

## BÀN VỀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC Ở NGÀNH KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ QUẢNG BÌNH

**HOÀNG THỊ HƯƠNG GIANG**

Sở Khoa học và Công nghệ Quảng Bình

**S**inh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Cán bộ là gốc của mọi công việc. Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hay kém”. Đội ngũ công chức có vị trí hết sức quan trọng trong tổ chức và hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, có vai trò quyết định đến sự phát triển của đất nước, là người trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng và thực thi luật pháp, quản lý mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội; tham mưu, hoạch định, tổ chức thực hiện và thanh tra, kiểm tra việc thực thi các đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng và quan tâm tới việc xây dựng đội ngũ công chức nói chung và công chức ngành khoa học và công nghệ (KH&CN) nói riêng. Đây là nhân tố then chốt để thực hiện nhiệm vụ trọng tâm là phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế; thực hiện thành công chương trình cải cách nền hành chính nhà nước, góp phần ổn định hệ thống chính trị và chất lượng bộ máy nhà nước.

Bước vào thời kỳ Cách mạng Công nghiệp 4.0 trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu đặt ra cho ngành KH&CN là phải tiếp tục đẩy mạnh xây dựng đội ngũ công chức chuyên môn cao, chuyên nghiệp, chuyên sâu, trung thực, lành mạnh để đáp ứng yêu cầu thực hiện

chức năng quản lý nhà nước về KH&CN với các nhiệm vụ: hoạt động KH&CN; phát triển tiềm lực KH&CN; tiêu chuẩn, đo lường, chất lượng; sở hữu trí tuệ; ứng dụng bức xạ và đồng vị phóng xạ; an toàn bức xạ và hạt nhân; quản lý và tổ chức thực hiện các dịch vụ công về các lĩnh vực thuộc ngành quản lý trên địa bàn theo quy định của pháp luật nhằm phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, cần tiếp tục quán triệt một cách sâu sắc và vận dụng hiệu quả, với những giải pháp cơ bản sau:

Một là, thực hiện tốt công tác xác định vị trí việc làm, xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm

Hiện nay, một trong những nguyên nhân hạn chế chất lượng công chức là do chưa xác định đúng vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực cho công chức trong ngành mình. Do vậy, xác định vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức, từ đó xây dựng được khung năng lực để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị là rất quan trọng. Trong đó, tiến hành tổng hợp và xây dựng khung năng lực sát, đúng với từng vị trí. Dựa trên cơ sở khung năng lực định sẵn cho từng vị trí, các nhà tuyển dụng xây dựng đề án tuyển dụng con người cụ thể để lựa chọn và sắp xếp, bố trí công chức sao cho phù hợp với

khả năng, sở trường của họ nhằm mục đích kích thích tính chủ động, sáng tạo của công chức trong việc thực thi công vụ.

Hai là, đổi mới trong tuyển dụng công chức

Tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý công chức, có tính quyết định cho sự phát triển một cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước. Trong quá trình vận hành của nền công vụ, việc tuyển dụng được những công chức giỏi thì nhất định nền công vụ sẽ hoạt động đạt kết quả cao hơn vì công chức nhà nước là nhân tố quyết định đến sự vận hành của một nền công vụ. Do vậy, tập trung đổi mới chế độ thi tuyển công chức theo hướng “công khai, dân chủ, minh bạch” đáp ứng các tiêu chí của công chức trong tình hình mới, đảm bảo tuyển chọn đúng nhân tài phục vụ đất nước. Thực hiện tốt chính sách thu hút và ưu tiên trong tuyển dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Cần khắc phục tình trạng thi tuyển hình thức. Chú trọng lựa chọn công chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp đại học có phẩm chất đạo đức tốt, thực sự tâm huyết với sự nghiệp đổi mới đất nước và phải tạo điều kiện cho họ rèn luyện.

Ba là, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng hiệu quả thiết thực

Công tác đào tạo, bồi dưỡng có tính chất quyết định trong việc xây dựng đội ngũ công chức theo hướng chính quy, hiện đại. Đồng thời phải coi đào tạo, bồi dưỡng công chức là nhiệm vụ, biện pháp cơ bản và thường xuyên nhằm tiêu chuẩn hóa và nâng cao năng lực, trình độ của công chức.

Trong ngành KH&CN, công chức là những người trực tiếp xử lý công việc, chính

vì vậy ngoài kiến thức chuyên môn đòi hỏi công chức phải có kỹ năng hành chính, kiến thức về quản lý nhà nước và pháp luật gắn với việc giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng thông qua trách nhiệm, thái độ ứng xử trong công việc hàng ngày. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hành chính phải song song với việc bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ cho công chức. Giúp cho công chức vừa nâng cao được kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng xử lý công việc, nắm bắt kịp thời những thông tin, quy định, hướng dẫn mới, thể hiện được chí hướng, phẩm chất, đạo đức của người thi hành công vụ trước đồng nghiệp, trước nhân dân trong quá trình xử lý công việc cũng như trong mối quan hệ xã hội. Bám sát vị trí việc làm, quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng đúng hướng, đúng chuyên môn, nghiệp vụ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên đối với công chức phải xoay vòng để đảm bảo công chức nào cũng có điều kiện tham gia nắm bắt được kiến thức pháp luật, nâng cao kỹ năng hành chính. Đào tạo phải chú trọng đến yếu tố đầu vào, chú trọng đến khâu xét, cử người đi đào tạo, bồi dưỡng...

Bốn là, đổi mới công tác đánh giá công chức

Đánh giá công chức cũng là khâu quan trọng trong quá trình quản lý công chức, kết quả đánh giá đúng sẽ sử dụng đúng công chức, giúp động viên, khuyến khích công chức nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả năng, góp phần cải thiện văn hóa, môi trường làm việc cho cá nhân công chức cũng như cho cả tập thể đơn vị, kết quả đánh giá sai sẽ gây hậu quả ngược lại. Vì vậy, công tác đánh giá công chức phải công tâm,

khách quan, tạo đoàn kết nhất trí cao trong tổ chức. Việc đánh giá phải toàn diện cả đức và tài, chú trọng về phẩm chất chính trị và năng lực thực tiễn; lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao làm thước đo chính để đánh giá phẩm chất, năng lực của công chức một cách cụ thể, khoa học, chính xác. Coi trọng việc dựa vào tập thể, đồng thời đặt công chức trong môi trường, điều kiện hoàn cảnh cụ thể, trong mối quan hệ giữa tổ chức, cơ chế chính sách và cá nhân công chức để đánh giá. Khắc phục tình trạng đánh giá công chức một cách chung chung, cảm tính, chủ quan, lẫn lộn giữa điều kiện với tiêu chuẩn, coi bằng cấp, học vị cao hơn phẩm chất, năng lực, qua đó góp phần khuyến khích động viên công chức có động cơ làm việc, chấp hành quy định của nhà nước và thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Năm là, đổi mới trong công tác bố trí, sử dụng công chức

Việc bố trí, sử dụng công chức hiện nay là một việc làm hết sức nhạy cảm với các nhà quản lý công chức, nếu làm không tốt việc này sẽ gây ra hậu quả rất lớn đối với các cơ quan, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hành chính nhà nước, uy tín của tổ chức, thông qua các kênh thông tin ta dễ dàng nắm bắt được các vụ việc đã xảy ra do việc bố trí, sử dụng công chức không hợp lý. Do vậy, việc đổi mới công tác bố trí, sử dụng công chức là phải xác định tốt vị trí việc làm, đánh giá đúng năng lực của từng công chức thông qua năng lực thực thi công vụ; bố trí, sử dụng phải đúng người, đúng việc, đúng sở trường nhằm phát huy hết tài năng, tinh thần hăng hái, nhiệt tình của công chức. Tránh quan niệm coi đây là công việc bí mật và chỉ lấy ý kiến của một vài người trong phạm vi hẹp làm quyết định của

tập thể. Cần phải lắng nghe ý kiến của đảng viên, quần chúng trong cơ quan và của cấp ủy. Đồng thời, luân phiên chuyển đổi vị trí việc làm cho công chức để công chức có điều kiện học tập, thử thách, rèn luyện, phấn đấu và tự khẳng định bản thân, nhất là đối với diện quy hoạch công chức lãnh đạo và công chức thừa hành; cần xây dựng và ban hành các cơ chế đưa công chức không có năng lực hoặc năng lực hạn chế ra khỏi biên chế của đơn vị, chuyển sang làm những công việc phù hợp với khả năng của họ.

Sáu là, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức

Trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước, công chức (quản lý, điều hành) là những người xây dựng, ban hành các văn bản quản lý, đồng thời công chức (thực thi) cũng là những người áp dụng văn bản vào quá trình thực hiện nhiệm vụ. Thực tiễn cho thấy, người ban hành văn bản thường đưa ra những quy định, tiêu chuẩn, định mức có lợi cho mình và tất nhiên phần khó khăn sẽ thuộc về đối tượng áp dụng. Chưa kể đến trường hợp công chức vận dụng các chủ trương, chính sách một cách tự do, tùy tiện theo hướng bất lợi hay có lợi cho người dân tùy theo mối quan hệ, sự thân tình và cả những khoản thù lao, quà cáp ngoài quy định. Do đó, vấn đề đạo đức công vụ được đặt ra là công chức không chỉ có cái tâm mà còn phải có cái tầm trong sáng. Tức là mọi quyết định của công chức đặt ra trên hết phải hợp lòng dân, xuất phát từ quyền và lợi ích chính đáng của dân. Bởi vì mục đích cuối cùng của hoạt động quản lý hành chính nhà nước chính là phục vụ nhân dân.

Để nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức cần phải giáo dục tính liêm chính,

đạo đức công vụ đối công chức; nâng cao phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, tinh thần, thái độ của công chức biểu hiện qua thái độ làm việc, cách ứng xử đối với đồng nghiệp, với nhân dân, doanh nghiệp từ công việc thường xuyên, hàng ngày. Phải xây dựng môi trường công chức lành mạnh, thường xuyên chăm lo đời sống cho công chức. Phải đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Xây dựng và thực thi chế tài nghiêm khắc, nghiêm trị những hành vi vi phạm pháp luật để công chức “không dám” thực hiện những hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức công vụ trái với lương tâm và đạo đức xã hội. Khuyến khích công chức trong việc đấu tranh chống tham nhũng. Đẩy mạnh công tác thanh kiểm tra giám sát thực thi công vụ.

Bây là, thực hiện tốt chế độ, chính sách để tạo động lực cho công chức

Động lực làm việc của người lao động gắn liền với lợi ích vật chất và tinh thần, công chức cũng không nằm ngoài quy luật đó. Do vậy, muốn công chức làm việc tốt phải giải quyết hài hòa bài toán lợi ích vật chất và tinh thần của họ. Trong đó, về lợi ích vật chất: chính sách tiền lương đối với công chức phải tương xứng với giá trị sức lao động bỏ ra và phải bảo đảm được ba phương diện: duy trì cuộc sống của bản thân, một phần tích lũy cho gia đình và một phần để đề phòng rủi ro có thể xảy ra (ốm đau, về hưu...). Mặt khác, việc trả lương phải theo kết quả công việc chứ không phải theo vị trí và chức danh của công việc nhằm bảo đảm công bằng, tạo động lực phấn đấu và gây dựng lòng đam mê với công việc chuyên môn mà công chức đang đảm nhiệm. Thực tế cho thấy với cách trả lương theo ngạch, bậc và chức vụ như hiện nay thì những

công chức mới, những công chức không giữ vị trí lãnh đạo sẽ không thiết tha với mức lương khởi điểm của mình. Về lợi ích tinh thần: cần đổi mới công tác thi đua - khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, môi trường và điều kiện làm việc,... Mỗi công chức cần có sự công bằng trong đánh giá, khen thưởng và kỷ luật. Công chức mong muốn có được cơ hội công bằng ở mọi vị trí phân đấu trong cơ quan, đơn vị. Vì vậy, cách thức đánh giá và trả lương phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo. Bên cạnh đó, một môi trường làm việc năng động, sáng tạo sẽ khuyến khích mọi công chức dù ở vị trí nhân viên hay lãnh đạo đều bình đẳng và cạnh tranh công bằng. Trong cơ quan nhà nước phải tạo dựng và duy trì được nét văn hóa lấy giá trị công việc, hiệu quả công việc, sự hài lòng của công dân và doanh nghiệp làm thước đo đánh giá năng lực của công chức.

Với những giải pháp đưa ra bàn luận trên, sẽ đóng góp một phần giúp ngành KH&CN xây dựng được đội ngũ công chức có phẩm chất, đạo đức, lối sống lành mạnh, giản dị, gần bó mật thiết với nhân dân; trình độ, kiến thức và năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ công chức được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đó cũng chính là một trong năm mục tiêu quan trọng của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước” và Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức cũng xác định mục tiêu: xây dựng một nền công vụ “chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả”■