

TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG LUÔN QUAN TÂM CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC ĐỂ PHÁT TRIỂN

HOÀNG NHẬT ANH*

1. Thực trạng công tác quản lý, đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tài nguyên và môi trường

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tài nguyên và môi trường (viết tắt là Trường) được thành lập trên cơ sở tổ chức lại các đơn vị có chức năng đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường theo Nghị định số 36/2017/NĐ-CP ngày 04/4/2017 của Chính phủ. Trường là cơ sở đầu mối triển khai thực hiện công tác ĐTBD, tập huấn cán bộ trong ngành nhằm chuẩn hóa chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ đặc lực sự phát triển của ngành Tài nguyên môi trường (TNMT).

Để bảo đảm thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao, Trường đã tiến hành xây dựng, hoàn thiện và trình Bộ trưởng Bộ TNMT phê duyệt Đề án vị trí việc làm; tập trung kiện toàn cơ cấu tổ chức bộ máy và nhân sự các đơn vị cấu thành và đã cơ bản đầy đủ chức danh lãnh đạo các đơn vị trực thuộc. Trường đã trình cấp có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch lãnh đạo, quản lý các tổ chức trực thuộc Trường giai đoạn 2019 - 2021; phê duyệt quy hoạch lãnh đạo, quản lý Trường và lãnh đạo, quản lý các đơn vị thuộc Trường giai đoạn 2021 - 2026. Năm 2022, trên cơ sở Quyết định số 1498/QĐ-BTNMT ngày 13/7/2022 của Bộ trưởng Bộ TNMT về việc tạm giao số lượng người làm việc tại các

đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên năm 2022, ngày 18/7/2022 Hiệu trưởng Trường đã ban hành Quyết định số 353/QĐ-ĐTBD về việc tạm giao số lượng người làm việc năm 2022 cho các đơn vị trực thuộc Trường ĐTBD cán bộ TNMT. Theo đó, tổng số lượng biên chế của Trường được giao là 50 người. Tuy nhiên, trên thực tế, Trường có 42 người (39 viên chức và 3 lao động hợp đồng). Trong đó, Ban Giám hiệu Trường có 2 người (1 hiệu trưởng và 1 phó hiệu trưởng); Văn phòng có 10 người (gồm 2 Phó Chánh Văn phòng); Phòng Quản lý ĐTBD có 6 người; Phòng Khoa học, công nghệ và Hợp tác quốc tế có 6 người; Khoa ĐTBD chuyên môn, nghiệp vụ có 7 người; Khoa ĐTBD lãnh đạo, quản lý có 6 người; Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển nhân lực có 5 người.

Về trình độ chuyên môn, 42 viên chức của Trường đều có trình độ đại học trở lên. Trong đó, có 5 tiến sỹ (chiếm 11,9%), 19 thạc sỹ (chiếm 45,2%). Về trình độ lý luận chính trị, 6 người có trình độ cao cấp lý luận chính trị, 10 người có trình độ trung cấp lý luận chính trị và 26 người có trình độ sơ cấp lý luận chính trị¹.

* ThS, Học viện Báo chí và Tuyên truyền

Công tác ĐTBĐ viên chức luôn được Trường đặc biệt quan tâm, qua đó, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, quản lý nhà nước của viên chức. Giai đoạn 2019 - 2021, Trường đã cử 1 cán bộ tham gia khóa bồi dưỡng ngắn hạn về quản lý đào tạo dành cho cán bộ lãnh đạo cấp Vụ tại Phần Lan; 1 viên chức làm nghiên cứu sinh chuyên ngành quản lý đất đai; 1 viên chức học thạc sỹ; 3 viên chức học trung cấp lý luận chính trị; 5 viên chức học lớp quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính; 15 viên chức học lớp quản lý nhà nước chương trình chuyên viên; 8 viên chức bồi dưỡng lớp Bồi dưỡng lớp lãnh đạo, quản lý cấp phòng và hơn 30 lượt viên chức, người lao động tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ². Bên cạnh đó, Trường đã thực hiện đầy đủ, kịp thời, đúng quy định hiện hành về các chế độ, chính sách đối với cán bộ, viên chức và người lao động. Định kỳ hằng tháng và cuối năm, Trường đều tiến hành đánh giá xếp loại viên chức, người lao động với tinh thần nghiêm túc, khách quan, minh bạch, nhằm đánh giá đúng năng lực của viên chức, người lao động, từ đó có kế hoạch ĐTBĐ, bố trí công tác phù hợp.

2. Những khó khăn, hạn chế trong công tác quản lý, đào tạo, bồi dưỡng viên chức

Công tác tuyển dụng viên chức mặc dù đã được quan tâm, thực hiện đúng theo Luật Viên chức và quy định của Bộ TNMT, tuy nhiên, vẫn chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Đợt tuyển dụng năm 2020, Trường chưa tuyển đủ số lượng viên chức theo chỉ tiêu đưa ra. Bên cạnh đó, còn thiếu bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh, do đó, đến nay vẫn chưa xây dựng được ngân hàng câu hỏi và ngân hàng đề thi môn nghiệp vụ, dẫn đến đề thi tuyển dụng viên chức chưa sát với yêu cầu của vị trí cần tuyển dụng.

Việc quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức, đặc biệt là đội ngũ giảng viên còn chậm triển khai. Hoạt động ĐTBĐ viên chức chưa gắn với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ

của cơ quan, đơn vị, viên chức. Bên cạnh đó, Trường còn chưa xây dựng được cơ chế, chính sách thực sự thỏa đáng để thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao về làm việc. Ngoài ra, chính sách tiền lương đối với các đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước, trong đó có đội ngũ viên chức không được thực hiện tăng thưởng xuyên theo lộ trình...

3. Kiến nghị một số giải pháp đối với Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tài nguyên và môi trường

Thứ nhất, tập trung xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển đội ngũ viên chức của Trường.

Đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng được đặt lên hàng đầu trong quản lý viên chức của Trường hiện nay. Để thực hiện tốt điều này, Trường cần căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và những dự báo về xu thế phát triển của ngành TNMT trong tương lai để xây dựng tổng thể quy hoạch, chiến lược và kế hoạch quản lý viên chức. Trong những năm tới, Trường cần xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể theo lộ trình đến năm 2025 định hướng đến năm 2030 để thu hút đối tượng tuyển dụng mới; đồng thời, giữ chân được nguồn nhân lực hiện có nhằm tăng số lượng, chất lượng viên chức.

Thứ hai, đổi mới công tác tuyển dụng viên chức.

Việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế, đồng thời thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật và bảo đảm tính cạnh tranh.

Để nâng cao hiệu quả tuyển dụng viên chức, Trường cần xây dựng bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh của Trường, từ đó xác định được yêu cầu của vị trí cần tuyển với những nhiệm vụ cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, để có cơ sở tuyển dụng “đúng người”, đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm. Chú

trọng xây dựng được ngân hàng câu hỏi và ngân hàng đề thi môn nghiệp vụ sát với yêu cầu của vị trí cần tuyển dụng. Bên cạnh đó, thông tin tuyển dụng viên chức phải được niêm yết công khai tại trụ sở Trường, các phương tiện thông tin đại chúng, như: truyền hình, báo, trang thông tin của Trường... Ngoài ra, cần tiếp tục đề xuất với các cơ quan liên quan về việc cho phép các đơn vị sự nghiệp được ký hợp đồng lao động có thời hạn nhất định đối với một số vị trí việc làm để tuyển dụng được viên chức đáp ứng ngay yêu cầu nhiệm vụ.

Thứ ba, chú trọng công tác ĐTBĐ viên chức về chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp.

Công tác ĐTBĐ viên chức của Trường cần gắn với mục tiêu và chiến lược phát triển của Nhà trường, do đó, để bảo đảm xác định đúng đối tượng cần ĐTBĐ, hàng năm, Trường cần tiến hành khảo sát, đánh giá đúng nhu cầu ĐTBĐ viên chức. Việc xác định nhu cầu ĐTBĐ cũng cần gắn với phân tích tổ chức, phân tích công việc và phân tích cá nhân, như về đối tượng đào tạo, số lượng người học, nội dung, chương trình đào tạo cụ thể, thời gian dự kiến thực hiện, thời gian đào tạo, hình thức, phương pháp đào tạo; kinh phí đào tạo dự kiến...

Khi triển khai kế hoạch đào tạo cần linh hoạt trong việc sử dụng các hình thức đào tạo phù hợp (đào tạo bên ngoài hay đào tạo nội bộ), các phương pháp đào tạo (tham dự các hội thảo, hội nghị; tham quan trao đổi học tập; đào tạo quản lý trực tuyến; đào tạo chuyên sâu về từng lĩnh vực quản lý...). Việc lựa chọn hình thức và phương pháp đào tạo bảo đảm đạt được các mục tiêu đề ra. Cần chú trọng đến việc ĐTBĐ kỹ năng về công nghệ thông tin; tổ chức tập huấn cho các địa phương nhằm góp phần thúc đẩy chuyển đổi số, đáp ứng yêu cầu quan trọng về minh bạch hóa và cung cấp kịp thời, chính xác thông tin, dữ liệu của ngành. Ngoài ra, cần chú trọng hợp tác quốc tế trong việc ĐTBĐ viên chức để viên chức có điều kiện tiếp cận

kiến thức, kinh nghiệm của các nước tiên tiến trên thế giới.

Bốn là, hoàn thiện và thực hiện công tác thi đua, khen thưởng và các chính sách hỗ trợ, khuyến khích đối với viên chức.

Công tác thi đua, khen thưởng là động lực của sự phát triển, là công cụ quản lý quan trọng nhằm thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ, tác động mạnh mẽ đến tình cảm, trách nhiệm, ý thức, tinh thần, lòng tự hào của cá nhân và tập thể. Thực hiện tốt công tác khen thưởng sẽ phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của mỗi cá nhân, phát huy ý chí quyết tâm, tinh thần đoàn kết của tập thể; làm cho mỗi cá nhân, tập thể có tinh thần trách nhiệm cao trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ của mình. Trường cần tổ chức các hoạt động thi đua, khen thưởng thực chất, khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới, hướng đến nâng cao hiệu quả hoạt động của nhà trường và chất lượng ĐTBĐ. Triển khai tốt việc đánh giá, xếp loại viên chức trong Trường giúp khích lệ, động viên kịp thời những tổ chức, cá nhân có thành tích xuất sắc, phát huy vai trò nêu gương, đồng thời thúc đẩy các cá nhân, tổ chức khắc phục khuyết điểm, yếu kém, cố gắng vươn lên.

Ngoài chế độ tiền lương, phụ cấp đặc thù của ngành được chi trả theo thang bảng lương của Nhà nước, Trường cần quan tâm hơn nữa đến các chế độ phụ cấp khác, như: tiền thưởng, tiền thu nhập tăng thêm; hỗ trợ kinh phí đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn;... mang tính chất dài hạn nhằm bảo đảm đủ sức hấp dẫn để thu hút và giữ chân viên chức yên tâm công tác tại Trường □

Chú thích:

1. Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tài nguyên và môi trường. *Báo cáo Tổng kết năm 2021, phương hướng nhiệm vụ năm 2022*. Hà Nội, ngày 16/12/2021.

2. Tác giả tổng hợp từ báo cáo tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng năm 2019, 2020, 2021 của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tài nguyên và môi trường.