

Đổi mới công tác quản lý, phát triển NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

■ Ths. PHẠM ĐỨC TOÀN (*)

Đổi mới công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực hành chính công là yêu cầu luôn được đặt ra đối với mọi nền hành chính và mọi thời đại. Nguồn nhân lực là nguồn lực có vai trò quyết định mọi thành công cũng như thất bại của bất kỳ hệ thống hay tổ chức nào. Trong đó, nguồn nhân lực hành chính công có vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình 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. Đó chính là đội ngũ công chức làm việc trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước trung ương và địa phương. Việc cải cách công tác quản lý và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong những nội dung cơ bản của công cuộc cải cách hành chính (CCHC). Thời gian qua, chúng ta đã thực hiện nhiều hoạt động cải cách công tác quản lý nguồn nhân lực hành chính công. Tuy nhiên, kết quả còn khiêm tốn. Chất lượng của đội ngũ công chức hành chính vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong thời kỳ mới. Công tác quản lý nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng yêu cầu của một nền hành chính

chính quy, hiện đại. Chúng ta thường nghiên cứu công tác quản lý nguồn nhân lực hành chính công thiên theo hướng tiếp cận từ khoa học pháp lý mà ít theo hướng khoa học quản lý, ít đi sâu vào một nhóm công chức cụ thể, chưa gắn quản lý nguồn nhân lực với mục tiêu, kế hoạch chiến lược phát triển tổ chức, chưa chú ý nhiều đến các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực. Do đó, nhiều vấn đề thuộc nội dung, phương pháp quản lý còn chưa được chú trọng và đổi mới để bắt kịp và phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Những giải pháp mang tính đổi mới, theo hướng hiện đại hoá công tác quản lý công chức hành chính triển khai chậm. Ngày nay trong xu hướng xây dựng nhà nước pháp quyền, xu hướng chuyển đổi vai trò của nền hành chính sang phục vụ là chủ yếu, thì việc đổi mới công tác quản lý, phát triển đội ngũ công chức hành chính là yêu cầu có tính khách quan, vừa cấp thiết và lâu dài. Nội dung này nằm trong tổng thể các kế hoạch chiến lược lớn của Đảng và Nhà nước, cần được nghiên cứu, triển khai đồng bộ. Bài viết này nêu ra một số giải pháp quản lý nguồn nhân lực cụ thể để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính như sau:

Một là, đổi mới quy trình, chế độ tuyển dụng công chức hành chính

a. Tuyển dụng công chức (đầu vào) là khâu đầu tiên của chu trình quản trị nhân sự, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, có tính chất quyết định đến chất lượng công chức sau này. Khi tuyển dụng công chức nói chung và công chức hành chính nói riêng, các công chức phụ trách công tác tổ chức - cán bộ phải hình dung được chân dung người công chức mình sẽ lựa chọn là ai; tri thức chuyên môn và kiến thức xã hội chung của họ như thế nào; trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm, tính cách, thái độ, hành vi ứng xử, tâm huyết nghề nghiệp để đáp ứng đặc thù của từng loại hình công việc, từng vị trí công tác là gì; phải có khả năng thích ứng ra sao cùng với sự phát triển của đơn vị, tổ chức... Tuyển dụng công chức hành chính thời gian tới phải thực sự xuất phát từ yêu cầu của công việc, từ đòi hỏi của công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở của các hoạt động phân tích, đánh giá, dự báo về nguồn nhân lực hiện tại và tương lai. Việc tuyển dụng mới cần gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế công chức hành chính theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế mạnh những người không đáp ứng được yêu cầu thực thi công vụ trong nền hành chính hiện đại.

(*) Văn phòng Bộ Nội vụ

b. Tổ chức thi tuyển công chức hành chính chung cho các cơ quan hành chính nhà nước ở trung ương, địa phương, không giao cho từng cơ quan tự tuyển công chức như hiện nay. Thực tiễn cho thấy việc thi tuyển công chức trao cho từng cơ quan tiến hành chưa dựa trên cơ sở kế hoạch, chiến lược phát triển chung của nền hành chính, mà tùy thuộc vào biên chế "xin được". Chúng ta chưa phân tích thấu đáo khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực gắn với mục tiêu phát triển của cơ quan, của ngành, chưa dự liệu một cách đầy đủ nhu cầu điều chỉnh, bổ sung nguồn nhân lực cho bộ máy hành chính nhà nước, mà còn tùy thuộc vào chỉ tiêu biên chế của từng cơ quan. Mặt khác, việc thi tuyển công chức theo từng cơ quan có thể khó tìm được nguồn ứng viên rộng rãi, khó bảo đảm tính minh bạch, công bằng, chuyên nghiệp; có thể gây lãng phí khi phải tiến hành nhiều hoạt động trùng lặp, cạnh tranh không cần thiết...

Ở nhiều quốc gia trên thế giới, cơ quan quản lý nguồn nhân lực ở trung ương (Ủy ban Công vụ, Cục Công vụ, hay Bộ Nội vụ) trực tiếp thực hiện việc tuyển dụng chung, hoặc thuê các công ty tư nhân tổ chức thi tuyển trên cơ sở ký kết hợp đồng tuyển dụng công chức. Thực tế ở Việt Nam, một số địa phương đã tiến hành tuyển viên chức tập trung cho toàn ngành. Thi tuyển công chức, đặc biệt là công chức hành chính hoàn toàn có thể xem xét, áp dụng phù hợp cách thức trên. Chúng ta có thể tham khảo, vận dụng quy trình 2 giai đoạn tuyển dụng ở một số nước như sau: **Giai đoạn một:** hàng năm, cơ quan quản lý công vụ tổ chức kỳ thi chung. Kết quả được công bố công

khai cho thí sinh biết. Tuy nhiên, kỳ thi này mới chỉ xác định trình độ của thí sinh, xác định được những người đạt yêu cầu gia nhập công vụ, mà chưa phải tuyển dụng. Số lượng trúng tuyển là số công chức mà bộ máy hành chính nhà nước cần tuyển dụng. **Giai đoạn hai:** là giai đoạn tuyển dụng của các bộ, ngành, địa phương có nhu cầu. Chỉ các thí sinh đã trúng tuyển ở giai đoạn một mới được xét chọn và thi tuyển, chủ yếu bằng hình thức phỏng vấn những nội dung phù hợp với yêu cầu của ngành, lĩnh vực, của cơ quan sử dụng công chức. Sau khi tuyển dụng, lập tức những người trúng tuyển được bắt tay vào quá trình đào tạo tiền công vụ, tập sự công việc. Đào tạo tiền công vụ là bước cải cách rất cơ bản trong việc xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp - đòi hỏi người trúng tuyển phải được đào tạo rồi mới tham gia hoạt động công vụ. Giai đoạn tập sự cũng rất quan trọng để bồi dưỡng và thử thách cán bộ. Người tập sự không hoàn thành nhiệm vụ phải bị loại ra khỏi công vụ.

Hai là, thi nâng ngạch công chức hành chính trên cơ sở cạnh tranh

Cạnh tranh trong nền hành chính là động lực thúc đẩy tích cực, sự phấn đấu của công chức, nhằm nâng cao năng lực của công chức, khắc phục được tình trạng trì trệ của tính khép kín, tuần tự, thâm niên, "sống lâu lên lão làng" - đặc trưng của chế độ công vụ theo hệ thống 'chức nghiệp'. Tương ứng với ngạch, vị trí chức danh cụ thể, cần những công chức hành chính có phẩm chất đạo đức, trình độ, kinh nghiệm, khả năng chuyên môn thích hợp đảm nhiệm. Do đó, thi nâng ngạch cần được tiến hành theo yêu cầu công vụ. Việc thi

nâng ngạch công chức hành chính hiện nay mới giải quyết chế độ cho công chức về lương, về danh, mà chưa làm thay đổi về nghĩa vụ, chức phận công vụ của họ. Một trong những giải pháp tháo gỡ thực trạng này là tiến hành trả lương và thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ công chức theo chức danh chuyên môn và chức vụ quản lý, theo hướng trân trọng tính chuyên nghiệp, trình độ nghiệp vụ sâu của công chức.

Đồng thời, kết hợp với cung cách thi nâng ngạch truyền thống như hiện nay, cần nghiên cứu, từng bước vận dụng hình thức thi theo vị trí, chức danh của chế độ công vụ theo hệ thống "việc làm". Khi có chỗ trống chức vụ chuyên môn thì mới tổ chức thi vào vị trí đó; tiến hành thông báo thi tuyển công khai, rộng rãi, với nguồn ứng viên "mở" - không chỉ là những công chức cùng đơn vị, cùng cơ quan, cùng ngành, trong các cơ quan công quyền mà có thể từ các tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp... thậm chí những tài năng Việt kiều (khi đáp ứng những tiêu chuẩn đầu vào theo quy định) có thể đăng ký dự thi vào một số vị trí nhất định.

Đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý ở một số cấp nào đó, cũng cần có cơ chế nhằm tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh để đảm nhiệm chức vụ. Tiến hành những cuộc thi cạnh tranh để bổ nhiệm sẽ khách quan hơn là việc giới thiệu, lấy phiếu thăm dò, xét duyệt, bàn bạc tập thể để quyết định để bạt như hiện nay. Có thể tiến hành thi để tuyển, bổ nhiệm thông qua việc xây dựng và bảo vệ các đề án thực thi công vụ, đề án về sự phát triển của tổ chức... đối với công chức quản lý trong từng bộ phận cơ

quan (trước mắt, có thể từ chức vụ Phó Vụ trưởng trở xuống). Cách thức này góp phần tránh được tình trạng chủ quan của người lãnh đạo khi đề bạt cán bộ. Tình trạng "mua quan", "bán chức" cũng khó có cơ hội phát triển.

Ba là, cải cách công tác đánh giá công chức

Đánh giá thực thi nhiệm vụ là khâu quan trọng trong quản lý công chức, giúp động viên, khuyến khích công chức nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả năng, và góp phần cải thiện văn hoá, môi trường làm việc. Kết quả đánh giá cung cấp thông tin cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, là đầu vào quan trọng cho công tác quản trị nhân sự, giúp bố trí, sử dụng cán bộ đúng chỗ, đúng lúc, đúng năng lực sở trường, giúp đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt theo quy hoạch, kế hoạch và giúp đãi ngộ, khen thưởng cán bộ hợp lý. Công tác đánh giá thời gian qua đã có những cải tiến quan trọng, chuyển từ cách thức tự kiểm điểm và bình bầu sang đánh giá trên các mặt: năng lực chuyên môn, hiệu quả công tác; phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ ứng xử và quan hệ đồng nghiệp; kết hợp giữa hình thức tự đánh giá, góp ý của tập thể đơn vị công tác, ý kiến của thủ trưởng đơn vị để xếp loại công chức hàng năm theo các mức xuất sắc, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc đánh giá công chức hiện nay còn chưa thật khoa học, sát thực. Các tiêu chí còn chung chung, chưa cụ thể hoá cho từng loại hoạt động công vụ, khó phân định được các ranh giới xuất sắc, tốt, khá. Từ đó, chủ nghĩa bình quân còn tồn tại

phổ biến. Đa số công chức đều tự cho mình mức điểm cao nhất. Các tiêu chí còn định tính, cảm tính dẫn đến sự bất bình đẳng, thiếu công bằng do việc đánh giá khác nhau, khắt khe hay dễ dãi giữa các cơ quan, đơn vị. Vì thế, kết quả đánh giá còn thiếu chính xác, khách quan, chưa tạo cơ sở tin cậy để lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, số điểm theo các mặt đánh giá được xếp đồng hạng nên xảy ra tình trạng mặc dù kết quả hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn có thể thấp, ít sáng kiến cải tiến công tác nhưng các mặt khác đều đạt điểm tối đa thì kết quả tổng thể có thể vẫn đạt loại tốt hay xuất sắc. Điều này có thể làm cho người công chức thiếu động lực phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, mà cần trọng, tránh vi phạm kỷ luật chỉ để đủ được đánh giá tốt. Mặt khác, như đã trình bày ở trên, chúng ta chưa có hệ thống tiêu chuẩn cụ thể, rõ ràng đối với từng vị trí, chức danh. Khi xây dựng kế hoạch công tác hàng năm của cơ quan, đơn vị, từng công chức lại chưa cùng thủ trưởng của mình bàn bạc, lập kế hoạch hành động của cá nhân từ đầu năm. Do đó, người công chức thì thiếu cam kết làm việc chi tiết, rõ ràng, người lãnh đạo thì thiếu căn cứ, tiêu chí đo lường để giám sát, đánh giá kết quả công tác của nhân viên.

Để đạt được mục tiêu đánh giá công chức một cách khoa học, khách quan, hiệu quả hơn, xin trao đổi một số biện pháp sau:

a. Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá theo hướng định lượng được. Đối với từng vị trí, chức danh, phải có bản mô tả công việc bao gồm các yêu cầu, tiêu chuẩn về trình độ, năng lực; về những

nhiệm vụ quan trọng; về khối lượng, sản phẩm công việc; về quy trình xử lý công tác, trách nhiệm báo cáo giải trình; ... đồng thời, phải xây dựng được các tiêu chí giúp định lượng được tiến độ, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, so sánh được kết quả công tác giữa các vị trí, cho thấy được khả năng sáng tạo, chủ động giải quyết công việc theo tinh hướng của từng cá nhân cũng như phản ánh được năng lực phối hợp công tác, làm việc theo nhóm.

b. Lập kế hoạch công tác cá nhân. Ngay từ đầu năm, thủ trưởng đơn vị cần trao đổi, thống nhất với từng nhân viên lập kế hoạch cá nhân bao gồm các hành động cụ thể, thời hạn chi tiết để đạt được những mục tiêu xác định; trong đó, nêu rõ các bảo đảm cần thiết để thực thi công tác và cả những nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng. Việc này làm cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ vào cuối năm, đồng thời giúp phát hiện các vị trí, mảng công việc chung chung, trùng lặp để có kế hoạch sử dụng nhân lực hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, thủ trưởng đơn vị cần theo sát việc thực thi nhiệm vụ của nhân viên, thường xuyên quan sát, kiểm tra, giám sát, giúp nhân viên của mình kịp thời khắc phục được những khó khăn nảy sinh, và động viên, phát huy được những mặt tích cực. Qua đó, người lãnh đạo bộ phận gắn bó, gần gũi với nhân viên của mình hơn, có được cơ sở, bằng chứng đánh giá độc lập, sát thực, và bồi dưỡng, phát triển cán bộ hợp lý.

c. Kết hợp đánh giá trong nội bộ và đánh giá từ bên ngoài đối với một số vị trí, chức danh nhất định. Ngoài việc tiến hành lấy ý kiến đánh giá giữa các đồng nghiệp

trong cùng đơn vị, giữa cấp dưới – cấp trên trực tiếp, cần tham khảo các nhận xét, góp ý của các cá nhân, đơn vị, nhóm công tác, tổ liên ngành... liên quan đến công tác của người công chức. Những công chức đảm nhiệm các vị trí công tác hay tiếp xúc, làm việc với công dân, doanh nghiệp, có quan hệ hợp tác với các đơn vị, cơ quan khác thì việc lấy ý kiến nhận xét, đánh giá từ bên ngoài về thái độ, hành vi ứng xử, về chất lượng phối hợp, về việc bảo đảm quy trình làm việc, về mức độ thoả mãn của «khách hàng»... là rất có giá trị. Cách thức này sẽ góp phần khắc phục tình trạng thiếu phối hợp công tác, hạn chế nạn quan liêu, những nhiễu, tiêu cực trong giải quyết công việc với công dân, tổ chức.

d. Kết quả đánh giá cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển nguồn nhân lực. Tất cả các khâu của chu trình quản lý nhân sự cần tuân thủ đầy đủ nguyên tắc công khai, minh bạch, dân chủ; đặc biệt, kiểm tra là khâu đặc biệt quan trọng khi đánh giá công chức. Ngoài việc kiểm tra của cơ quan có thẩm quyền, cần chú trọng sự kiểm tra, giám sát của nhân dân, tổ chức xã hội và các phương tiện thông tin đại chúng.

Bốn là, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực đội ngũ công chức hành chính.

Khi xem xét, cải tiến công tác đào tạo, bồi dưỡng trong tổng thể quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong nền hành chính, cần xây dựng một chiến lược đào tạo để xác định được các kiến thức, kỹ năng mà người (nhóm) công chức cụ thể cần được trang bị trong hiện

tại và tương lai, từ đó điều chỉnh các hoạt động đào tạo cho phù hợp với yêu cầu mới. Chiến lược đào tạo là bộ phận quan trọng của chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Chiến lược quản lý, phát triển nguồn nhân lực cần được lồng ghép trong mục tiêu, quy hoạch phát triển tổng thể, dài hạn của cơ quan, tổ chức và của toàn hệ thống, bảo đảm sự phát triển ổn định và liên tục của cả đội ngũ. Như vậy, trước hết, các cơ quan, bộ ngành, địa phương phải làm tốt công tác kế hoạch hoá – hoạch định chiến lược, quy hoạch phát triển của mình.

Các bộ phận chủ yếu liên quan tới đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức bao gồm: cải tiến quản lý đào tạo, gắn hoạt động cung ứng đào tạo với các khâu đánh giá, sử dụng, quy hoạch, phát triển công chức; điều chỉnh chương trình, giáo trình, nội dung, phương thức đào tạo; vận dụng phương pháp đào tạo mới (như lấy người học làm trung tâm, kết hợp giữa thuyết trình với định hướng, dẫn dắt nghiên cứu, thảo luận, khuyến khích học viên tham gia xây dựng và phát triển khoá học...); đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ đào tạo; tăng cường năng lực cho chính đội ngũ giảng viên hành chính công; mở rộng hợp tác quốc tế về nghiên cứu, đào tạo, liên kết đào tạo... Trước mắt, để đổi mới công tác đào tạo công chức hành chính, chúng ta phải thực hiện đồng bộ các giải pháp liên quan đến quản lý đào tạo như sau: thường xuyên thi sát hạch công chức để đánh giá năng lực công chức (có thể 5 năm một lần); xác định số lượng công chức theo ngạch trong các cơ quan hành chính nhà nước (xác định cơ cấu công chức, mối quan hệ dọc –

ngang giữa các vị trí, chức danh trong cơ quan hành chính nhà nước từ trung ương đến địa phương); quy định các loại văn bằng, chứng chỉ tương ứng với các vị trí chức danh chuyên môn và chức vụ quản lý; gắn kết quả đào tạo, bồi dưỡng với việc phát triển chức nghiệp của công chức; ấn định thời gian học tập tối thiểu bắt buộc đối với người công chức (bao nhiêu giờ trong 1 năm, hình thức nghiên cứu, tham gia đào tạo, tự học như thế nào, sản phẩm ra sao...); và đặc biệt là, có các quy định nhằm định hướng đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực thực tiễn, tránh tình trạng trang bị bằng cấp, chứng chỉ để hợp thức hoá tiêu chuẩn ngạch bậc và vị trí, chức danh công tác.

Đào tạo, bồi dưỡng thời gian tới cần tính đến việc đáp ứng những yêu cầu, tiêu chuẩn đối với công chức hành chính phục vụ hội nhập kinh tế quốc tế. Có thể hình dung một số yêu cầu cơ bản về năng lực đối với đội ngũ công chức này như sau: công chức hoạt động trong lĩnh vực nào liên quan đến hội nhập kinh tế quốc tế, nhất thiết phải có trình độ chuyên môn nghiệp vụ sâu về lĩnh vực đó, nắm vững xu hướng phát triển của lĩnh vực mà mình hoạt động; phải có hiểu biết rộng, bao quát về chính trị – kinh tế – văn hoá – xã hội – lịch sử; có trình độ về luật, kinh tế – thương mại – thị trường, và các mối quan hệ quốc tế – để có thể ứng phó linh hoạt với sự biến động của tình hình. Đồng thời, những công chức này phải có kinh nghiệm, kỹ năng giao tiếp, đàm phán, giải quyết bất đồng, lường tính rủi ro, quản lý thay đổi; phải thông thạo về tin học và ngoại ngữ; có phương pháp làm việc khoa học, linh hoạt...

Thời gian tới, cần chú trọng tăng cường năng lực cho đội ngũ công chức làm công tác quản lý nguồn nhân lực hành chính công. Một trong những nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức chính là công tác tổ chức cán bộ, là năng lực bộ máy tổ chức và con người làm công tác cán bộ. Công chức làm nhiệm vụ tổ chức cán bộ phải là những người có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ, khả năng chuyên môn cao về quản lý nguồn nhân lực. Muốn vậy, chúng ta phải chú trọng đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng cần thiết cho đội ngũ công chức này. Đó là những nội dung liên quan đến khoa học tổ chức, khoa học quản lý con người như phát triển tổ chức, lập kế hoạch, quy hoạch phát triển cán bộ, phân tích công việc, xác định cơ cấu tổ chức, mô tả công việc, đánh giá công chức, văn hoá, tâm lý người Việt, xử thế, giải quyết mâu thuẫn, sử dụng người tài... Đồng thời, chúng ta cần có kế hoạch đầu tư thích đáng cho các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực của ngành Tổ chức Nhà nước, mà trước hết là các trường đào tạo cán bộ của các bộ, ngành; thậm chí, xây dựng trung tâm đào

trào, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức hành chính (hay là Trường Công vụ) của Bộ Nội vụ.

Để nâng cao năng lực thực thi công vụ, ngoài việc đào tạo, cập nhật kiến thức chuyên môn, cần phải chú trọng đào tạo về kỹ năng quản lý hành chính, đáp ứng yêu cầu công tác trong hiện tại và tương lai. Các cơ quan hành chính nhà nước cần tiến hành hoạt động điều tra, đánh giá nhu cầu đào tạo khi xây dựng các kế hoạch, chương trình đào tạo. Ở đây, vai trò của các cơ quan phụ trách quản lý nguồn nhân lực hành chính và đội ngũ công chức ngành Tổ chức Nhà nước là rất quan trọng. Các nhà quản lý đào tạo phải trả lời cho được câu hỏi: yêu cầu của các chức vụ, chức danh đó là gì và người giữ vị trí đó phải thực thi nhiệm vụ như thế nào... Thời gian tới, chúng ta cần xác định rõ các bước đi cụ thể theo lộ trình chuyển từ đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ theo ngạch, bậc sang đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực theo yêu cầu công việc thực tiễn cho từng nhóm đối tượng (bao gồm ba mảng nội dung: tri thức + kỹ năng + thái độ,

hành vi ứng xử); áp dụng phương pháp đóng vai, làm việc theo nhóm, giải quyết công việc theo tình huống thực tế; ứng dụng tiến bộ của công nghệ thông tin trong các hoạt động đào tạo, học tập như: tra cứu, trao đổi qua mạng, đào tạo từ xa, điều hành hành chính điện tử, phòng học, hội thảo đa phương tiện...

Trong sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước ta hiện nay, đổi mới công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực để xây dựng đội ngũ công chức hành chính kết hợp nhuần nhuyễn hai phẩm chất "đức", "tài" là một trong những giải pháp quan trọng cần thực hiện đồng bộ với các chủ trương, chính sách khác nhằm đưa đất nước vượt qua những thách thức, tránh nguy cơ tụt hậu, và xây dựng đất nước theo mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ và văn minh. Đây là một nội dung lớn cần được tổ chức nghiên cứu công phu cả về mặt khoa học và thực tiễn, cần tham chiếu đầy đủ kinh nghiệm trong lịch sử và của quốc tế, và đặt trong tổng thể các đường lối, chiến lược CCHC của Đảng và Nhà nước ta ●

Sơ kết công tác thi đua.... (Tiếp theo trang 5)

Hội đồng thi đua, khen thưởng các bộ, ngành trong cụm thi đua căn cứ vào kết quả bình xét của từng khu vực, tổ chức họp bình xét và có ý kiến của các thành viên hội đồng chấm điểm và bỏ phiếu xét chọn danh hiệu thi đua cho các đơn vị. Kết quả được Hội đồng thi đua, khen thưởng trình Ban Cán sự Đảng, lãnh đạo bộ, ngành xem xét quyết định khen thưởng. Nhìn

chung, công tác bình xét khen thưởng tại các bộ, ngành đều đảm bảo đúng quyết định, công khai, dân chủ, chưa có trường hợp khiếu nại, tố cáo về công tác khen thưởng.

Về phương hướng thực hiện công tác thi đua, khen thưởng 6 tháng cuối năm 2007 hội nghị nhấn mạnh phong trào thi đua phải quan tâm bồi dưỡng xây dựng các điển hình tiên tiến cũng như việc duy trì bền vững các điển hình tiên tiến đã có. Phong trào thi đua tại các bộ, ngành phải gắn với nội dung tuyên

truyền vận động cán bộ, công chức, sỹ quan, chiến sỹ "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh"; Thi đua thực hiện nghiêm luật Phòng chống tham nhũng, luật Thực hành tiết kiệm chống lãng phí trong hoạt động của cơ quan, đơn vị, quyết tâm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ công tác năm 2007.

Nhân dịp này, các đại biểu đã nghe báo cáo điển hình của Tòa án nhân dân tỉnh Thái Nguyên và thăm trại Phú Sơn 4 - điển hình thi đua của ngành Tòa án và Bộ Công an ●

NGUYỄN QUANG THÁI