị trí việc làm, được áp dụng từ năm 2022 đến nay.

2. Cơ cấu tổ chức

Bộ máy tổ chức của trường tạm chia theo các khối chức năng nhiệm vụ như sau:

a) Khối lãnh đạo

- Hội đồng trường: bao gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Thư ký và các thành viên. Thành phần Hội đồng trường theo quy định của Luật Giáo dục Đại học hiện hành.

- Ban Giám hiệu: bao gồm Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng.

b) Hội đồng chuyên môn: Hội đồng Khoa học và Đào tạo và các Hội đồng khác có thành phần theo quy định hiện hành.

c) Các đoàn thể: Công đoàn, Văn phòng Đoàn Thanh niên (Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên)

d) Khối chuyên môn

- Khoa: Bao gồm Trưởng khoa, Phó Trưởng khoa, Trưởng bộ môn thuộc khoa, Trưởng phòng thí nghiệm, Giảng viên, Trợ giảng, Chuyên viên. Hiện nhà trường có tổng cộng 10 khoa. Tùy vào quy mô và đặc thù ngành đào tạo mà từng khoa sẽ được bố trí (hoặc không bố trí) vị trí Trưởng bộ môn thuộc khoa, Trưởng phòng thí nghiệm, Trợ giảng, Chuyên viên phụ trách công việc phòng thí nghiệm thuộc khoa.

- Bộ môn thuộc trường: Bao gồm Trưởng bộ môn, Phó Trưởng bộ môn, Giảng viên, Trợ giảng, Chuyên viên. Hiện nhà trường có tổng cộng 02 Bộ môn thuộc trường.

đ) Khối quản lý hành chính và phục vụ hoạt động chuyên môn

- Phòng: Bao gồm Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và các Chuyên viên. Hiện nhà trường có tổng cộng 14 Phòng.

- Trung tâm thuộc trường: Bao gồm Trưởng trung tâm, Phó Trưởng trung tâm, Nghiên cứu viên, Chuyên viên. Hiện nhà trường có tổng cộng 03 trung tâm thuộc trường. Tùy vào chức năng, nhiệm vụ đặc thù mà trung tâm sẽ được bố trí vị trí Nghiên cứu viên.

- Trung tâm trực thuộc trường: Bao gồm Giám đốc, Phó Giám đốc, Nghiên cứu viên, Chuyên viên. Hiện nhà trường có 01 trung tâm trực thuộc trường.

- Thư viện: Gồm Trưởng thư viện, Phó trưởng thư viện và các chuyên viên

- Phòng thí nghiệm liên ngành thuộc trường: Gồm Trưởng phòng thí nghiệm, Nghiên cứu viên, Chuyên viên.

- Ban quản lý căn tin: Gồm Trưởng ban quản lý, chuyên viên, nhân viên.

3. Số lượng người làm việc và vị trí việc làm

Tính đến tháng 03/2025, nhà trường có tổng 536 viên chức, người lao động và có tổng cộng 70 vị trí việc làm.

Dự kiến cơ cấu tổ chức và quy mô nhân sự tại mục I.2, I.3 sẽ có biến động phụ thuộc theo chủ trương của nhà nước và chỉ đạo của cơ quan quản lý trong thời gian sắp tới.

II. CÁC VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Với sự thay đổi của các quy định pháp luật, thông tư, văn bản hướng dẫn từ các cấp có thẩm quyền cùng yêu cầu phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực có trình độ, cơ cấu tổ chức và các vị trí việc làm hiện tại ở trường đang đứng trước các thách thức sau đây:

1. Chưa đồng bộ với quy định pháp luật, thông tư mới điều chỉnh hoặc mới ban hành. Ví dụ: Tên các đơn vị, tên các chức danh công việc, hoặc chưa có một chức danh công việc phù hợp cho nhiệm vụ cụ thể nào đó.

2. Chưa tối ưu được hiệu suất làm việc. Ví dụ: Có sự chồng chéo, chưa rõ ràng trong phân cấp và giao nhiệm vụ, chịu trách nhiệm hoàn thành nhiệm vụ, hoặc một chức danh công việc đang có số lượng nhân sự nhiều hoặc ít hơn so với số lượng tối ưu.

3. Tính phù hợp của cơ cấu tổ chức và vị trí việc làm hiện tại đối với Chiến lược phát triển đặt ra trong 5 năm tới. (Cơ cấu tổ chức và vị trí việc làm hiện tại liệu có đáp ứng được chiến lược phát triển của trường trong 5 năm tới?)

4. Kỳ vọng của lãnh đạo nhà trường và lãnh đạo các đơn vị trong trường: Cơ cấu tổ chức và mô tả công việc của các chức danh có đáp ứng được tính tự chủ hay không – cấu trúc tổ chức đó có phù hợp truyền tải văn hóa hay triết lý quản lý mà lãnh đạo trường muốn hướng đến hay không?

5. Thu nhập của các chức danh công việc đã lạc hậu, không đáp ứng được kỳ vọng hoặc đảm bảo tính cạnh tranh trên thị trường.

III. NHU CẦU CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUỐC TẾ

Nhận thức được các vấn đề nêu trên, Trường Đại học Quốc tế xác định việc xây dựng Đề án vị trí việc làm gắn với cơ cấu tiền lương, thu nhập là nhu cầu cấp thiết, cần phải triển khai và sớm hoàn thiện.

Để có góc nhìn tổng thể và khách quan trong việc xây dựng, Trường Đại học Quốc tế chủ trương tìm kiếm đơn vị tư vấn cùng phối hợp với Tổ công tác của nhà trường để:

1. Rà soát, đánh giá và tư vấn điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị thuộc, trực thuộc nhà trường, xây dựng KPI cho từng đơn vị theo hướng phù hợp với quy định pháp luật hiện hành; phù hợp với chiến lược phát triển của nhà trường trong 05 năm tới; tối ưu hóa chức năng nhiệm vụ của từng đơn vị; tăng sự phối hợp giữa các đơn vị,...

2. Rà soát, đánh giá và tư vấn điều chỉnh danh mục vị trí việc làm của nhà trường theo hướng tinh gọn, phù hợp với quy định pháp luật hiện hành, gắn với chiến lược phát triển của nhà trường trong 05 năm tới, tập trung nguồn lực cho các mảng công tác quan trọng về đào tạo (đại học, sau đại học) và nghiên cứu khoa học.

3. Rà soát, đánh giá và tư vấn cập nhật bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm, xác định KPI cho từng vị trí việc làm theo hướng phù hợp với quy định pháp luật hiện hành; đáp ứng được chiến lược phát triển của trường trong giai đoạn 05 năm tới; thể hiện được việc trao quyền tự chủ, thể hiện rõ trách nhiệm và khuyến khích văn hóa đoàn kết, cộng tác, tối ưu được hiệu quả công việc. Bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm phải chuẩn hóa để có thể thực hiện các công tác nhân sự, bao gồm nhưng không giới hạn như: tuyển dụng, đào tạo, đánh giá hiệu quả hoàn thành công việc, xây dựng khung lương...

4. Tư vấn, đề xuất khung lương cho từng vị trí việc làm theo hướng phù hợp với quy định pháp luật hiện hành, đồng thời phải hài hòa với sự phát triển ngoài thị trường và mang tính cạnh tranh, khuyến khích viên chức, người lao động làm việc tại Trường Đại học Quốc

tế. Căn cứ theo khả năng thực tế của Trường Đại học Quốc tế, tư vấn nhà trường phương án để áp dụng khung lương đề xuất.

5. Xác định lộ trình chi tiết để thực hiện các phương án tư vấn tại khoản 1, 2, 3, 4 Mục này.

IV. YÊU CẦU ĐỐI VỚI ĐƠN VỊ TƯ VẤN

Đơn vị tư vấn đề án vị trí việc làm phải là một tổ chức uy tín (thể hiện qua danh sách khách hàng tiêu biểu; kết quả đánh giá sự hài lòng của khách hàng (nếu có) trong 03 năm gần nhất; cam kết trong 03 năm gần nhất không có hợp đồng cung cấp dịch vụ không hoàn thành do lỗi của đơn vị tư vấn,...), được cấp phép hoạt động bởi cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, có chuyên môn về các lĩnh vực thuộc về quản lý nguồn nhân lực và phát triển tổ chức, có kinh nghiệm thực tiễn và tư vấn hiệu quả các vấn đề liên quan đến phát triển nhân sự và tổ chức, đã hoàn thành tối thiểu 01 hợp đồng tư vấn đối với đơn vị sự nghiệp công lập hoặc đối với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước.

V. YÊU CẦU VỀ NỘI DUNG CÔNG VIỆC

Đơn vị tư vấn cần:

1. Cử nhân sự có chuyên môn, kinh nghiệm để làm việc thường trực với Trường Đại học Quốc tế (thông qua Tổ công tác của nhà trường).

2. Lập kế hoạch tư vấn chi tiết và gửi Trường Đại học Quốc tế thống nhất trước khi bắt đầu triển khai công việc. Theo dõi và bám sát tiến độ theo kế hoạch đề ra.

3. Đối với việc rà soát, đánh giá và tư vấn điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị thuộc, trực thuộc nhà trường:

(i). Nghiên cứu các tài liệu về cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị hiện nay (quy định pháp luật, các tài liệu có liên quan của Trường Đại học Quốc tế,...).

(ii). Triển khai các buổi làm việc trực tiếp với từng đơn vị để trao đổi, nắm bắt tình hình vận hành thực tế và mong muốn của nhà trường và của từng đơn vị.

(iii). Căn cứ vào quy định pháp luật hiện hành, kết quả nghiên cứu tài liệu do Trường Đại học Quốc tế cung cấp và kết quả từ các buổi làm việc trực tiếp với đơn vị (thể hiện qua biên bản làm việc, ghi âm,...) để:

- Phân tích so sánh và đánh giá tính phù hợp của cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ của từng đơn vị tại thời điểm hiện tại đối với quy định pháp luật hiện hành và đối với kế hoạch chiến lược 05 năm tới của nhà trường.

- Phân tích và đánh giá hiện trạng cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ các đơn vị tại thời điểm hiện tại bao gồm nhưng không giới hạn các nội dung sau:

- + Phân tích và hệ thống hóa các nhiệm vụ của từng đơn vị;
- + Phân tích mức độ quan trọng của từng chức năng nhiệm vụ;
- + Đánh giá khối lượng công việc, tần suất thực hiện công việc;

+ Đánh giá các vấn đề bất cập (nếu có) như: có sự trùng lặp hoặc chồng chéo giữa các đơn vị hay không? Nhân lực hiện tại có đáp ứng được khối lượng công việc của đơn vị hay không? Đơn vị hiện có đang dư nhân lực hay không?...

(iv). Tư vấn phương án điều chỉnh chức năng nhiệm vụ, xây dựng KPI, xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc cho từng đơn vị để đáp ứng được nhu cầu của nhà trường tại Mục III; Tư vấn số lượng người làm việc cần có để thực hiện các nhiệm vụ, khối lượng công việc được giao của từng đơn vị.

4. Đối với việc rà soát, đánh giá và tư vấn điều chỉnh danh mục vị trí việc làm của nhà trường; rà soát, đánh giá và tư vấn cập nhật bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm, xác định KPI cho từng vị trí việc làm:

(i). Nghiên cứu các tài liệu về danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm (quy định pháp luật, các tài liệu có liên quan của Trường Đại học Quốc tế,...).

(ii). Triển khai các buổi làm việc trực tiếp với từng đơn vị để trao đổi, nắm bắt tình hình vận hành thực tế và mong muốn của nhà trường và của từng đơn vị.

(iii). Căn cứ vào quy định pháp luật hiện hành, kết quả nghiên cứu tài liệu do Trường Đại học Quốc tế cung cấp và kết quả từ các buổi làm việc trực tiếp với đơn vị (thể hiện qua biên bản làm việc, ghi âm,...) để:

- Phân tích, so sánh và đánh giá tính phù hợp của các vị trí việc làm, nội dung bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm tại thời điểm hiện tại đối với quy định pháp luật hiện hành và đối với kế hoạch chiến lược 05 năm tới của nhà trường.

- Phân tích và đánh giá tính hiện trạng của từng vị trí việc làm tại thời điểm hiện tại, bao gồm nhưng không giới hạn các nội dung sau:

- + Phân tích mức độ phức tạp, yêu cầu chuyên môn, khối lượng công việc của từng nhiệm vụ;
- + Hệ thống hóa và phân nhóm vị trí việc làm theo tính chất công việc;

+ So sánh thực trạng với danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực đã được ban hành.

+ Đánh giá hiệu quả của từng vị trí;

+ Đánh giá các vấn đề bất cập (nếu có) của danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm như: Công việc thực tế của vị trí có đúng với nội dung tại bản mô tả công việc hay không? Có vị trí nào đang dư hoặc thiếu nhân sự hay không? Có vị trí nào mà trình độ chuyên môn của nhân sự chưa tương xứng với tính chất công việc hay không (trình độ cao hơn cần thiết hoặc trình độ thấp hơn yêu cầu)? Vị trí nào có hiệu suất thấp hoặc chông chéo chức năng, nhiệm vụ?...

(iv). Tư vấn phương án điều chỉnh danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực, xây dựng KPI, xây dựng tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc cho từng vị trí việc làm để đáp ứng được nhu cầu của nhà trường tại Mục III.

5. Về việc tư vấn, đề xuất khung lương cho từng vị trí việc làm; tư vấn phương án để áp dụng khung lương đề xuất:

(i). Nghiên cứu bảng lương hiện tại của nhà trường.

(ii). Triển khai các buổi làm việc trực tiếp với Tổ công tác và các đơn vị chức năng của nhà trường để trao đổi, nắm bắt tình hình vận hành thực tế và mong muốn của nhà trường.

(iii). Căn cứ vào quy định pháp luật hiện hành, kết quả nghiên cứu tài liệu do Trường Đại học Quốc tế cung cấp và kết quả từ các buổi làm việc trực tiếp với đơn vị (thể hiện qua biên bản làm việc, ghi âm,...) để:

- Phân tích, so sánh và đánh giá tính phù hợp của bảng lương hiện tại đối với quy định pháp luật hiện hành tương ứng với tình trạng pháp lý của nhà trường và đối với kế hoạch chiến lược 05 năm tới của nhà trường.

- Phân tích và đánh giá hệ thống lương thưởng hiện tại của nhà trường bao gồm nhưng không giới hạn các nội dung sau:

+ Cung cấp mức lương của các vị trí tương tự trên thị trường trong nước và quốc tế; So sánh và đánh giá tính cạnh tranh giữa mức lương hiện tại của nhà trường với mức lương trên thị trường;

+ Đánh giá các vấn đề bất cập (nếu có) như: Mức lương cho từng vị trí việc làm đã tương xứng với yêu cầu về chuyên môn, khối lượng công việc của vị trí hay chưa (so với mức lương ngoài xã hội của vị trí tương tự)? Có vị trí nào đang được hưởng cùng lúc từ 02

khoảng lương, thù lao trở lên cho cùng một công việc thuộc nhiệm vụ của vị trí hay không?...

(iv). Tư vấn, đề xuất khung lương cho từng vị trí việc làm để đáp ứng được nhu cầu của nhà trường tại Mục III. Tư vấn phương án để áp dụng, chuyển đổi sang khung lương đề xuất (cách thức xếp lương đối với viên chức, người lao động hiện hữu; lộ trình áp dụng; tư vấn các vấn đề có liên quan khác...);

6. Thực hiện các công việc khác theo thỏa thuận với Trường Đại học Quốc tế (thông qua Tổ công tác của nhà trường) nhằm đạt được nhu cầu của nhà trường tại Mục III.

7. Báo cáo kết quả thực hiện công việc của khoản 3, 4, 5, 6 mục này bằng văn bản và trình bày trước Tổ công tác của nhà trường để thống nhất phương án tư vấn cuối cùng.

8. Hoàn thiện sản phẩm tư vấn cuối cùng và gửi Trường Đại học Quốc tế 02 bộ có đầy đủ chữ ký của người đại diện hợp pháp và con dấu của đơn vị tư vấn./.

VI. THỜI GIAN THỰC HIỆN

Thời gian thực hiện các công việc tại Mục V là 150 ngày làm việc kể từ ngày Hợp đồng ký kết giữa Trường Đại học Quốc tế và đơn vị tư vấn có hiệu lực.