

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội là một trong những cơ quan quản lý quan trọng của Nhà nước. Với tổng số cán bộ, công chức, lao động gần 1000 người (trong đó riêng đội ngũ công chức hành chính năm 2012 là 376 người, trong đó chuyên viên và tương đương chiếm tỷ lệ 72,3%; có trình độ từ đại học trở lên chiếm 96%; trình độ lý luận chính trị cao cấp và trung cấp chiếm 84.3%), công tác đãi ngộ đối với cán bộ công chức là vô cùng cấp thiết và luôn là vấn đề được ưu tiên, bởi lẽ nó ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng hoạt động của Bộ.



Bộ LĐTBXH đã thực hiện tương đối tốt công tác đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ, công chức.

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM PHÁT HUY CHÍNH SÁCH ĐÃI NGỘ ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Nguyễn Thị Hồng

Trưởng Đại học Lao động - Xã hội

Thời gian vừa qua, cũng như các Bộ, ngành khác, Bộ LĐTBXH đã thực hiện tương đối tốt công tác đãi ngộ tài chính thông qua các chính sách tiền lương, phụ cấp, bồi dưỡng, thưởng, phúc lợi, trợ cấp..., có sự vận dụng linh hoạt, sát với tình hình thực tế hoạt động của mình. Việc này có tác dụng khuyến khích đội ngũ công chức cống hiến hết mình và được hưởng thụ xứng đáng. Cùng với chính sách về cải cách tiền lương của Nhà nước nói chung, các chính sách đãi ngộ tài chính của Bộ LĐTBXH nói riêng đã có tác dụng to lớn cải thiện đời sống đội ngũ này. Các hình thức đãi ngộ gián tiếp qua thực hiện chế độ BHXH, BHYT được thực hiện đầy đủ, kịp thời, góp phần nâng

cao đời sống vật chất và đảm bảo quyền và lợi ích của đội ngũ công chức của Bộ. Tuy nhiên, công tác đãi ngộ đội ngũ cán bộ, công chức của Bộ hiện nay cũng còn bộc lộ một số hạn chế, chưa đánh giá được chính xác mức độ đóng góp của từng cá nhân, tiền lương vẫn mang tính chất bình quân, chưa tạo động lực và khuyến khích mạnh mẽ cho đội ngũ công chức làm việc...

Trong giai đoạn hiện nay, với thị trường lao động khá linh hoạt, hội nhập quốc tế ngày một sâu rộng, thì chế độ đãi ngộ đối với cán bộ công chức là một đòi hỏi khách quan nhằm phát huy vai trò tạo động lực làm việc cho các cán bộ trong ngành. Chính vậy, để phát huy hơn nữa vai trò của

đội ngũ cán bộ, công chức của Bộ, trong thời gian tới Bộ LĐTBXH cần tập trung vào một số giải pháp sau:

Một là, chú trọng và hoàn thiện công tác đãi ngộ vật chất

(i) Nghiên cứu xây dựng phương án trả lương cho cán bộ công chức tại Bộ LĐTBXH theo kết quả thực hiện công việc nhằm động viên họ phát huy trí tuệ, tự giác học tập, chấp hành nghiêm chỉnh trường, đường lối chính sách của Đảng, nội quy, quy chế làm việc của ngành và cơ quan, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

(ii) Xác định hệ thống đánh giá thi đua khen thưởng hợp lý: Tiền thưởng luôn đóng vai trò là một loại kích thích vật chất quan trọng

góp phần làm tăng thu nhập của công chức. Trong nhiều năm qua, Bộ LĐTBXH luôn được công nhận là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Công tác thi đua khen thưởng cũng được thực hiện tương đối tốt. Song, Bộ LĐTBXH cần có những cải tiến hơn nữa trong các chính sách đãi ngộ tiến thưởng. Để nâng cao tác dụng kích thích của công tác này, cần đa dạng hóa các hình thức khen thưởng, xem xét thời hạn xét khen thưởng hợp lý hơn, đồng thời điều chỉnh mức tiến thưởng cho phù hợp với đóng góp và phải gắn trực tiếp với thành tích của công chức.

(iii) Hoàn thiện các chính sách trợ cấp, phúc lợi: Trong các năm qua, Bộ LĐTBXH đã thực hiện khá tốt và kịp thời các khoản đãi ngộ gián tiếp với CCHC như BHXH, BHYT cũng như các chế độ nghỉ phép, tham quan, du lịch. Trong thời gian tới cần quan tâm hơn nữa công tác này như: Tiếp tục thực hiện tốt các hướng dẫn của Nhà nước về đãi ngộ phúc lợi cho công chức; xây dựng được quy chế cụ thể về việc trợ cấp cho những người được cử đi học (có thể là trợ cấp một lần khi được nhận bằng tốt nghiệp). Việc trợ cấp tùy thuộc vào từng đối tượng cụ thể được cử đi học cũng như phải đi kèm với ràng buộc giữa người được cử đi học và cơ quan về thời gian phục vụ tại đơn vị; có chính sách cụ thể hơn trong việc đãi thọ cho các hoạt động văn hoá, thể thao có tác dụng tích cực tới bầu không khí của đơn vị. Khuyến khích các hoạt động giao lưu văn hoá, văn nghệ, thể thao của đoàn viên thanh niên bằng cả vật chất và tinh thần để đẩy lên bầu không khí trẻ trung,

sôi nổi, nhiệt tình cách mạng của đội ngũ cán bộ trẻ, đội quân xung kích của cơ quan.

Hai là, hoàn thiện công tác đãi ngộ phi tài chính.

Trên thực tế, không hẳn bất cứ nhân viên nào ra đi đều vì tiền lương hay trợ cấp hấp dẫn. Nguyên nhân quan trọng khiến nhân viên bỏ việc là tổ chức không có chính sách giữ người hoặc không có định hướng phát triển nên họ không thấy có cơ hội phát triển. Trong điều kiện ngân sách còn hạn chế, thu nhập của công chức hiện chưa được như mong đợi thì các chính sách đãi ngộ phi tài chính lại càng có vai trò quan trọng. Bên cạnh việc hoàn thiện công tác đãi ngộ tài chính, Bộ LĐTBXH cần chú tâm hoàn thiện công tác đãi ngộ phi tài chính để góp phần làm phong phú đời sống tinh thần, phát huy tiềm năng của đội ngũ cán bộ, công chức.

(1) Hoàn thiện công tác đãi ngộ phi tài chính thông qua công việc: Hình thức đãi ngộ này thể hiện từ việc sắp xếp, tổ chức sử dụng lao động phù hợp với trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sở trường, sở đoản của từng công chức, đồng thời với việc động viên kịp thời, xứng đáng những thành tích để họ có thể phát huy tối đa năng lực của mình phục vụ cơ quan, phục vụ ngành và trên hết là phục vụ Nhà nước, phục vụ nhân dân.

Kết quả thực hiện công việc được giao phụ thuộc rất nhiều vào động cơ, động lực làm việc của công chức. Vì vậy, việc nắm bắt động cơ, động lực làm việc của từng người để có những quyết định tổ chức đúng đắn cần được lãnh đạo Bộ LĐTBXH quan

tâm hơn nữa. Trong những năm gần đây, chất lượng công tác tuyển dụng của Bộ ngày càng được quan tâm. Đầu vào được chọn lựa là những người có trình độ đáp ứng được những yêu cầu bước đầu cho mục tiêu phát triển của ngành. Tuy nhiên, công chức chỉ có thể phát huy được tốt nhất khả năng của mình khi được bố trí, sử dụng hợp lý, được tạo điều kiện làm việc trong một môi trường thân thiện và thuận lợi. Do vậy cần:

- Phân công lao động hợp lý, đúng người đúng việc. Trong quá trình thi hành công vụ, vai trò cá nhân của công chức rất lớn. Để phát huy dân chủ cần áp dụng cơ chế quản lý lỏng tạo điều kiện cho nhân viên làm việc. Ví dụ như khi giao việc lãnh đạo chỉ cần đưa ra yêu cầu và thời hạn hoàn thành còn việc thực hiện bằng cách nào không nhất thiết phải quy định cụ thể, đối tượng được giao việc sẽ phải chịu trách nhiệm trước lãnh đạo cũng như pháp luật về việc thực thi nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, lãnh đạo cũng phải biết cách tổ chức, kiểm tra theo dõi tình hình thực hiện nhiệm vụ và sử dụng quyền hạn của cấp dưới để có những uốn nắn kịp thời. Sự phân công, phân nhiệm cũng phải rành mạch, trong phạm vi nhất định, quyền lợi đi đôi với những chế tài thường phạt rõ ràng mới có thể phát huy tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ. Phân định rõ chức trách, nhiệm vụ của từng người ở từng khâu để từng cá nhân có thể phát huy vai trò cũng như thấy được quyền lợi và trách nhiệm, tránh để xảy ra tình trạng "lấn sần" hay thụ động, ỷ lại.

- Hoàn thiện công tác đào

tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng đào tạo phù hợp với yêu cầu công việc. Cơ quan Bộ có nhiều chương trình đào tạo, tuy nhiên cần chú trọng hơn về chất lượng, mục tiêu và nhu cầu đào tạo đảm bảo tính hiệu quả nhất trong đào tạo gắn với sử dụng, tránh tình trạng người được cử đi học không phù hợp với khóa học, gây lãng phí; không thỏa mãn nhu cầu được học tập nâng cao trình độ của cán bộ. Việc đề ra các tiêu chuẩn, điều kiện chung chung làm cho đội ngũ công chức đôi khi còn cảm thấy không được đối xử công bằng, ảnh hưởng đến động lực làm việc của họ. Bên cạnh đó, công tác quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ cần phải đảm bảo thực hiện theo quy trình chặt chẽ, công khai, minh bạch sẽ tạo niềm tin và động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức tốt hơn.

- Hoàn thiện hoạt động đánh giá thực hiện công việc trở thành thước đo chính xác mức độ đóng góp của đội ngũ công chức: Công vụ là một công việc đặc biệt. Vì vậy, thì hành công vụ không chỉ là quá trình cán bộ, công chức làm việc mà còn là quá trình họ cống hiến cho Nhà nước và cho nhân dân. Việc động viên khuyến khích kịp thời sẽ có tác dụng tích cực kích thích lòng nhiệt tình, tính tự giác cũng như đề cao tinh thần trách nhiệm của họ. Vì vậy mà người lãnh đạo không thể chỉ đánh giá năng lực, kết quả làm việc dựa vào bằng cấp, vào vị trí công tác mà phải dựa vào kết quả lao động thực sự và ảnh hưởng của họ đối với tập thể. Hiện nay, tại Bộ LĐTBXH, quy trình đánh giá công chức hàng năm được tiến hành từ việc công chức viết *Bản*

tự nhận xét công chức (theo 8 nội dung); tiếp theo, tập thể nơi công chức làm việc tham gia vào bản tự nhận xét và ghi phiếu phân loại công chức; sau đó Thủ trưởng phụ trách trực tiếp đánh giá công chức theo từng nội dung quy định trên và tham khảo ý kiến nhận xét của tập thể để tổng hợp, xếp loại công chức theo 4 mức: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

(2) *Hoàn thiện công tác đãi ngộ phi tài chính thông qua môi trường làm việc.* Với môi trường công sở, điều kiện làm việc tại Bộ LĐTBXH có nhiều ưu điểm hơn một số ngành nghề khác. Tuy nhiên, rất cần sự quan tâm hơn nữa đến chất lượng và không ngừng cải thiện điều kiện làm việc. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phải đảm bảo yêu cầu chuẩn, phù hợp với công năng của một cơ quan quản lý của Nhà nước. Trang thiết bị máy móc tương đối hiện đại song chưa đủ, cần được bổ sung trên cơ sở tiết kiệm, hiệu quả để máy móc thực sự trở thành công cụ lao động tiên tiến góp phần đáng kể nâng cao năng suất lao động. Chúng ta đang sống trong xã hội công nghệ thông tin. Điều này đòi hỏi đội ngũ cán bộ công chức cũng phải có sự điều chỉnh để bắt kịp với sự phát triển của xã hội. Cần tiếp tục hiện đại hoá hệ thống công nghệ thông tin, đưa internet đến tất cả các phòng (sử dụng máy vi tính không nối mạng nội bộ nhằm đảm bảo an toàn cho hệ thống) để đáp ứng nhu cầu tra cứu, học hỏi, cập nhật thông tin của cán bộ, công chức.

Ba là, cần thường xuyên theo dõi, đánh giá định kỳ kết quả

của công tác đãi ngộ. Hiệu quả của công tác đãi ngộ có thể được đánh giá qua các chỉ tiêu gián tiếp như tinh thần làm việc, số nhân viên bỏ việc...v.v. Đánh giá mức độ hài lòng của người lao động giúp có được cái nhìn đúng đắn về động lực làm việc và mức độ cam kết của đội ngũ công chức với cơ quan. Từ đó, có thể đưa ra những điều chỉnh chính sách và giải pháp phù hợp. Thông qua kết quả đánh giá, lãnh đạo Bộ sẽ có cái nhìn tổng quan về môi trường làm việc của đơn vị có ảnh hưởng như thế nào đối với cán bộ, công chức, có tạo được cảm giác thoải mái cho họ hay không. Đội ngũ công chức có hài lòng với công việc, với đồng nghiệp và cấp trên, hay với chế độ và chính sách quản lý của tổ chức hay không, và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến hiệu quả làm việc của họ.

Để đánh giá, tìm hiểu được mức độ hài lòng của đội ngũ, Bộ có thể dùng phương pháp tiến hành điều tra bằng bảng hỏi gồm các câu hỏi được thiết kế nhằm thu thập được thông tin về mức độ thỏa mãn của cán bộ, công chức đối với các khía cạnh công việc mà họ đảm nhận, tìm hiểu được tâm tư nguyện vọng của họ. Việc khảo sát do Vụ Tổ chức - Cán bộ chủ trì, phối hợp với các bộ phận khác.

Định kỳ, nên tiến hành khảo sát mức độ hài lòng của đội ngũ cán bộ, công chức với các chính sách của Bộ, lắng nghe để xuất của họ để có những điều chỉnh phù hợp. Kết quả khảo sát sẽ lưu lại, là cơ sở so sánh giữa các năm để biết mức độ thỏa mãn với công việc của cán bộ, công chức có được cải thiện hay không. □