

UBND TỈNH THANH HÓA

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH

THANH HÓA

Nguyễn Phan Anh

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC
CỦA TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Thanh Hóa, năm 2024

UBND TỈNH THANH HÓA

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH

THANH HÓA

Nguyễn Phan Anh

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC
CỦA TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

Chuyên ngành: Quản lý công

Mã số: 8340403

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. Đặng Thị Minh

Thanh Hóa, năm 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài “*Nâng cao chất lượng viên chức của Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hoá*” là công trình nghiên cứu của bản thân tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Đặng Thị Minh.

Các số liệu, thông tin trích dẫn trong đề tài nghiên cứu này đều được chỉ rõ nguồn gốc, trung thực, nội dung của luận văn này chưa từng được công bố dưới bất kỳ hình thức nào. Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm trước nhà trường về sự cam đoan này.

Tác giả luận văn

Nguyễn Phan Anh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC CÁC BẢNG	vi
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ	vii
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn của đề tài	1
2. Lịch sử vấn đề nghiên cứu	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Những đóng góp của luận văn	6
7. Bố cục luận văn.....	7
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC TẠI TRUNG TÂM TRỢ GIÚP XÃ HỘI	8
1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	8
1.1.1. Khái niệm viên chức	8
1.1.2. Khái niệm chất lượng viên chức	9
1.1.3. Khái niệm cơ sở trợ giúp xã hội.....	10
1.1.4. Khái niệm nâng cao chất lượng viên chức tại trung tâm trợ giúp xã hội.....	11
1.2. Đặc điểm và vai trò của viên chức làm việc tại các trung tâm BTXH12	
1.2.1. Đặc điểm của viên chức làm việc tại trung tâm BTXH.....	12
1.2.2. Vai trò của viên chức trong các trung tâm BTXH.....	13
1.3. Chất lượng viên chức tại trung tâm trợ giúp xã hội.....	14
1.3.1. Các tiêu chí đánh giá chất lượng của viên chức	14
1.4. Nội dung của nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại trung tâm trợ giúp xã hội	16

1.4.1. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức	16
1.4.2. Sử dụng, đãi ngộ và tạo động lực cho viên chức	17
1.4.3. Đánh giá viên chức	19
1.4.4. Kiểm tra, giám sát viên chức	20
1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng viên chức tại trung tâm trợ giúp xã hội	21
1.5.1. Các nhân tố khách quan	21
1.5.2. Các nhân tố chủ quan	23
1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức tại một số trung tâm trợ giúp xã hội và bài học kinh nghiệm cho Trung tâm bảo trợ xã hội của tỉnh Thanh Hoá.....	24
1.6.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức tại một số trung tâm trợ giúp xã hội	24
1.6.2. Bài học kinh nghiệm cho Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	27
Tiểu kết chương 1	30
Chương 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC TẠI TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA.....	31
2.1. Giới thiệu tổng quan về Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa	31
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	31
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức bộ máy của Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	32
2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa	44
2.2.1. Chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa	44
2.2.2. Các hoạt động nâng cao chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	50
2.2.3. Đánh giá chung	55
Tiểu kết chương 2	60

Chương 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC TẠI TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA.....	61
3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	61
3.1.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa	61
3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa	62
3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.....	63
3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức.....	63
3.2.2. Hoàn thiện công tác quy hoạch, đổi mới công tác tuyển dụng viên chức	65
3.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá viên chức	67
3.2.4. Thực hiện công tác khen thưởng, kỷ luật viên chức	71
3.2.5. Hoàn thiện chính sách sử dụng, đãi ngộ viên chức	72
3.2.6. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện công vụ của viên chức.....	76
3.3. Kiến nghị.....	80
3.3.1. Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với viên chức	80
3.3.2. Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng viên chức, người lao động	81
Tiểu kết chương 3	82
KẾT LUẬN	83
TÀI LIỆU THAM KHẢO	84
PHỤ LỤC	86

BẢNG KÝ HIỆU CHỮ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	TỪ VIẾT ĐẦY ĐỦ
BTXH	Bảo trợ xã hội
CLNNL	Chất lượng nguồn nhân lực
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa- hiện đại hóa
ĐVSNCL	Đơn vị sự nghiệp công lập
VC-NLĐ	Viên chức- Người lao động

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1: Cơ cấu viên chức theo độ tuổi tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa	44
Bảng 2.2: Trình độ chuyên môn của đội ngũ viên chức	45
Bảng 2.3: Trình độ lý luận chính trị của viên chức	46
Bảng 2.4: Kết quả đánh giá, phân loại viên chức từ năm 2020-2023.....	48
Bảng 2.5: Đánh giá của viên chức về uy tín, tinh thần trách nhiệm thái độ trong công việc của viên chức quản lý tại Trung tâm	49
Bảng 2.6: Số lượng người tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng	50
Bảng 2.7: Đánh giá của viên chức về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của viên chức đối với vị trí đang đảm nhận	53

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa... 34

Biểu đồ 2.1: Cơ cấu số lượng viên chức giai đoạn 2020-2023 43

Biểu đồ 2.2: Thực trạng viên chức, người lao động là Đảng viên năm 2023... 47

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn của đề tài

Xây dựng đội ngũ viên chức là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới trong giai đoạn hiện nay. Đặc biệt nước ta đang trong quá trình hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, với những thời cơ và vận hội mới, đồng thời cũng có những khó khăn và thách thức mới. Viên chức là những người trực tiếp phục vụ chế độ, đại diện cho Đảng và Nhà nước xây dựng và thực thi các chủ trương, chính sách, là nhân tố quyết định đối với sự phát triển của đất nước càng cần được quan tâm.

Bước vào thời kỳ đổi mới, kể từ khi có Nghị quyết Đại hội toàn quốc lần thứ VI của Đảng (tháng 12/1986) và sự phát triển nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, việc nâng cao chất lượng viên chức nước ta nói chung, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp nói riêng càng trở nên bức thiết. Những năm gần đây, việc thực hiện chủ trương xây dựng viên chức đã đạt được những kết quả nhất định. Song thực tế vấn đề xây dựng và phát triển viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập có ý nghĩa hết sức quan trọng, là cơ sở giúp cho Đảng, Nhà nước, Chính phủ hoạch định chiến lược, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo.

Thực tế cho thấy, viên chức hiện nay chưa thực sự đáp ứng đủ yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới. Điều đó là do những bất cập trong việc đào tạo, tuyển dụng, sử dụng viên chức. Nằm trong thực tế chung của các đơn vị sự nghiệp công lập, Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa không tránh khỏi những bất cập trong xây dựng, sử dụng viên chức. Cụ thể là tình trạng thiếu hụt về số lượng, chưa cân đối về cơ cấu, bố trí chưa hợp lý, chất lượng viên chức chưa đáp ứng được với nhu cầu của công việc, cơ sở vật chất, điều kiện làm việc của viên chức còn hạn chế; việc đào tạo viên chức chưa thực sự

gắn với việc sử dụng, đồng thời chưa có chính sách thỏa đáng để thu hút viên chức có trình độ, chuyên môn vẫn còn xảy ra.

Trải qua 60 năm xây dựng và phát triển Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa đã thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của Trung tâm. Cùng với sự phát triển xã hội, đời sống người dân ngày một nâng cao đòi hỏi việc chăm sóc, nuôi dưỡng đối với NCC cũng phải không ngừng được cải thiện; từ việc nuôi dưỡng đến chăm sóc y tế, khám bệnh cho đối tượng phải được tốt hơn; cần phải nâng cao chất phục vụ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Tuy nhiên hiện nay, chất lượng viên chức tại Trung tâm vẫn chưa xứng với tiềm năng và yêu cầu phát triển; công tác hoạch định, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng viên chức còn hạn chế; viên chức chất lượng cao còn thiếu; một số viên chức còn hạn chế về năng lực chuyên môn, kỹ năng giải quyết công việc còn lúng túng, chưa đáp ứng yêu cầu trong thực hiện nhiệm vụ. Vì những lý do trên, việc nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa là vấn đề vừa có tính cấp bách trước mắt vừa mang chiến lược lâu dài. Vì vậy, tôi chọn đề tài “**Nâng cao chất lượng viên chức của Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hoá**” làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình.

2. Lịch sử vấn đề nghiên cứu

Vấn đề chất lượng viên chức đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý, hoạch định chính sách và hoạt động thực tiễn tập trung đi sâu nghiên cứu, khảo sát dưới nhiều góc độ khác nhau, góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và thực tiễn quan trọng về các hoạt động nâng cao chất lượng viên chức, tiêu biểu có thể kể đến các công trình của các tác giả:

Tác giả Trần Lưu Trung (2011), “Nghiên cứu kinh nghiệm quản lý đội ngũ viên chức nhà nước trong lĩnh vực dịch vụ công (giáo dục, y tế khoa học và công nghệ) của một số nước trên thế giới”, Đề tài khoa học cấp Bộ. Theo nhóm nghiên cứu, sự phát triển về lượng và chất của dịch vụ công là một tiêu

chí để đánh giá nền kinh tế thị trường và Nhà nước pháp quyền. Trong những năm gần đây, các hoạt động sự nghiệp, dịch vụ công ở nước ta đã có những tiến bộ nhất định; tuy nhiên cũng đang còn nhiều hạn chế, bất hợp lý trong việc đáp ứng các nhu cầu, lợi ích ngày càng đa dạng của người dân kể cả về số lượng, chất lượng và hiệu quả. Nguyên nhân gây tác động trực tiếp là những bất hợp lý về cơ chế quản lý đội ngũ viên chức, nguồn nhân lực làm việc trong các lĩnh vực dịch vụ công. Việc nghiên cứu kinh nghiệm quản lý viên chức của các nước trên thế giới, từ đó rút ra bài học đối với quản lý đội ngũ viên chức ở nước ta là rất cần thiết. Vì vậy, đề tài được thực hiện nhằm đóng góp thêm vào quá trình tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện Luật Viên chức và hệ thống thể chế về quản lý viên chức của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế, tăng cường cạnh tranh để tăng cường chất lượng, tiết kiệm chi phí, thúc đẩy sự tham gia của đông đảo các cá nhân, tổ chức tham gia cung ứng dịch vụ công.

Theo Phạm Văn Sơn (2015), “7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam”, Báo Giáo dục thời đại. Trong bài viết, tác giả đã đưa ra 7 nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gồm: Nâng cao 4 trình độ học vấn và kỹ luật lao động; Khuyến khích lao động tự học; Gắn chiến lược phát triển nhân lực với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội; Trọng nhân tài và xây dựng xã hội học tập; Cải thiện thông tin về thị trường lao động; Mở rộng hợp tác quốc tế. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam là coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực, trọng dụng nhân tài và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phải gắn với phát triển xã hội học tập. Cụ thể, tiến hành phát hiện, bồi dưỡng, tuyển dụng, trọng dụng nhân lực chất lượng cao, nhân tài, phải vừa khai thác được chất xám của họ trong nghiên cứu, chế tạo, ứng dụng thành quả nghiên cứu, vừa khuyến khích họ tranh thủ học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng; Từ đó, xây dựng đội ngũ cán bộ đầu ngành, chuyên gia giỏi ở các lĩnh vực, tổ chức, doanh

nghiệp. Bên cạnh đó, phương châm học tập suốt đời phải làm cho mỗi lao động thấu hiểu, tự giác, chủ động học tập; tạo điều kiện cho người lao động học tập, bồi dưỡng thường xuyên. Đồng thời, thông qua các hình thức đào tạo không chính quy, tạo điều kiện để người lao động giao lưu, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm, cập nhật kiến thức, kỹ thuật công nghệ mới ở trong nước và trên thế giới.

Luận văn thạc sĩ Khoa học kinh tế của tác giả Nguyễn Thị Trang: “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Thanh Hóa”. Trong chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2020-2030, xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức là một trong các chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng góp phần xây dựng nền hành chính, dân chủ trong sạch vững mạnh, chuyên nghiệp. Xuất phát từ yêu cầu đó, trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, với mục tiêu và phương hướng cụ thể, đề tài đã tìm ra những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Thanh Hóa.

Bài báo khoa học “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế”, TS Phạm Công Nhất, Tạp chí Cộng sản số 786, tháng 4/2008. Tác giả đã chỉ rõ thực trạng NNL nước ta hiện nay, cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra những hạn chế yếu kém về chất lượng nhân lực, nguyên nhân của những hạn chế đó và đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH- HĐH đất nước.

Trong điều kiện cải cách hành chính nhà nước đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, vấn đề nâng cao chất lượng viên chức trong ĐVSNCL đặc biệt quan tâm. Dưới góc độ khoa học, các công trình trên rất có giá trị đối với những người nghiên cứu vấn đề này. Tính đến nay, chưa có công trình, đề tài nào nghiên cứu về nâng cao chất lượng viên chức của Trung tâm Bảo trợ xã

hội tỉnh Thanh Hóa Chính vì vậy, tác giả chọn đề tài này là cần thiết và có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích của luận văn

Trên cơ sở làm rõ lý luận và đánh giá thực trạng chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, luận văn đề xuất những giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

3.2. Nhiệm vụ của luận văn

Để thực hiện được mục đích nêu trên, luận văn có những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

- + Phân tích cơ sở lý luận về chất lượng viên chức, hệ thống hóa những quan điểm của Đảng, Nhà nước ta về viên chức; xây dựng khái niệm, nhiệm vụ, vị trí, vai trò và làm rõ những tiêu chí đánh giá, những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức.

- + Khảo sát, phân tích đánh giá thực trạng chất lượng viên chức ở Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, trong đó nêu lên những thành tựu đạt được, những tồn tại, hạn chế cần khắc phục cũng như phân tích các nguyên nhân hạn chế về chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

- + Đề xuất các phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu “Chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa”.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: Tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Về thời gian: Số liệu nghiên cứu từ năm 2020-2023

Về nội dung: Luận văn tập trung nghiên cứu các tiêu chí

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp điều tra xã hội học:

+ Sử dụng thu thập thông tin bằng bảng hỏi áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên.

Cách thức phát phiếu: Phát trực tiếp cho các đối tượng là viên chức của Trung tâm. Tổng số phiếu phát ra là 86 phiếu và thu về 86 phiếu hợp lệ

- Phương pháp tổng hợp, thống kê, so sánh: Từ việc nghiên cứu, tổng hợp các chỉ tiêu, số liệu, luận văn sử dụng phương pháp thống kê để so sánh số liệu; các chỉ tiêu về cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn... của viên chức qua các mốc thời gian từ đó đưa ra các kết luận về thực trạng chất lượng viên chức và hoạt động nâng cao chất lượng viên chức.

Tổng hợp từ các giáo trình, luận án tiến sĩ, sách báo, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet.

Số liệu thống kê, báo cáo: báo cáo tổng kết, báo cáo thống kê của các phòng, khoa, các đề án, kế hoạch, chương trình hoạt động từ Phòng Tổ chức - Hành chính của Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

- Phương pháp phân tích: Từ số liệu thứ cấp và sơ cấp thu thập, đề tài sử dụng phần mềm excel để tổng hợp số liệu thu thập được từ 100 phiếu điều tra. Đồng thời tổng hợp và phân tích các thông tin thu thập được từ quá trình phỏng vấn vào mục đích nghiên cứu.

6. Những đóng góp của luận văn

6.1. Về mặt lý luận

- Qua kết quả nghiên cứu Luận văn đã hệ thống hóa được cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng viên chức trong các cơ sở bảo trợ xã hội, góp phần bổ sung và làm phong phú thêm hệ thống lý luận về chất lượng viên chức và nâng cao chất lượng viên chức ở đơn vị sự nghiệp công lập.

6.2. Về thực tiễn

- Luận văn đã phân tích, đánh giá thực trạng, làm rõ những bất cập, hạn chế về chất lượng viên chức tại Trung tâm Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, những yếu tố ảnh hưởng, tác động đến chất lượng viên chức và đề xuất giải pháp chủ yếu góp phần nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

- Luận văn có thể dùng làm tài liệu tham khảo có giá trị cho các cấp lãnh đạo ở Trung tâm trong việc sử dụng, bố trí viên chức cho phù hợp với trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực hiệu quả công việc.

- Kết quả nghiên cứu của luận văn là tài liệu tham khảo có giá trị trong tổng kết thực tiễn, là cơ sở để chỉnh sửa, bổ sung các chính sách góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong các ĐVSNCL.

7. Bố cục luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng viên chức tại trung tâm trợ giúp xã hội.

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Chương 3: Các giải pháp nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC TẠI TRUNG TÂM TRỢ GIÚP XÃ HỘI

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm viên chức

- Theo Điều 2, Luật Viên chức năm 2010 quy định về viên chức như: Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại ĐVSNCL thực hiện nhiệm vụ theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của các ĐVSNCL theo quy định của pháp luật [17].

Từ những quy định trong văn bản pháp luật trên, ta có thể hiểu khái niệm về viên chức như sau:

+ Viên chức là công dân Việt Nam qua quá trình tuyển dụng theo một quy trình nhất định để vào làm tại các vị trí việc làm cụ thể ở các đơn vị sự nghiệp công lập.

Vậy viên chức tại các cơ sở bảo trợ xã hội là những người được tuyển dụng theo vị trí việc làm tại các cơ sở bảo trợ quy định của luật viên chức làm việc theo các vị trí tại các sở sở bảo trợ xã hội. Viên chức là người thực hiện các công việc hoặc nhiệm vụ có yêu cầu về năng lực, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong các cơ sở bảo trợ xã hội thuộc lĩnh vực: chăm sóc, y tế.

Viên chức tại các cơ sở bảo trợ xã hội gồm có: Viên chức quản lý, viên chức hành chính và viên chức chuyên môn.

+ Viên chức quản lý là người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý có thời hạn, chịu trách nhiệm điều hành tổ chức thực hiện một hoặc một số công việc trong đơn vị nhưng không phải là công chức và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý.

+ Viên chức hành chính là người làm công việc hành chính tổng hợp.

+ Viên chức chuyên môn là người làm công việc theo chuyên môn

Chế độ hợp đồng làm việc của viên chức theo quy định mới nhất tại Điều 2 của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều trong Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức được Quốc hội nước CHXHCNVN ban hành năm 2019 (với nội dung sửa đổi, bổ sung Điều 25 trong Luật viên chức 2010), có hiệu lực thi hành từ 01/07/2020 là chế độ hợp đồng làm việc có xác định thời hạn. Đối với những viên chức được tuyển dụng trước ngày 01 tháng 07 năm 2020 thì vẫn giữ nguyên chế độ hợp đồng làm việc không xác định thời hạn.

Chế độ lương của viên chức được hưởng là do đơn vị trích từ quỹ lương của họ để chi trả theo quy định chung của pháp luật.

1.1.2. Khái niệm chất lượng viên chức

Theo điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 định nghĩa chất lượng là: "Mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp có đặc tính vốn có".

Chất lượng của viên chức trong đơn vị hành chính sự nghiệp thì viên chức là một phần của nhân lực khu vực công, là nguồn nhân lực của tổ chức. Nói đến chất lượng viên chức là nói đến chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức đó.

Theo Nguyễn Tiệp (2010), “Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tổ chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, nó luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội cũng như mức sống, dân trí của dân cư” [22]. Chất lượng nguồn nhân lực thể hiện ở các mặt sau:

- Sức khỏe; Trình độ văn hóa; Trình độ chuyên môn - kỹ thuật;
- Năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp; Tính năng động xã hội (khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc;
- Phẩm chất đạo đức, tác phong, thái độ, môi trường làm việc;
- Hiệu quả hoạt động lao động của nguồn nhân lực; Thu nhập, mức sống và mức độ thỏa mãn nhu cầu cá nhân của người lao động.

Theo Trần Xuân Cầu (2012), “CLNNL thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực, được biểu hiện thông qua các tiêu thức: Sức khỏe; trình độ học vấn; trình độ chuyên môn/lĩnh nghề.... CLNNL do trình độ phát triển kinh tế xã hội và chính sách đầu tư phát triển nguồn nhân lực của chính phủ quốc gia quyết định” [5].

Theo Mai Quốc Chánh (2000), “CLNNL được xem xét trên các mặt: trình độ sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, năng lực phẩm chất”. Theo Phan Thanh Tâm (2000), “CLNNL là tổng hòa của cả 3 yếu tố: Trí lực, thể lực và phẩm chất của người lao động”. Với các cách tiếp cận khác nhau về CLNNL nói chung và chất lượng viên chức (nhân lực trong khu vực công) nói riêng, nhìn chung chất lượng viên chức là một khái niệm bao gồm trạng thái thể lực, trí lực, đạo đức và phẩm chất. Nó thể hiện trạng thái nhất định của một phần nhân lực khu vực công với tư cách vừa là một khách thể vật chất đặc biệt, vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội mà cụ thể là trong ĐVSNCL [4].

1.1.3. Khái niệm cơ sở, trung tâm trợ giúp xã hội

Cơ sở trợ giúp xã hội là một hệ thống hoặc mạng lưới các dịch vụ và nguồn lực được tổ chức nhằm hỗ trợ và cung cấp giải pháp cho những người cần giúp đỡ trong xã hội. Các dịch vụ này có thể bao gồm các chương trình về sức khỏe, giáo dục, nhà ở, tài chính, tâm lý, cộng đồng, và các dịch vụ hỗ trợ khác.

Cơ sở trợ giúp xã hội thường được tổ chức và vận hành bởi các tổ chức phi lợi nhuận, chính phủ, cơ quan từ thiện, và các tổ chức xã hội khác. Mục tiêu của cơ sở trợ giúp xã hội là cung cấp sự hỗ trợ để nâng cao chất lượng cuộc sống và tạo điều kiện thuận lợi cho mọi người tham gia vào xã hội.

Cơ sở trợ giúp xã hội thường là nơi mà những người đang gặp khó khăn những đối tượng yếu thế trong xã hội có thể tìm kiếm sự giúp đỡ, lời khuyên, và nguồn lực cần thiết để vượt qua tình trạng khó khăn của họ. Đồng thời, cơ sở này cũng thường tham gia vào việc tạo ra các chương trình và

chiến lược nhằm giảm bớt hoặc ngăn chặn các vấn đề xã hội, như nghèo đói, bạo lực gia đình, và vấn đề tâm thần.

Trung tâm trợ giúp xã hội một loại cơ sở cung cấp dịch vụ và hỗ trợ cho những người gặp khó khăn về cuộc sống hoặc cần sự chăm sóc đặc biệt. Trung tâm bảo trợ xã hội thường được thiết lập bởi chính phủ, các tổ chức phi chính phủ hoặc tổ chức xã hội để phục vụ các đối tượng dễ bị tổn thương và có nhu cầu đặc biệt trong cộng đồng. Trung tâm bảo trợ xã hội không chỉ cung cấp dịch vụ mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ, bảo vệ quyền lợi và tạo cơ hội cho những người yếu thế trong xã hội.

1.1.4. Khái niệm nâng cao chất lượng viên chức tại trung tâm trợ giúp xã hội

Theo Từ điển “Từ và Ngữ Việt Nam” của Nguyễn Lâm (2006), Nâng cao là “Làm cho tốt hơn lên”. Từ khái niệm trên có thể hiểu nâng cao chất lượng viên chức là làm tăng thêm hơn trước về phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của họ nhằm đáp ứng yêu cầu của viên chức trong cơ quan hành chính nhà nước hiện nay.

Nâng cao chất lượng viên chức tại các trung tâm bảo trợ xã hội là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách, biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao năng lực phẩm chất của từng viên chức trong cơ sở bảo trợ xã hội đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển của cơ sở BTXH góp phần phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Như vậy, nâng cao chất lượng viên chức tại các trung tâm bảo trợ xã hội là việc hoàn thiện những điểm còn thiếu sót, chưa hợp lý trong số lượng, cơ cấu lao động của viên chức. Đồng thời cải thiện những mặt còn yếu kém trong năng lực, phẩm chất của viên chức sao cho quy mô, tỷ trọng viên chức vừa đủ, tận dụng tối đa năng suất lao động, không thừa, không thiếu và trình độ của viên chức thì đáp ứng tốt yêu cầu của từng vị trí, kết hợp với đó là việc

cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo cho sức khỏe, tinh thần của viên chức luôn được duy trì ở trạng thái tốt nhất, để họ có thể phục vụ hết mình vì công việc nhằm đạt được mục tiêu chung của tổ chức trong khu vực công.

Chính vì vậy “*Nâng cao chất lượng viên chức tại các cơ sở bảo trợ xã hội là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách, biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao năng lực phẩm chất của từng viên chức trong cơ sở bảo trợ xã hội đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển của cơ sở BTXH góp phần phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển*”

1.2. Đặc điểm và vai trò của viên chức làm việc tại các trung tâm BTXH

1.2.1. Đặc điểm của viên chức làm việc tại trung tâm BTXH

Thứ nhất, Viên chức phải là người được tuyển dụng theo vị trí việc làm. Theo đó, căn cứ đầu tiên để tuyển dụng viên chức là vị trí việc làm. Ngoài ra, Điều 20 của Luật Viên chức năm 2010 quy định cụ thể hơn về chế độ tuyển dụng như sau: “Việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập”. Vị trí việc làm được hiểu là “công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập”. Vị trí việc làm có thể có một hoặc nhiều công việc, có tính thường xuyên, liên tục chứ không bao gồm những công việc thời vụ, tạm thời. Để được tuyển dụng vào vị trí việc làm, phải thông qua một trong hai phương thức tuyển dụng Viên chức: thi tuyển hoặc xét tuyển (Điều 23 của Luật Viên chức năm 2010)

Viên chức làm việc tại Đơn vị sự nghiệp công lập. Đơn vị sự nghiệp công lập theo khoản 1 Điều 9 của Luật Viên chức năm 2010 được hiểu là

“...tổ chức do cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ công, phục vụ quản lý nhà nước”.

- Thời gian làm việc của viên chức được tính kể từ khi được tuyển dụng, hợp đồng làm việc có hiệu lực cho đến khi chấm dứt hợp đồng làm việc hoặc đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động.

Thứ hai, viên chức tại các Trung tâm BTXH là những người làm việc tại các trung tâm BTXH và phải chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật của Nhà nước: Luật viên chức, Bộ luật Lao động... Trong đó, viên chức của các trung tâm BTXH là những người được đào tạo và có kiến thức về các vấn đề xã hội, chăm sóc và bảo vệ người dân khó khăn, gia đình có hoàn cảnh đặc biệt. Viên chức tại các trung tâm bảo trợ xã hội thường phải làm việc với các cá nhân và gia đình đang gặp khó khăn trong đời sống xã hội, do đó, họ cần có kỹ năng giao tiếp tốt và khả năng giải quyết các vấn đề xã hội phát sinh.

Thứ ba, đạo đức nghề nghiệp của các viên chức trung tâm BTXH phải là những người có lòng nhân ái và sự nhạy cảm đối với các vấn đề xã hội, viên chức trung tâm bảo trợ xã hội yêu cầu họ tuân thủ các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp cao, bao gồm sự tôn trọng, trung thực, và tính minh bạch trong công việc. Viên chức cần có khả năng chịu đựng và kiên nhẫn khi giải quyết các vấn đề phức tạp và thường xuyên đối mặt với các tình huống khó khăn từ người dân.

1.2.2. Vai trò của viên chức trong các trung tâm BTXH

Viên chức của các trung tâm BTXH đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy làm việc của trung tâm, áp dụng đường lối, chính sách của nhà nước đi vào cuộc sống, quá trình làm việc của viên chức. Viên chức cũng đóng vai trò rất quan trọng trong phát huy vai trò của tổ chức, các đoàn thể, đảm bảo và thực hiện quyền làm chủ của viên chức, thắt chặt mối quan hệ giữa pháp luật và tổ chức.

Thực hiện vai trò là những người tham mưu cho lãnh đạo đơn vị giải quyết công việc, những công tác bảo trợ xã hội, bảo vệ và chăm sóc những người bệnh ở trung tâm. Viên chức thực hiện theo dõi và đánh giá hiệu quả của các chương trình và dịch vụ xã hội, từ đó cải thiện các phương pháp làm việc và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của cộng đồng.

Ngoài công tác tham mưu cho lãnh đạo viên chức tại các trung tâm BTXH cũng đóng góp vai trò giáo dục và nâng cao nhận thức của cộng đồng về các vấn đề xã hội, quyền lợi và các dịch vụ hỗ trợ có sẵn ngoài ra viên chức còn đại diện cho tổ chức hoặc ngành nghề của mình trong các cuộc gặp gỡ, hội thảo, hoặc các hoạt động liên quan. Giao tiếp hiệu quả là yếu tố quan trọng giúp họ thúc đẩy hợp tác và đạt được mục tiêu chung.

1.3. Chất lượng viên chức tại Trung tâm trợ giúp xã hội

1.3.1. Các tiêu chí đánh giá chất lượng của viên chức

1.3.1.1. Tiêu chí về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác

Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn: mà nguồn nhân lực có được chủ yếu thông qua đào tạo, có thể được đào tạo về ngành đó trước khi đảm nhiệm công việc. Đó là các cấp bậc học TC, CĐ, ĐH và trên ĐH. Các bậc học này chủ yếu được đào tạo ngoài công việc và đào tạo lại trong công việc họ đang thực hiện thông qua các lớp tập huấn hay bồi dưỡng ngắn hạn về nghiệp vụ... Đó là sự trang bị về kiến thức chuyên môn cho đội ngũ nhân lực. Bất kỳ một vị trí, công việc nào đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định. Kiến thức nguồn nhân lực có được thông qua nhiều nguồn khác nhau như: đào tạo, qua sự nhận thức các vấn đề trong cuộc sống xã hội mà nguồn nhân lực tiếp thu được. Con người không chỉ sử dụng kiến thức chuyên môn mà quá trình thực hiện công việc còn cần dùng nhiều loại kiến thức khác nhau được tổng hợp, vận dụng vào thực hiện công việc

Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ: là khả năng ứng xử và giải quyết công việc thông qua sự hiểu biết, nhận thức và rèn luyện để có kỹ năng giải quyết

công việc. Kỹ năng này hình thành có sự trải nghiệm thực tế hay còn gọi là điều kiện hình thành kỹ năng làm việc của nguồn nhân lực. Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của viên chức bao gồm: kỹ năng giải quyết công việc, kỹ năng ứng xử và giao tiếp; kỹ năng thuyết phục, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng phối hợp.

1.3.1.2. Tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Phẩm chất chính trị là lòng trung thành tuyệt đối với lý tưởng của Đảng, với chủ nghĩa Mác-Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, tinh thần tận tụy với công việc, hết lòng, hết sức phục vụ nhân dân; có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu và con đường đi lên CNXH. Trong mọi giai đoạn cách mạng hiện nay, bản lĩnh chính trị của viên chức là một tiêu chí quan trọng, xác định lập trường tư tưởng và ý thức chính trị của viên chức. Năng lực và trình độ lý luận chính trị có ý nghĩa quan trọng trong việc lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo chuyên môn của từng ngành. Viên chức, người lao động có hiểu biết về lý luận chính trị thì mới nắm chắc được chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và nhà nước, từ đó mà vận dụng sáng tạo vào tình hình thực tế.

Nếu một người viên chức có phẩm chất đạo đức, lập trường tư tưởng vững vàng thì hiệu quả công việc cũng như tinh thần trách nhiệm của họ trong công việc cũng cao. Ngược lại thì hiệu quả công việc sẽ thấp, rất dễ dẫn tới sự đổ vỡ của hệ thống. Vì vậy phẩm chất đạo đức, lập trường tư tưởng cần được quan tâm đặc biệt. Mỗi viên chức phải thường xuyên trau dồi nâng cao phẩm chất chính trị cách mạng “Cần kiệm, liêm, chính” trong thực thi nhiệm vụ.

1.3.1.3. Tiêu chí về kết quả thực hiện công việc được giao

Kết quả hoàn thành công việc là tiêu chí đánh giá đầu ra của quá trình thực thi hoạt động quản lý của viên chức, là tiêu chí cơ bản phản ánh năng lực thực thi hoạt động công vụ. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ bao gồm kết quả thực hiện nhiệm vụ riêng của cá nhân, kết quả thực hiện nhiệm vụ chung của đơn vị. Kết quả thực hiện nhiệm vụ còn được xem xét trên nhiều khía cạnh

khác nhau, ví dụ như kết quả thực hiện một vụ việc cụ thể; kết quả thực hiện nhiệm vụ trong tháng, trong năm.

Để đánh giá kết quả mức độ hoàn thành công việc cần dựa vào các tiêu chí sau:

- Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ;
- Tinh thần trách nhiệm và sự phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;
- Mức độ hài lòng của đối tượng được phục

1.3.1.4. Tiêu chí về uy tín trong công tác

Uy tín là sự tin nhiệm và mến phục của mọi người. Uy tín là sự phản ánh phẩm chất và năng lực của một cá nhân, do đó tất yếu nó phải do phẩm chất và năng lực quyết định. Tức là người viên chức phải có chuyên môn giỏi, không có tì vết về phẩm chất đạo đức, quan hệ gần gũi, hòa nhã với mọi người; luôn lo sự nghiệp chung nhưng vẫn không quên trách nhiệm, tình cảm của mình với người thân trong gia đình. Người viên chức quản lý có uy tín thì những người dưới quyền không chỉ phục tùng mà quan trọng hơn là họ tự giác phục tùng với niềm tin mãnh liệt.

Uy tín là kết quả của sự phấn đấu rèn luyện gian khổ, bền bỉ của bản thân người viên chức. Đặc biệt với người lãnh đạo cần phải giành lấy uy tín tuyệt đối trong tập thể bằng chính tài năng, đức độ, nghị lực, bằng ảnh hưởng tư tưởng và hành động thực tế của mình chứ không phải bằng danh hiệu và chức vụ hoặc bằng thủ đoạn và tiểu xảo. Người có uy tín còn là người biết lắng nghe, kể cả những lời nói trái; không tự ái, sĩ diện, thành kiến. Người có uy tín là người có bản lĩnh, dũng cảm, kiên cường, bảo vệ người ngay thẳng, trung thực, đấu tranh với những hành vi sai trái, những biểu hiện cơ hội, thực dụng.

1.4. Nội dung của nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại trung tâm trợ giúp xã hội

1.4.1. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức

Đào tạo, bồi dưỡng là một quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm trang bị kiến thức cho người học một cách hệ thống cũng như cập nhật

bổ sung thêm những kiến thức, k năng cần thiết để nâng cao năng lực, chuyên môn, đủ khả năng công tác độc lập theo yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Đào tạo bồi dưỡng viên chức phải căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo quản lý và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan đơn vị.

Việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong ĐVSNCL đòi hỏi phải được nhận thức mới, sâu sắc và toàn diện, phải hướng tới hình thành nguồn nhân lực ở cơ quan có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH. Ngoài việc tăng cường trang bị lý thuyết thì việc rèn luyện kỹ năng thực hành, kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong công tác đối với viên chức là yêu cầu rất cần thiết. Yêu cầu về ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh, để nguồn nhân lực có thể chủ động giao lưu, nghiên cứu học tập kinh nghiệm.

1.4.2. Sử dụng, đãi ngộ và tạo động lực cho viên chức

Việc sử dụng, phân công viên chức cũng là một trong những nội dung của việc nâng cao chất lượng viên chức. Với bất cứ nhân lực, nếu không được sử dụng một cách hợp lý, được đặt vào đúng vị trí phát huy sở trường của mình sẽ khó mà có tâm lý cống hiến vì công việc, tâm lý thỏa mãn trong công việc dẫn đến chất lượng làm việc giảm sút. Việc sử dụng và bố trí phải thỏa mãn những yêu cầu như sau:

Sử dụng đội ngũ viên chức vì mục đích chung, cần tìm hiểu rõ chuyên ngành riêng, chuyên môn riêng của từng vị trí chức vụ để có thể sắp xếp vào công việc cùng chuyên môn. Việc sử dụng viên chức không chỉ là làm công việc thường ngày mà còn góp phần làm cầu nối giữa nhân dân và cơ quan quản lý nhà nước.

Sự dụng viên chức dựa trên những nhận định khách quan về công việc, những ưu điểm cũng như nhược điểm của viên chức mà bố trí, sắp xếp công việc sao cho phát huy được ưu điểm và hạn chế được nhược điểm của viên chức.

Đãi ngộ nhân lực làm việc trong tổ chức thực chất là việc chăm lo đến đời sống vật chất cũng như tinh thần cho nhân lực trong tổ chức để họ phần

nào yên tâm, thoải mái tinh thần nhằm hoàn thành tốt hơn công việc được giao, qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu chung cho tổ chức. Việc đãi ngộ tài chính được biểu hiện bằng các công cụ tài chính như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp... Còn đãi ngộ phi tài chính lại được biểu hiện thông qua công việc và tạo môi trường làm việc thuận lợi, tham quan, du lịch...

Chính sách đãi ngộ là yếu tố kích thích giúp cho viên chức hoàn thành tốt hơn công việc được giao, cần phải chú ý đến việc đãi ngộ sao cho hợp lý như: đảm bảo tái sản xuất, nâng cao hơn sức lao động, làm việc, đảm bảo việc thu hút, giữ chân nhân tài cho tổ chức và phải đảm bảo tạo động lực kích thích viên chức nỗ lực hoàn thiện hết năng lực bản thân.

Chính sách đãi ngộ viên chức bao gồm đãi ngộ về vật chất và tinh thần như: tiền lương, chính sách khen thưởng, phụ cấp chức vụ, khu vực, làm thêm giờ, trợ cấp khó khăn, phúc lợi, BHXH, BHYT và các dịch vụ xã hội được bao cấp một phần hoặc toàn bộ, lương hưu, nghỉ ốm, nghỉ đẻ, nghỉ phép hàng năm, tham quan du lịch, sự tôn vinh qua các danh hiệu của cơ quan, ngành và Nhà nước trao tặng.

Môi trường và điều kiện làm việc là nơi mà viên chức phải tiếp xúc hàng ngày, nó có ảnh hưởng lớn đến khả năng làm việc, sức khỏe, thái độ lao động và hiệu quả công việc của viên chức. Môi trường và điều kiện làm việc tốt sẽ làm cho viên chức yên tâm làm việc, có nhiều điều kiện để phát huy năng lực. Ngược lại, môi trường và điều kiện làm việc không tốt sẽ khiến cho viên chức làm việc trong tâm lý căng thẳng, bất an, mệt mỏi cả về thể lực lẫn tinh thần, chán nản và bất mãn trong công việc. Do đó, để duy trì trạng thái làm việc tốt cho viên chức cần phải cung cấp cho họ một môi trường làm việc với đầy đủ các trang thiết bị máy móc phục vụ cho công việc, nơi làm việc được thiết kế và bố trí một cách khoa học nhằm tạo điều kiện tối đa cho viên chức thực hiện công việc. Cung cấp đủ các trang thiết bị bảo hộ lao động đảm bảo đạt tiêu chuẩn nhằm bảo vệ sức khỏe của viên chức, đảm bảo cho viên

chức luôn được làm việc trong môi trường an toàn, điều kiện sức khỏe tốt, tinh thần thoải mái...

Xây dựng một bầu không khí lao động tập thể thân thiện, hợp tác, chia sẻ những thông qua các hoạt động làm việc nhóm như tổ chức các phong trào thi đua, đoàn thể, các phong trào thể thao, văn nghệ, tham quan dã ngoại... tại đó viên chức có cơ hội tiếp xúc giao lưu, hiểu hơn về nhau, trao đổi, học hỏi các kiến thức kinh nghiệm từ những người khác, chia sẻ những niềm vui, nỗi buồn, những khó khăn trong công việc cũng như trong cuộc sống. Khi đó viên chức sẽ cảm thấy gắn bó với tổ chức với đồng nghiệp hơn, yêu thích công việc hơn, làm việc với tinh thần thoải mái, có mối quan hệ thân thiết giữa những viên chức, hợp tác giúp đỡ lẫn nhau vì mục tiêu chung của tổ chức.

1.4.3. Đánh giá viên chức

Đánh giá viên chức là hoạt động công vụ được thực hiện từ phía cơ quan, đơn vị, tổ chức, người sử dụng viên chức, tập thể lao động nhằm xem xét chất lượng viên chức dựa trên cơ sở thực tiễn công tác của người viên chức và yêu cầu nhiệm vụ được cơ quan, đơn vị, tổ chức đề ra đối với viên chức.

Đánh giá đúng viên chức thì toàn bộ quy trình công tác nhân sự sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc được chính xác, tạo điều kiện cho viên chức phát huy được sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời không bỏ sót nhân lực chất lượng, chọn nhầm nhân lực kém chất lượng. Ngược lại, đánh giá viên chức không đúng thì không những bố trí, sử dụng viên chức không đúng mà quan trọng hơn là mai một dần động lực phát triển, có khi làm thui chột những tài năng ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.

Đánh giá viên chức để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với viên chức

Theo Luật Viên chức năm 2010 đánh giá viên chức dựa vào các nội dung sau:

- Kết quả thực hiện công việc nhiệm vụ theo hợp đồng đã ký kết
- Việc thực hiện quy định về đạo đức nghề nghiệp
- Tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức
- Việc thực hiện các nghĩa vụ khác của viên chức

Khi đánh giá phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, tính lịch sử - cụ thể; trên cơ sở thực hiện tự phê bình và phê bình; thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; công khai đối với cán bộ, viên chức được đánh giá. Phát huy đầy đủ trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu trong đánh giá viên chức.

1.4.4. Kiểm tra, giám sát viên chức

Việc kiểm tra, giám sát công tác nâng cao chất lượng viên chức giữ vai trò quan trọng, giúp nâng cao chất lượng viên chức trong các cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó để nâng cao ý thức làm việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm của viên chức trong công việc. Với những kết quả đã đạt được trong công tác nâng cao chất lượng viên chức tại đơn vị, cơ quan, cần kiểm tra, giám sát kỹ càng và sát sao để nhận định được những phương pháp và cách làm khoa học, mang lại hiệu quả tốt. Ngược lại kịp thời phát hiện những hoạt động dẫn đến những hạn chế về chất lượng của nguồn nhân lực mà gây ảnh hưởng, lãng phí đến kinh phí và thời gian của cơ quan, đơn vị. Để từ đó tìm ra những biện pháp khắc phục một cách tốt nhất, nhanh nhất mang lại kết quả tốt nhất.

Tuy nhiên kiểm tra, giám sát công tác phát triển viên chức là công việc rất phức tạp, đòi hỏi thời gian, con người cũng như kinh phí trong quá trình thanh tra, kiểm tra, đòi hỏi sự minh bạch, công bằng từ phía tổ chức, cá nhân thực hiện. Các cá nhân, tổ chức có trách nhiệm thanh tra, kiểm tra, giám sát, đánh giá phải công tâm khách quan. Phải căn cứ vào tiêu chuẩn cụ thể, lợi ích chung của toàn cơ quan để đánh giá, áp dụng những phương thức và chương

trình, nội dung phù hợp. Kiên quyết loại bỏ những thói hư, tật xấu, những hành động làm ảnh hưởng đến chất lượng viên chức cũng như ảnh hưởng đến hoạt động chung tại cơ quan, đơn vị.

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng viên chức tại trung tâm trợ giúp xã hội

1.5.1. Các nhân tố khách quan

1.5.1.1. Chế độ, chính sách đối với viên chức

Chế độ, chính sách đối với viên chức là hệ thống các quy định do nhà nước, địa phương đặt ra để tạo nguồn và nâng cao chất lượng viên chức. Chế độ, chính sách đối với viên chức bao gồm: Các quy định về ưu tiên tuyển dụng, ưu đãi, thu hút nhân tài vào viên chức, các quy định nhằm tạo điều kiện để viên chức có điều kiện học tập, nâng cao trình độ, điều kiện bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, từng bước hiện đại hóa công sở, nhà công vụ, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện để thi hành công vụ; bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi viên chức gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...

Chế độ, chính sách đối với viên chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng viên chức. Chế độ, chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách hợp lý có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, sáng tạo của viên chức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng viên chức phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách. Trong đó tiền lương là một yếu tố quan trọng bậc nhất của quyền lợi viên chức. Đối với viên chức tiền lương là sự bảo đảm về phương diện vật chất để thực thi nhiệm vụ, đồng thời cũng là sự đãi ngộ đối với họ và là yếu tố ràng buộc chặt chẽ họ với công việc được giao.

1.5.1.2. Khen thưởng, kỷ luật viên chức

Về khen thưởng

Trong thành công của một đơn vị chủ yếu là do hiệu suất và hiệu quả làm việc. Tuy nhiên với đặc điểm là hoạt động do quỹ lương của đơn vị. Chính vì thế công tác thi đua khen thưởng phải do chính cá nhân có sự cố gắng.

Tại điều Điều 51 Chương V Luật Viên chức quy định

- Khen thưởng cho viên chức có công trạng, thành tích và cống hiến trong công tác hoạt động nghề nghiệp thì được khen thưởng, tôn vinh theo quy định của pháp luật về thi đua, khen thưởng.

- Viên chức được khen thưởng do có công trạng, thành tích đặc biệt được xét nâng lương trước thời hạn, nâng lương vượt bậc theo quy định của Chính phủ

Về kỷ luật Viên chức

Kỷ luật là việc xử lý viên chức vi phạm trong quá trình thực hiện công việc, thực hiện quy chế làm việc, chất lượng công việc được giao; là yếu tố không thể thiếu trong việc duy trì nề nếp làm việc, kỷ cương trật tự của đơn vị.

Tại Điều 52 của Luật này quy định các hình thức kỷ luật đối với viên chức

- Viên chức vi phạm các quy định của pháp luật trong quá trình thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, phải chịu những một trong những hình thức kỷ luật sau:

a) Khiển trách

b) Cảnh cáo

c) Cách chức

d) Buộc thôi việc

- Viên chức bị kỷ luật bằng một trong các hình thức quy định tại khoản 1 Điều này còn có thể bị hạn chế thực hiện hoạt động nghề nghiệp theo quy định của pháp luật có liên quan.

- Hình thức kỷ luật cách chức chỉ áp dụng đối với viên chức quản lý

- Quyết định kỷ luật được lưu vào hồ sơ viên chức

- Chính phủ quy định việc áp dụng các hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với viên chức

1.5.1.3. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới viên chức. Đối với viên chức, làm việc trong một môi trường tốt sẽ tạo cho viên chức yên tâm và thoải mái khi làm việc. Điều kiện làm việc càng tốt sẽ tạo điều kiện cho viên chức gắn bó với cơ quan, đơn vị và thực hiện tốt công việc.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị tiên tiến, hiện đại, góp phần đảm bảo đáp ứng tốt nhất yêu cầu công việc của viên chức, giúp viên chức có điều kiện để phát huy hết khả năng, năng lực của bản thân, nâng cao năng suất lao động, đem lại hiệu quả cho tổ chức. Từ đó, tạo ra yếu tố cạnh tranh để thu hút được những viên chức chất lượng cao về cống hiến cho tổ chức.

Cùng với quá trình CNH-HĐH, trang thiết bị ngày càng đổi mới đặt ra yêu cầu cho viên chức phải không ngừng nâng cao trình độ, kỹ năng để sử dụng và vận hành các trang thiết bị hiện đại, đem lại hiệu quả cho tổ chức.

1.5.2. Các nhân tố chủ quan

1.5.2.1. Ý thức tổ chức kỷ luật của viên chức

Ý thức tổ chức kỷ luật của viên chức thể hiện qua việc viên chức phải thực hiện tốt các nội dung công việc: chấp hành và sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc theo quy định của pháp luật, nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị, tổ chức; không sử dụng thời giờ làm việc vào việc riêng; không đi muộn về sớm, không chơi games trong giờ làm việc; không uống rượu bia trước, trong giờ làm việc, kể cả vào bữa ăn giữa hai ca trong ngày làm việc và ngày trực; Phải có mặt đúng giờ tại công sở theo giờ hành chính hoặc theo quy định cụ thể của cơ quan, tổ chức, đơn vị

1.5.2.2. Tinh thần, trách nhiệm trong công tác

Trách nhiệm trong công tác của viên chức là việc viên chức phải làm trong thực hiện nhiệm vụ. Trách nhiệm thực hiện công việc đó là việc viên chức tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bốn phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó. Trách nhiệm trong hoạt động nhiệm vụ của viên chức có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động nhiệm vụ.

Kết quả công vụ và trách nhiệm công vụ tạo nên hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan, tổ chức. Hai nhân tố này luôn có mối quan hệ biện chứng với nhau.

1.5.2.3. Trình độ, năng lực của viên chức

Đội ngũ viên chức, với tư cách là những chủ thể tiến hành các công tác cụ thể, và cũng chính là yếu tố bảo đảm cho chất lượng, hiệu lực, hiệu quả công tác của đơn vị. Vì vậy đòi hỏi mỗi viên chức không chỉ trình độ, có phẩm chất chính trị tốt mà năng lực chuyên môn phải đáp ứng nhu cầu công việc mà vấn đề giải quyết các công việc.

Từng viên chức phải có tư duy độc lập, sáng tạo, bám sát thực tiễn đời sống xã hội, am hiểu thực tế mà trước hết là thuộc lĩnh vực đang công tác và có khả năng nhanh nhạy trong giải quyết công tác phù hợp với thực tế, năng lực công tác phải luôn gắn liền với kỹ năng giải quyết công việc thuộc lĩnh vực mà người viên chức đảm nhận.

1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức tại một số trung tâm trợ giúp xã hội và bài học kinh nghiệm cho Trung tâm bảo trợ xã hội của tỉnh Thanh Hoá

1.6.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức tại một số cơ sở trợ giúp xã hội

1.6.1.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức của Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Nam Định.

Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Nam Định là đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở LĐTB&XH tỉnh Nam Định. Trung tâm hiện có 58 cán bộ công nhân viên, thực hiện nhiệm vụ tiếp nhận, quản lý, chăm sóc nuôi dưỡng và phục hồi chức năng cho hơn 200 đối tượng có hoàn cảnh khó khăn, kém may mắn trên địa bàn tỉnh.

Để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, ngay từ đầu năm, Trung tâm đã xây dựng, triển khai kế hoạch công tác, tổ chức tốt cơ sở vật chất, đáp ứng việc tiếp nhận, nuôi dưỡng, điều trị bệnh nhân tâm thần và đối tượng xã hội một

cách đầy đủ, chu đáo. Đồng thời rà soát các công việc của từng bộ phận, sắp xếp, bố trí cán bộ làm việc phù hợp và phân công nhiệm vụ cụ thể nên đã phát huy năng lực, trách nhiệm của từng cán bộ, nhân viên, tạo thuận lợi cho việc quản lý, điều trị, nuôi dưỡng, phục hồi chức năng lao động của đối tượng.

Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Nam Định xác định luôn coi trọng và thường xuyên đổi mới công tác cán bộ; những đổi mới căn bản được cấp trên đánh giá cao như: thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, từ báo tuyển dụng viên chức, quá trình tổ chức thi tuyển bảo đảm nguyên tắc dân chủ, đúng luật công khai người trúng tuyển ở các vị trí cần tuyển trên các phương tiện thông tin đại chúng. Quan trọng hơn nữa là thái độ đến trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ của viên chức trong Trung tâm được nâng lên rõ rệt. Thước đo chính là hiệu quả giải quyết công việc, trong công tác phục vụ, chăm sóc, nuôi dưỡng sự hài lòng của các người bệnh, của các cơ quan, đơn vị và thân nhân gia đình của Người có công khi đến làm việc, giải quyết thủ tục hành chính.

Trung tâm thường xuyên tổ chức kiểm tra đột xuất việc thực hiện quy định, quy chế chuyên môn và đôn đốc cán bộ viên chức thực hiện tốt nhiệm vụ nhằm bảo đảm nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe cho thương bệnh binh. Có sự kiểm tra như vậy cũng thể hiện được sự quan tâm của Ban Giám đốc tới hoạt động của Trung tâm, giúp viên chức có thêm động lực để cống hiến, xứng với sự kỳ vọng của lãnh đạo Trung tâm và của ngành LĐTB&XH.

Tăng cường công tác định hướng, khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ viên chức trẻ: y sỹ, điều dưỡng trung cấp, dược sỹ trung cấp, hộ lý, kỹ thuật viên trung cấp tham gia đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn tại các Trường Đại học đào tạo bác sỹ, dược sỹ đại học, cử nhân điều dưỡng... để trở về phục vụ cho Trung tâm.

Đẩy mạnh công tác đào tạo liên tục, dựa trên quy hoạch cán bộ, viên chức hàng năm của Trung tâm. Trung tâm có các chính sách hỗ trợ cán bộ, viên chức đi học Sau đại học, thu hút tuyển chọn những cán bộ y tế trẻ có

năng lực chuyên môn, có phẩm chất chính trị đạo đức về làm việc tại đơn vị để phát triển đội ngũ cán bộ trẻ kế cận có trình độ chuyên môn, năng lực quản lý tốt, đủ sức đảm nhiệm công tác trong thời kỳ mới.

Những năm gần đây thì Trung tâm luôn quan tâm đến công tác xây dựng văn hóa công sở văn minh, lịch sự, xây dựng môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng. Đặc biệt xây dựng hình ảnh người viên chức chuẩn mực, thân thiện trong thực hiện nhiệm vụ phục vụ, chăm sóc người bệnh, tạo được niềm tin của người bệnh đối với Trung tâm, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của của Trung tâm.

1.6.1.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng viên chức của Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Quảng Ninh

Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Quảng Ninh là đơn vị là đơn vị sự nghiệp công lập có chức năng giúp Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức thực hiện chính sách trợ giúp cho đối tượng bảo trợ xã hội. Tổ chức thực hiện phục hồi chức năng, hướng dẫn nghề, kỹ năng sống, lao động sản xuất, trị liệu, tái hoà nhập cộng đồng cho các đối tượng. Tổ chức các hoạt động trợ giúp, cung cấp dịch vụ công tác xã hội, can thiệp, trợ giúp hỗ trợ các đối tượng bảo trợ xã hội và đối tượng tự nguyện tại Trung tâm.

Sau gần 60 năm tồn tại và phát triển, đơn vị đã tiếp nhận, quản lý, nuôi dưỡng, điều trị và phục hồi chức năng lao động cho trẻ em cơ nhỡ và cả các thương bệnh binh và cả hưu trí. Sau một thời gian an dưỡng, điều trị được các bác sĩ, y tá, nhân viên phục vụ, chăm sóc đa số thương - bệnh binh đã ổn định vết thương, phục hồi một phần sức khỏe và đã được đơn vị làm công tác bàn giao, chuyển về an dưỡng ở gia đình để hòa nhập với cộng đồng dân cư, tiện cho việc chăm sóc của người thân, gia đình, quê hương.

Công tác quy hoạch cán bộ: Cần phải xây dựng và điều chỉnh quy hoạch cán bộ hàng năm để có kế hoạch đào tạo phù hợp giữa cán bộ quản lý và viên chức chuyên môn.

Về đào tạo chuyên môn: Cần phải đào tạo tại chỗ, kết hợp học hỏi cán bộ, viên chức của các đơn vị bạn và cập nhật, bồi dưỡng kiến thức hàng năm. Hình thức cử cán bộ, viên chức đi đào tạo: Bác sĩ, dược sĩ, điều dưỡng Đào tạo cán bộ quản lý: Cử cán bộ trong quy hoạch của Trung tâm tham gia các lớp đào tạo về lý luận chính trị. Tổ chức hội thảo các chuyên đề: Quản lý nhân sự, quản lý tài chính, quản lý vật tư, trang thiết bị, quản lý chất thải y tế, quản lý an ninh trật tự trong Trung tâm. Phần lớn viên chức tại Trung tâm được sử dụng đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với trình độ, chuyên môn, sở trường, năng lực, phẩm chất, nguyện vọng, phù hợp với từng vị trí việc làm mang lại hiệu quả cao

Có chế độ chính sách đào tạo, thu hút, đãi ngộ cán bộ:

- Chế độ đào tạo: Trung tâm hỗ trợ kinh phí, học phí trong suốt thời gian học tập trung.

- Thu hút, đãi ngộ: Có chế độ thu hút đi đôi với chế độ đãi ngộ hợp lý để giữ chân và động viên cán bộ, viên chức toàn tâm, toàn ý với công việc. Bồi dưỡng trình độ tin học để ứng dụng công nghệ thông tin hiệu quả nhất trong quản lý điều hành. Cán bộ y tế phải tích cực nghiên cứu khoa học, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật nhằm giảm thời gian chờ đợi, giảm sự đi lại của đối tượng phục vụ, bảo đảm tiết kiệm, hiệu quả.

1.6.2. Bài học kinh nghiệm cho Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

Qua nghiên cứu kinh nghiệm của một số Trung tâm trong xây dựng và nâng cao chất lượng viên chức, có thể rút ra một số kinh nghiệm cho Trung tâm như sau:

Thứ nhất, về hoạch định, tuyển dụng và thu hút nhân lực: Cần phải xây dựng và điều chỉnh quy hoạch cán bộ hàng năm để có kế hoạch đào tạo phù hợp giữa cán bộ quản lý và viên chức chuyên môn. Cần đảm bảo chất lượng từ trước, trong và sau tuyển dụng. Thực tế cho thấy, Trung tâm là tuyến cơ sở còn khó khăn trong việc tuyển dụng, thu hút viên chức chất lượng cao, đặc biệt là bác sĩ. Xây dựng kế hoạch, chế độ tuyển dụng công khai minh bạch,

hiệu quả cao, chọn lọc được viên chức vừa có tài, vừa có tâm, thu hút cán bộ phù hợp với vị trí việc làm, đảm bảo đáp ứng nhu cầu của Trung tâm, liên kết với các 40 Trường Đại học, Cao đẳng Y, Dược trên địa bàn tỉnh và các tỉnh lân cận để cung cấp nguồn ứng viên trẻ, có trình độ chuyên môn. Do đặc thù ngành nên khâu tổ chức tuyển dụng còn gặp nhiều khó khăn, chưa có sự chuyên nghiệp. Cần có giải pháp giúp viên chức mới còn ít kinh nghiệm thực tế bắt nhịp với môi trường làm việc, đặc biệt với đội ngũ trẻ, phải khai thác sự nhanh nhẹn, nhạy bén để họ phát huy hết năng lực của mình.

Thứ hai, về sử dụng, đãi ngộ và giữ chân viên chức có chất lượng: Cơ chế sử dụng viên chức của Trung tâm hiện nay vừa mang tính chất cao bằng, vừa nặng nề về hình thức, bằng cấp. Người có năng lực thực sự khó có điều kiện phát huy. Vì vậy cần thay đổi cơ chế sử dụng, đãi ngộ để phù hợp và phát huy giá trị năng lực của viên chức, gắn với tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, gắn với vị trí việc làm phù hợp. Viên chức sau đào tạo phải được sử dụng hiệu quả, phân công đúng chuyên môn, nghiệp vụ. Đánh giá phải đảm bảo mang tính khách lệ tinh thần làm việc, đãi ngộ phù hợp căn cứ trên nhu cầu cụ thể của từng vị trí công việc. Đặc biệt chế độ lương thưởng, phúc lợi cụ thể rõ ràng, cung ứng điều kiện làm việc, trang thiết bị. Cần phải chăm lo đến đời sống của cán bộ, viên chức, quy chế chi tiêu nội bộ hợp lý để giữ chân và động viên viên chức toàn tâm với công việc, thu hút viên chức có chuyên môn cao về công tác tại Trung tâm.

Thứ ba, về đào tạo, bồi dưỡng: Muốn có được đội ngũ viên chức chất lượng cao không thể chỉ nhìn vào thực tế mà cần phải thấy được xu hướng phát triển chung của ngành LĐTB&XH. Đào tạo phải căn cứ tình hình thực tế về nguồn lực, vật lực của Trung tâm để có hình thức cử đi đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, tạo mọi điều kiện để hỗ trợ nâng cao trình độ chuyên môn cho viên chức, đặc biệt là viên chức khối y tế. Từ đó nâng cao chất lượng khám chữa bệnh, chăm sóc nuôi dưỡng thương bệnh binh.

Thứ tư, về xây dựng môi trường, văn hóa Cần xây dựng rõ các quy định về văn hóa công sở tại cơ quan, đặc biệt là thái độ, tác phong làm việc, khả năng giao tiếp ứng xử của viên chức đối với thương bệnh binh, thân nhân NCC, người nhà thương bệnh binh, đồng nghiệp và giải quyết công việc. Tuyên truyền, gắn với công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho viên chức gắn với việc “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” và phong trào thi đua xây dựng người cán bộ viên chức “Trung thành - Tận tụy - Sáng tạo - Gương mẫu”. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện văn hóa công sở trong Trung tâm.

Tiểu kết chương 1

Trong chương 1 tác giả đã nghiên cứu và hệ thống hóa cơ sở khoa học về chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, trình bày khái niệm viên chức. Trong chương 1, tác giả làm rõ khái niệm chất lượng viên chức; Các tiêu chí đánh giá chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa; Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

Các tiêu chí đánh giá chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa bao gồm: Tiêu chí về phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ; Tiêu chí về trình độ, chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng quản lý; Tiêu chí về kết quả hoàn thành công việc.

Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa bao gồm: Thể chế quản lý viên chức; Cơ cấu tổ chức bộ máy; Tuyển dụng và sử dụng viên chức; Phân tích công việc; Đào tạo, bồi dưỡng viên chức; Sử dụng đội ngũ viên chức; Đánh giá viên chức và thực hiện các chế độ đãi ngộ đối với viên chức.

Kết quả nghiên cứu chương 1 làm căn cứ khoa học để tác giả nghiên cứu, khảo sát và phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa ở chương 2.

Chương 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC TẠI TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

2.1. Giới thiệu tổng quan về Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

Trung tâm Bảo trợ xã hội Thanh Hóa là cơ sở trợ giúp xã hội công lập, đơn vị sự nghiệp trực thuộc SLĐTBXH, tiền thân là trại Cứu tế Đông Thành được thành lập ngày 26/02/1964 trực thuộc Ban Tổ chức dân chính tỉnh Thanh Hóa theo Quyết định số 367-TCDC/UBTH ngày 26/02/1964 của UBHC tỉnh Thanh Hoá và được đổi tên thành Trung tâm Bảo trợ xã hội Thanh Hóa (tại Quyết định số 448/QĐ-UBTH ngày 20/7/1987 của UBHC tỉnh). Sau đó, do nhu cầu của công tác trợ giúp xã hội trên địa bàn tỉnh, Trung tâm đã nhiều lần đổi tên gọi thành Trung tâm Bảo trợ xã hội Thanh Hóa được sử dụng từ năm 1987 đến nay.

- Tên đơn vị: TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA.

- Địa điểm trụ sở: Xã Quảng Hợp, huyện Quảng Xương tỉnh Thanh Hóa.

Trải qua 60 năm hình thành và phát triển hiện nay Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa luôn luôn duy trì tốt công tác khám bệnh và điều trị thường xuyên; điều trị theo nguyên tắc đúng bệnh, đúng thuốc, đủ liều, đồng thời theo dõi sát bệnh nhân, phát hiện xử lý kịp thời những biểu hiện rối loạn; đảm bảo bệnh nhân luôn ổn định về bệnh tâm thần, một số bệnh nhân ổn định lâu dài được về sống cùng gia đình. Hiện nay Trung tâm đang quản lý, điều trị và nuôi dưỡng trên 570 bệnh nhân. Công tác quản lý bệnh nhân luôn đảm bảo an toàn, thường xuyên nắm bắt diễn biến tâm lý của đối tượng, đặc biệt là trong dịp Lễ, Tết đơn vị đã kịp thời có biện pháp động viên, khích lệ giúp đối tượng ổn định tâm lý, không để các tình huống xấu do nguyên nhân chủ quan xảy ra với đối tượng. Trong công tác điều trị luôn chú trọng việc "phòng bệnh hơn chữa bệnh" đảm bảo an toàn, kịp thời phát hiện những diễn biến mới về bệnh.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức bộ máy của Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.1.2.1. Chức năng nhiệm vụ của Trung tâm Bảo trợ Xã hội tỉnh Thanh Hóa

Vị trí chức năng

Trung tâm là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở LĐTBXH, chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, biên chế và công tác của Sở LĐTBXH. Trung tâm có trụ sở riêng (tại xã Quảng Hợp, huyện Quảng Xương), có tư cách pháp nhân, có con dấu và được mở tài khoản theo quy định của pháp luật; kinh phí hoạt động của Trung tâm được cấp từ ngân sách nhà nước cấp và các nguồn thu khác theo quy định hiện hành. Trung tâm có chức năng tiếp nhận, quản lý, chăm sóc, điều trị, nuôi dưỡng và phục hồi chức năng cho bệnh nhân tâm thần mãn tính có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn trong địa bàn tỉnh.

Nhiệm vụ quyền hạn

- Tiếp nhận, quản lý, chăm sóc, chữa trị, nuôi dưỡng phục hồi chức năng cho bệnh nhân tâm thần mãn tính có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn địa bàn 12 huyện, thị xã, thành phố gồm: thành phố Thanh Hóa, thành phố Sầm Sơn, thị xã Bỉm Sơn, huyện Tĩnh Gia, Quảng Xương, Hoằng Hóa, Hà Trung, Hậu Lộc, Đông Sơn, Thiệu Hóa, Nga Sơn và huyện Nông Cống.

- Tiếp nhận, điều trị, chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em mồ côi, trẻ em bị bỏ rơi, người nhiễm HIV có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn không nơi nương tựa.

- Tổ chức hoạt động phục hồi chức năng bằng phương pháp trị liệu và lao động sản xuất; trợ giúp người tâm thần trong các hoạt động tự quản, văn hóa, thể thao và các hoạt động khác phù hợp với lứa tuổi và sức khỏe của đối tượng.

- Tham vấn, tư vấn cho gia đình bệnh nhân tâm thần về phương pháp chăm sóc, trợ giúp người bệnh. Giúp đỡ người bệnh tâm thần trở về gia đình, tái hòa nhập cộng đồng, hỗ trợ việc chăm sóc người bệnh tại gia đình và cộng đồng.

- Thực hiện quản lý ca (quản lý trường hợp) đối với những trường hợp được tiếp nhận vào Trung tâm và đối tượng tại cộng đồng; thu thập thông tin và đánh giá toàn diện lại đối tượng khi đối tượng đã vào Trung tâm để có biện pháp điều trị, phục hồi chức năng phù hợp cho từng đối tượng.

- Tham vấn, trị liệu rối nhiễu tâm trí, khủng hoảng tâm lý, xây dựng kế hoạch can thiệp và trợ giúp đối tượng, kết nối các nguồn lực để trợ giúp đối tượng.
- Thực hiện các biện pháp phòng ngừa đối tượng rơi vào hoàn cảnh khó khăn và bị xâm hại, bạo lực, ngược đãi.
- Tổ chức các hoạt động truyền thông, nâng cao nhận thức cộng đồng về ngăn ngừa, bảo vệ, chăm sóc và phục hồi chức năng cho đối tượng.
- Thực hiện việc quản lý cán bộ, viên chức, hợp đồng lao động; quản lý tài sản, trang thiết bị được Nhà nước giao theo quy định.
- Thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính theo quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ.
- Thực hiện công tác thông tin, báo cáo định kỳ hoặc đột xuất về tình hình thực hiện nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật.
- Thực hiện các nhiệm vụ khác khi được cấp có thẩm quyền giao.

2.1.2.2. Tình hình quy mô, cơ cấu viên chức của Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

Tổ chức bộ máy tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

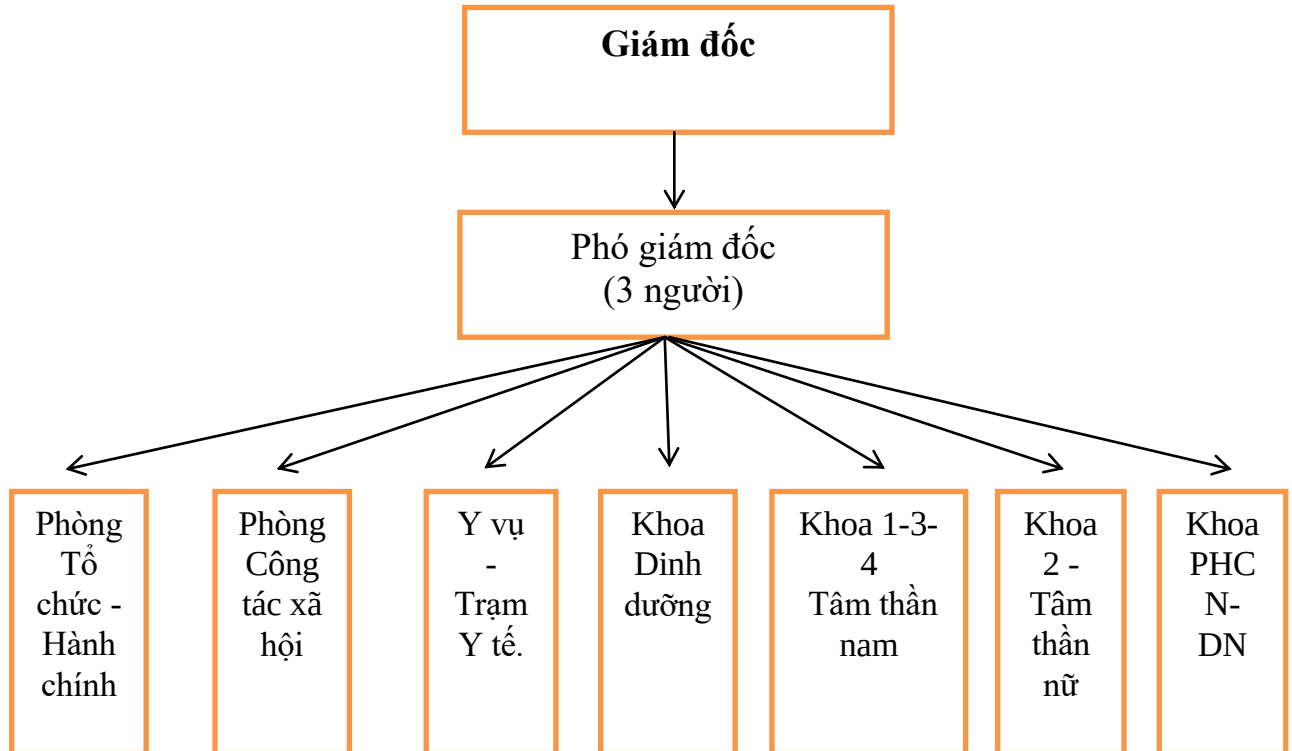
- Giám đốc là viên chức lãnh đạo đứng đầu Trung tâm, làm việc theo chế độ thủ trưởng, thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình theo quy định của pháp luật, chịu trách nhiệm trước Giám đốc Sở Lao động - TBXH tỉnh Thanh Hóa về toàn bộ công việc thuộc chức năng, thẩm quyền của mình, kể cả khi phân công hoặc ủy nhiệm cho các Phó Giám đốc, các Trưởng Phòng, khoa trong đơn vị.
- Các Phó Giám đốc giúp Giám đốc chỉ đạo những lĩnh vực công tác của Trung tâm do Giám đốc phân công và chịu trách nhiệm trước Giám đốc và pháp luật về lĩnh vực công tác được giao, kể cả khi phân công cho các Trưởng Phòng, khoa trong đơn vị.
- Các Phòng, Khoa trực thuộc Trung tâm có trách nhiệm giúp việc cho Ban Giám đốc Trung tâm, tổ chức điều hành phòng, khoa mình thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao; chịu trách nhiệm trước Giám đốc và Phó Giám đốc phụ trách về mọi mặt công việc của phòng, khoa và những công việc được ủy quyền giải quyết.

- Trong chỉ đạo, điều hành công việc, Lãnh đạo Trung tâm và lãnh đạo phòng, khoa thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ Thủ trưởng; đồng thời phát huy tinh thần chủ động, tính sáng tạo, ý thức trách nhiệm cá nhân của từng viên chức và người lao động; đảm bảo trật tự, kỷ cương của đơn vị.

- Viên chức và người lao động của các phòng, khoa thực hiện công việc theo chương trình, kế hoạch đề ra, (Trường hợp đặc biệt có thể thay đổi chương trình, kế hoạch làm việc nhưng phải báo cáo lãnh đạo đơn vị).

- Trưởng phòng, khoa trong đơn vị phải đảm bảo sự thống nhất trong công tác chỉ đạo; nâng cao hiệu quả nhiệm vụ; thực hiện chủ trương cải cách lề lối làm việc, tuyệt đối không gây phiền hà đối với viên chức, người lao động và bệnh nhân, đối tượng.

- Viên chức và người lao động không được sử dụng thời gian làm việc để làm việc riêng, vi phạm vào tệ nạn xã hội. Không được uống rượu bia trong giờ làm việc (trường hợp đặc biệt khi được Giám đốc cho phép).



Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

*** Trưởng phòng Tổ chức - Hành chính**

- Chịu trách nhiệm trước Giám đốc về quản lý, điều hành cán bộ nhân viên, nghiệp vụ chuyên môn thuộc lĩnh vực Phòng phụ trách theo đúng chế độ, chính sách của Đảng, Pháp luật Nhà nước qui định. Nghiên cứu đề xuất với Giám đốc về công tác tổ chức bộ máy nhân sự, tổ chức tiếp nhận quản lý, qui hoạch đào tạo, bổ nhiệm đề bạt, điều động, khen thưởng, kỷ luật CBVC đảm bảo nguyên tắc, đúng quy trình, thủ tục quy định của Nhà nước.

- Thực hiện tiếp nhận các thông tin chỉ đạo bằng phiếu chuyển công văn đã được Giám đốc xử lý để phối hợp và tổ chức thực hiện theo nội dung yêu cầu của công văn.

- Xây dựng, bổ sung, chỉnh sửa qui chế thực hiện dân chủ, Quy chế làm việc, các nội qui, quy định trong đơn vị và hướng dẫn cho cán bộ, nhân viên ở các Phòng, Khoa thực hiện nghiêm túc.

- Theo dõi việc thực hiện quản lý lao động, chế độ tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN của CB nhân viên trong đơn vị. Quản lý hồ sơ cán bộ nhân viên và công tác đảm bảo cho các hội nghị do đơn vị tổ chức. Xây dựng kế hoạch mua sắm trang cấp văn phòng, trang cấp phục vụ đối tượng, sửa chữa nơi ở của đối tượng, nơi làm việc cho CB nhân viên.

- Bảo vệ an ninh chính trị nội bộ, trật tự an toàn cơ sở vật chất của đơn vị, điều động phương tiện xe ô tô phục vụ cho công tác chung, đảm bảo các nhu cầu về điện, nước sinh hoạt và phục vụ đối tượng. Tham mưu cho Giám đốc quản lý, kiểm tra việc sử dụng tài sản và các trang thiết bị của toàn đơn vị.

- Tham mưu và thực hiện nhiệm vụ đối nội, đối ngoại, xây dựng mối quan hệ với Đảng bộ, chính quyền và nhân dân địa phương sở tại.

- Giải quyết các khiếu nại, kiến nghị của cán bộ nhân viên, đối tượng, gia đình bệnh nhân tâm thần. Nếu vượt quá thẩm quyền đề nghị lãnh đạo đơn vị giải quyết.

- Tổng hợp và phân tích đánh giá kết quả công tác của các Phòng, Khoa, dự thảo báo cáo sơ kết công tác quý, 6 tháng và tổng kết công tác năm

của đơn vị. Duy trì chế độ, tổng hợp báo cáo giao ban hàng tháng, báo cáo định kỳ, đột xuất theo yêu cầu của cơ quan chức năng các cấp.

*** Trưởng Y vụ - Trạm Y tế**

- Phối hợp với Phòng Công tác xã hội trong việc sàng lọc, đánh giá phân loại đối tượng khi tiếp nhận đối tượng vào đơn vị; Xây dựng phác đồ điều trị và Phục hồi chức năng cho đối tượng. Phân loại, đánh giá kết quả PHCN cho đối tượng.

- Tập huấn nâng cao năng lực cho cán bộ Trung tâm và cộng đồng trong chăm sóc sức khỏe tâm thần.

- Xây dựng chỉnh sửa, bổ sung quy định chuyên môn y tế và hướng dẫn, đơn đốc, kiểm tra việc thực hiện.

- Lập các kế hoạch ngắn hạn và dài hạn về lĩnh vực chuyên môn y tế khi có yêu cầu của đơn vị và cấp trên.

- Điều hành chuyên môn theo quyền hạn được phân công, chịu trách nhiệm tham mưu với ban lãnh đạo Trung tâm về công tác chăm sóc sức khỏe y tế và phục hồi chức năng cho đối tượng.

- Tổ chức hội nghị giao ban chuyên môn y tế hàng tháng theo quy định chuyên môn.

- Quản lý bệnh án và các giấy tờ có liên quan đến công tác Y tế, giải quyết các thủ tục cho bệnh nhân đi viện, điều động nhân lực đi chăm sóc khi có yêu cầu phục vụ. Phân tích, tổng hợp kết quả điều trị ở các khoa và Trạm Y tế.

- Định kỳ hàng tháng, quý, 6 tháng và hàng năm lập kế hoạch dự trữ và cung ứng thuốc và dụng cụ Y tế, cấp phát thuốc điều trị cho bệnh nhân đối tượng trong đơn vị và đối tượng quản lý tại gia đình.

- Tổ chức kiểm điểm nghiêm túc đối với các kíp trực để bệnh nhân trốn khỏi đơn vị sau 24 giờ không tìm thấy xác định rõ trách nhiệm cá nhân. Tổ chức kiểm tra việc thực hiện của CBNV chấp hành nghiêm chỉnh quy định chuyên môn và 12 điều y đức của người cán bộ y tế.

- Kiểm tra thường xuyên và định kỳ về qui trình thực hiện công tác chuyên môn, chế độ trực của các khoa, tổ chức các hội nghị chuyên đề trao đổi nghiệp vụ, tập huấn chuyên môn để không ngừng nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe đối tượng. Phối hợp với các khoa để đảm bảo tốt việc quản lý, sử dụng phòng tiếp đón gia đình bệnh nhân trong đơn vị.

- Định kỳ khám sức khỏe cho bệnh nhân, đề xuất các biện pháp quản lý, phát hiện kịp thời BN mắc các bệnh lây nhiễm để cách ly, điều trị dứt điểm, làm tốt công tác Y tế dự phòng .

- Chịu trách nhiệm phân lịch trực làm ngày chủ nhật, ngày Lễ, Tết, trực lãnh đạo cơ quan, trực Y tế hàng tuần và quản lý phòng trực y - bác sỹ.

- Thực hiện khám, chữa bệnh, chỉ định điều trị theo quyền hạn, trách nhiệm chuyên môn. Kiểm duyệt phiếu báo ăn bệnh lý do các khoa đề nghị. Khi cần hội chẩn kết hợp với các đ/c Trưởng Khoa và Y sỹ điều trị tham gia.

- Đảm bảo cơ sở thuốc, y cụ và cán bộ thường trực cấp cứu cho bệnh nhân đối tượng và cán bộ nhân viên trong đơn vị; xử trí tốt các tai biến trong điều trị. Khi có BN chuyển tuyến trên phải phối hợp với gia đình bệnh nhân cử người đi hộ tống và bàn giao bệnh nhân tại Bệnh viện tuyến trên.

- Xây dựng quy định trong bảo quản, sử dụng thiết bị y tế, duy trì việc lưu giữ mẫu thức ăn hàng ngày của Khoa Dinh dưỡng theo quy định để phòng có những tai biến do ăn uống để các cơ quan chức năng kiểm định.

- Phối hợp Khoa Dinh dưỡng để xây dựng thực đơn bữa ăn của bệnh nhân để đảm bảo chất lượng bữa ăn và phòng tránh một số bệnh do ăn uống gây ra.

- Trồng và chăm sóc phát triển vườn cây dược liệu, kết hợp các loại tân dược khác để tăng hiệu quả công tác điều trị.

- Thực hiện hợp đồng với cơ quan BHXH huyện Quảng Xương khám chữa bệnh ban đầu cho người có thẻ BHYT trong đơn vị. Phối hợp với phòng Tổ chức - Hành chính liên hệ với cơ quan BHXH huyện Quảng Xương cấp

thẻ BHYT cho cán bộ và đối tượng theo quy định. Quản lý và sử dụng có hiệu quả trang thiết bị hiện có.

*** Trưởng khoa Dinh dưỡng.**

- Chịu trách nhiệm tổ chức cho cán bộ nhân viên thực hiện mua, chế biến thực phẩm và nấu ăn hàng ngày cho đối tượng đang nuôi dưỡng tại đơn vị.

- Theo dõi số liệu báo tăng, giảm đối tượng của Phòng Công tác xã hội và phiếu báo ăn của các Khoa. Đảm bảo chế độ định lượng chất lượng các bữa ăn cho đối tượng (kể cả chế độ ăn theo bệnh lý), duy trì thường xuyên việc lấy mẫu thức ăn hàng ngày giao cho Trạm Y tế lưu giữ.

- Căn cứ vào tình hình thực tế và chế độ ăn để lên thực đơn hàng ngày cho bếp ăn. Thường xuyên tổ chức cải thiện bữa ăn, đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm và định lượng khẩu phần ăn của đối tượng đúng, đủ theo tiêu chuẩn.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện nội qui quản lý bếp ăn, kinh tế công khai trên bảng thực đơn hàng ngày, quản lý sử dụng có hiệu quả tài sản trang thiết bị phục vụ công tác chuyên môn. Có biện pháp đảm bảo an toàn vận hành hệ thống nồi nấu cơm bằng hơi. Đề phòng hỏa hoạn cháy nổ tại khu vực nhà bếp.

- Chỉ đạo nhân viên thực hiện thanh quyết toán chế độ ăn hàng tháng với kế toán cơ quan.

- Duy trì việc kiểm tra các bữa ăn của bệnh nhân tại các khoa để có cơ sở cho việc điều chỉnh định lượng bữa ăn một cách hợp lý, phối hợp với Y vụ

- Trạm y tế để lấy ý kiến tư vấn về thực đơn các bữa ăn.

*** Trưởng phòng công tác xã hội.**

- Chịu trách nhiệm trước Giám đốc về thực hiện chức năng, nhiệm vụ, của phòng.

- Thực hiện quản lý trường hợp tất cả đối tượng được tiếp nhận vào Trung tâm theo quy định tại Thông tư 01/2015/TT-BLĐTBXH. Thu thập thông tin và đánh giá toàn diện lại đối tượng khi đối tượng đã vào Trung tâm

để có biện pháp điều trị, phục hồi chức năng phù hợp cho từng đối tượng (kể cả bệnh nhân về ngoại trú luân phiên).

- Chủ trì phối hợp với Y vụ - Trạm y tế và các phòng, khoa có liên quan để thực hiện các hoạt động phục hồi chức năng cho đối tượng.

- Tham vấn, tư vấn cho gia đình bệnh nhân tâm thần về phương pháp chăm sóc, trợ giúp người bệnh. Giúp đỡ người bệnh tâm thần trở về gia đình, tái hòa nhập cộng đồng, hỗ trợ việc chăm sóc người bệnh tại gia đình và cộng đồng.

- Tham vấn, trị liệu rối nhiễu tâm trí, khủng hoảng tâm lý và phối hợp với phòng chuyên môn đề xuất các biện pháp phục hồi thể chất cho đối tượng. Xây dựng Kế hoạch can thiệp và trợ giúp đối tượng; giám sát và rà soát lại các hoạt động can thiệp, trợ giúp và điều chỉnh kế hoạch, kết nối các nguồn lực để trợ giúp đối tượng thuộc Trung tâm quản lý và các đối tượng tại cộng đồng.

- Thực hiện các biện pháp phòng ngừa đối tượng rơi vào hoàn cảnh khó khăn và bị xâm hại, bạo lực, ngược đãi.

- Thực hiện công tác hỗ trợ, tư vấn cho các đối tượng khi hòa nhập cộng đồng, tư vấn tâm lý qua điện thoại...

- Tổ chức các hoạt động truyền thông, nâng cao nhận thức cộng đồng về ngăn ngừa, bảo vệ, chăm sóc và phục hồi chức năng cho đối tượng.

- Thực hiện các báo cáo định kỳ theo yêu cầu của Lãnh đạo đơn vị và cấp trên.

- Quản lý, khai thác, sử dụng và thường xuyên cập nhật đầy đủ thông tin về đối tượng vào phần mềm quản lý đối tượng.

- Quản lý hộ tịch hộ khẩu cho đối tượng: cắt, nhập, chuyển khẩu cho các đối tượng được tiếp nhận vào Trung tâm và tái hòa nhập. Thông báo tử vong đối với đối tượng chết tại đơn vị.

- Quản lý hồ sơ và theo dõi tăng giảm đối tượng thuộc quân số quản lý của đơn vị.

- Định kỳ hàng tháng hoặc đột xuất khi có sự kiện viết bài về các hoạt động của đơn vị để đăng trên webside của Sở.

*** Trưởng Khoa I, II, III, IV**

- Tổ chức thực hiện quy trình quản lý bệnh nhân tâm thần phân liệt 24/24h. Đảm bảo việc chăm sóc, nuôi dưỡng và điều trị bệnh tâm thần và các bệnh khác cho Bệnh nhân tại Khoa theo quy định chuyên môn y tế, sắp xếp, bố trí hợp lý phòng ở cho bệnh nhân, tham gia hội chẩn và cấp cứu bệnh nhân, kiểm thảo tử vong. Trong quản lý, điều trị bệnh nhân nếu có trường hợp vượt quá khả năng quyền hạn và điều kiện cho phép phải báo cáo đồng thời xin ý kiến Lãnh đạo để giải quyết, không được tự ý làm trái quy định của đơn vị.

- Phân loại đối tượng để quản lý bệnh nhân theo hướng không chốt cửa phòng ban đêm, để bệnh nhân được tự vệ sinh cá nhân từ đó giữ sạch vệ sinh phòng ở, tạo cho họ thoải mái về tư tưởng, giảm đi sự mặc cảm về bệnh tật, mặt khác nâng cao trách nhiệm quản lý của cán bộ nhân viên.

- Trong công tác điều trị phải kịp thời phát hiện bất thường về sức khỏe của bệnh nhân để tổ chức điều trị sớm.

- Đảm bảo vệ sinh thân thể bệnh nhân, vệ sinh phòng ở, vệ sinh môi trường trong, ngoài khuôn viên của khoa và những khu vực được phân công trong đơn vị.

- Thường xuyên phân loại bệnh nhân để tổ chức phục hồi chức năng lao động, phục hồi chức năng trí, thể, mỹ phù hợp với chuyên môn và điều kiện cho phép của đơn vị.

- Định kỳ 6 tháng thu thập thông tin về sức khỏe, điều kiện hoàn cảnh của đối tượng có thời gian ngoại trú trên 6 tháng.

- Phối hợp với Phòng công tác xã hội để đánh giá vào khả năng, sức khỏe của từng đối tượng để lựa chọn và lập danh sách đối tượng tham gia PHCN lao động lý liệu, nắm bắt thông tin khi tiếp đón gia đình bệnh nhân và thông báo cho gia đình họ khi có bệnh nhân ốm nặng.

- Phối hợp với phòng Công tác xã hội để phân loại và lập danh sách đối tượng; Hướng dẫn và giám sát, đánh giá kết quả các hoạt động PHCN của đối tượng của khoa quản lý.

- Khi có bệnh nhân qua đời, lập biên bản về tư trang cá nhân của bệnh nhân, thông tin cho gia đình bệnh nhân biết và tổ chức mai táng theo quy chế của ban tang lễ.

*** Trưởng Khoa phục hồi chức năng và dạy nghề (PHCN-DN)**

- Tổ chức thực hiện quy trình quản lý BN tâm thần phân liệt 24/24h. Đảm bảo việc chăm sóc, nuôi dưỡng và điều trị bệnh tâm thần và các bệnh khác cho Bệnh nhân tại Khoa theo quy định chuyên môn, sắp xếp, bố trí hợp lý phòng ở cho bệnh nhân, tham gia hội chẩn và cấp cứu bệnh nhân, kiểm thảo tử vong. Trong quản lý, điều trị bệnh nhân nếu có trường hợp vượt quá khả năng quyền hạn và điều kiện cho phép phải báo cáo đồng thời xin ý kiến Lãnh đạo để giải quyết, không được tự ý làm trái quy định của đơn vị.

- Xây dựng kế hoạch, chủ động lựa chọn loại cây trồng, con nuôi phù hợp với điều kiện thổ nhưỡng, địa hình, diện tích ao hồ, điều kiện thời tiết và nhu cầu tiêu thụ của bếp ăn đối tượng ở thời điểm để phát triển sản xuất góp phần cải thiện đời sống cho cán bộ và đối tượng.

- Phối hợp với phòng Công tác xã hội và các khoa lựa chọn và xác định lực lượng BN/ĐT có sức khỏe ổn định để xây dựng kế hoạch lao động, chỉ tiêu cho từng việc làm cụ thể đồng thời theo dõi mức độ PHCN làm cơ sở cho việc thực hiện đưa đối tượng về tái hòa nhập gia đình.

- Quá trình tổ chức cho BN tham gia PHCN- LĐ phải đảm bảo an toàn về người và tài sản. Phối hợp tốt với BCH Công đoàn để xây dựng kế hoạch chăn nuôi, tăng gia sản xuất phát triển đời sống.

- Quản lý, sử dụng lao động và tài sản hiện có, sử dụng quản lý nguồn vốn vay đầu tư cho PHCN lao động có hiệu quả, kết quả lao động sản xuất đáp ứng đa số nhu cầu về rau xanh các loại và thực phẩm khác cho bếp ăn của đối tượng, không ngừng cải tiến và nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm

hướng tới là hàng hoá cung cấp trên thị trường. Tham quan học tập, nghiên cứu các mô hình phát triển sản xuất và tạo thêm việc làm mới.

- Định kỳ quý, 6 tháng và hàng năm báo cáo với Giám đốc qua phòng TC-HC về kết quả hoạt động của khoa, đồng thời báo cáo với Chủ tịch Công đoàn và Phó giám đốc phụ trách.

Cơ cấu viên chức tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

Tính đến 31/12/2023, tổng số viên chức của Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa là 80 người.

Xét trong giai đoạn từ 2020-2023 số lượng viên chức tại Trung tâm có xu hướng giảm qua các năm cụ thể: Năm 2020 số lượng viên chức là 118 người, năm 2021 giảm 8 người là 110 người, năm 2022 giảm 3 người và năm 2023 giảm còn 86 người. Như vậy tính từ năm 2020-2023 trung tâm giảm 32 viên chức. Viên chức tại trung tâm Bảo trợ xã hội giảm ở giai đoạn trên chịu sự tác động bởi những lý do sau:

Ngân sách hạn chế: Các tổ chức bảo trợ xã hội thường phải hoạt động dưới áp lực ngân sách hạn chế. Việc giảm số lượng viên chức có thể là một biện pháp để tiết kiệm chi phí vận hành và duy trì hoạt động.

Thay đổi trong chính sách công cộng: Thay đổi chính sách công cộng, chẳng hạn như thay đổi các quy định về hỗ trợ xã hội, cũng có thể dẫn đến sự thay đổi trong cơ cấu nhân sự của các trung tâm bảo trợ xã hội. Việc giảm số lượng viên chức có thể là hậu quả của các chính sách mới.

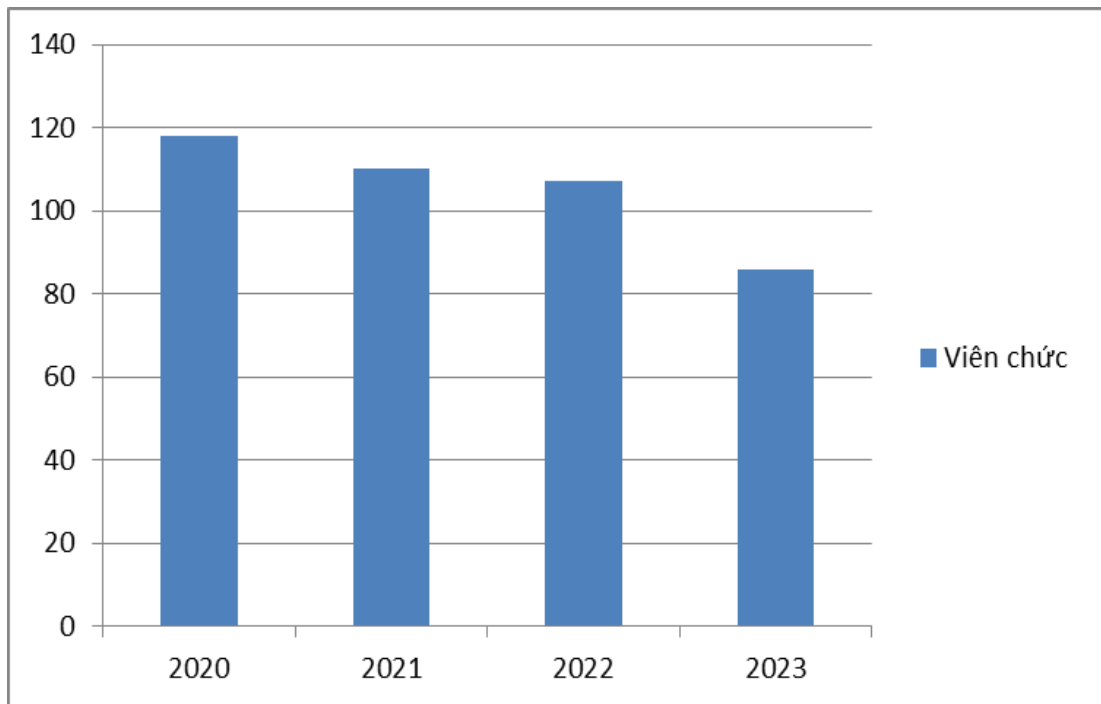
Cải tiến công nghệ và tự động hóa: Sự phát triển công nghệ và các giải pháp tự động hóa trong quản lý và cung cấp dịch vụ xã hội có thể làm giảm nhu cầu về số lượng viên chức. Các tổ chức có thể sử dụng các công nghệ để tối ưu hóa hoạt động và giảm thiểu chi phí nhân sự.

Sự thay đổi trong nhu cầu và ưu tiên của xã hội: Sự thay đổi trong nhu cầu và ưu tiên của xã hội cũng có thể ảnh hưởng đến cơ cấu nhân sự của các trung tâm bảo trợ xã hội. Nếu nhu cầu cho các dịch vụ cụ thể giảm đi

hoặc thay đổi, tổ chức có thể điều chỉnh cơ cấu nhân sự để phù hợp với thực tế mới.

Khó khăn trong tuyển dụng và giữ chân nhân viên: Các trung tâm bảo trợ xã hội có thể gặp khó khăn trong tuyển dụng và giữ chân nhân viên vì nhiều lý do, bao gồm mức lương thấp, môi trường làm việc căng thẳng, và yêu cầu công việc khó khăn.

Thay đổi trong mô hình cung cấp dịch vụ: Thay đổi trong mô hình cung cấp dịch vụ, chẳng hạn như chuyển từ mô hình truyền thống sang mô hình tập trung vào tự chủ và phát triển cộng đồng, cũng có thể dẫn đến sự thay đổi trong cơ cấu nhân sự của các tổ chức xã hội.



Biểu đồ 2.1: Cơ cấu số lượng viên chức giai đoạn 2020-2023

(Nguồn: Tác giả điều tra thu thập)

- Cơ cấu viên chức theo độ tuổi:

Cơ cấu viên chức theo tuổi ảnh hưởng rất lớn đến trình độ năng lực và khả năng hoàn thành công việc. Cơ cấu tuổi của viên chức trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa được thể hiện ở bảng 2.3 dưới đây.

Bảng 2.1: Cơ cấu viên chức theo độ tuổi tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

TT	Độ tuổi	2020		2021		2022		2023	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
1	Dưới 30	5	4.24	5	4.54	7	6.542	1	1.16
2	Từ 31- 40	58	49.15	52	47.2	51	47.66	40	46.61
3	Từ 41-50	25	21.19	28	25.5	31	28.97	31	36.05
4	Từ 51-60	30	25.42	25	22.76	18	16.82	14	16.28
TỔNG	118	100	110	100	107	100	86	100	TỔNG

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Bảng 2.1 cho thấy cơ cấu viên chức tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa tập trung ở độ tuổi 31-40 (40 người, chiếm 46,51%) và độ tuổi từ 41-50 tuổi (31 người, chiếm 36,05%), tỷ lệ viên chức, người lao động có độ tuổi từ 51-60 tuổi chỉ chiếm 16,28% và số viên chức, người lao động dưới 30 tuổi chỉ có 1 người (chiếm 1,16%). Trong giai đoạn từ 2020-2023, xu hướng giảm số người độ tuổi dưới 30 và độ tuổi từ 51-60 tuổi, tăng số người ở độ tuổi 31-50. Sở dĩ có xu hướng này vì do chỉ tiêu biên chế giảm nên trong những năm gần đây, Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa không tuyển thêm viên chức nên số viên chức dưới 30 tuổi giảm. Nhìn tổng thể, cơ cấu viên chức, người lao động Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa theo tuổi hiện nay đang hợp lý bởi viên chức ở độ tuổi 31 - 50 là độ tuổi có đã hoàn thiện bằng cấp và đã tích lũy được kinh nghiệm nên khả năng giải quyết công việc sẽ hiệu quả. Tuy nhiên, nếu xu hướng này tiếp tục diễn ra trong những năm tới thì sẽ dẫn đến mất cân đối, khi đó viên chức trẻ quá thấp và viên chức ở độ tuổi cao nhiều, sẽ thiếu đội ngũ viên chức, người lao động kế cận.

2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.2.1. Chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

Để nghiên cứu, đánh giá thực trạng chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, trong phần này tác giả đi sâu khảo sát, đánh

giá chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa qua một số chỉ tiêu cụ thể như phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ đào tạo, kỹ năng làm việc, kết quả thực hiện nhiệm vụ, sự hài lòng của đối tượng được phục vụ đối với Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa. Phương pháp điều tra: Phỏng vấn trực tiếp, thu thập thông tin thông qua hồ sơ, số liệu của Phòng TCHC, ngoài ra phỏng vấn, khảo sát ý kiến của các đồng nghiệp và các bệnh nhân trong Trung tâm để có được kết quả chính xác nhất.

2.2.1.1. Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Trong những năm qua, Sở Lao động thương binh và Xã hội tỉnh Thanh Hóa thường xuyên quan tâm thực hiện công tác ĐTBĐ nâng cao trình độ năng lực và kiến thức chuyên môn cho đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa. Sở LĐTB&XH đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho viên chức trung tâm tự nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

**Bảng 2.2: Trình độ chuyên môn của đội ngũ viên chức
Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa**

TT	Trình độ chuyên môn	2020		2021		2022		2023	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
1	Tiến sĩ	1	0.85	1	0.91	1	0.93	0	0
2	Thạc sĩ	39	33.05	35	31.82	40	37.38	47	54.65
3	Đại học	78	66.1	74	67.27	66	61.68	39	45.35
Tổng số		118	100	110	100	107	100	86	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính)

- Về trình độ chuyên môn: Số CBCC có trình độ thạc sỹ sau 4 năm đã tăng từ 39 đồng chí năm 2020 (chiếm 33,05%) lên 47 đồng chí năm 2023 (chiếm 54,65%); số viên chức có trình độ đại học giảm do một số viên chức, người lao động ở trình độ đại học đã học nâng cao lên trình độ thạc sỹ và một

số nghỉ hưu; và không có viên chức, người lao động ở trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp.

2.2.1.2. Về phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống

- Về lý luận chính trị

Bảng 2.3: Trình độ lý luận chính trị của viên chức

Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

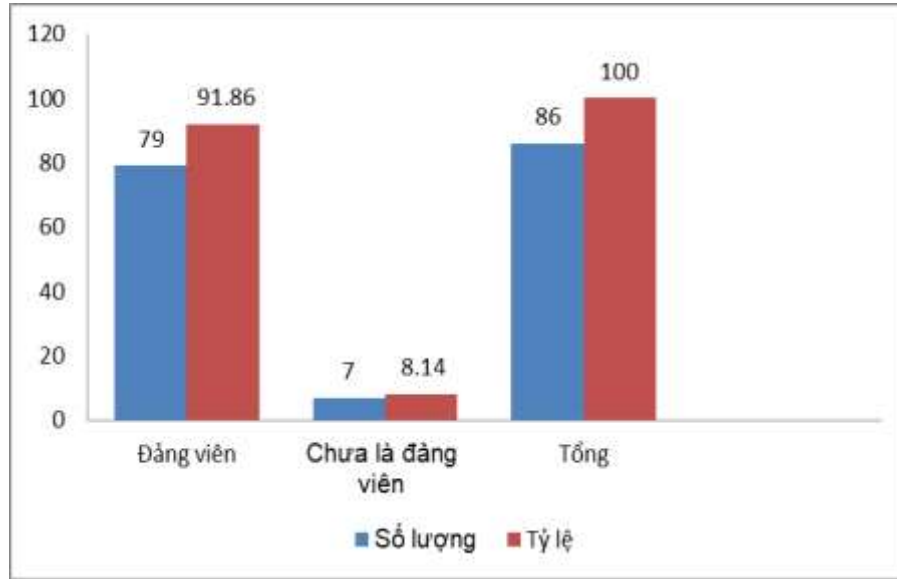
TT	Trình độ lý luận chính trị	2020		2021		2022		2023	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
1	Cử nhân	1	0.847	1	0.909	1	0.93	1	1.18
2	Cao cấp	41	34.75	42	38.18	45	42.05	45	53.32
3	Trung cấp	11	9.322	27	24.54	33	30.84	26	30.23
4	Sơ cấp	30	25.42	23	20.90	18	16.82	8	9.30
5	Chưa qua ĐT	35	29.66	17	15.45	10	9.35	6	6.97
Tổng số		118	100	110	100	107	100	86	100

(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính)

Trong những năm qua, số viên chức trong cơ quan được đào tạo về lý luận chính trị tăng nhanh: Năm 2020 số viên chức có trình độ lý luận chính trị từ sơ cấp trở lên có 83 người, đến năm 2023 số viên chức, người lao động có trình độ lý luận chính trị từ sơ cấp trở lên có 80 người. Trong đó, số viên chức có trình độ lý luận chính trị cao cấp tăng lên từ 41 người lên 45 người, số người có trình độ trung cấp cũng tăng lên từ 11 người lên 26 người. Số viên chức, người lao động có trình độ sơ cấp giảm và đến năm 2023, tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa còn 8 người có trình độ sơ cấp.

Bảng 2.3 cũng cho thấy vẫn còn số lượng không nhỏ viên chức chưa qua đào tạo lý luận chính trị. Tuy nhiên, số viên chức chưa qua đào tạo lý luận chính trị đang có xu hướng giảm dần qua các năm và đến năm 2023 chỉ còn có 6 người chưa qua đào tạo lý luận chính trị.

- Về phẩm chất chính trị



Biểu đồ 2.2: Thực trạng viên chức, người lao động là Đảng viên năm 2023

(Nguồn: Tổ chức Hành chính)

Với 79 người vào Đảng chiếm tỷ lệ 91.86% (trên tổng số 86 viên chức), người chưa vào Đảng là 07 chiếm tỷ lệ 8.14 %. Đây là 1 tỷ lệ rất cao, đáp ứng được vị trí, chức danh của người viên chức cơ sở, thể hiện được sự nỗ lực, cố gắng rèn luyện, công tác cũng như sự nhận thức, giác ngộ lý tưởng cách mạng đúng đắn của đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa.

2.2.1.3. Về uy tín trong công tác và tổ chức quản lý công việc.

- Về đạo đức lối sống

Viên chức Trung tâm có nhiệm vụ chăm sóc, phục vụ bệnh nhân, trẻ tàn tật, người có công và hưu trí. Do đó, yêu cầu viên chức phải có phẩm chất đạo đức và lối sống tốt, kỹ năng giao tiếp là một trong những thành tố quan trọng trong tất cả tiến trình chăm sóc sức khỏe và chẩn đoán bệnh. Đối với mỗi bác sĩ, điều dưỡng hay hộ lý của Trung tâm cần thay đổi cách giao tiếp và coi những bệnh nhân là trọng tâm. Vì thế, cải thiện kỹ năng giao tiếp hỗ trợ việc nâng cao kỹ năng lắng nghe, chia sẻ, thấu cảm với bệnh nhân và giải thích các thông tin chăm sóc sức khỏe đến bệnh nhân một cách chính xác và

phù hợp với mong đợi của bệnh nhân, tăng sự tin tưởng và hợp tác của bệnh nhân, đồng cảm chia sẻ với bệnh nhân, gương mẫu trong thực hiện tốt các phong trào của đơn vị, ngành, địa phương. Điều này được thể hiện ở thái độ cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư, nhiệt tình với công việc, tận tụy với bệnh nhân và thân nhân người có công, có ý thức tổ chức kỷ luật công tác tốt.

Tinh thần trách nhiệm, thái độ công tác của cán bộ quản lý trong Trung tâm: Những năm gần đây, do yêu cầu công việc cao gắn với trách nhiệm công vụ được nâng lên, nhiều cán bộ quản lý trước đây có tinh thần trách nhiệm chưa cao đã phải thay đổi phương pháp, quan điểm công tác. Chủ động hơn trong giải quyết công việc, tích cực tham mưu, nhiệt tình hơn.

2.2.1.4. Về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Bảng 2.4: Kết quả đánh giá, phân loại viên chức từ năm 2020-2023

Năm	Hoàn thành xuất sắc	Tỷ lệ (%)	Hoàn thành tốt	Tỷ lệ (%)	Hoàn thành	Tỷ lệ (%)	Không hoàn thành	Tỷ lệ (%)
2020	30	25.4	58	49.2	22	18.6	8	6.78
2021	30	27.3	62	56.4	12	10.9	6	5.45
2022	40	37.4	61	57.0	4	3.7	2	1.87
2023	30	34.9	56	65.1	0	0	0	0

(Nguồn: Tác giả điều tra, thu thập)

Hàng năm trên cơ sở hướng dẫn đánh giá xếp loại cán bộ, viên chức của Sở Nội Vụ đã tổ chức hội nghị đánh giá, phân loại đối với đội ngũ viên chức và tổng hợp kết quả, phân loại hoàn thành nhiệm vụ đối với viên chức, đề nghị tặng giấy khen cho những cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao với những mức đánh giá: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành và không hoàn thành nhiệm vụ.

Qua bảng 2.4 ta thấy kết quả đánh giá của đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa có nhiều chuyển biến qua các năm. Năm 2020

viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 30 người trên tổng số 118 viên chức chiếm 25.4% trong đó viên chức không hoàn thành nhiệm vụ là 8 viên chức chiếm 6.78% điều này cho thấy trong năm 2020 công tác quản lý tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa vẫn còn lỏng lẻo chưa sát sao. Tuy nhiên đến năm 2023 cho thấy sự thay đổi rõ rệt về chất lượng viên chức, người lao động điều này thể hiện 100% viên chức đạt Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.2.1.5. *Về uy tín, tinh thần trách nhiệm, thái độ trong công tác tổ chức quản lý*

Bảng 2.5: Đánh giá của viên chức về uy tín, tinh thần trách nhiệm thái độ trong công việc của viên chức quản lý tại Trung tâm

Nội dung đánh giá	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Tinh thần trách nhiệm cao, có uy tín, thái độ làm việc đúng mực	64	74.42
Tinh thần trách nhiệm chấp nhận được, uy tín, thái độ làm việc đúng mực	19	22.09
Tinh thần trách nhiệm chưa cao, thái độ làm việc chưa đúng mực	3	3.49
Không có tinh thần trách nhiệm, mất uy tín, thái độ làm việc kém	0	-

Nguồn: Kết quả khảo sát

Qua bảng số liệu trên ta thấy, theo kết quả khảo sát thì đa số viên chức quản lý đều được đánh giá là có tinh thần trách nhiệm cao và có thái độ làm việc đúng mực. Điều này thể hiện phẩm chất, tinh thần làm việc và trách nhiệm đối với công việc của cán bộ quản lý trong Trung tâm là tốt. Đây là kết quả của một quá trình rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và phẩm chất chính trị cũng như việc ý thức được vị trí, vai trò của người cán bộ quản lý trong việc thực hiện các chế độ chính sách đối với các bệnh nhân đặc biệt là trong công tác quản lý, điều trị và chăm sóc, nuôi dưỡng những bệnh nhân ở Trung tâm.

2.2.2. Các hoạt động nâng cao chất lượng viên chức Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

2.2.2.1. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức

Trong những năm qua, ban lãnh đạo Trung tâm luôn quan tâm xây dựng tổ chức bộ máy, nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của Trung tâm trong công tác quản lý, điều trị, chăm sóc nuôi dưỡng các bệnh nhân. Đến nay, tổ chức bộ máy đã đi vào nền nếp và ổn định; các tổ chức thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, an ninh chính trị, trật tự, an toàn được giữ vững, đưa Trung tâm ngày càng ổn định và phát triển.

Có thể nói rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức tại Trung tâm trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Hàng năm Bộ LĐTB&XH tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp trong thực thi nhiệm vụ cho cán bộ, viên chức. Qua đó đã nâng cao kiến thức về quản lý nhà nước, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp, ứng xử với bệnh nhân tại Trung tâm.

Bảng 2.6: Số lượng người tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng tại trung tâm giai đoạn 2020-2023

TT	Lớp đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
1	Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực hiện nhiệm vụ cho cán bộ, viên chức	116	110	105	86
2	Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ trong thực hiện nhiệm vụ	101	98	90	74
3	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	15	12	14	14

(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Qua bảng, ta thấy các lớp đào tạo qua các năm hầu như không có sự biến động nhiều, do đây là những lớp được tổ chức định kỳ hàng năm, với số lượng lớp như vậy hàng năm đã phần nào đáp ứng được nhu cầu nâng cao kiến thức cho đội ngũ viên chức trong giai đoạn hiện nay. Nhưng một vấn đề bất cập hiện nay: thời đại công nghệ thông tin, thời đại hội nhập - kinh tế quốc tế, việc trang bị kiến thức tin học đối với viên chức chuyên môn lại càng trở nên cần thiết. Tin học ứng dụng là công cụ vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả công việc, nó giúp cho việc thực hiện công việc được tiến hành nhanh chóng. Những kiến thức về tin học mà viên chức cần nắm là: tin học căn bản, khai thác một số phần mềm nghiệp vụ... nhưng qua thực tế tìm hiểu thì các lớp đào tạo về tin học dành riêng cho viên chức ngành LĐTB&XH hầu như không có hiệu quả nhiều vì đa phần các đối tượng chưa biết sử dụng máy vi tính đều đã nhiều tuổi nên việc tiếp thu và thực hành về tin học là rất khó khăn.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng cán bộ chủ chốt của Trung tâm, đặc biệt đội ngũ cán bộ lãnh đạo của Trung tâm đang bị thiếu hụt kiến thức như hiện nay.

Để đạt được mục tiêu về nâng cao chất lượng viên chức đã đề ra, trong những năm qua Trung tâm đã thường xuyên quan tâm, chỉ đạo làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt, chú trọng đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nhằm nâng cao khả năng thực hành, xử lý tình huống đối với từng vị trí công việc.

Bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức tại Trung tâm còn những hạn chế cần khắc phục đó là: Công tác quy hoạch đào tạo để xây dựng đội ngũ viên chức đảm bảo cơ cấu, chức danh

hợp lý chưa được định hướng rõ; đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự gắn với sử dụng. Số lượt viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng tuy khá nhiều nhưng số nợ tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn vẫn còn chưa gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sắp xếp dẫn đến tình trạng một số người được đào tạo nhưng không được bố trí sử dụng.

Nội dung chương trình bồi dưỡng còn mang tính khái quát, chung chung, chưa đạt được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho từng loại viên chức; còn mang nặng lý thuyết, thiếu đúc kết, phổ biến kinh nghiệm thực tiễn; chưa chú trọng đào tạo kỹ năng thực hiện nhiệm vụ.

2.2.2.3. Công tác sử dụng, đãi ngộ viên chức có chất lượng

Theo thống kê năm 2020 tổng số viên chức tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa là 86 người. Phần lớn viên chức tại Trung tâm được sử dụng đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực, phẩm chất. Chỉ còn một số ít viên chức tại Trung tâm tuyển dụng theo tiêu chuẩn cũ nên còn hạn chế, chưa đáp ứng được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Trong giai đoạn từ năm 2020-2023, Trung tâm đã tổ chức việc tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển một cách chặt chẽ nhằm lựa chọn những viên chức có trình độ từ đại học trở lên về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại Trung tâm và chính sách hỗ trợ với viên chức chưa đạt chuẩn. Đồng thời sử dụng bố trí vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn của viên chức. Đây là cơ sở để viên chức luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, lãnh đạo tại Trung tâm luôn quan tâm chỉ đạo tăng cường công tác kiểm tra giám sát để có những chính sách khen thưởng, kỷ luật từ đó nâng cao hiệu quả làm việc của viên chức. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại việc viên chức có trình độ chuyên môn chưa phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu thực tiễn của công việc nên hiệu quả công việc chưa cao.

Bảng 2.7: Đánh giá của viên chức về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của viên chức đối với vị trí đang đảm nhận

TT	Độ tuổi	Ý kiến đánh giá							
		Rất Phù hợp		Phù hợp		Không phù hợp		Rất không phù hợp	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của viên chức	35	40.70	42	48.84	8	9.30	1	1.16
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	36	41.86	44	51.16	4	4.65	2	2.33

Nguồn: Số liệu tác giả điều tra thu thập

Qua bảng số liệu trên có thể nhận thấy một số vị trí viên chức tại Trung tâm chưa thực sự phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn. Có 9.3% ý kiến đánh giá không phù hợp và 1.16% ý kiến đánh giá rất không phù hợp với năng lực của viên chức và 4.65% ý kiến đánh giá không phù hợp và 2.33% ý kiến đánh giá rất không phù hợp với chuyên ngành đào tạo của viên chức.

Kết quả khảo sát thu thập được, có thể thấy vẫn có một số viên chức tại Trung tâm có trình độ chuyên môn và năng lực chưa thật sự phù hợp với vị trí công việc đang đảm nhiệm. Đây là hệ quả trước đây để lại, một số viên chức có trình độ chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu vị trí công việc, năng lực cá nhân còn yếu không phù hợp công việc.

Kết quả thu thập được theo tác giả nhận xét là tương đối chính xác, do quy định về số lượng và cơ cấu viên chức nên một viên chức phải có hiểu biết trên nhiều lĩnh vực, đồng thời phải có hiểu biết nhất định về đặc điểm của

ngành LĐTB &XH. Vì vậy, để đảm bảo phù hợp với công việc, ngoài nỗ lực học hỏi tự nâng cao trình độ của viên chức, cần thiết phải có kế hoạch đào tạo bổ sung kiến thức chuyên môn cho viên chức tại Trung tâm, để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của công việc.

2.2.2.4. Công tác đánh giá viên chức

Công tác đánh giá viên chức là quá trình đánh giá và định rõ năng lực, hiệu suất làm việc của mỗi viên chức trong Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa. Quá trình này thường được thực hiện định kỳ để đảm bảo rằng các viên chức đang hoạt động hiệu quả và phát triển trong công việc của mình.

Quá trình đánh giá viên chức tại trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa thường bao gồm các bước sau:

- **Đặt mục tiêu:** Thiết lập mục tiêu rõ ràng cho mỗi viên chức dựa trên mục tiêu Trung tâm và nhu cầu cá nhân. Mỗi một mục tiêu của cá nhân sẽ được đưa vào kế hoạch mà cá nhân sẽ thực hiện và mức độ hoàn thành các mục tiêu đó.

- **Thu thập thông tin:** Thu thập dữ liệu và thông tin về hiệu suất làm việc của viên chức thông qua các cuộc trò chuyện, phản hồi từ đồng nghiệp và cấp trên, cũng như thông qua các chỉ số hiệu suất công việc.

- **Đánh giá hiệu suất:** Đánh giá hiệu suất làm việc của nhân viên dựa trên mục tiêu đã đặt ra và các tiêu chí được xác định trước.

- **Phản hồi và phát triển:** Cung cấp phản hồi cho nhân viên về hiệu suất của họ và cung cấp hỗ trợ và phát triển để họ có thể cải thiện.

- **Quyết định và hậu quả:** Dựa trên đánh giá, quyết định về các biện pháp thưởng phạt hoặc các quyết định về việc thăng tiến, giữ chức vụ hoặc sa thải.

Công tác đánh giá viên chức không chỉ là công cụ quản lý hiệu suất mà còn là cách để khuyến khích sự phát triển cá nhân và nâng cao năng lực làm việc của từng cá nhân trong tổ chức.

Ngoài quá trình đánh giá viên chức thì đội ngũ lãnh đạo Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa dựa trên những tiêu chí về phẩm chất đạo đức, lối

sống, tác phong và lề lối làm việc, có ý thức rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn nâng cao nghiệp vụ, thái độ phục vụ bệnh nhân là những yếu tố khá quan trọng trong việc đánh giá viên chức tại Trung tâm

2.2.2.5. Công tác kiểm tra, giám sát viên chức

Trong những năm qua, cán bộ lãnh đạo Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công tác làm việc của đội ngũ viên chức. Chấn chỉnh phong cách làm việc, khắc phục tình trạng phân biệt bệnh nhân. Tập trung củng cố bộ máy trong sạch, vững mạnh, đảm bảo đầy đủ chế độ, chính sách để viên chức yên tâm công tác có hiệu quả. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực, chất lượng và hiệu quả công tác của đội ngũ viên chức.

Tuy nhiên, công tác kiểm tra, giám sát chưa được thực hiện thường xuyên, còn lơ là chưa nắm bắt được tình hình thực tế, vẫn còn tình trạng nể nang trong quá trình kiểm tra. Tình trạng viên chức với thái độ phục vụ bệnh nhân còn chưa đúng mực, thực hiện các nhiệm vụ, yêu cầu công việc chưa đảm bảo chất lượng theo yêu cầu,... Do đó, công tác kiểm tra, giám sát cần thực hiện khách quan, trên tinh thần trách nhiệm, góp ý để đội ngũ viên chức ngày càng hoàn thiện hơn nữa.

2.2.3. Đánh giá chung

2.2.3.1. Ưu điểm

Nhìn chung, chất lượng viên chức của Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa hiện nay đã được nâng lên và tiến tới chuẩn hóa cùng với công cuộc CNH-HĐH đất nước.

Trong giai đoạn 2020-2023, đội ngũ viên chức của Trung tâm không ngừng nâng cao về số lượng và chất lượng. Đội ngũ viên chức tại Trung tâm đang dần nâng cao năng lực và rèn luyện các kỹ năng trong giao tiếp ứng xử, có trách nhiệm với công việc được giao, có thái độ đúng mực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, đội ngũ viên chức tại Trung tâm là người thường xuyên

tiếp xúc, làm việc trực tiếp với bệnh nhân cho nên cần có thái độ phục vụ ân cần, chu đáo, tận tâm, tận lực, tôn trọng người bệnh.

Hầu hết viên chức của Trung tâm đều có phẩm chất đạo đức tốt, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, chấp hành nghiêm chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước, chấp hành tốt nội quy, quy chế của đơn vị, địa phương. Phần lớn viên chức đã có phong cách, thái độ, tác phong làm việc tiến bộ hơn, hiệu quả hơn. Viên chức Trung tâm đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, được đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực hiện nhiệm vụ. Trong quá trình thực hiện công việc, hầu hết viên chức đã cố gắng phát huy tốt vai trò và tinh thần trách nhiệm, đảm bảo thực hiện đúng, đủ mọi nhiệm vụ được phân công.

Về cơ cấu tổ chức của viên chức tại Trung tâm tương đối ổn định và hợp lý. Số lượng viên chức tại các vị trí đáp ứng yêu cầu của Bộ LĐTBXH và Bộ Nội vụ và các quy định về số lượng viên chức.

Hoạch định chiến lược, xây dựng chương trình, kế hoạch, đề án vị trí việc làm đã được triển khai thực hiện theo quy định làm cơ sở để bố trí, sử dụng cơ cấu các chức danh nghề nghiệp của viên chức phù hợp với chức năng nhiệm vụ của Trung tâm.

- Việc sử dụng viên chức đảm bảo hợp lý, cơ bản phù hợp với năng lực, sở trường và chuyên môn của viên chức theo vị trí việc làm, tạo điều kiện để viên chức phát huy được thế mạnh của mình cống hiến, đem lại hiệu quả thiết thực, nâng cao chất lượng viên chức trong Trung tâm.

- Về chế độ đãi ngộ: Công tác trả lương và thưởng đúng thời hạn, tạo tâm lý phấn khởi cho cán bộ viên chức. Ngoài các quy định chung của Nhà nước hiện nay, Trung tâm đã có các chính sách hợp lý, luôn quan tâm, động viên đối với bản thân cán bộ, viên chức hoặc gia đình họ không may gặp phải rủi ro, đau ốm trong cuộc sống như: thăm hỏi, động viên kịp thời.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, viên chức luôn được lãnh đạo của Trung tâm quan tâm. Số cán bộ được cử đào tạo ngày một nâng lên, đặc biệt là viên chức trong nguồn quy hoạch đã được trú trọng, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới ngày càng sâu rộng của ngành LĐTĐBXH. Bản thân mỗi cán bộ, viên chức luôn ý thức được cần hoàn thiện không chỉ đầy đủ cả về năng lực chuyên môn mà còn cả về tư cách, phẩm chất đạo đức để xây dựng Trung tâm trở thành đơn vị vững mạnh, phát triển của ngành LĐTĐ&XH.

2.2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

Hạn chế

Chất lượng viên chức của trung tâm trong thời gian qua đã được nâng cao rất nhiều, tuy nhiên vẫn còn một số tồn tại so với các tiêu chuẩn quy định.

- Về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn: Đa số viên chức của Trung tâm chưa được đào tạo bài bản, đa số trình độ đại học tại chức, từ xa, liên thông; các chứng chỉ còn mang tính hợp thức hóa, chưa phản ánh được chất lượng thực tế. Như vậy, với trình độ của viên chức như trên là chưa đáp ứng yêu cầu quy định về các tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định tại Thông tư số 12/2012/TT BNV ngày 18 tháng 12 năm 2012 của Bộ Nội vụ quy định về chức danh nghề nghiệp và thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với viên chức.

- Đội ngũ cán bộ viên chức Trung tâm có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt nhưng tính chủ động trong công việc chưa cao, sự phối hợp làm việc giữa các phòng khoa chưa được hài hòa. Một số viên chức còn ít đầu tư thời gian cho nghiên cứu chế độ, chính sách, cũng như am hiểu tâm tư nguyện vọng của thương bệnh binh trong quá trình chăm sóc, phục vụ, công tác sắp xếp, quản lý hồ sơ của các đối tượng chưa khoa học.

- Hiện vẫn tồn tại trong Trung tâm một bộ phận viên chức có năng lực, trình độ thực sự chưa đáp ứng được vị trí yêu cầu công việc do chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm, còn nhiều hạn chế về năng lực quản lý hành chính, kỹ năng quản lý, điều hành... dẫn đến tình trạng năng lực thực hiện công việc còn hạn chế.

Về phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc: một số viên chức có thái độ làm việc chưa đúng mực, làm việc cầm chừng, vi phạm quy định tại nơi làm việc, vẫn còn trường hợp vi phạm đạo đức và bị kỷ luật. Một số viên chức còn có thái độ phục vụ, chăm sóc bệnh nhân còn chưa ân cần, chu đáo.

Việc sử dụng viên chức vẫn còn viên chức có trình độ chuyên môn không phù hợp với vị trí việc làm. Việc phân công, sử dụng viên chức thiếu sự linh hoạt, chưa phát huy được hết khả năng, sở trường của viên chức. Công tác luân chuyển cán bộ chưa được thực hiện thường xuyên vì thế việc tạo điều kiện cho cán bộ viên chức phát huy hết năng lực, giỏi một việc và biết nhiều việc còn hạn chế. Công tác quản lý, đánh giá, nhận xét cán bộ chưa quan tâm đúng mức, chưa có chiến lược công tác cán bộ, chưa có thử thách giao nhiệm vụ, việc khắc phục xử lý cán bộ yếu kém.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang tính hình thức, chưa phù hợp với thực tế. Công tác đánh giá cán bộ cũng mang tính hình thức, không khuyến khích được tinh thần và thái độ làm việc của viên chức tại trung tâm. Kinh phí áp dụng cho công tác đào tạo còn ít, dẫn đến công tác đào tạo chưa thực sự mang lại kết quả cao. Việc bồi dưỡng viên chức hàng năm mới dừng lại ở chiều rộng, chưa có chiều sâu. Một số viên chức tham gia đào tạo để đảm bảo chuẩn hóa không chú trọng đến kiến thức.

Nguyên nhân của hạn chế

Trung tâm chưa đưa ra tiêu chí cụ thể về trình độ chuyên môn, kỹ năng, năng lực, độ tuổi, thâm niên cho từng nhóm chức danh công việc vì vậy đánh giá chất lượng viên chức chưa rõ ràng, khó khăn cho công tác quy hoạch, đào tạo, tuyển dụng viên chức có trình độ chuyên môn cao về làm việc tại Trung tâm.

Chưa xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kinh phí mức hỗ trợ cán bộ tham gia đào tạo chưa đủ lớn, kém hấp dẫn; chưa đánh giá và kiểm soát được chất lượng sau đào tạo, sử dụng viên chức sau đào tạo chưa được quan tâm.

Chế độ đãi ngộ đối với viên chức chưa phù hợp, chưa có chính sách ưu đãi cao trong việc sử dụng những cán bộ viên chức quản lý giỏi, có trình độ cao, chuyên môn sâu. Do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường giá cả ngày càng leo thang dẫn đến đời sống của viên chức gặp nhiều khó khăn, thu nhập từ lương không đảm bảo được cuộc sống nên phải tìm nguồn thu nhập từ bên ngoài.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị y tế chưa hiện đại, chưa có nhiều công nghệ mới với kỹ thuật cao áp dụng vào công tác khám, chữa bệnh tại Trung tâm. Môi trường làm việc tại trung tâm vì là tuyến cơ sở nên chưa hấp dẫn, chưa đủ sức thu hút bác sĩ và người có chuyên môn giỏi về làm việc cho Trung tâm.

Do đặc thù của Trung tâm là quản lý điều trị, chăm sóc bệnh nhân và trẻ em cơ nhỡ, nên đòi hỏi cán bộ viên chức vừa phải có chuyên môn, kinh nghiệm và có tinh thần trách nhiệm cao; yêu cầu người cán bộ phải có tâm, có tình thương người bệnh trong thực hiện nhiệm vụ. Trong khi đó, nhiều cán bộ trẻ được tuyển dụng có trình độ nhưng chưa có kinh nghiệm trong giải quyết công việc, công tác chăm sóc phục vụ, chưa cảm nhận được sự mất mát hy sinh của các thế hệ đi trước nên trong giải quyết công việc còn cứng nhắc, chưa phù hợp với tính chất công việc.

Tiểu kết chương 2

Trong chương 2, tác giả đã phân tích, làm rõ thực trạng chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa từ 2020 đến 2023. Thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa được đánh giá theo các nội dung: phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ đào tạo, kỹ năng, kết quả hoàn thành công việc. Từ những phân tích thực trạng đó, tác giả đã chỉ ra các ưu điểm chính về chất lượng của đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, đó là: Đa số CBCC của UBND Thành viên chức được đào tạo cơ bản, được tiếp cận các phương thức quản lý nhà nước hiện đại, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, việc tích lũy kinh nghiệm của viên chức ngày càng được nâng cao. Bên cạnh những ưu điểm, chất lượng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa cũng còn có một số hạn chế, thể hiện ở viên chức có nghiệp vụ chuyên sâu về các lĩnh vực quản lý còn thiếu, việc nắm vững các quy định pháp luật liên quan.

Nguyên nhân của những hạn chế này là do hệ thống chính sách, pháp luật về viên chức thiếu đồng bộ; mô hình tổ chức bộ máy còn bất cập; công tác ĐTBĐ cán bộ, viên chức chưa gắn với sử dụng; công tác quản lý, điều hành chưa phát huy được năng lực của đội ngũ viên chức trong quá trình đổi mới. Có thể nói chất lượng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa hiện nay về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ đặt ra. Song, để nâng cao hiệu quả quản lý HCNN trong các lĩnh vực trong thời gian tới thì đòi hỏi chất lượng của đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa phải ngày càng được nâng cao. Từ những hạn chế, nguyên nhân hạn chế về chất lượng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa ở chương 3.

Chương 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC TẠI TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH THANH HÓA

3.1. Mục tiêu, phương hướng nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

3.1.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

Xây dựng Trung tâm là đơn vị điển hình, xuất sắc dẫn đầu trong công tác điều trị, chăm sóc phục vụ đối tượng thuộc diện chăm sóc tốt nhất của Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội đến năm 2025.

Phát triển Trung tâm cả về cơ sở vật chất hiện đại, dịch vụ chăm sóc, phục vụ thương binh, bệnh binh tốt hơn, đội ngũ cán bộ viên chức có chuyên môn cao và ứng dụng khoa học công nghệ vào quản lý, chẩn đoán và điều trị cho đối tượng. Phát triển quy mô giường điều trị tăng lên 2% hàng năm, đạt 120 giường điều trị vào năm 2025.

Bên cạnh đó, kiện toàn bộ máy tổ chức, đảm bảo số lượng, chất lượng hoạt động hiệu quả.

Nâng cao tinh thần thái độ phục vụ, tiếp tục cải tiến quy trình thăm khám và điều trị cho các bệnh nhân, nhằm đáp ứng nâng cao chất lượng khám và điều trị, đặc biệt là công tác chăm sóc, nuôi dưỡng.

Quan tâm đến nâng cao chất lượng viên chức, đặc biệt là viên chức có trình độ chuyên môn cao. Đào tạo và phát triển đội ngũ viên chức trẻ có tâm huyết, để xây dựng đội ngũ kế cận trong những năm tới. Triển khai thực hiện kịp thời các chế độ mới cho cán bộ viên chức trong Trung tâm tạo sự yên tâm công tác và cống hiến cho Trung tâm.

Quan tâm hơn nữa đến cải tiến các trang thiết bị, điều kiện làm việc áp dụng các khoa học mới của ngành y vào hoạt động khám và điều trị, nuôi dưỡng các đối tượng thuộc bảo trợ xã hội, nhằm nâng cao hiệu quả công tác khám và điều trị tại Trung tâm.

Xây dựng đội ngũ viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, có tâm huyết, tận tâm, tận lực phục vụ thương bệnh binh; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra giám sát các phòng khoa trong việc thực hiện nhiệm vụ.

3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

Nâng cao chất lượng viên chức phải xuất phát từ quan điểm, đường lối của Đảng, thông qua hoạt động thực tiễn để tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng viên chức. Lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo phẩm chất chính trị, đạo đức và trình độ, năng lực của viên chức. Thực hiện đúng nguyên tắc, phát huy trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu tổ chức chính trị về công tác cán bộ.

Nâng cao chất lượng viên chức phải dựa trên yêu cầu của công việc. Vì đội ngũ viên chức có nhiệm vụ hoạch định, xây dựng chiến lược, thực thi nhiệm vụ. Thực hiện thành công các nhiệm vụ là thực hiện thành công mục tiêu, nhiệm vụ của ngành LĐTB&XH, mục tiêu phát triển của Trung tâm trong công tác quản lý, điều trị chăm sóc các đối tượng được bảo trợ

Nâng cao chất lượng viên chức phải đảm bảo yêu cầu về thể lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng tay nghề, đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng và phục vụ bệnh nhân ngày càng cao, nhất là ứng dụng các kỹ thuật vào công tác chẩn đoán và điều trị. Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề cho viên chức, nâng cao phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, y đức cho viên chức trong Trung tâm.

Nâng cao chất lượng viên chức phải đi cùng với xây dựng hệ thống bộ máy tổ chức một cách hợp lý, để thực hiện thành công các nhiệm vụ của từng viên chức và nhiệm vụ chung của Trung tâm. Cần nâng cao kỹ năng, năng lực của viên chức, giúp họ có điều kiện vận dụng hiệu quả các kiến thức, kỹ năng được trang bị.

Nâng cao chất lượng viên chức phải được thực hiện đồng bộ từ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng viên chức, thực hiện nghiêm túc theo quy trình thống nhất trên cơ sở hợp lý. Đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, kiện toàn đội ngũ viên chức nhằm không ngừng nâng cao chất lượng và hiệu quả trong công tác thực hiện chế độ, chính sách và điều trị, chăm sóc, bệnh nhân tại Trung tâm.

Cải cách thủ tục hành chính trong hướng dẫn, giải quyết các chế độ chính sách, nâng cao chất lượng quy trình khám, điều trị, các quy trình kỹ thuật, chăm sóc bệnh nhân tại Trung tâm.

Quản lý, khai thác, sử dụng viên chức hợp lý có hiệu quả, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng cao như hiện nay thì việc sử dụng nguồn lực con người có trình độ cao để làm việc cho tổ chức là một điều tất yếu và cần thiết.

Xây dựng một chiến lược phát triển đội ngũ viên chức phù hợp, đáp ứng sự thay đổi hội nhập.

Xây dựng được một đội ngũ cán bộ, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý vững vàng về chính trị, gương mẫu, trong sạch về lối sống, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn, luôn nhạy bén sáng tạo, tích cực đào tạo và bổ sung cán bộ để bảo đảm tính liên tục trong lãnh đạo quản lý cơ quan, cấp ủy, và các bộ phận phòng khoa chuyên môn để hoàn thành nhiệm vụ.

3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa

3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức

Công tác đào tạo, bồi dưỡng về các mặt để nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn là một trong những giải pháp hết sức quan trọng và cấp thiết để nâng cao chất lượng viên chức. Trong tình hình hiện nay, để hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực chuyên môn của đội ngũ viên chức Trung tâm cần phải có những giải pháp đồng bộ như sau:

Gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch, điều động, sử dụng và tạo nguồn lâu dài. Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với sử dụng, tránh tình trạng đào tạo bồi dưỡng chung chung, hình thức, không gắn với sử dụng gây lãng phí nguồn lực trong tương lai.

Trung tâm phối hợp cùng với Bộ LĐTB&XH và Trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ xây dựng Kế hoạch đào tạo cụ thể cho từng hình thức đào tạo thể hiện rõ mục tiêu, số lượng, thời gian và tổ chức thực hiện kế hoạch.

Để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, hàng năm, Đảng ủy - Ban giám đốc trung tâm cần phải kiểm tra kỹ năng tay nghề cần được tiến hành thường xuyên, có tổng kết, đánh giá kết quả, tìm nguyên nhân và đưa ra giải pháp thích hợp.

Căn cứ Kế hoạch đào tạo đã xây dựng, Trung tâm cử viên chức đi đào tạo phù hợp kế hoạch để đảm bảo số lượng viên chức làm việc. Tuy nhiên, số viên chức được cử đi đào tạo dài hạn cần phải đạt được những tiêu chuẩn nhất định. Hiện tại, việc cử đi đào tạo thường mới chỉ dựa trên nhu cầu sử dụng và nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn của cá nhân mà chưa có những tiêu chuẩn cụ thể để một viên chức có đủ điều kiện đi học. Có những tiêu chuẩn cụ thể sẽ thúc đẩy mỗi viên chức cố gắng làm việc, lập thành tích để được ghi nhận và làm căn cứ tính xét việc cử đi đào tạo.

Ngoài ra Trung tâm cũng cần xây dựng kế hoạch cử viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, lý luận chính trị. Đồng thời khuyến khích viên chức tự tìm tòi, nghiên cứu tài liệu, tự rèn luyện bản thân để nâng cao kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

Bên cạnh đó, cần nâng cao trình độ đào tạo về tin học nhiều hơn nữa cho cán bộ viên chức bằng cách khuyến khích, động viên cử đi học các lớp về tin học nhằm nâng cao về trình độ tin học, bởi trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay thì đó là những vấn đề không thể thiếu được, đặc biệt áp dụng vào công tác quản lý, điều trị, chăm sóc các đối tượng thuộc bảo trợ xã hội nhằm mang lại hiệu quả cao trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của Trung tâm.

3.2.2. Hoàn thiện công tác quy hoạch, đổi mới công tác tuyển dụng viên chức

Tuyển dụng viên chức là hoạt động để tuyển chọn viên chức có năng lực, có trình độ chuyên môn phù hợp, có thể lực tốt và gắn bó lâu dài với sự phát triển của Trung tâm. Hiện nay, số lượng viên chức chuyên môn tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa cơ bản đảm bảo về số lượng theo quy định. Tuy nhiên, trong những năm tới sẽ cần bổ sung thêm do có một bộ phận viên chức chuẩn bị đến tuổi nghỉ hưu. Để công tác tuyển dụng thực hiện tốt trước tiên Trung tâm cần tiến hành xây dựng đề án tuyển dụng viên chức để bổ sung vào các chức danh còn thiếu trong thời gian tới và xây dựng kế hoạch tuyển dụng trong năm. Đây là một khâu quan trọng trong quá trình quản lý nhân sự, việc lựa chọn nhân sự đúng hay sai có tác động lớn đến các khâu quản trị nhân lực và liên quan trực tiếp tới hiệu quả công việc. Do vậy, để lựa chọn tuyển dụng được người thích hợp với công việc, phát huy được năng lực của họ phải làm tốt các công việc sau:

Để có nhiều ứng viên tham gia tuyển mộ, Trung tâm cần liên kết với các trường Đại học trong cả nước, đặc biệt là các trường Đại học y dược; đăng tuyển rộng rãi, sử dụng các trang thông tin đại chúng: báo, đài phát thanh. Thu hút được nhiều ứng viên tiềm năng tạo cơ hội thuận lợi cho Trung tâm tuyển dụng được ứng viên phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm. Bên cạnh đó, Trung tâm cũng ưu tiên nhân viên đang làm hợp đồng tại Trung tâm, đây là những cán bộ có kinh nghiệm, có mong muốn cống hiến lâu dài cho Trung tâm, hiểu về tính chất công việc.

Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng phải phù hợp với tình hình thực tế của Trung tâm và phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí việc làm, cơ cấu và tiêu chuẩn. Không nên cứng nhắc theo tiêu chuẩn đã quy định cụ thể của từng chức danh

Phương thức tuyển dụng đúng người có trình độ chuyên môn phù hợp với nhu cầu công việc, bố trí đúng việc, đúng vị trí. Thực hiện đầy đủ nguyên

tắc xét tuyển đảm bảo công bằng, dân chủ, công khai trong suốt quá trình tổ chức tuyển dụng. Tạo điều kiện cho ứng viên từ khâu nộp hồ sơ đến khâu tham gia các vòng thi xét tuyển đã tạo tâm lý thoải mái cho ứng viên khi tham gia xét tuyển tại Trung tâm.

- Thay đổi hình thức tuyển dụng từ xét tuyển sang hình thức thi tuyển viên chức để đảm tính tính khách quan, công bằng, nâng cao chất lượng tuyển dụng viên chức, lựa chọn được những người có trình độ cao, năng lực thực sự vào làm việc. Để bảo đảm tính cạnh tranh trong tuyển dụng, đối với những người đạt loại giỏi và xuất sắc ở các chuyên ngành phù hợp, cần có quy định tuyển thẳng, không qua thi tuyển hoặc xét tuyển. Quy định tiêu chí nhân tài và cơ chế phát hiện, giới thiệu và tuyển dụng nhân tài.

Để thu hút được nhân lực chất lượng cao về làm việc, trước hết Trung tâm phải có các chính sách hỗ trợ tiền lương, tiền thưởng, chế độ đi học, thăng tiến. Bên cạnh đó, nâng cao vị thế của Trung tâm, nâng cao được hiệu quả hoạt động khám và điều trị bệnh; gắn kết chặt chẽ với các trường Đại học Y, dược trên cả nước, coi đây là nguồn cung cấp viên chức chất lượng cao cần thiết cho Trung tâm.

- Có thể thu hút, tiếp nhận viên chức đang làm việc tại các sở, ban ngành khác của tỉnh Thanh Hóa về công tác tại Trung tâm. Nguồn tuyển dụng này có nhiều lợi thế là có thể lựa chọn viên chức phù hợp dựa trên kinh nghiệm công tác, trình độ chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức của viên chức nên việc lựa chọn tương đối thuận lợi. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực này Trung tâm cần liên hệ chặt chẽ với các sở, ban ngành khác trong tỉnh để nắm bắt nguồn nhân lực này và đào tạo lại nguồn nhân lực này sao cho phù hợp với yêu cầu công việc của đơn vị.

Thông báo công khai, mở rộng về đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn, kế hoạch tuyển dụng viên chức. Tăng cường công tác tuyên truyền các phương hướng, chính sách của Trung tâm về thu hút nguồn nhân lực trên các phương

tiện thông tin đại chúng như: Đài truyền thanh, trang thông tin điện tử của Bộ LĐTB&XH niêm yết công khai tại trụ sở làm việc, thông báo tại các cuộc họp, hội nghị của Trung tâm, nhằm nâng cao chất lượng, số lượng thu hút nguồn nhân lực. Việc thu hút nhân lực cần chú trọng tập trung về mặt chất lượng, ưu tiên viên chức là người địa phương đang công tác, học tập ở các tỉnh bạn, đồng thời khuyến khích, động viên đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn cao là người ngoài tỉnh về Trung tâm công tác.

Cần tiến hành các cuộc thanh tra, kiểm tra theo chương trình, kế hoạch để kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm, đảm bảo thực hiện đúng các quy định của pháp luật về tuyển dụng viên chức.

3.2.3. Hoàn thiện công tác đánh giá viên chức

**** Đẩy mạnh việc phân loại và đánh giá viên chức***

Phân loại và đánh giá viên chức là khâu quan trọng đầu tiên của công tác tổ chức, đồng thời đó cũng là việc làm thường xuyên khi thực hiện các khâu khác nhau như quy hoạch, bố trí, bổ nhiệm, tuyển dụng, đào tạo, khen thưởng và kỷ luật viên chức... Ở khâu quy hoạch viên chức việc đánh giá viên chức dựa trên sự phân loại đội ngũ viên chức đương chức một cách rõ ràng, nhằm nắm chắc thực lực và làm cơ sở cho việc sắp xếp, bố trí hay đào tạo lại, bổ sung viên chức. Do đó, muốn quy hoạch tốt phải đánh giá đúng viên chức.

- Phân loại viên chức.

+ Loại làm tốt, xuất sắc công vụ hiện tại, có thể thực hiện nhiệm vụ cao hơn. Đối với loại này, khi xây dựng quy hoạch cần đưa vào diện dự bị cho các chức danh trên chức danh đương nhiệm.

+ Loại hoàn thành nhiệm vụ, độ tuổi còn phù hợp, được giữ nguyên vị trí trong quy hoạch mới.

+ Loại phải thay thế, chuyển đổi công tác vì nhiều lý do, đến tuổi hưu khi hết kỳ kế hoạch, sức khỏe yếu hoặc phẩm chất, năng lực không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

+ Loại được chọn cử đào tạo, bồi dưỡng để có thể đảm nhiệm chức danh khác nhau, cao hơn (hiện tại năng lực chưa đáp ứng với chức danh đó); loại phải đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nâng cao do phẩm chất và năng lực hiện tại chưa đáp ứng yêu cầu công tác.

** Hoàn thiện công tác đánh giá việc thực hiện công việc của viên chức*

Đánh giá thực hiện công việc thường được hiểu là sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của người viên chức trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với viên chức.

Đánh giá thực hiện công việc là một quá trình phức tạp và chịu nhiều ảnh hưởng bởi tình cảm của con người vì nó dựa trên sự đánh giá chủ quan của người đánh giá kể cả khi tổ chức đã xây dựng và sử dụng một hệ thống các tiêu chuẩn khách quan trong thực hiện công việc.

Bản hệ thống đánh giá thực hiện công việc sẽ phát huy tốt vai trò của nó nếu được trình bày dưới dạng các văn bản cụ thể với những thông tin mang tính định lượng, rõ ràng. Tuy nhiên không phải với bất kỳ một công việc nào trong bộ máy hành chính người ta đều có thể định lượng được các yêu cầu và chất lượng thực hiện công việc. Các công việc mang tính tác nghiệp có thể đưa ra được yêu cầu định lượng song các công việc quản lý, điều phối thì rất khó đưa ra được các yêu cầu định lượng. Để việc đánh giá thực hiện công việc được chính xác, các tiêu chuẩn được đưa ra dưới dạng các văn bản viết, mức độ định lượng của các tiêu chuẩn tùy thuộc vào nội dung, bản chất công việc của viên chức, yêu cầu chung đối với tất cả các tiêu chuẩn là đạt mức độ định lượng cao nhất nếu có thể. Để đánh giá thực hiện công việc, cần phải thiết lập một hệ thống đánh giá bao gồm các nội dung sau:

- Các tiêu chuẩn thực hiện công việc bao gồm tiêu chuẩn đánh giá: tương đối, tuyệt đối và tập trung đánh giá. Khi đánh giá phải đảm bảo hai yêu cầu: các tiêu chuẩn gắn với công việc của viên chức và những tiêu chuẩn đó phải thuộc phạm vi điều chỉnh cá nhân.

+ Đánh giá tương đối là so sánh kết quả đạt được của người này với kết quả đạt được của người khác trong cùng bộ phận, dựa vào đó để biết ai là người thực hiện tốt nhất, ai là người thực hiện kém nhất.

+ Đánh giá tuyệt đối là so sánh kết quả đạt được của viên chức với mục tiêu đặt ra.

+ Tập trung đánh giá là tùy thuộc vào đặc điểm công việc và loại hình của tổ chức mà tiêu chuẩn đánh giá có thể tập trung vào một trong ba yếu tố.

Thứ nhất, tập trung vào đặc tính người viên chức như xem xét phẩm chất đạo đức người viên chức đó như thế nào, người viên chức đó có trung thành hay không.

Thứ hai, tập trung đánh giá vào hành vi của người viên chức như ý thức chấp hành kỷ luật, thực hiện các quy định của tổ chức.

Thứ ba, tập trung vào kết quả thực hiện công việc như số lượng, chất lượng công việc.

- Thông tin phản hồi về kết quả đánh giá thường được thực hiện thông qua một cuộc thảo luận chính thức giữa người lãnh đạo bộ phận và người viên chức vào cuối kỳ đánh giá. Cuộc thảo luận đó được gọi là phỏng vấn đánh giá. Đó là khâu xem xét lại toàn bộ tình hình thực hiện công việc của người viên chức, qua đó cung cấp cho họ các thông tin về tình hình thực hiện công việc đã qua và các tiềm năng trong tương lai của họ. Phỏng vấn đánh giá có ý nghĩa quan trọng trong việc cung cấp thông tin phản hồi cho người viên chức khi thực hiện các quyết định đối với họ về thù lao, về vị trí làm việc, về kỷ luật hay về các nhu cầu đào tạo và phát triển.

Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự hành chính, có ý nghĩa lớn sử dụng và phát triển đội ngũ viên chức. Đánh giá viên chức là biện pháp quản lý thông qua đánh giá, xem xét mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hiệu quả hoạt động, tố chất công hiến của viên chức đối với thực hiện công việc. Đây là khâu quan trọng

nhất giữ vai trò chi phối tất cả các khâu trong công tác cán bộ, đây chính là cơ sở để thực hiện chính sách đãi ngộ, bố trí, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng, kỷ luật khen thưởng viên chức.

Việc đánh giá đúng viên chức sẽ giúp viên chức đó phát huy được ưu điểm, khắc phục khuyết điểm, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng và năng lực công tác để tiến bộ không ngừng, đánh giá đúng viên chức thì việc bố trí, đề bạt, sử dụng viên chức đúng với năng lực, sở trường, là căn cứ để cấp có thẩm quyền chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện viên chức, giúp viên chức nhận thấy khuyết điểm mà sửa chữa và phát huy ưu điểm của mình còn việc đánh giá không đúng sẽ dẫn đến lựa chọn nhầm những viên chức không đủ phẩm chất, năng lực, dẫn đến hệ lụy là dùng không đúng người, đúng việc, thui chột tài năng, dùng người năng lực kém, bỏ sót người tài, mất dần động lực phát triển của viên chức gây ảnh hưởng không tốt trong nội bộ cơ quan, đơn vị, làm giảm lòng tin đối với toàn đội ngũ viên chức.

Để quản lý nguồn nhân lực một cách khoa học trong Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, tạo cơ sở tin cậy cho việc sử dụng và phát triển đội ngũ viên chức cần thực hiện các giải pháp sau:

- Đánh giá viên chức vậy phải gắn vào tiêu chuẩn chức danh, chức trách của từng viên chức, gắn vào công việc cụ thể, hoàn cảnh cụ thể và gắn với cơ chế chính sách, phân tích cụ thể điều kiện hoàn cảnh mà viên chức đang làm việc. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng dễ đánh giá. Phải căn cứ vào kết quả công việc và khả năng phát triển của viên chức.

- Đánh giá viên chức thông qua việc thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao: Đánh giá việc thực thi nhiệm vụ là khâu quan trọng trong quản lý, thông qua đó đánh giá đúng lực chuyên môn nghiệp vụ, tính chủ động sáng tạo, tổ chức thực hiện của viên chức, công tác đánh giá viên chức phải trên quan điểm phát triển, không cứng nhắc, hẹp hòi, định kiến.

- Khi đánh giá viên chức, người lãnh đạo phải thực sự khách quan, công tâm, phải vì việc chọn người chứ không phải người chọn việc như thực tế ở một số địa phương đã và đang thực hiện.

- Phải đổi mới phương pháp đánh giá: Cần đánh giá công khai, kết hợp với thăm dò phiếu kín, tìm hiểu dư luận của cả đội ngũ viên chức và sự tín nhiệm của nhân dân đối với viên chức qua tinh thần, thái độ phục vụ chăm sóc bệnh nhân

Xây dựng hệ thống vị trí việc làm trong đơn vị, đồng thời xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chức danh, tiêu chuẩn theo ngạch viên chức phù hợp với thực tiễn và yêu cầu chuyên môn của từng đối tượng viên chức; xây dựng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp viên chức. Bổ sung, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn theo từng chức danh viên chức. Xây dựng chức trách, nhiệm vụ cho từng loại viên chức, từng đối tượng viên chức. Hoàn thiện pháp luật về đánh giá viên chức, xây dựng ban hành quy chế đánh giá viên chức theo hướng lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, khối lượng, chất lượng, tiến độ và hiệu quả công việc, ý thức trách nhiệm đối với công việc làm căn cứ đánh giá, xếp loại viên chức.

3.2.4. Thực hiện công tác khen thưởng, kỷ luật viên chức

Khen thưởng, kỷ luật là nhằm tạo động lực để viên chức phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ. Để động viên viên chức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ cần phải có các hình thức khen thưởng kịp thời, xứng đáng với thành tích họ đã đạt được. Vì vậy cần quy định cụ thể các hình thức khen thưởng tương ứng với thành tích đạt được đối với những viên chức có công trạng và thành tích xuất sắc trong thực thi công vụ như giấy khen, bằng khen, kèm theo đó là những phần thưởng vật chất nhất định xứng đáng với công sức họ đã lao động, cống hiến. Đồng thời, viên chức được khen thưởng do có thành tích và công trạng cần được xét nâng bậc lương trước thời hạn; được ưu tiên khi xem xét cử giữ các vị trí khác cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu.

Việc khen thưởng kịp thời, xứng đáng không những có tác dụng biểu dương người đã có thành tích, khuyến khích họ tiếp tục phấn đấu mà còn trở thành động lực thúc đẩy những người khác noi gương, phấn đấu theo.

Cần đưa công tác thi đua khen thưởng vào nền nếp, thực chất, thực sự là một nguồn lực tinh thần mạnh mẽ trong chính sách đãi ngộ viên chức chú trọng các hình thức khen thưởng, khen thưởng kịp thời thoả đáng những viên chức có thành tích, cống hiến xuất sắc để động viên, khích lệ sự cống hiến của họ nhằm thúc đẩy viên chức nâng cao hiệu quả công tác. Tuy nhiên bên cạnh đó khắc phục “bệnh thành tích”, hình thức, lãng phí.

Bên cạnh các hình thức khen thưởng, cũng cần phải quy định rõ những chế tài nghiêm khắc đối với viên chức vi phạm pháp luật có như vậy, biện pháp kỷ luật mới đạt được mục đích là khuyến khích viên chức tuân thủ pháp luật, ngăn ngừa việc xảy ra vi phạm kỷ luật vì nếu xảy ra thì vừa phải xử lý viên chức, người lao động vừa làm ảnh hưởng đến uy tín trung tâm. Khi xử lý kỷ luật viên chức cần phải chính xác, rõ ràng, minh bạch, kết quả của một quyết định kỷ luật phải thỏa mãn người vi phạm và phù hợp với quy định của pháp luật.

3.2.5. Hoàn thiện chính sách sử dụng, đãi ngộ viên chức

Hiện tại Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa là cơ sở y tế tuyến cơ sở với việc sử dụng đội ngũ viên chức hiệu quả, Trung tâm cần cố gắng tiếp thu các kỹ thuật y học mới, tiếp tục liên hệ chặt chẽ với các bệnh viện tuyến trung ương để nâng cao chất lượng khám, điều trị đối với bệnh nhân và người già neo đơn và trẻ mồ côi cơ nhỡ.

Ngoài việc sử dụng sao cho hợp lý, để tay nghề, trình độ chuyên môn của viên chức, người lao động của Trung tâm được nâng cao thì vấn đề làm sao để những viên chức giỏi gắn bó, yêu nghề và cống hiến hết mình cho Trung tâm là một câu hỏi mà bộ phận tổ chức nhân sự cần nghiên cứu kỹ lưỡng.

Có rất nhiều nguyên nhân có thể tác động dẫn đến chất lượng hiệu quả công việc chưa cao có thể là do áp lực công việc, thu nhập thấp, môi trường điều kiện làm việc chưa tốt, nguồn kinh phí còn ít.

Việc sử dụng viên chức hợp lý là nội dung quan trọng trong nâng cao chất lượng viên chức. Viên chức nắm giữ các vị trí càng cao, có vai trò càng lớn thì đòi hỏi các tiêu chuẩn càng cao. Sử dụng viên chức phù hợp với năng lực, sở trường và trình độ chuyên môn sẽ khai thác được thế mạnh của viên chức trong giải quyết công việc, tạo điều kiện để viên chức thực hiện nhiệm vụ một cách thuận lợi nhất, nâng cao chất lượng giải quyết công việc, hiệu quả công tác.

Nếu như công tác tuyển dụng giúp chúng ta tìm ra được những cán bộ viên chức đủ tài và đức để thực hiện công việc. Bởi vì, nếu sử dụng cán bộ viên chức vào vị trí việc làm thích hợp sẽ kích thích viên chức phát huy được sở trường, hạn chế sở đoản. Ngược lại bố trí, sử dụng chưa hợp lý sẽ hạn chế năng lực viên chức, người lao động gây lãng phí nhân tài.

Sử dụng viên chức, người lao động xuất phát từ nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí chức danh nghề nghiệp, phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để sử dụng đúng người, đúng việc, đúng sở trường. Trước khi đề bạt viên chức cần xem xét năng lực thực hiện, mức độ hoàn thành công việc và tinh thần, thái độ làm việc của viên chức qua những hoạt động thường ngày để đưa ra quyết định có nên đề bạt hay không.

Việc sử dụng viên chức xuất phát từ công tác quy hoạch và căn cứ vào mức độ phấn đấu, rèn luyện của viên chức, đặc biệt quan tâm đến viên chức nữ, viên chức trẻ.

Sử dụng cán bộ viên chức phải căn cứ vào cơ cấu nhân sự của Trung tâm, nếu không sẽ gây tình trạng mất cân đối về cơ cấu, chức danh công việc nào thừa vẫn thừa cán bộ viên chức mà chức danh thiếu vẫn thiếu nhiều.

Thực hiện việc sử dụng, phân công công tác cán bộ, viên chức trong Trung tâm theo Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 về luân chuyển cán

bộ và theo Điều 26, Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức. Trong quá trình sử dụng, cần có sự đánh giá chính xác hiệu quả làm việc của viên chức để đưa vào diện tinh giản biên chế, thực hiện đúng các văn bản hướng dẫn theo Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014; Nghị định số 143/2020/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

Trong sử dụng cần giao nhiệm vụ mang tính thách thức và khích lệ, động viên, giúp đỡ họ hoàn thành công việc. Là ngành đặc thù trong quá trình thực hiện nhiệm vụ cần có sự kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng kết quả. Giao quyền, mở rộng dần quyền hạn nếu viên chức thực hiện tốt các công việc được giao. Một số vấn đề trong sử dụng, đãi ngộ viên chức, người lao động:

- Thứ nhất, xây dựng chế độ thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi hợp lý hơn. Trung tâm vẫn tiến hành giải quyết nghỉ phép của viên chức, người lao động theo quy định đã có. Tuy nhiên, là ngành đặc thù chăm sóc, nuôi dưỡng phục vụ bệnh nhân, nên đa số viên chức phải tham gia trực 24h/24h với mật độ khá dày. Số lần trực trong tuần phụ thuộc vào công việc chăm sóc, nuôi dưỡng theo tính chất bệnh lý của bệnh nhân và đặc thù công việc của từng phòng, khoa. Việc phải trực nhiều lần trong tuần ảnh hưởng đến không những tâm lý mà còn ảnh hưởng đến sức khỏe. Do đó, để tăng động lực và bù đắp thỏa đáng sức lao động mà họ bỏ ra, Trung tâm cần thanh toán đầy đủ tiền trực một cách nhanh chóng để đảm bảo chế độ viên chức. Để đảm bảo công bằng, đảm bảo cho họ tái sản xuất sức lao động phải bố trí lịch trực hợp lý, tránh tình trạng trong một khoảng thời gian một người phải trực quá nhiều sẽ gây nên tình trạng bức xúc.

Trung tâm luôn thực hiện giải quyết đầy đủ chế độ nghỉ phép, nghỉ việc riêng cho viên chức. Tuy nhiên do đặc thù công việc và tùy vào từng giai

đoạn, có những thời điểm việc sắp xếp để viên chức nghỉ phép là rất khó khăn, tuy vậy Trung tâm cũng nên cố gắng giải quyết chế độ để hợp tình, hợp lý, điều này góp phần làm cho viên chức thêm gắn bó với cơ quan. Việc đảm bảo các chế độ tiền lương, chế độ phụ cấp, BHXH, BHYT..., có ý nghĩa quyết định đến tinh thần làm việc và chất lượng công tác của viên chức. Do vậy, cần đảm bảo thực hiện đúng, đầy đủ các chế độ, chính sách về lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm đối với viên chức, tránh trường hợp do không cập nhật các văn bản pháp luật nên không đảm bảo thực hiện đầy đủ quyền lợi cho viên chức, gây ảnh hưởng tới tinh thần làm việc của họ.

Động viên, khuyến khích tinh thần làm việc và tạo động lực cho viên chức, căn cứ vào kết quả làm việc của viên chức, có thể có các hình thức thưởng hoặc tuyên dương những cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, những viên chức có kết quả học tập tốt tại các cuộc họp giao ban, tuyên dương tặng thưởng các danh hiệu cao quý, tổ chức trao thưởng, vinh danh trước đông đảo tập thể. Những biện pháp thúc đẩy về tinh thần như vậy mang lại rất nhiều ý nghĩa đối với viên chức. Họ sẽ cảm thấy những công sức, những cố gắng mà mình bỏ ra được lãnh đạo và đồng nghiệp ghi nhận. Khi đó, mỗi viên chức sẽ tích cực hơn trong công việc, nỗ lực hoàn thiện để khẳng định bản thân.

Ngoài ra, có thể thực hiện các chế độ hỗ trợ về vay vốn với lãi suất ưu đãi đối với viên chức có thu nhập thấp... để tạo điều kiện cho viên chức được trang trải những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống, xây dựng đời sống tinh thần lành mạnh.

- Thứ hai, chính sách luân chuyển vị trí. Bất kỳ một viên chức nào khi bắt đầu vào một Trung tâm đều có một mục tiêu phấn đấu nhất định và lấy đó để làm động lực phấn đấu trong công việc để có vị trí cao hơn với mức thu nhập tốt hơn cùng với nhiều quyền lợi và cơ hội. Xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển vị trí giữa các phòng, khoa là một cách thức giúp người lãnh đạo luân chuyển viên chức, người lao động một cách hợp lý nhất.

Trong trung tâm, mỗi một phòng, khoa lại có những đặc thù, tính chất công việc khác nhau, nhưng để phát triển đội ngũ viên chức phục vụ cho sự phát triển của tổ chức trong tương lai phù hợp với xu thế phát triển chung của Trung tâm thì đề viên chức, người lao động được tiếp xúc với tất cả môi trường làm việc của các phòng khoa là rất quan trọng. Việc điều động, luân chuyển viên chức, người lao động tạo điều kiện cho viên chức, người lao động được sử dụng kiến thức về chuyên môn, kỹ năng trong quá trình làm việc một cách hiệu quả nhất. Đây cũng là phương thức giúp viên chức có thêm kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cho sự phát triển trong điều trị, chăm sóc, phục vụ thương bệnh binh và thân nhân NCC, để thể hiện bản thân một cách chính xác nhất.

Để hoạt động luân chuyển trở nên thường xuyên, đi vào nề nếp, Trung tâm cần hoàn thiện Đề án vị trí việc làm, thể hiện rõ chức năng, nhiệm vụ của mỗi vị trí việc làm trong từng phòng, khoa đó sẽ là căn cứ rõ ràng để điều động, luân chuyển một cách khoa học và công khai, minh bạch, tránh tình trạng so đo, ỷ lại. Đối với những viên chức, người lao động có chuyên môn tốt, có tiềm năng làm lãnh đạo, Trung tâm nên có kế hoạch dài hạn đưa đi đào tạo để tạo nguồn quy hoạch, từ đó có điều kiện để chọn lựa ra những ứng viên tốt nhất phục vụ cho công tác bổ nhiệm cán bộ.

- Thứ ba, cần có chính sách thu hút, đãi ngộ đối với viên chức có trình độ cao về công tác tại Trung tâm. Ví dụ: lương, các khoản trợ cấp vật chất, cơ hội thăng tiến trong công việc... Ưu tiên các viên chức trẻ có năng lực, trình độ, có chuyên môn phù hợp với những chính sách đãi ngộ tốt, những cơ hội thăng tiến là những điều kiện lý tưởng để viên chức trẻ có năng lực, trình độ tốt muốn cống hiến.

3.2.6. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện công vụ của viên chức

Đánh giá, thanh tra, kiểm tra viên chức là một trong những biện pháp để quản lý và xây dựng một đội ngũ viên chức chính quy, chuyên nghiệp, góp

phần nâng cao hiệu quả hoạt động của Trung tâm. Bên cạnh đó, công tác thanh tra, kiểm tra cũng là một biện pháp quan trọng trong việc ngăn ngừa, phát hiện và xử lý những hành vi vi phạm pháp luật. Trong đánh giá, thanh tra, kiểm tra viên chức phải bảo đảm tính công bằng, bình đẳng, công khai và phải có các tiêu chí cụ thể để đánh giá thì các yêu cầu của công tác đánh giá mới có kết quả. Các phương pháp thực hiện:

- So sánh kết quả làm việc với các mục tiêu đã xác định;
- Phương pháp đánh giá theo kết quả làm việc;
- Đánh giá dựa vào các sự kiện quan trọng;
- Đánh giá thông qua báo cáo;
- Phương pháp tập thể nhận xét và bình bầu;

Để khắc khắc phục các tồn tại, hạn chế Trung Tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa cần:

- Cần xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá viên chức cụ thể, phù hợp với từng đối tượng viên chức, phù hợp với viên chức chuyên môn và viên chức lãnh đạo. Ngoài các tiêu chuẩn về kết quả thực hiện công việc, các tiêu chuẩn về quy trình, công nghệ, các tiêu chuẩn về hành vi, viên chức lãnh đạo cần có các tiêu chuẩn khác, như thực hiện các văn bản luật, các chủ trương, chính sách; xây dựng kế hoạch, phát triển nguồn nhân lực; kết quả quản lý, điều hành công tác chuyên môn; xây dựng văn hóa công sở; kết quả hoạt động của đơn vị...

- Đổi mới phương pháp đánh giá viên chức. Muốn đánh giá viên chức cần có phương pháp đánh giá phù hợp, áp dụng các phương pháp đánh giá khác nhau cho các đối tượng viên chức khác nhau. Ví dụ như: đối với viên chức quản lý và viên chức tham mưu nên áp dụng kết hợp phương pháp đánh giá theo mục tiêu và đánh giá theo tiêu chuẩn công việc; đối với viên chức nghiệp vụ nên áp dụng phương pháp đánh giá theo các tiêu chí đánh giá cụ thể và cho điểm....

- Phổ biến, quán triệt và triển khai thực hiện nghiêm Chỉ thị 07/CT-TTg ngày 19/3/2014 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh phòng, chống tiêu cực trong công tác quản lý công chức viên chức và thi đua khen thưởng.

- Phối hợp với các Sở, ngành, đoàn thể trên địa bàn Thành phố tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật, thanh tra, giám sát các viên chức trong đơn vị việc thực hiện các quy định chung như: Luật Thanh tra, Luật Tiếp công dân, Luật Khiếu nại, Luật Tố cáo, Luật Phòng, chống tham nhũng và các văn bản hướng dẫn thi hành, triển khai thực hiện.

- Xác định hoạt động trọng tâm, trọng điểm trong công tác đánh giá, thanh tra, kiểm tra, giám sát, vừa bám sát, đáp ứng được các yêu cầu của việc phát triển kinh tế, xã hội ở các cấp, các ngành. Cần tập trung vào các nội dung chính của việc thanh tra: công tác quy hoạch, quản lý, sử dụng đất, quản lý đầu tư xây dựng, tài chính ngân sách, đầu tư mua sắm công; thanh tra việc thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp công lập...

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn Thành phố trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng; thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về các lĩnh vực này. Đẩy mạnh công tác theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện kết luận, kiến nghị, quyết định xử lý về thanh tra; quyết định giải quyết khiếu nại, tố cáo, nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng, xử lý nghiêm trách nhiệm đối với tập thể, cá nhân vi phạm.

- Triển khai các hoạt động thanh tra kiểm tra đột xuất, kiểm tra chuyên môn nghiệp vụ để chủ động phát hiện, chấn chỉnh và xử lý, ngăn chặn sai phạm, tiêu cực của Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa. Đẩy mạnh hoạt động tự thanh tra, kiểm tra tại đơn vị, thực hiện nghiêm các quy định về quy trình thanh tra, kiểm tra.

- Nâng cao trách nhiệm của lãnh đạo các phòng ban thuộc trong việc phân công, theo dõi, kiểm tra nhiệm vụ hàng ngày, tuần, tháng của viên chức, gắn với việc nâng cao chất lượng công tác đánh giá, phân loại đơn vị, cá nhân hàng tháng.

- Cần tổng kết đánh giá về viên chức một cách thường xuyên. Thông qua đó phát hiện những nhân tố mới, những cách làm mới trong công tác tổ chức. Đánh giá thực chất viên chức và công tác viên chức, một mặt vừa tìm ra nguyên nhân, khâu quan trọng của vướng mắc, khó khăn trong công tác tổ chức của từng cấp để có giải pháp tháo gỡ, khắc phục khó khăn, phát huy những thành quả đạt được. Mặt khác, có thể kiểm tra phẩm chất, năng lực của viên chức để khẳng định cái đúng, nêu gương những viên chức tốt, uốn nắn những sơ hở trong công tác cán bộ, ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, thoái hóa, biến chất của viên chức.

- Kịp thời điều chuyển những viên chức không có năng lực với công việc được phân công; xử lý kịp thời những viên chức năng lực quá yếu hoặc có vi phạm; Nếu đơn vị mất đoàn kết nội bộ kéo dài thì phải tiến hành điều tra làm rõ nguyên nhân, trách nhiệm của mỗi cá nhân để sớm giải quyết dứt điểm.

- Cần phải tăng cường sự lãnh đạo tập thể về công tác tổ chức, vì quyết định vấn đề cán bộ có ý nghĩa quan trọng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và ảnh hưởng đến sinh mệnh chính trị của từng cá nhân. Nhưng cũng đồng thời phải đề cao tính chịu trách nhiệm của cá nhân lãnh đạo.

* Điều kiện thực hiện giải pháp:

- Xây dựng quy trình, quy chế đánh giá viên chức, tích cực đóng góp ý kiến, đề xuất kiến nghị với đơn vị trong xây dựng và hoàn thiện thể chế về công tác thanh tra, kiểm tra viên chức

- Thực hiện nghiêm túc quy tắc ứng xử, nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ, xây dựng đội ngũ viên chức kỷ cương, trách nhiệm, cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư.

- Rà soát và có kế hoạch ĐTBĐ về chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị, từng bước chuẩn hoá, chuyên môn hoá viên chức lãnh đạo.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với viên chức

Cần nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo thực sự trở thành quốc sách hàng đầu. Nhà nước cần sát sao với việc giáo dục đào tạo gắn với chiến lược phát triển nguồn nhân lực, mở rộng quy mô đào tạo đội ngũ viên chức đi kèm với chất lượng tránh tình trạng chạy theo bằng cấp.

Nhà nước cần có các chính sách về lương, phụ cấp đặc thù nghề, ưu đãi, đặc biệt xây dựng mức lương tối thiểu phù hợp với tình hình thực tế để có sự tương xứng giữa khu vực công và doanh nghiệp nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động làm việc trong khu vực công. Đồng thời tạo điều kiện khuyến khích, tạo động lực cho cán bộ trình độ cao tìm đến làm việc tại đơn vị khu vực công.

Bộ LĐTB&XH cần thường xuyên tổ chức các hội thảo chuyên ngành về lĩnh vực bảo trợ xã hội để giúp viên chức nắm bắt cập nhật những thông tin mới kịp thời, từ đó Trung tâm có thể xây dựng kế hoạch nhân lực hợp lý và đưa ra những giải pháp để duy trì, phát triển nguồn nhân lực hiệu quả.

Bộ LĐTB&XH cần phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền triển khai xây dựng văn bản hướng dẫn thăng hạng chức danh nghề nghiệp, để viên chức sau khi được đào tạo, có văn bằng trình độ cao hơn có thể được thăng hạng nhanh chóng, đảm bảo chế độ phù hợp với chuyên môn và sự cống hiến của viên chức.

Bộ LĐTB&XH cần thường xuyên mở các lớp tập huấn về chuyên môn đặc biệt là công tác chăm sóc, nuôi dưỡng, thực hiện chế độ chính sách đối với người có công để đội ngũ viên chức trong toàn ngành học tập, trao đổi kinh nghiệm. Hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho viên chức để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, phối hợp với các trường đại học y được có chương trình hệ cử tuyển, đào tạo bác sĩ cho các trung tâm.

Bộ LĐTB&XH hội cần quan tâm xây dựng hệ thống quản lý chăm sóc đối tượng theo từng giai đoạn bằng phần mềm công nghệ thông tin, thực hiện số hóa các dữ liệu quản lý bệnh nhân. Cần đơn giản các thủ tục hành chính và giải quyết nhanh chóng thủ tục, hồ sơ. Cần nhanh chóng xem xét, giải quyết để kịp thời khen thưởng cho các cá nhân, tập thể, tránh để tình trạng để quá lâu, khi đó sẽ làm giảm giá trị của việc khen thưởng.

3.3.2. Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng viên chức, người lao động

Tăng cường tuyên truyền, giáo dục, định hướng viên chức nhận thức được tầm quan trọng phải nâng cao chất lượng bản thân để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của công việc.

Tỉnh Thanh Hóa cần thường xuyên tổ chức giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, tạo điều kiện để người lao động giao lưu, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm, cập nhật kiến thức và kỹ thuật công nghệ mới trong ngành LĐTB&XH và trên địa bàn để nâng cao đời sống tinh thần cho đội ngũ viên chức.

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa, tác giả luận văn xác định mục đích, quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới. Quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa phải gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ chính trị, gắn với chính sách mở cửa hội nhập, chuyển đổi cơ chế quản lý và đẩy mạnh CNH, HĐH; phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thanh Hóa; nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa phải bao gồm cả nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và đạo đức nghề nghiệp; phải gắn liền với việc xây dựng cơ cấu tổ chức và xác định công việc hợp lý và phải được thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ.

Từ mục đích và quan điểm chung, tác giả đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa. Để nâng cao chất lượng viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa hiện nay, tác giả đã mạnh dạn đề xuất hệ thống giải pháp mang tính đồng bộ, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm. Hệ thống giải pháp chung và giải pháp cụ thể này có quan hệ chặt chẽ với nhau.

Các giải pháp nếu được thực hiện hiệu quả sẽ có tác dụng nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới. Thực hiện tốt hệ thống giải pháp này, chắc chắn trong những năm tới viên chức Trung tâm bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa sẽ là một đội ngũ viên chức có trình độ, năng lực, thích ứng với môi trường mới và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần thúc đẩy KT-XH của tỉnh Thanh Hóa phát triển nhanh và bền vững.

KẾT LUẬN

Qua việc nghiên cứu thực tế tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa, Luận văn nêu ra được công tác quản lý con người trong một cơ quan, một tổ chức nói chung là một công việc phức tạp và không hề đơn giản. Để đạt được hiệu quả làm việc tốt nhất thì đòi hỏi cần có đội viên chức năng động, linh hoạt, sáng tạo thì mới đáp ứng được nhiệm vụ công việc đề ra. Đề tài: “Nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa” đã rút ra được một số điểm chính sau:

- Đã luận giải các vấn đề lý luận cơ bản, các khái niệm viên chức, chất lượng viên chức, nâng cao chất lượng viên chức, sự cần thiết để nâng cao chất lượng viên chức, xác định rõ các tiêu chí đánh giá chất lượng viên chức và các phương pháp đánh giá chất lượng viên chức hiện nay.

- Phân tích cụ thể và minh chứng đầy đủ, có cơ sở khoa học về thực trạng chất lượng viên chức và hoạt động nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa. Trên cơ sở đó, luận văn đã đánh giá những ưu điểm, hạn chế của chất lượng viên chức và nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm trong thời gian qua. Đồng thời đã làm rõ các nguyên nhân dẫn đến những hạn chế trong công tác nâng cao chất lượng viên chức của Trung tâm để có cơ sở đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm tiếp tục nâng cao chất lượng viên chức.

- Luận văn đã đề xuất được một số giải pháp quan trọng nhằm góp phần nâng cao chất lượng viên chức của Trung tâm bảo trợ xã hội tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn hội nhập như hiện nay.

Trong khuôn khổ một luận văn thạc sĩ Quản lý công, tác giả đã vận dụng kiến thức, lý luận được tiếp thu từ học tập tại nhà trường, nghiên cứu nguồn tài liệu, tìm hiểu, khảo sát và qua thực tế công tác tại Trung tâm. Tuy nhiên, luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, nên rất mong nhận được ý kiến tham gia, góp ý của Thầy, Cô giáo và đồng nghiệp để luận văn được hoàn thiện hơn và mang tính ứng dụng cao hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương (2017), *Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 Về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.*
- [2]. Bộ Nội vụ (2020), *Thông tư số 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức.*
- [3]. Bộ Y tế - Bộ Quốc phòng (2011), *Thông tư số 36/TTLT-BYT-BQP ngày 17/10/2011 Về hướng dẫn khám sức khỏe.*
- [4]. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [5]. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [6]. Nguyễn Đình Chiến (2011), *Nâng cao năng lực đội ngũ công chức hành chính Nhà nước tỉnh Quảng Trị đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án tiến sĩ Quản trị Kinh doanh, Học viện Khoa học Xã hội.
- [7]. Chính phủ (2018), *Nghị định 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 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 đơn vị sự nghiệp công lập.*
- [8]. Chính phủ (2020), *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.*
- [9]. Nguyễn Khoa Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [10]. Lê Thanh Hà (2011), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, Tập 1, Tập 2, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.

- [11]. Trần Thị Phương Lan (2014), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ điều dưỡng trong các bệnh viện Quân đội*, Bệnh viện Quân y 354.
- [12]. Nguyễn Thanh Minh (2020), *Nâng cao chất lượng nhân lực tại Trung tâm Y tế huyện Phú Bình, tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh.
- [13]. Phạm Thành Nghị (2011), *Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước.
- [14]. Hà Quang Ngọc, Trần Thị Hạnh (2016), *Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những chủ trương, chiến lược của Đảng ta*, Nghị quyết TW 3 khóa VIII & Nghị quyết TW7, 9 khóa X.
- [15]. Phạm Công Nhất (2008), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Cộng sản*, (786).
- [16]. Vũ Hồng Phong (2020), *Giáo trình Quản trị nhân lực Khu vực công*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [17]. Quốc hội (2010), *Luật số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010 Luật Viên chức*.
- [18]. Quốc hội (2019), *Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 Sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và viên chức*.
- [19]. Phạm Văn Sơn (2014), *Nghiên cứu phát triển đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo quản lý nhà nước trong sự nghiệp Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ Quản trị Kinh doanh, Học viện Khoa học Xã hội.
- [20]. Phạm Văn Sơn (2015), “7 giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam”, *Báo Giáo dục thời đại*.
- [21]. Phan Thanh Tâm (2000), *Các giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng Nguồn nhân lực phục vụ nhu cầu CNH-HĐH*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [22]. Nguyễn Tiệp (2010), *Giáo trình Nguồn nhân lực*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.

- [23]. Nguyễn Thị Trang (2021), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Thanh Hóa*, Luận văn thạc sĩ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Lao động Xã hội.
- [24]. Trần Lưu Trung (2011), *Nghiên cứu kinh nghiệm quản lý đội ngũ viên chức nhà nước trong lĩnh vực dịch vụ công (giáo dục, y tế khoa học và công nghệ) của một số nước trên thế giới*, Đề tài khoa học cấp Bộ.
- [25]. Trương Quốc Việt (2016), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước*, Luận án tiến sĩ Quản trị Kinh doanh, Học viện Khoa học Xã hội.

UBND TỈNH THANH HÓA

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH

THANH HÓA

Nguyễn Phan Anh

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIÊN CHỨC CỦA
TRUNG TÂM BẢO TRỢ XÃ HỘI TỈNH THANH HOÁ

PHỤ LỤC
LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Thanh Hóa, năm 2024

PHỤ LỤC

Để có cơ sở đề xuất những biện pháp Nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa cho biết ý kiến của mình về những vấn đề sau bằng cách đánh dấu (X) vào ô phù hợp.

Câu 1: Xin quý Anh/chị cho biết sự cần thiết việc Nâng cao chất lượng viên chức tại Trung tâm Bảo trợ xã hội Tỉnh Thanh Hóa hiện nay có cần thiết hay không?

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| a. Rất cần thiết | ☐ |
| b. Cần thiết | ☐ |
| c. Ít cần thiết | ☐ |
| d. Không cần thiết | ☐ |

Câu 2. Anh chị hãy đánh giá về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của viên chức đối với vị trí đang đảm nhận

TT	Độ tuổi	Ý kiến đánh giá							
		Rất Phù hợp		Phù hợp		Không phù hợp		Rất không phù hợp	
		Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của viên chức								
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo								
3	Ý kiến khác.....								

Câu 3: Quan điểm của Anh/chị về chất lượng đội ngũ viên chức tại Trung tâm Điều dưỡng thương binh Kim Bảng hiện nay?

1. Đã đáp ứng yêu cầu công việc ☐
2. Chưa đáp ứng yêu cầu công việc ☐
3. Đáp ứng một phần công việc ☐
4. Đáp ứng tốt yêu cầu công việc ☐

Câu 4: Theo Anh/chị số lượng viên chức hiện nay đang làm việc ở cơ quan, đơn vị của Anh/chị như thế nào?

1. Thừa nhiều ☐
2. Đủ người ☐
3. Thừa ☐
4. Thiếu ☐

Mong Anh/ chị vui lòng cho biết một số thông tin về bản thân:

Là cán bộ quản lý ☐

Là VCNLĐ ☐

Trình độ chuyên môn: Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Sau ĐH ☐

Khác: ☐

Chức vụ:.....

Đơn vị công tác:.....

Số năm công tác:.....

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của quý thầy (cô)!