

NGUYÊN TẮC, NỘI DUNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ THUỘC BỘ HIỆN NAY

Tóm tắt: Đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ là những người làm nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các chuyên viên làm công tác chuyên môn gắn kết với nhau thành một lực lượng có chung nhiệm vụ là thực hiện mục tiêu giáo dục đã đặt ra của nhà trường. Để phát huy vai trò của đội ngũ này đòi hỏi phải tăng cường sự quản lý nhằm góp phần đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, người lao động trong ngành giáo dục nói chung và các trường cán bộ quản lý thuộc bộ nói riêng. Trong đó, việc nắm vững nguyên tắc và xác định đúng nội dung quản lý đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ hiện nay là rất cần thiết, góp phần tìm ra các giải pháp tăng cường quản lý đội ngũ này đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường trong thời gian tới.

Từ khóa: đào tạo; bồi dưỡng; viên chức; trường cán bộ quản lý thuộc bộ

1. Nguyên tắc quản lý đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ

Thứ nhất, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng và sự thống nhất quản lý của Nhà nước

Đảng đề ra đường lối, chủ trương, tiêu chuẩn, quy chế, quy định về công tác cán bộ; thông qua các cấp ủy, tổ chức đảng, đảng viên trong các cơ quan nhà nước, các đoàn thể chính trị - xã hội để lãnh đạo thực hiện các chủ trương của Đảng về công tác cán bộ. Đảng chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của hệ thống chính trị trên mọi lĩnh vực. Đảng trực tiếp lãnh đạo, quản lý đội ngũ viên chức và người lao động; đồng thời, phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị. Đảng phân công, phân cấp quản lý viên chức và người lao động cho cấp ủy, tổ chức đảng; đồng thời, kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ của các ngành, các cấp.

Thứ hai, việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá viên chức và người lao động được thực hiện trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh chuyên môn, nghề nghiệp, vị trí việc làm

Để quản lý đội ngũ viên chức, người lao động, các bộ chủ quản và ban giám hiệu nhà trường chỉ đạo, triển khai thực hiện có hiệu quả các nội dung quy định của pháp luật về viên chức, người lao động và công tác thi đua, khen thưởng; tập trung chỉ đạo xác định vị trí việc làm và cơ cấu đội ngũ viên chức, người lao động.

Trong công tác quản lý đội ngũ viên chức, người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ, việc tuyển dụng, sử dụng, đánh giá phải được thực hiện công khai, minh bạch. Thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác của đội ngũ viên chức, người lao động; đồng thời, nâng cao đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ này. Việc tuyển dụng đội ngũ viên chức, người lao động phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

Nguyên tắc xác định vị trí việc làm của viên chức, người lao động phải phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của từng trường; đảm bảo tính khoa học, khách quan, công khai, minh bạch, phù hợp với điều kiện thực tiễn ở Việt Nam. Mỗi vị trí việc làm luôn gắn với một chức danh ngạch viên chức, người lao động nhất định. Việc quản lý đội ngũ viên chức và người lao động dựa trên cơ sở kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh với vị trí việc làm tạo cơ sở khoa học, thể hiện tính thực tiễn cao, giúp cho việc xác định chỉ tiêu, số lượng người làm việc một cách chính xác, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của từng cơ quan, đơn vị.

Thứ ba, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ

Tập thể quyết định, đi đôi với thực hiện đầy đủ trách nhiệm cá nhân trong công tác quản lý đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ. Những vấn đề về đường lối, chủ trương, chính sách, đánh giá, tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật đối với đội ngũ viên chức, người lao động phải do tập thể cấp ủy và tổ chức đảng có thẩm quyền thảo luận dân chủ quyết định theo đa số. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có trách nhiệm đề xuất và tổ chức thực hiện các quyết định của tập thể về cán bộ và công tác cán bộ trong lĩnh vực mình được phụ trách. Cá nhân đề xuất, cơ quan thẩm định, tập thể quyết định về công tác cán bộ và phải chịu trách nhiệm về đề xuất, thẩm định, quyết định của mình. Đảng viên và đội ngũ viên chức, người lao động phải chấp hành nghiêm túc các nghị quyết của cấp

ủy về cán bộ và công tác cán bộ.

Thứ tư, bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới

Quản lý đội ngũ viên chức và người lao động các trường cán bộ quản lý thuộc bộ không thể bỏ qua nguyên tắc bình đẳng giới, đó là đảm bảo việc phụ nữ và nam giới được coi trọng như nhau, cùng được công nhận và có được vị thế bình đẳng. Họ đều có các điều kiện phù hợp để phát huy đầy đủ tiềm năng, có các cơ hội như nhau để tham gia đóng góp và thụ hưởng bình đẳng trong quá trình phát triển. Trong hoạt động quản lý đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ, cần bảo đảm nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh. Bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ trong bổ nhiệm các chức danh trong nhà trường phù hợp với các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới.

Thứ năm, bảo đảm nguyên tắc thực hiện các chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với viên chức là người có tài năng, người dân tộc thiểu số, người có công với cách mạng

Chính sách, pháp luật về ưu đãi người có công với cách mạng là công cụ quan trọng trong việc quản lý xã hội. Hệ thống chính sách, pháp luật về ưu đãi người có công với cách mạng ngày càng được hoàn thiện về diện đối tượng và chế độ ưu đãi, tạo môi trường pháp lý thuận lợi để các cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân nâng cao nhận thức, tham gia tích cực vào việc đền ơn đáp nghĩa, chăm lo cho người có công, tạo sự đồng thuận cao, góp phần bảo đảm công bằng xã hội và tạo điều kiện thuận lợi để người có công xây dựng cuộc sống, tiếp tục khẳng định vai trò trong cộng đồng xã hội.

2. Nội dung quản lý đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ

Một là, xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ viên chức và người lao động

Quy hoạch là nội dung quan trọng của công tác quản lý đội ngũ viên chức và người lao động, góp phần nâng cao chất lượng, số lượng và cơ cấu đội ngũ này, bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển, tránh sự hụt hẫng, bị động về nhân sự. Đây là công tác phát phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý đáp ứng được nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của nhà trường. Công tác quy hoạch viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ phải gắn liền với nhiệm vụ chính trị được giao và khả năng thực tế về thực hiện nhiệm vụ được giao của đội ngũ này. Để công tác quy hoạch sát với thực tiễn và có tính khả thi cao phải căn cứ vào yêu cầu chức năng, nhiệm vụ chính trị của từng trường trong từng thời kỳ để làm cơ sở xác định tiêu chuẩn, cơ cấu lại đội ngũ viên chức và người lao động trong quy hoạch (trình độ, chuyên ngành đào tạo, độ tuổi, giới tính...). Trên cơ sở nắm chắc số lượng viên chức, người lao động hiện có, dự báo được nhu cầu viên chức trước mắt và lâu dài để tiến hành lựa chọn, giới thiệu viên chức vào quy hoạch; đồng thời, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng viên chức theo quy hoạch.

Hai là, tổ chức thực hiện việc tuyển dụng, thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và người lao động

Tuyển dụng viên chức và người lao động là hoạt động nhằm tìm kiếm những người có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định để bố trí, phân công, sử dụng hoặc dự nguồn sử dụng cho trường cán bộ quản lý thuộc bộ, nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ sự nghiệp giáo dục của nhà trường. Theo Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/04/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức và Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, việc tuyển dụng viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế được duyệt; nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương. Điều kiện đăng ký dự tuyển viên chức, người lao động vào các trường cán bộ quản lý thuộc bộ được thực hiện theo quy định của Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018) và các văn bản khác cũng như quy định cụ thể của từng trường, phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Bên cạnh việc tuyển dụng viên chức, người lao động, cần xây dựng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Bởi, đây là cơ sở cho các nhà trường rà soát lại tổ chức bộ máy và xác định vị trí việc làm; đồng thời, giúp

cho viên chức, người lao động hiểu rõ hơn các yêu cầu, tiêu chuẩn của từng chức danh để từ đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị cho bản thân những kỹ năng cơ bản, cần thiết theo yêu cầu, vị trí công việc đang đảm nhiệm. Việc xét chuyển chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và người lao động phải đảm bảo đầy đủ các điều kiện. Viên chức, người lao động được bố trí sang vị trí việc làm mới có yêu cầu chức danh nghề nghiệp chuyên ngành khác cùng hạng với chức danh nghề nghiệp đang đảm nhiệm phải đáp ứng đúng tiêu chuẩn của chức danh nghề nghiệp mới.

Ba là, tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức và người lao động

Đào tạo, bồi dưỡng là quá trình liên tục nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, nâng cao năng lực hoặc phẩm chất nói chung trên cơ sở của những kiến thức, kỹ năng đã có từ trước đó. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là nhằm trang bị kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ và các kiến thức bổ trợ khác nhằm xây dựng đội ngũ viên chức và người lao động thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ.

Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, đã quy định rõ về chế độ đào tạo, bồi dưỡng viên chức, trách nhiệm của cơ quan, đơn vị trong đào tạo, bồi dưỡng viên chức, trách nhiệm và quyền lợi của viên chức trong đào tạo, bồi dưỡng. Những văn bản pháp luật này là căn cứ, hành lang pháp lý quan trọng, là điều kiện chính yếu tạo nên kết quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức và người lao động nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này của trường cán bộ quản lý thuộc bộ hiện nay.

Bốn là, tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chính sách đãi ngộ đối với viên chức và người lao động. Chế độ tiền lương và các chế độ đãi ngộ đối với viên chức, người lao động nhằm mục đích ổn định về đời sống vật chất và tinh thần, giúp cho đội ngũ này yên tâm công tác. Các chế độ chính sách phù hợp sẽ tạo điều kiện cho viên chức, người lao động yên tâm, phấn khởi, nhiệt tình, trách nhiệm trong công việc được giao; ngược lại, chế độ chính sách không phù hợp sẽ kìm hãm, thậm chí gây ra sự hờ hợt, thiếu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Do đó, chế độ, chính sách phải công bằng, kịp thời, chính xác, khoa học. Vì vậy, thực hiện tốt chế độ chính sách, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ viên chức và người lao động là yếu tố quan trọng tạo ra sự yên tâm, tích cực, hăng hái trong công tác của đội ngũ này; đồng thời là điều kiện để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại các trường cán bộ quản lý thuộc bộ.

Năm là, tổ chức thực hiện việc đánh giá, phân loại khen thưởng, kỷ luật đối với viên chức và người lao động

Công tác đánh giá đối với đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ phải đảm bảo kịp thời, thường xuyên, công khai, dân chủ, toàn diện, có thể tiến hành theo năm công tác hoặc theo nhiệm kỳ đảm đương chức vụ. Người được nhận xét, đánh giá có quyền bày tỏ ý kiến của mình về những nội dung đánh giá mà họ cho rằng không thỏa đáng; người đánh giá, nhận xét phải chịu trách nhiệm về những nội dung mà mình đánh giá. Đồng thời, để quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực của nhà trường, cần có chính sách khen thưởng và kỷ luật bảo đảm khách quan, công bằng và kịp thời. Nếu những phần thưởng không tương xứng với mức độ của thành tích hay hình phạt chưa phù hợp với mức độ vi phạm thì có thể việc khen thưởng hay kỷ luật không đạt được hiệu quả như mong muốn.

Sáu là, công tác kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ viên chức và người lao động

Thực tế cho thấy, hoạt động quản lý, điều hành luôn song hành cùng với công tác kiểm tra, giám sát. Kiểm tra, giám sát đội ngũ viên chức và người lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ này. Thông qua kiểm tra, giám sát giúp lãnh đạo nhà trường nắm rõ năng lực, trình độ, kết quả công việc, phẩm chất đạo đức làm căn cứ bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với viên chức, người lao động cũng như có những quyết định quản lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ này.

3. Giải pháp tăng cường quản lý đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ hiện nay

Một là, tiếp tục đổi mới tư duy, nhận thức về quản lý đội ngũ viên chức và người lao động của trường cán bộ quản lý thuộc bộ

Nhận thức đúng là tiền đề cho hành động đúng. Vì vậy, tư duy nhận thức về vai trò của đội ngũ viên chức

và người lao động cũng như về công tác quản lý đội ngũ viên chức và người lao động trong trường cần sự chuyển biến mạnh mẽ. Đội ngũ viên chức và người lao động phải nhận thức đúng đắn, nghiêm túc về trách nhiệm của mình, từ đó không ngừng học tập và rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, phẩm chất, đạo đức, lối sống đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

Hai là, tăng cường tổ chức thực hiện quản lý, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức và người lao động theo quy hoạch

Cần đánh giá đúng thực trạng đội ngũ viên chức, người lao động hiện có, dự kiến nhu cầu đòi hỏi về quy hoạch và sử dụng viên chức, người lao động để luôn chủ động và có phương hướng cho đào tạo, bồi dưỡng chuẩn bị thay thế khi cần thiết. Từng chức danh phải có nhiều viên chức, người lao động dự nguồn. Căn cứ vào tiêu chuẩn viên chức, người lao động và nhiệm vụ tổ chức để lựa chọn viên chức, người lao động dự nguồn lãnh đạo, phải thực sự sâu sát để nắm đúng năng lực, phẩm chất và yêu cầu nhiệm vụ để lựa chọn viên chức, người lao động nhằm đảm bảo tính kế thừa, liên tục và trẻ hóa đội ngũ. Các bước quy hoạch viên chức, người lao động phải đảm bảo công tâm, khách quan, khoa học và tránh hình thức, phải chú ý đến độ tuổi, bảo đảm tính kế thừa, chú trọng lực lượng trẻ. Khi xem xét phải lấy tiêu chuẩn làm chính, nhưng đồng thời phải chú ý đến cơ cấu, bảo đảm sự đồng đều toàn diện trên các lĩnh vực, chú ý viên chức là nữ. Thường xuyên kiểm tra, tổng kết, nâng cao chất lượng quy hoạch và có biện pháp kịp thời bổ sung, hoàn chỉnh.

Ba là, tăng cường xây dựng, phát triển, sử dụng và đánh giá đội ngũ viên chức, người lao động theo tiêu chuẩn, mục tiêu

Đội ngũ viên chức, người lao động là lực lượng chủ yếu giữ vai trò quyết định trong thực hiện mục tiêu đào tạo. Vì vậy, quan tâm chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức, người lao động là nhiệm vụ trung tâm, ưu tiên hàng đầu trong chiến lược phát triển toàn diện của nhà trường. Chăm lo xây dựng đội ngũ để đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu loại hình, vững vàng về trình độ, có thái độ nghề nghiệp tốt, tận tụy với nghề, đảm bảo chất lượng về mọi mặt để chương trình, kế hoạch và mục tiêu đào tạo được thực hiện tốt nhất, hiệu quả nhất. Tạo điều kiện để viên chức, người lao động có đủ điều kiện nâng cao khả năng sáng tạo trong việc thực hiện tốt nhất những mục tiêu của nhà trường, đồng thời tìm thấy lợi ích của bản thân trong mục tiêu phát triển của tổ chức. Phải tạo ra sự gắn bó kết hợp giữa công tác quy hoạch, kế hoạch tuyển chọn, sử dụng, đào tạo và đào tạo lại, bồi dưỡng và tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ viên chức và người lao động phát triển.

Bốn là, hoàn thiện chế độ chính sách đối với đội ngũ viên chức của trường cán bộ quản lý thuộc bộ

Cần quan tâm xây dựng, hoàn thiện chính sách đối với viên chức và người lao động, như: chính sách về tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, chế độ đào tạo, bồi dưỡng..., trong đó, đặc biệt là chế độ tiền lương nhằm hướng tới bảo đảm nhu cầu ở mức trung bình cho viên chức và người lao động. Thực tế hiện nay, chính sách đối với đội ngũ viên chức và người lao động chưa đáp ứng nhu cầu thực tế. Nhà trường nên chủ động trong việc cải cách chế độ thu nhập cho viên chức và người lao động, cần vận dụng linh hoạt chế độ, chính sách của Nhà nước đối với viên chức và người lao động, để mang lại lợi ích cao nhất cho viên chức trong nhà trường.

Năm là, xác định chức danh và tiêu chuẩn viên chức của trường cán bộ quản lý thuộc bộ

Vận dụng các văn bản pháp luật về viên chức và người lao động tại các đơn vị sự nghiệp công lập, trong đó có những văn bản quy định về tiêu chuẩn của đội ngũ viên chức và người lao động. Việc vận dụng những quy định này có ý nghĩa quan trọng và làm cơ sở cho việc xây dựng tuyển chọn, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng viên chức hợp lý, làm căn cứ để đánh giá nhận xét viên chức và định hướng quy hoạch, đào tạo, và thay thế khi có cần thiết. Nếu vận dụng một cách đúng đắn sẽ giúp cho công tác quản lý đội ngũ viên chức và người lao động khoa học hơn./.

Tài liệu tham khảo

1. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Loan, Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001
2. Luật Viên chức năm 2010 và văn bản hướng dẫn thi hành, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2013
3. Chính phủ, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/04/2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức
4. Chính phủ, Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 về sửa đổi, bổ sung một số quy định về

tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập