

HOÀN THIỆN ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI, NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP THEO TINH THẦN NGHỊ QUYẾT SỐ 19-NQ/TW CỦA HỘI NGHỊ LẦN THỨ 6 BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG KHÓA XII

PHÙNG THỊ PHONG LAN*

Tóm tắt: Trước đòi hỏi của thực tiễn, Nghị quyết 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII (sau đây gọi chung là Nghị quyết) về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đã được ban hành, đặt ra những vấn đề căn cơ cần giải quyết của khu vực này. Do đó, việc hoàn thiện đội ngũ viên chức với tư cách lực lượng nhân sự chính trở thành một trong những nhiệm vụ bức thiết. Bài viết này tập trung làm rõ những yêu cầu đặt ra và giải pháp hoàn thiện đội ngũ viên chức nhằm đáp ứng những cải cách của khu vực sự nghiệp công lập theo tinh thần Nghị quyết 19-NQ/TW.

Từ khóa: Viên chức, hoàn thiện, Nghị quyết 19-NQ-TW, đơn vị sự nghiệp công lập.

1 • Yêu cầu đổi mới đội ngũ viên chức theo tinh thần Nghị quyết số 19- NQ/TW

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đã đề ra mục tiêu là: “Đổi mới căn bản, toàn diện và đồng bộ hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập, bảo đảm tinh gọn, có cơ cấu hợp lý, có năng lực

tự chủ, quản trị tiên tiến, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; giữ vai trò chủ đạo, then chốt trong thị trường dịch vụ sự nghiệp công; cung ứng dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu có chất lượng ngày càng cao. Giảm mạnh đầu mối, khắc phục tình trạng manh mún, dàn trải và trùng lặp; tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức. Giảm mạnh tỉ trọng, nâng cao hiệu quả chi ngân sách nhà nước cho đơn vị sự nghiệp công lập để cơ cấu lại ngân sách nhà nước, cải cách tiền lương và nâng cao thu nhập cho cán bộ, viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập. Phát

* Tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.

triển thị trường dịch vụ sự nghiệp công và thu hút mạnh mẽ các thành phần kinh tế tham gia phát triển dịch vụ sự nghiệp công⁽¹⁾. Nghị quyết đề ra mục tiêu là tới năm 2021 giảm tối thiểu 10% số đơn vị so với 2015 (giảm 5.800 đơn vị), giảm tối thiểu 10% biên chế (khoảng 240.000 biên chế), bảo đảm 10% đơn vị tự chủ tài chính, giảm 10% chi trực tiếp từ ngân sách nhà nước so với giai đoạn 2011 - 2015.

Như vậy, có thể thấy rằng, trọng trách trong sự nghiệp đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập dồn lên vai đội ngũ viên chức. Để thích ứng được với những thay đổi đó, đội ngũ viên chức phải đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, nâng cao chất lượng dịch vụ. Mỗi viên chức phải nỗ lực hoàn thiện bản thân khi đứng trước yêu cầu tinh giản biên chế, trước yêu cầu tự chủ tài chính của đơn vị để có thể tồn tại và phát triển trước sự cạnh tranh mạnh mẽ trong cung ứng dịch vụ sự nghiệp công. Cơ chế quản lý mới, bối cảnh thay đổi nhanh chóng, yêu cầu của khách hàng và xã hội không ngừng tăng lên... đem đến cho đội ngũ viên chức những thời cơ và cả những thách thức mới. Yêu cầu đặt ra với việc hoàn thiện đội ngũ viên chức đáp ứng được tinh thần đổi mới tại Nghị quyết 19-NQ/TW là:

Thứ nhất, viên chức phải có đủ tài, tâm, tầm để chủ động, linh hoạt trong thực thi công việc, cung ứng dịch vụ sự nghiệp công chất lượng cao cho người dân đồng thời giúp đơn vị có thể tự chủ được. Tài ở đây là tài năng, kiến thức chuyên môn và hiểu biết pháp luật, không chỉ giúp viên chức thực

hiện các chức năng, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật mà còn có khả năng thích ứng nhanh nhạy, chủ động sáng tạo trong bối cảnh cạnh tranh trong cung ứng dịch vụ công. Cái “Tài” đòi hỏi viên chức phải nỗ lực hết mình để tự đổi mới, trau dồi chuyên môn, kỹ năng, linh hoạt trong cung ứng các dịch vụ ngày càng đa dạng theo nhu cầu xã hội. Trong bối cảnh Đảng chủ trương: “Đẩy mạnh xã hội hoá, nhất là trong các ngành, lĩnh vực và địa bàn mà khu vực ngoài công lập làm được và làm tốt; huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực cho đầu tư phát triển lành mạnh thị trường dịch vụ sự nghiệp công... Bảo đảm công bằng, bình đẳng giữa các đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập”, thị trường cung ứng dịch vụ sự nghiệp công có thêm ngày càng nhiều hơn sự tham gia của các chủ thể ngoài nhà nước với nhiều ưu thế về nguồn lực, công nghệ, con người, cơ chế hoạt động... áp lực đối với các đơn vị sự nghiệp công lập càng lớn, trực tiếp là áp lực đổi mới đội ngũ viên chức.

Cái “Tâm” của viên chức là phải nâng cao phẩm chất, đạo đức, tránh xa những biểu hiện tiêu cực, ỷ lại, trông chờ vào ngân sách hỗ trợ, mà hướng vào việc đổi mới tư duy và hành động của bản thân để đáp ứng yêu cầu của “khách hàng”. Nghị quyết nhấn mạnh “Nhà nước... nâng cao khả năng tiếp cận và chất lượng dịch vụ sự nghiệp công cho mọi tầng lớp nhân dân trên cơ sở giữ vững, phát huy tốt hơn nữa vai trò chủ đạo, vị trí then chốt, bản chất tốt đẹp, ưu việt, hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận của các đơn vị sự nghiệp công lập⁽²⁾. Do đó, mỗi viên chức, hơn ai hết, cần ý thức một cách sâu sắc

1 - ĐCSVN: *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2017, tr. 100.

2 - ĐCSVN: *Sđd*, tr. 101.

trách nhiệm chính trị của mình trong công tác chuyên môn.

Cái “Tâm” của viên chức, đặc biệt cần thiết đối với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập và đội ngũ viên chức lãnh đạo, là khả năng nhìn nhận và đánh giá tình hình, chủ động nắm bắt những thời cơ cho đơn vị, cho tổ chức, cho ngành, gia tăng sức cạnh tranh trên thị trường trong nước, khu vực và quốc tế. Khi tinh thần của Nghị quyết này lan tỏa trong thực tiễn, các đơn vị sự nghiệp công lập phải cạnh tranh mạnh mẽ với các tổ chức ngoài công lập, tầm nhìn của họ phải giúp họ giải quyết những bài toán khó khăn trước mắt trong việc giải quyết việc làm cho đội ngũ viên chức, nâng cao thu nhập trong thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, tạo động lực và môi trường tích cực để làm việc, đồng thời, giải quyết được những vấn đề mang tính chiến lược như giữ vững và phát triển “thương hiệu”, truyền thống của đơn vị sự nghiệp công lập trong cung ứng dịch vụ công, vươn xa, hội nhập với khu vực và thế giới.

Thứ hai, viên chức phải đề cao tính phục vụ trong hoạt động cung ứng dịch vụ công của mình. Đội ngũ viên chức phải lấy sự hài lòng của khách hàng làm mục tiêu phấn đấu và làm tiêu chí đánh giá kết quả thực thi công việc. Trên tinh thần đổi mới của Nghị quyết, viên chức cần lắng nghe nhu cầu, nguyện vọng của người dân và xã hội, phải biết chủ động, linh hoạt đáp ứng những nhu cầu, nguyện vọng ấy trong quá trình cung cấp dịch vụ sự nghiệp công của mình. Đồng thời, họ cần nghiên cứu, tìm hiểu, chọn lọc và học tập những phương pháp, kinh nghiệm trong cung cấp dịch vụ, đem đến sự hài lòng cho khách hàng của khu vực tư vào

công việc cụ thể của mình.

Trên tinh thần đổi mới các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tự chủ tài chính, bảo đảm “có năng lực tự chủ, quản trị tiên tiến, hoạt động hiệu lực, hiệu quả... Giảm mạnh tỉ trọng, nâng cao hiệu quả chi ngân sách nhà nước cho đơn vị sự nghiệp công lập để cơ cấu lại ngân sách nhà nước, cải cách tiền lương và nâng cao thu nhập cho cán bộ, viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập”⁽³⁾, bản thân mỗi đơn vị, mỗi viên chức phải chăm lo cho yếu tố sống còn, đó là chất lượng dịch vụ mà mình cung ứng. Trong bối cảnh khách hàng ngày càng có nhiều sự lựa chọn trong tiếp cận dịch vụ công mà các đơn vị sự nghiệp công lập chỉ là một trong rất nhiều chủ thể cung ứng với tiềm lực, kinh nghiệm và giá cả cạnh tranh thì mỗi viên chức phải ý thức rất rõ về điều này trong quá trình đổi mới bản thân, phù hợp với quá trình đổi mới của đơn vị nói riêng và khu vực sự nghiệp công nói chung khi Nghị quyết này đi vào thực tiễn.

Cần phải nhìn nhận bản chất của công cuộc đổi mới khu vực sự nghiệp công lập theo tinh thần Nghị quyết 19-NQ/TW không phải là cắt xén đầu mối, giảm bớt một cách cơ học đội ngũ viên chức mà mục đích cao nhất là đổi mới, nâng cao chất lượng dịch vụ công; trong đó tất yếu phải đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Với tinh thần đó, đội ngũ viên chức được “tinh lọc”, được phát triển, được bảo đảm những điều kiện thuận lợi nhất để thực hiện công việc, cống hiến cho xã hội đồng thời cũng được nâng cao thu nhập đảm bảo đời sống của bản thân và gia đình.

3 - ĐCSVN: *Sđd*, tr. 101.

2. Thực trạng đội ngũ viên chức ở Việt Nam hiện nay

Hiện nay, Việt Nam có 57.995 đơn vị sự nghiệp công lập với tổng biên chế khoảng 2,45 triệu viên chức (chưa kể đến tổ chức, biên chế trong công an, quân đội và khu vực doanh nghiệp nhà nước). Lương chiếm gần 40% tổng quỹ lương của ngân sách nhà nước. Chỉ có 123 đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, 1.934 đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên, 12.968 đảm bảo một phần chi thường xuyên, 42.146 đơn vị do ngân sách nhà nước đảm bảo hoàn toàn hoạt động⁽⁴⁾.

Nhìn chung, trong thời gian qua, đội ngũ viên chức đã có sự tiến bộ lớn về trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, ý thức, tinh thần trách nhiệm, thái độ ứng xử, phục vụ khách hàng nhằm đáp ứng yêu cầu của sự phát triển và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, hiện vẫn còn một số hạn chế như số lượng viên chức tăng nhanh⁽⁵⁾, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục và y tế, trong khi chất lượng viên chức thực sự chưa cao, khiến cho một bộ phận không nhỏ người dân còn chưa hài lòng về dịch vụ. Cơ cấu đội ngũ viên chức vẫn còn nhiều bất cập, chưa hợp

lý; tỷ lệ đội ngũ viên chức làm công tác phục vụ còn cao dẫn tới tình trạng đội ngũ viên chức vừa thừa lại vừa thiếu, thừa người làm công tác thừa hành, phục vụ, thiếu người làm chuyên môn nghiệp vụ giỏi. Những bất cập này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có việc các đơn vị sự nghiệp chưa được chủ động trong tuyển dụng, quản lý viên chức; trong cơ cấu lại đội ngũ viên chức theo ngành, chức danh nghề nghiệp, trình độ đào tạo để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, thăng hạng chức danh nghề nghiệp. Tuyển dụng viên chức ít thu hút được người tài, chất lượng đào tạo viên chức của các cơ sở đào tạo còn yếu kém, năng suất lao động của viên chức thấp, tiền lương thấp và tiền lương tăng thêm ít. Ở nhiều đơn vị sự nghiệp số lượng biên chế và người làm việc nhiều nhưng công việc thực tế giải quyết ít do nhu cầu dịch vụ công của xã hội thu hẹp, như giáo dục thường xuyên, trường dạy nghề, dẫn tới lãng phí về tiền lương, cơ sở vật chất. Trong đánh giá viên chức, các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của viên chức theo từng lĩnh vực chuyên môn chưa được xây dựng. Mặt khác, trong phân loại, đánh giá viên chức còn tình trạng nể nang, chiếu lệ, hình thức, nên không đánh giá được thực chất chất lượng của viên chức để làm cơ sở sắp xếp lại đội ngũ viên chức. Công tác quy hoạch, sử dụng viên chức và công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của viên chức còn thiếu sự gắn kết với nhau.

3. Một số giải pháp hoàn thiện đội ngũ viên chức theo tinh thần Nghị quyết số 19-NQ/TW

Một là, tập trung nghiên cứu sửa đổi, bổ

4 - Theo Tổng cục Thống kê, năm 2017.

5 - Theo Vụ Công chức - Viên chức (Bộ Nội vụ): Số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập năm 2016 là 2.093.313 người, tăng so với năm 2011 là 121.736 người (tăng 5,8%), mặc dù thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39 của Bộ Chính trị nhưng số biên chế sự nghiệp vẫn tăng 5.401 người (tăng 0,24%), trong đó tăng mạnh ở các đơn vị sự nghiệp thuộc các bộ, ngành ở Trung ương. Số lượng người làm việc theo hợp đồng lao động ký theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ở các bộ, ngành, địa phương vượt chỉ tiêu được giao đến 45.152 người (tăng 56,75% so với năm 2015).

sung các quy định về viên chức; rà soát, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan để khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho việc quản lý, phát triển đội ngũ viên chức trong bối cảnh đổi mới toàn diện tổ chức và hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập theo tinh thần Nghị quyết. Cụ thể:

- Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung một số nội dung của Luật Viên chức không còn phù hợp như: Quy định về cơ cấu tổ chức quản lý hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập và chính sách xây dựng, phát triển đơn vị sự nghiệp công lập.

- Đổi mới quy định về chuyển đổi giữa cán bộ, công chức sang viên chức và ngược lại, giữa viên chức ở đơn vị này sang đơn vị khác và ngược lại nhằm tạo sự liên thông, nhất quán.

- Đổi mới phân cấp, giao quyền cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trên 3 lĩnh vực: Về chuyên môn, nghiệp vụ; về số lượng người làm việc, vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp; về áp dụng khoa học, kỹ thuật. Để đạt được yêu cầu này cần tách bạch giữa cán bộ, công chức và viên chức, theo đó không tiếp tục quy định đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập là công chức (trừ các đơn vị phục vụ nhiệm vụ chính trị và phục vụ quản lý nhà nước) vì hiện nay Luật Viên chức vẫn đang quy định những người làm việc trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập là công chức nhưng không thực hiện việc giao biên chế, áp dụng chế độ, chính sách và cơ chế quản lý như công chức...

- Đổi mới quy định về hình thức hợp đồng làm việc phù hợp với viên chức; đồng

thời cải tiến các quy định về chế độ tập sự; quyền, nghĩa vụ của viên chức trên cơ sở bảo đảm bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động, loại bỏ tư tưởng “viên chức suốt đời”, thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, “có vào, có ra”, quyền lợi đi đôi với trách nhiệm...

- Bổ sung quy định kỷ luật đối với viên chức có hành vi vi phạm pháp luật, kể cả khi đã nghỉ hưu hoặc chuyển công tác để loại bỏ tâm lý “hạ cánh an toàn”, tình trạng vi phạm trước khi nghỉ hưu... để phù hợp với tình hình thực tiễn...

Hai là, cần đổi mới cơ chế quản lý đội ngũ viên chức theo hướng đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự. Đổi mới cơ chế xác định và giao biên chế theo hướng quản lý, giám sát chặt chẽ biên chế của các đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ hoặc một phần chi thường xuyên; đẩy mạnh thí điểm việc thi tuyển và thực hiện thuê giám đốc điều hành tại các đơn vị sự nghiệp công lập. Thực hiện chế độ hợp đồng viên chức có thời hạn đối với những trường hợp tuyển dụng mới (trừ các đơn vị sự nghiệp công lập ở vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn).

Ba là, xây dựng Đề án vị trí việc làm để chọn “đúng người, đúng việc”, phải có các năng lực thực tế để đảm nhận được vị trí việc làm mà họ đảm nhiệm theo khung năng lực chung của vị trí việc làm đó. Việc xác định vị trí việc làm đảm bảo tính “mở” trong tuyển chọn và sử dụng viên chức, tăng cường tính cạnh tranh, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, đồng thời tinh gọn đội ngũ theo mục tiêu đã được chỉ ra trong

Nghị quyết là “giảm tối thiểu 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2015”. Điều này không những phù hợp với xu thế chung trong cải cách công vụ trên thế giới mà còn xuất phát từ chính yêu cầu thực tiễn đổi mới của các đơn vị sự nghiệp công lập trong nước.

Bốn là, thực hiện nghiêm việc tinh giản biên chế thông qua việc đánh giá, phân loại viên chức hằng năm theo quy định. Cần thay đổi đối tượng thực tế đang đưa vào diện tinh giản biên chế (đa phần là vận động viên chức gần đến tuổi về hưu) mới giúp đội ngũ viên chức được “thanh lọc”, đảm bảo chất lượng, đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ, tự chủ theo tinh thần Nghị quyết. Tổ chức phân loại viên chức theo vị trí việc làm và sắp xếp, bố trí lại cơ cấu viên chức theo vị trí chuyên môn, nghiệp vụ. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ, bố trí, sử dụng hợp lý, hiệu quả đội ngũ này. Rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại và tinh giản biên chế đối với các chức danh kế toán, y tế học đường tại các trường mầm non, phổ thông và các chức danh lái xe, bảo vệ, nhân viên phục vụ trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Quy định và thực hiện nghiêm về số lượng lãnh đạo cấp phó.

Năm là, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Có chính sách thu hút nhân tài, thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi vào làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, khuyến khích tự học tập nâng cao trình độ. Thực hiện đào tạo lại, hỗ trợ thích hợp đối với viên chức và người lao động dôi dư do sáp nhập, giải thể hoặc chuyển thành đơn vị sự nghiệp ngoài công lập. Đẩy mạnh

hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng viên chức để tạo cơ hội tiếp cận với những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm tiên tiến, hiện đại của các nước lớn trên thế giới. Đồng thời, đổi mới công tác đánh giá viên chức dựa trên kết quả công việc, đo lường chất lượng thực thi công việc của viên chức thông qua chất lượng dịch vụ, lấy sự hài lòng của khách hàng làm căn cứ trả lương và đãi ngộ viên chức, qua đó gia tăng chất lượng dịch vụ sự nghiệp công cộng.

Sáu là, đổi mới chế độ, chính sách để tạo động lực làm việc cho đội ngũ viên chức. Từng bước thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm, từ đó, đảm bảo thu nhập cao, ổn định, giúp viên chức yên tâm công tác. Việc trả lương phải theo kết quả thực thi công việc, bảo đảm công bằng, tạo động lực làm việc cho viên chức. Tạo lập môi trường làm việc phù hợp, thuận lợi, cạnh tranh, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Bảy là, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập trong tổ chức, quản lý đội ngũ viên chức của đơn vị. Việc quản lý đội ngũ này do người đứng đầu đơn vị quyết định từ việc tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức và thực hiện các chế độ khen thưởng, kỷ luật. Tính trách nhiệm và quyền chủ động của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong quản lý viên chức đóng vai trò lớn trong việc hoàn thiện đội ngũ viên chức.

Tám là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quản lý đội ngũ viên chức của các đơn vị sự nghiệp công, biểu dương những điển hình tiên tiến cũng như xử lý nghiêm các sai phạm.

Với chủ trương của Nghị quyết số 19-

NQ/TW của Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, các đơn vị sự nghiệp công lập đang bước vào một giai đoạn đổi mới có tính chất bước ngoặt, đòi hỏi một tư duy mới, một tâm thế mới, một nỗ lực mới. Không ai khác, chính đội ngũ viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập đó là người quyết định sự thành công của quá trình cải cách này. Chính vì thế, hoàn thiện đội ngũ viên chức là cơ sở quan trọng để thực hiện yêu cầu đổi mới, nâng cao hiệu

quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập theo tinh thần Nghị quyết, đem đến những thời cơ và thách thức mới trên hành trình nâng cao chất lượng dịch vụ công, đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của nhân dân và xã hội. ■

Tài liệu tham khảo:

1 - ĐCSVN: Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2017.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ... (tiếp trang 42)

Tiếp tục đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ học vấn cho đội ngũ cán bộ, đảng viên như đề nghị Học viện cử các đồng chí đủ điều kiện đi học nghiên cứu sinh để bổ sung lực lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ; tiếp tục cử giảng viên đi học Cao cấp lý luận chính trị, tham gia các khoá tập huấn cập nhật kiến thức chuyên môn, phương pháp giảng dạy...

Duy trì sinh hoạt chuyên môn đúng quy định về thời gian, quy trình, nguyên tắc, tính chất, nội dung; đầu tư nhiều hơn vào việc xây dựng đề cương, kế hoạch bài giảng, góp ý các chuyên đề nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy. Tăng cường mời các chuyên gia báo cáo, trao đổi cập nhật về các chuyên đề có liên quan.

Chú trọng việc bồi dưỡng giảng viên qua kế hoạch chuẩn bị bài giảng để lên lớp của giảng viên trẻ và gia tăng bài giảng đối với giảng viên chưa đủ khả năng giảng dạy toàn bộ chương trình. Giao nhiệm vụ cho giảng viên nhiều kinh nghiệm để bồi dưỡng, giúp đỡ giảng viên trẻ.

Điều chỉnh các hoạt động khoa học của

Khoa theo hướng nâng cao chất lượng, tập trung vào việc xây dựng đề cương, kế hoạch bài giảng; chọn vấn đề nghiên cứu liên quan trực tiếp tới các chuyên đề giảng dạy; tăng cường biên soạn các tài liệu phục vụ giảng dạy.

Tiếp tục đẩy mạnh công tác nghiên cứu thực tế nhằm tăng cường khả năng gắn lý luận với thực tiễn của cán bộ, đảng viên với nhiều hình thức khác nhau như đi thực tế theo qui định hàng năm, đưa giảng viên đi nghiên cứu thực tế dài hạn; tiếp nhận thông tin từ các báo cáo chuyên đề, báo cáo thực tế của các chuyên gia; giao trách nhiệm cho từng giảng viên tìm hiểu, hệ thống hóa thông tin theo chuyên đề để cung cấp cho tập thể; đẩy mạnh hoạt động trao đổi, thảo luận với học viên ở trên lớp; thông qua các bài thi, bài thu hoạch, đề án của học viên...

Công tác quản lý, đánh giá, phân loại chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên cần tiếp tục được thực hiện nghiêm túc hơn nhằm phát huy trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên với công việc, tạo sự công bằng, tôn vinh các cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ. ■