

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC LÀM VIỆC Ở CÁC ĐƠN VỊ CHỨC NĂNG CỦA HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ KHU VỰC II

TS. PHẠM THỊ PHA LÊ^(*)

Ngày nhận bài: 21/7/2023

Ngày thẩm định: 28/7/2023

Ngày duyệt đăng: 22/9/2023

Tóm tắt: *Đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng là một bộ phận quan trọng trong tổng thể đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị khu vực II, thực hiện các nhiệm vụ phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học của Học viện. Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng là trách nhiệm của các tập thể và cá nhân trong toàn Học viện Chính trị khu vực II, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị và nghiên cứu khoa học trong giai đoạn mới.*

Từ khóa: *đơn vị chức năng; Học viện Chính trị khu vực II; viên chức*

Học viện Chính trị khu vực II có 20 đơn vị trực thuộc, trong đó có 08 đơn vị chức năng thực hiện các nhóm công việc nghiệp vụ, chuyên môn và hỗ trợ, phục vụ. Tính đến ngày 30/6/2023, số lượng viên chức trong các đơn vị chức năng là 118/244 viên chức của toàn Học viện, chiếm 48,36%, trong đó có 12 viên chức giữ ngạch giảng viên, 106 viên chức giữ các ngạch khác (nghiên cứu viên, chuyên viên, nhân viên,...). Các đơn vị chức năng có 09 tiến sĩ (chiếm 7,3%), 61 thạc sĩ (chiếm 50%), còn lại từ cử nhân trở xuống.

Những năm qua, trình độ chuyên môn của đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng ngày càng được nâng cao, đáp ứng yêu cầu công tác tham mưu, hành chính phục vụ, hậu cần, thích ứng với yêu cầu đổi mới sáng tạo, đồng bộ và chuyên nghiệp trong quản lý hệ thống của toàn Học viện. Đội ngũ

viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng có nhiều đóng góp quan trọng, tích cực trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị chung của Học viện. Tuy nhiên, yêu cầu, nhiệm vụ mới trong bối cảnh chuyển đổi số đòi hỏi đội ngũ viên chức nói chung, đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng nói riêng, cần nâng cao năng lực, trình độ, thực hiện kỷ luật, kỷ cương nền nếp, chuyên nghiệp, hiện đại. Theo đó, cần thực hiện tốt giải pháp phù hợp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng.

Một là, nhận thức đúng và thực hiện tốt trách nhiệm của chủ thể, đối tượng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng

Nhận thức là yếu tố quyết định đến hoạt động của các tổ chức, cá nhân. Nhận thức đúng dẫn đến quyết tâm và hành động đúng. Chủ thể nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức ở các đơn vị chức năng Học viện Chính trị khu vực II bao gồm: Chủ thể lãnh đạo, chủ thể thực hiện và chủ thể tham gia, trong đó trực tiếp là Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện, thủ

^(*) Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

trưởng các đơn vị chức năng và tự thân mỗi viên chức. Các chủ thể thực hiện tốt trách nhiệm đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, cụ thể:

Thứ nhất, các chủ thể cần nhận thức đầy đủ về vai trò của đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng, tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của Học viện Chính trị khu vực II trong giai đoạn mới, nhất là nâng cao trình độ, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, kỷ luật, kỷ cương, nền nếp của đội ngũ viên chức trong các đơn vị chức năng.

Thứ hai, Đảng ủy, Ban Giám đốc, thủ trưởng các đơn vị chức năng cần quán triệt các quan điểm của Đảng, quy định của Nhà nước về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, như: Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp Trung ương Đảng về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019); Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 của Chính phủ; nhiều nghị quyết, quy định của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Quán triệt một trong những trọng tâm của cải cách hành chính giai đoạn 2021 - 2030 là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và sự phát triển đất nước được xác định trong Nghị định số 76/NĐ-CP. Đặc biệt, cần quán triệt Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG ngày 26/10/2017 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ban hành Quy định về ứng xử văn hóa của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Kế hoạch số 341-KH/HVCTQG ngày 20/8/2021 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về triển khai cuộc vận động “Xây dựng phong cách

cán bộ trường Đảng trung thành, sáng tạo, cống hiến vì sự nghiệp đào tạo và nghiên cứu lý luận chính trị” giai đoạn 2021 - 2025 và các quy định về đánh giá chất lượng viên chức hằng năm.

Thứ ba, cần thực hiện tốt trách nhiệm theo thẩm quyền đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức ở các đơn vị chức năng. Đảng ủy, Ban Giám đốc xây dựng nghị quyết phát triển đội ngũ viên chức trên cơ sở khảo sát, đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức, nắm bắt nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng kế hoạch phù hợp. Thủ trưởng các đơn vị quản lý trực tiếp viên chức theo dõi, nắm bắt tình hình thực hiện nhiệm vụ và sở trường của từng viên chức để bố trí công việc phù hợp. Đội ngũ viên chức cần bám sát vị trí việc làm, tự đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động để đăng ký nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời tự đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, tính chuyên nghiệp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Hai là, thực hiện tốt công tác đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức trong các đơn vị chức năng

Đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức là cơ sở để thực hiện quy trình công tác nhân sự. Đánh giá đúng để nắm bắt đầy đủ phẩm chất, năng lực, sở trường để bố trí, phân công công tác, đồng thời là căn cứ để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động viên chức. Để đánh giá đúng chất lượng đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng, cần thực hiện các biện pháp sau:

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện đề án vị trí việc làm ở các đơn vị chức năng bảo đảm một người làm nhiều việc và một việc phải có một người chịu trách nhiệm. Không giống viên chức làm việc ở các đơn vị giảng dạy, viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng thực hiện nhiều nội dung công việc khác nhau, bao gồm cả những công việc mang tính sự vụ, sự việc, những công việc

đột xuất do cấp trên giao... Vì vậy, mỗi viên chức trong các đơn vị chức năng cần xác định các công việc gắn với vị trí việc làm, mô tả chính xác vị trí việc làm vừa dựa trên khối lượng công việc, vừa dựa trên số nhiệm vụ đầu vào trong các đơn vị, nhất là gắn với đặc điểm, tính đặc thù của công việc, đồng thời kịp thời báo cáo thủ trưởng đơn vị những công việc vượt thẩm quyền, trách nhiệm. Thủ trưởng và tập thể đơn vị căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm và những công việc đột xuất để đánh giá viên chức.

Thứ hai, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá toàn diện, khách quan, lịch sử, cụ thể phù hợp với nhiệm vụ chính trị của các đơn vị chức năng và Học viện Chính trị khu vực II. Bộ tiêu chí đánh giá bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trách nhiệm và hiệu quả công tác, ý thức tổ chức kỷ luật và giữ gìn đoàn kết nội bộ. Mỗi tiêu chí cần cụ thể bằng nhận thức và hành động của viên chức trong công việc, trong đời sống hằng ngày. Đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, vừa đánh giá dựa trên nhận thức và hành động của cá nhân, vừa dựa vào kết quả hoạt động của tập thể và uy tín cá nhân trước đội ngũ viên chức trong đơn vị.

Ba là, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp cho đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng

Đào tạo, bồi dưỡng là một nội dung quan trọng, quyết định đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng. Mỗi cán bộ công tác ở lĩnh vực nào phải được đào tạo, bồi dưỡng về lĩnh vực đó. Người yêu cầu thực hành khẩu hiệu “làm việc gì học việc ấy”⁽¹⁾. Cán bộ làm ở lĩnh vực gì, phụ trách ngành nghề gì đều phải học cho thành thạo công việc ở lĩnh vực đó, cán bộ ở môn nào phải học cho thạo công việc trong môn ấy. Để làm được việc này, các cơ quan lãnh đạo, những

người phụ trách phải xây dựng kế hoạch huấn luyện, bồi dưỡng cụ thể theo từng môn, từng đối tượng.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, nhiệm vụ ngày càng khó khăn, phức tạp, việc nâng cao chất lượng đạo tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp cho đội ngũ viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng có vai trò quyết định đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức nói riêng và Học viện Chính trị khu vực II nói chung. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, từng viên chức được trang bị tri thức, lĩnh hội kỹ năng, phương pháp và áp dụng trong thực tiễn hoạt động. Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức thể hiện ở hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Ban Giám đốc, ở nội dung chương trình, phương pháp, kết quả hoạt động của viên chức sau đào tạo, bồi dưỡng. Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng, cần thực hiện các biện pháp sau:

Thứ nhất, Đảng ủy, Ban Giám đốc bám sát các quy định hiện hành của Đảng và Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng viên chức. Đảng rất quan tâm đến công tác cán bộ, ban hành nghị quyết chuyên đề, các quy chế, quy định,... về công tác cán bộ. Nhà nước cũng ban hành nhiều chính sách liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ viên chức. Gần đây nhất là Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ Nội vụ *hướng dẫn một số quy định 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 và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*. Vì vậy, Đảng ủy, Ban Giám đốc cần bám sát văn bản của Đảng và Nhà nước để lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng.

Thứ hai, Đảng ủy, Ban Giám đốc cần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ viên chức nói chung, viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng nói riêng. Dựa trên kết quả đánh giá chất lượng viên chức và nắm bắt đầy đủ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, phương pháp làm việc..., đồng thời, căn cứ vào vị trí việc làm của viên chức ở các đơn vị chức năng để xây dựng lộ trình, kế hoạch bồi dưỡng bảo đảm viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng phải phù hợp với nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

Đối với nội dung nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ viên chức: cần rà soát những vị trí việc làm phải có trình độ sau đại học để xây dựng kế hoạch phù hợp. Đối với những vị trí công việc không nhất thiết đòi hỏi viên chức phải có trình độ sau đại học, nếu viên chức có nhu cầu học, Đảng ủy, Ban Giám đốc tạo điều kiện về thời gian cho viên chức đi học theo diện tự túc. Đối với viên chức dự nguồn vị trí lãnh đạo, quản lý trong các đơn vị: đào tạo, tổ chức cán bộ, khoa học và hợp tác quốc tế, cần có lộ trình, kế hoạch cử viên chức đi học nghiên cứu sinh để bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển.

Đối với nội dung nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ cho viên chức: cần lựa chọn những lớp bồi dưỡng phù hợp với vị trí việc làm của viên chức. Thường xuyên cử viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng tham gia các lớp bồi dưỡng trong và ngoài hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Tạo điều kiện cho viên chức được tham gia học tập kinh nghiệm của các đơn vị cùng chuyên môn. Ngoài ra, để bảo đảm mỗi viên chức có thể làm nhiều việc, cần điều động nội bộ viên chức giữa các đơn vị chức năng, kể cả viên chức giữ ngạch giảng viên. Đây là một hình thức bồi dưỡng thông qua công việc, qua đó, mỗi viên chức là giảng viên có thể vận dụng những kiến thức, kỹ năng

làm việc ở các đơn vị chức năng, bổ sung kiến thức thực tiễn vào hoạt động giảng dạy, gắn liền lý luận với thực tiễn. Chuẩn hóa nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với vị trí việc làm của viên chức. Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng, đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ ba, quản lý chặt chẽ đội ngũ viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng. Mục tiêu của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là phải nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, bảo đảm đội ngũ viên chức hoạt động hiệu quả. Để đạt được mục tiêu đó, ngoài việc quan tâm cử viên chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, cần phải quản lý chặt chẽ viên chức về lập trường tư tưởng, ý thức tổ chức kỷ luật. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức để xây dựng kế hoạch, khung chương trình bồi dưỡng hoặc đặt hàng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng những nội dung phù hợp với vị trí, việc làm của viên chức.

Bốn là, sắp xếp vị trí việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn của viên chức

Đây là một khâu rất quan trọng bảo đảm chất lượng, hiệu quả của công tác cán bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “Phải khéo dùng cán bộ”⁽²⁾, “tùy tài mà dùng người”⁽³⁾, “Tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cất làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy”⁽⁴⁾. Người chỉ ra tác dụng to lớn của việc bố trí sử dụng đúng người, đúng việc: “Nếu biết tùy tài mà dùng người sẽ thành công”, ngược lại, “Dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, cũng là một cơ thất bại. Thí dụ: người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào những việc cần phải nói. Người nói khéo nhưng viết xoàng lại dùng vào công việc viết lách. Thành thử hai người đều không có thành tích”⁽⁵⁾. Phải trên cơ sở yêu cầu của công việc mà bố trí đúng người, đúng việc, đúng lúc. Việc cất nhắc cán bộ phải vì công việc, vì tài năng của cán bộ không thể vì lòng yêu ghét, vì thân thích, nể nang.

Vị trí việc làm của viên chức ở các đơn vị chức năng đòi hỏi sự đa dạng trình độ chuyên môn khác nhau. Tuy nhiên, một số vị trí việc làm của viên chức hiện nay chưa có trình độ chuyên môn sâu về lĩnh vực phụ trách, như viên chức làm công tác biên tập, viên chức làm công tác tổ chức - cán bộ, viên chức làm công tác văn phòng cấp ủy. Vì vậy, cần phải lựa chọn những viên chức có trình độ chuyên môn phù hợp đảm nhận những vị trí việc làm đó. Muốn vậy, trước hết, Đảng ủy, Ban Giám đốc cần rà soát, đánh giá sự phù hợp giữa trình độ chuyên môn của từng viên chức với vị trí việc làm. Đối với những viên chức có trình độ chuyên môn xa, không phù hợp, cần có lộ trình cử viên chức đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng; hoặc, luân chuyển, điều động viên chức ở đơn vị khác có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm. Phải xem xét xu hướng phát triển của viên chức để bố trí công việc bảo đảm phát huy năng lực của mỗi cá nhân và bảo đảm hiệu quả hoạt động của tổ chức. Thông qua quá trình làm việc, mỗi viên chức tích lũy kinh nghiệm, kỹ năng, phương pháp, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác.

Năm là, xây dựng và hoàn thiện quy chế làm việc ở các đơn vị chức năng bảo đảm giữ vững kỷ luật, kỷ cương, nền nếp làm việc của mỗi viên chức

Quy chế hoạt động trong các đơn vị chức năng là yếu tố bảo đảm cho mỗi viên chức thực hiện kỷ luật, kỷ cương, nền nếp. Hiện nay, các văn bản của Đảng, Nhà nước về cải cách hành chính đều quy định kỷ luật, kỷ cương của viên chức, như Chỉ thị số 23/CT-TTg ngày 02/9/2021 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh thực hiện Chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh cũng ban hành văn bản về quy tắc ứng xử văn hóa trường Đảng. Từ đó, Học viện Chính trị khu vực II cần bám sát các quy định của Đảng, Nhà nước, ban hành quy chế hoạt động riêng cho các

đơn vị chức năng bảo đảm nâng cao tính kỷ luật, kỷ cương, nền nếp làm việc của mỗi viên chức, đồng thời phục vụ cao nhất hiệu quả công việc. Đặc biệt, căn cứ vào chuẩn mực đạo đức của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, xây dựng chuẩn mực đạo đức của viên chức trường Đảng, là căn cứ để mỗi viên chức soi rọi, tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao kỷ luật, kỷ cương, nền nếp làm việc để thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

Sáu là, nâng cao trách nhiệm tự giác tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao trình độ, năng lực, ý thức tổ chức kỷ luật của viên chức

Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã yêu cầu: “Nêu cao tinh thần tự giác, tu dưỡng rèn luyện đạo đức của cán bộ, đảng viên, chức vụ càng cao càng phải gương mẫu”⁽⁶⁾. Đây là một biện pháp để tăng cường và nâng cao hiệu quả xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch, vững mạnh. Mỗi cán bộ, đảng viên, dù ở vị trí công tác nào cũng phải thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện để giữ vững phẩm chất đạo đức của người cách mạng. Thiếu tu dưỡng, rèn luyện đạo đức sẽ dễ dẫn đến suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, tự diễn biến, tự chuyên hóa, quan liêu, tham nhũng, lãng phí, vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao trình độ, năng lực,... là sự đấu tranh trong nội bộ mỗi viên chức đòi hỏi có sự quyết tâm, kiên trì, bền bỉ với nhiều giải pháp từ bên trong và bên ngoài.

Đối với các giải pháp từ bên trong: Để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thực hiện kỷ luật, kỷ cương, nền nếp, mỗi viên chức làm việc ở các đơn vị chức năng cần nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của việc tự giác tu dưỡng, rèn luyện. Bám sát các quy định của Đảng, Nhà nước, như Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” và những quan điểm chỉ đạo của Tổng Bí thư

Nguyễn Phú Trọng: “Chú trọng quán triệt, tập trung làm tốt ba vấn đề: Học tập, làm theo Bác và nêu gương của cán bộ, đảng viên”⁽⁷⁾. Đặc biệt, nắm vững quy định của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh để soi rọi nhận thức và hành động của bản thân. Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG ngày 26/10/2017 đã quy định rất rõ yêu cầu của viên chức phục vụ trong các mối quan hệ công tác và đối với công việc. Mỗi viên chức phải thực hiện nghiêm kỷ cương, kỷ luật lao động; thân thiện với người đến liên hệ công việc; chăm chỉ, mẫn cán trong công việc; tránh tư tưởng chộn rộn; có ý thức trách nhiệm gìn giữ, bảo vệ tài sản công; sử dụng tiết kiệm các nguồn lực của cơ quan, đơn vị⁽⁸⁾. Vì vậy, mỗi viên chức phải xác định rõ các nội dung tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao trình độ, năng lực, thực hiện kỷ luật, kỷ cương, nền nếp làm việc. Nội dung tự giác tu dưỡng, rèn luyện bao gồm: tư tưởng chính trị; đạo đức, lối sống, giữ gìn và thực hành chuẩn mực đạo đức, lối sống, chủ động học tập, nâng cao trình độ. Cần xác định đúng mục đích của việc tu dưỡng, rèn luyện chính là để thực hiện đầy đủ trách nhiệm đối với tổ chức, cơ quan, đơn vị và với bản thân, đồng thời là biện pháp để xây dựng uy tín, hình ảnh của người cán bộ. Việc tu dưỡng, rèn luyện phải được thể hiện trong các chương trình, kế hoạch, trong cả nhận thức và hành động trên các mặt công tác, gắn với quyết tâm thực hiện, giữ nghiêm kỷ luật, kỷ cương, nền nếp làm việc trong cơ quan, đơn vị.

Đối với các giải pháp từ bên ngoài: Học viện Chính trị khu vực II cần thường xuyên quán triệt việc nâng cao năng lực, trình độ, ý thức tổ chức kỷ luật, nền nếp làm việc là trách nhiệm của mỗi viên chức. Mỗi viên chức phải nghiêm túc thực hiện đầy đủ các quy chế, quy định của Học viện về thời gian làm việc, thời gian sinh hoạt chính trị, tham dự các buổi báo cáo thời sự, học tập nghị quyết,... Thủ trưởng đơn vị cần căn cứ vào việc thực hiện quy chế, quy định để đánh giá viên chức. Thực tế cho thấy, việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương, nền

nếp làm việc của mỗi viên chức của Học viện Chính trị khu vực II nói chung, ở các đơn vị chức năng nói riêng chưa bảo đảm thực chất. Trong đó, vẫn còn tình trạng viên chức không bảo đảm thời gian làm việc theo quy định. Thậm chí, có viên chức không tham gia các buổi sinh hoạt chính trị, như chào cờ, báo cáo thời sự, học tập nghị quyết. Vì vậy, nếu đánh giá dễ dãi, hình thức, nể nang, qua loa đại khái sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng viên chức, thậm chí còn tạo nên tâm lý coi thường kỷ luật, kỷ cương, quy chế, quy định của tổ chức. Chủ thể đánh giá viên chức cần nghiêm túc, có quan điểm khách quan, toàn diện, trong đó cần dựa vào tiêu chí thực hiện kỷ luật, kỷ cương, nền nếp làm việc để đánh giá. Chỉ có như vậy mới góp phần nâng cao ý thức, trách nhiệm của viên chức trong việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương, nền nếp làm việc.

Cần thực hiện tốt công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện quy chế, quy định về kỷ luật, kỷ cương, nền nếp làm việc. Bên cạnh việc điểm danh, báo cáo tình hình tham dự của viên chức trong các buổi sinh hoạt chính trị, cần kiểm tra đột xuất để chấn chỉnh, khắc phục tình trạng đến muộn, về sớm, thiếu nghiêm túc trong học tập nghị quyết... Đối với trường hợp vi phạm quy định, cần có cơ chế để răn đe, đánh giá, xếp loại nghiêm túc để mỗi viên chức nâng cao ý thức trách nhiệm □

(1), (2), (3) và (5) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr. 309, 314, 314 và 283

(4) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, t.4, Sdd, tr.43

(6) và (7) Nguyễn Phú Trọng, *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2022, tr.270 và 334

(8) Quyết định số 5029/QĐ-HVCTQG ngày 26/10/2017 của Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ban hành *Quy định về ứng xử văn hóa của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*