MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC LÀ ĐIỀU KIỆN ĐỂ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC PHÁT HUY KHẢ NĂNG CÔNG TÁC

■ LÝ THỊ KIM BÌNH (*)

Môi trường làm việc là một khái niệm rộng bao gồm tất cả những gì có liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và sự phát triển, nâng cao năng lực công tác của mỗi cá nhân, cán bộ, công chức (bao gồm môi trường bên trong và môi trường bên ngoài).

Môi trường làm việc đối với cán bộ, công chức (được tiếp cận là môi trường bên trong) bao gồm: cơ sở vật chất, tinh thần, chế độ chính sách, mối quan hệ giữa lãnh đạo đối với nhân viên và giữa nhân viên với nhân viên... trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của cán bộ, công chức cũng như quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Thực tế cho thấy không ít cơ quan, tổ chức, đơn vị có môi trường làm việc không tốt dẫn đến những hậu quả có thể nhìn thấy được như: chất lượng, hiệu quả làm việc kém; mất đoàn kết; thậm chí cán bộ, công chức có trình độ, năng lực xin thôi việc hoặc chuyển công tác...

Để xây dựng một môi trường làm việc tốt, mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị, nhất là đối với người phụ trách phải xác định đây là một nhiệm vụ cần được ưu tiên hàng đầu song song với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

Trước hết, đơn vị phải bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất như phòng làm việc, bàn, ghế, điện thoại, máy vi tính... và các văn phòng phẩm khác phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Tùy theo điều kiện thực tế của cơ quan, đơn vị để trang bị cho cán bộ, công chức nhưng phải đảm bảo các yếu tố của một cơ quan, công sở.

Thứ hai, một nội dung hết sức quan trọng để phát huy năng lực của cán bộ, công chức là thực hiện các chế độ, chính sách theo đúng quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước và pháp luật về tiền lương, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

Trong nội dung này cần quan tâm, chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức. Cơ quan, đơn vị cần xác định đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất trong việc xây dựng và phát triển đơn vị. Cần có quy hoạch, kế hoạch cụ thể đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức về chuyên môn, nhiệm vụ, bồi dưỡng kiến thức, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học... Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo đúng yêu cầu tiêu chuẩn của mỗi chức danh, ngạch, bậc cán bộ, công chức và yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Thường xuyên quan tâm đến chính sách khi cử cán bộ, công chức đi học như hỗ trợ học phí, tạo điều kiện về thời gian cho cán bộ, công chức có thể vừa học vừa làm yên tâm công tác. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng cơ quan, đơn vị có được đội ngũ cán bộ có đủ năng lực, trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị để đảm đương nhiệm vụ. Bên cạnh đó, cần quan tâm đến việc thực hiện các chính sách đối với các cán bộ, công chức thuộc diện gia đình chính sách, thương binh, liệt sĩ, cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số... Đây là những nội dung rất nhạy cảm trong công tác cán bộ.

Thứ ba, mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên là một nội dung hết sức quan trọng đòi hỏi người lãnh đạo phải có tầm nhìn xa, trông rộng,

(*) Học viện Hành chính

là người công tâm, có tâm huyết với công việc, có đầu óc tổ chức để có thể xây dựng đơn vị vững mạnh. Mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên gồm nhiều nội dung, song nội dung quan trọng hơn cả là việc tổ chức, phân công, bố trí công việc hợp lý, phù hợp với trình độ chuyên môn và năng lực công tác của mỗi cán bộ, công chức, đó chính là "nghệ thuật dùng người". Có thể nói, đội ngũ cán bộ cũng như những bộ phận trong cơ thể con người, nếu ta sắp xếp, phân công không đúng chỗ sẽ dẫn đến tình trạng hoạt động lộn xộn, không thống nhất, đưa lại những hậu quả khó lường.

Bên cạnh đó, yếu tố về tâm lý của người lãnh đạo cũng hết sức quan trọng; đòi hỏi người lãnh đạo phải biết lắng nghe, biết kìm chế trong mọi hoàn cảnh; luôn giữ được mối quan hệ mật thiết đối với nhân viên, nếu nhân viên làm việc sai thì từ từ uốn nắn tránh tình trạng bức xúc, quát mắng... tạo nên những khoảng cách không đáng có giữa nhân viên và thủ trưởng. Ngoài các yếu tố nói trên, người lãnh đạo cần có những nhận xét, đánh giá kịp thời đối với cán bộ, công chức; có khen, có chê... Nội dung đánh giá phải hết sức đúng đắn, khách quan tạo một tâm lý thoải mái, khuyến khích cán bộ, công chức cố gắng hơn nữa trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Ngoài ra người lãnh đạo cần quan tâm đến đời sống, hoàn cảnh của mỗi cán bộ, công chức trong đơn vị và hỗ trợ kịp thời khi có khó khăn.

Thứ tư, xây dựng một tập thể đoàn kết. Đây là một trong những nội dung hết sức quan trọng trong công tác cán bộ; có đoàn kết, thống nhất thì mới hoàn thành được nhiệm vụ chung của đơn vị. Nội dung này đòi hỏi lãnh đạo đơn vị phải thường xuyên quan tâm, tạo cho mọi người ý thức làm việc tập thể, biết quan tâm lẫn nhau cùng giúp đỡ nhau trong cuộc sống và công tác. Phát hiện những mâu thuẫn cá nhân bên trong đơn vị để kịp thời giải quyết, thường xuyên để mọi người gắn bó với nhau cùng phấn đấu.

Tóm lại, xây dựng môi trường làm việc tốt là một trong những nội dung, nhiệm vụ hàng đầu mà cơ quan, tổ chức hay đơn vị phải quan tâm thực hiện; có môi trường làm việc tốt thì mỗi cá nhân cán bộ, công chức mới có điều kiện làm việc tốt, phát huy khả năng của mình, chung sức thực hiện nhiệm vụ của đơn vị. Bên cạnh đó, cơ quan, đơn vị cần tạo những điều kiện cần thiết để cán bộ, công chức tiếp cận với môi trường bên ngoài về trình độ công nghệ, khoa học - kỹ thuật... nhằm theo kịp với tình hình kinh tế, xã hội đang ngày một phát triển.

Chúng ta đang thực hiện công cuộc cải cách hành chính nhằm không ngừng nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Để đạt được mục tiêu đó, mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị phải xây dựng cho mình một môi trường làm việc tốt để cán bộ, công chức phát huy một cách toàn diện năng lực của mình cho việc thực hiện nhiệm vụ chung●

Văn phòng Chính phủ họp báo tháng 11 năm 2008

Ngày 18/11/2008, Văn phòng Chính phủ đã họp báo thông báo một số nội dung phiên họp Chính phủ giữa tháng 11/2008. Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ cho biết: Chính phủ đã tập trung thảo luận, xem xét bốn nội dung lớn: dự thảo Chiến lược quốc gia phòng, chống tham nhũng đến năm 2020; Định hướng về cơ chế, chính sách và giải pháp hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững đối với các huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao; sửa đổi, bổ sung Điều 10 Pháp lệnh Dân số năm 2003 và sửa đổi, bổ sung Điều 6 Pháp lệnh Thuế tài nguyên.

Theo Tổng Thanh tra Chính phủ, Chính phủ đã cơ bản nhất trí với dự thảo Chiến lược phòng, chống tham nhũng với năm mục tiêu và năm nhóm giải pháp, trong đó nhấn mạnh việc tiếp tục hoàn thiện chế độ công chức, công vụ; phân công, phân cấp rành mạch; làm rõ trách nhiệm từng vị trí công tác; minh bạch tài sản, thu nhập của cán bộ, công chức; hoàn thiện cơ chế miễn nhiệm, bãi nhiệm, từ chức...

Chính phủ đã thông qua đề án giảm nghèo ở 61 huyện nghèo nhất với mục tiêu là bảo đảm đến năm 2020 giảm tỷ lệ hộ nghèo xuống mức ngang bằng mức trung bình của khu vực...

■ PV