

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ HỒNG THANH

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC
TẠI VIỆN KINH TẾ XÂY DỰNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ HỒNG THANH

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC
TẠI VIỆN KINH TẾ XÂY DỰNG

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN MẠNH CƯỜNG

HÀ NỘI - 2021

LỜI CAM ĐOAN

Học viên xin cam đoan Luận văn “*Chất lượng đội ngũ viên chức Viện Kinh tế xây dựng*” là kết quả nghiên cứu của riêng bản thân học viên. Nội dung của Luận văn là kết quả của quá trình thu thập thông tin, số liệu, nghiên cứu, tổng hợp tài liệu, báo cáo của Viện Kinh tế xây dựng, đảm bảo tính chính xác và khoa học.

Kết quả nghiên cứu của Luận văn chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác. Nếu sai, học viên xin hoàn toàn chịu trách nhiệm.

Tác giả Luận văn

Nguyễn Thị Hồng Thanh

LỜI CẢM ƠN

Xuất phát từ mong muốn giúp cho Viện nghiên cứu nơi em đang công tác ngày càng hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức nên em đã chọn đề tài “*Chất lượng đội ngũ viên chức Viện Kinh tế xây dựng*”. Để hoàn thành được đề tài nghiên cứu này em xin chân thành cảm ơn các Thầy Cô giáo đã tận tình quan tâm, giảng dạy trong suốt quá trình học tập tại Trường Đại học Lao động - Xã hội, giúp em có những kiến thức hiểu biết cơ bản, hoàn thiện về ngành Quản trị nhân lực mà em yêu thích.

Đặc biệt, em xin chân thành cảm ơn Thầy giáo TS. Nguyễn Mạnh Cường, đã tận tình hướng dẫn và định hướng cho e, giúp em có hướng đi đúng trong quá trình nghiên cứu thực hiện Luận văn này.

Em xin bày tỏ lời cảm ơn chân thành đến cán bộ, viên chức Viện Kinh tế xây dựng đã giúp đỡ em rất nhiều trong suốt quá trình thực hiện nghiên cứu.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng để thực hiện Luận văn một cách tốt nhất, song cũng không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định mà bản thân chưa thấy được, em rất mong được sự góp ý của quý Thầy Cô giáo để Luận văn được hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC.....	I
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU	IV
MỞ ĐẦU.....	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC.....	9
1.1. Một số khái niệm về viên chức.....	9
1.1.1. Khái niệm viên chức	9
1.1.2. Khái niệm về đội ngũ viên chức	12
1.1.3. Khái niệm chất lượng đội ngũ viên chức	14
1.1.4. Phân loại viên chức	16
1.1.5. Vai trò, trách nhiệm của viên chức khi thực hiện nhiệm vụ	18
1.1.6. Tính chất, đặc điểm hoạt động nghề nghiệp của viên chức	19
1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức	20
1.2.1. Tiêu chí về thể lực.....	21
1.2.2. Tiêu chí về trình độ	21
1.2.3. Tiêu chí về phẩm chất đạo đức	23
1.2.4. Tiêu chí về cơ cấu	24
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ viên chức.....	25
1.3.1. Nhóm nhân tố bên trong tổ chức.....	26
1.3.2. Nhóm nhân tố bên ngoài tổ chức	27
1.4. Kinh nghiệm của một số đơn vị về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức	28

II

1.4.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại một số Viện nghiên cứu	28
1.4.2. Bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đối với Viện Kinh tế xây dựng	30
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI VIỆN KINH TẾ XÂY DỰNG.....	32
2.1. Giới thiệu chung về Viện Kinh tế xây dựng	32
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển	32
2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ.....	33
2.1.3. Cơ cấu tổ chức.....	34
2.1.4. Kết quả công tác nghiên cứu giai đoạn 2018 - 2020.....	36
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức của Viện Kinh tế xây dựng.....	38
2.2.1. Thực trạng về thể lực	38
2.2.2. Thực trạng về trình độ.....	39
2.2.3. Thực trạng về phẩm chất đạo đức	45
2.2.4. Thực trạng về cơ cấu.....	50
2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ viên chức Viện Kinh tế xây dựng	53
2.3.1. Các nhân tố bên ngoài	53
2.3.2. Các nhân tố bên trong	54
2.4. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ viên chức Viện Kinh tế xây dựng.....	57
2.4.1. Những kết quả đạt được	57
2.4.2. Những tồn tại và nguyên nhân	58
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC CỦA VIỆN KINH TẾ XÂY DỰNG	61
3.1. Định hướng phát triển của Viện Kinh tế xây dựng	61

III

3.1.1. Định hướng phát triển của Viện.....	61
3.1.2. Định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Viện.....	62
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng	64
3.2.1. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Viện	64
3.2.2. Bố trí công việc và sử dụng viên chức hiệu quả	67
3.2.3. Xây dựng tiêu chí phân loại, đánh giá viên chức phù hợp.....	68
3.2.4. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với viên chức	69
3.2.5. Đổi mới công tác tuyển dụng	70
3.2.6. Thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nhân tài, trí thức trẻ.....	71
3.2.7. Xây dựng môi trường làm việc hiệu quả	72
KẾT LUẬN	74
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	75

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của Viện Kinh tế xây dựng.....	35
Bảng 2.1: Thống kê tình trạng sức khỏe của viên chức Viện Kinh tế xây dựng giai đoạn năm 2018 - 2020.....	39
Bảng 2.2: Thống kê trình độ văn hóa của viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng ...	40
Bảng 2.3: Thống kê số lượng cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.....	41
Bảng 2.4. Thống kê trình độ lý luận chính trị của viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng năm 2020	43
Bảng 2.5: Thống kê ngạch, bậc của viên chức nghiên cứu tại Viện Kinh tế xây dựng năm 2020.....	44
Bảng 2.6. Kết quả đánh giá, phân loại viên chức Viện Kinh tế xây dựng giai đoạn 2018 - 2020.....	49
Bảng 2.7. Thống kê nhân sự tại Viện Kinh tế xây dựng năm 2020.....	50
Bảng 2.8. Thời gian làm việc của người lao động.....	52

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nhận thức rõ vai trò quan trọng của đội ngũ công chức, viên chức “là gốc của công việc”, với gần 20 năm thực hiện đổi mới, Đảng và Chính phủ đã luôn chú trọng cải cách bộ máy hành chính nhà nước, cải cách tài chính công, hiện đại hóa hành chính..., trong đó, việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức là một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng và được xác định là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền nhà nước.

Trong thời gian qua, các cơ quan, đơn vị không ngừng nỗ lực xây dựng đội ngũ công chức, viên chức có kiến thức chuyên môn sâu, kỹ năng làm việc thành thạo, hiệu quả, gắn với từng vị trí công việc, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của công chức, viên chức. Nghiên cứu, ban hành nhiều cơ chế chính sách phù hợp, đảm bảo tuyển dụng công chức, viên chức phải trên cơ sở tự do cạnh tranh; có cơ chế phát huy động lực làm việc, tạo môi trường làm việc, khuyến khích sự sáng tạo, cống hiến.

Tại kỳ họp thứ 7 Quốc hội khóa XIV vừa qua, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã trả lời chất vấn về nội dung liên quan tới chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Theo đó, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc cho biết Chính phủ đã và đang thực hiện một số giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và tinh giản biên chế. Quán triệt nghiêm túc các nghị quyết của Đảng, Quốc hội, nhận thức được vai trò quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, ngay từ đầu nhiệm kỳ, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đã đề ra và thực hiện quyết liệt, nghiêm túc chủ trương “Kỷ cương, liêm chính, hành

động, sáng tạo, hiệu quả, bút phá”. Việc triển khai thực hiện bước đầu đã đạt được nhiều kết quả tích cực.

Hiện có khoảng hơn 11 triệu cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy nhà nước ở Việt Nam, đội ngũ này có vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình Nhà nước thực hiện nhiệm vụ quản lý mọi mặt của đời sống kinh tế - chính trị - văn hóa - xã hội. Hơn nữa, đất nước ta đang trong thời kỳ thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, yêu cầu xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đòi hỏi công tác quản lý phải được quan tâm một cách đúng mực. Một quốc gia muốn có đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức mạnh, chuyên nghiệp thì không thể thiếu công tác quản lý khoa học, hiện đại và thống nhất. Đặc biệt là công tác quản lý đội ngũ viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập.

Đội ngũ viên chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật. 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 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc các lĩnh vực khác nhau trong đó có ngành Xây dựng nói riêng.

Đối với ngành Xây dựng, để đáp ứng nhu cầu ngày càng sâu rộng, nhân lực ngành Xây dựng phải được nâng cao cả về số lượng và chất lượng. Những năm qua, đội ngũ cán bộ ngành Xây dựng đã có những bước phát triển đáng kể, không ngừng gia tăng về số lượng và chất lượng, trưởng thành về mọi mặt, từng bước được chuẩn hóa, trẻ hóa, thích ứng với nhiệm vụ trong giai đoạn mới và đóng góp quan trọng vào sự nghiệp xây dựng đất nước. Trước sự đổi mới tổ chức quản lý và phát triển kinh tế xã hội, cơ hội nghề nghiệp càng được cởi mở. Bên cạnh những cơ hội là những thách thức to lớn đối với các

đơn vị. Cũng như nhiều đơn vị khác, Viện Kinh tế xây dựng trong quá trình hoạt động cũng đã gặp phải không ít khó khăn, đối đầu với nhiều thách thức, trong đó không thể không nhắc đến khó khăn trong vấn đề chất lượng nguồn nhân lực, một nhân tố quyết định sự thành bại của đơn vị.

Trong thời gian qua, mặc dù Viện kinh tế xây dựng đã thực hiện một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhưng cho đến nay vẫn còn một số điểm bất cập làm hạn chế sự phát triển. Xuất phát từ tầm quan trọng về khoa học và về thực tiễn của việc quản lý, sử dụng nguồn nhân lực, tôi đã quyết định chọn đề tài ***“Chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng”*** với mục đích góp thêm một phần lý luận và đưa ra các giải pháp trong việc hoàn thiện công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến chọn đề tài

Giai đoạn trước năm 2010 (trước khi có luật viên chức ra đời), công chức và viên chức đều được điều chỉnh chung trong các văn bản pháp luật của nhà nước và các văn bản pháp lý của những cơ quan hữu quan, chưa có sự phân tách rõ ràng về các đối tượng làm việc trong các cơ quan hành chính với các cơ quan sự nghiệp, dịch vụ công. Tuy nhiên, do nhu cầu của hoạt động áp dụng pháp luật đòi hỏi phải có sự xác định và phân biệt, so sánh, nhận dạng giữa công chức và viên chức nên bước đầu đã có một số đề tài nghiên cứu được triển khai.

Nguyễn Phú Trọng (2003), đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước KHXH 05-03, “Luận chứng khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” đã đúc kết và đưa ra những quan điểm, sự định hướng trong việc sử dụng các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung và trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế xã hội. Đề tài là một tài liệu được

tham khảo hữu ích nhất trong trường hợp liên quan đến cán bộ là công chức, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp.

Nguyễn Minh Phương (2005), đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, “*Luận cứ khoa học phân định ngạch công chức, ngạch viên chức*” đã cố gắng giải quyết những vấn đề rất quan trọng, cấp thiết của khoa học pháp lý và thực tiễn áp dụng pháp luật yêu cầu, chỉ rõ tiêu chí để phân biệt công chức và viên chức, cơ sở khoa học của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức viên chức trên phương diện lý luận cơ bản.

Các nhà khoa học, nhà quản lý cũng đã dựa trên cơ sở thực trạng thực hiện việc áp dụng các văn bản pháp luật điều chỉnh đối với cán bộ, công chức, viên chức để hướng đến nghiên cứu việc thực hiện, áp dụng pháp luật về công chức, viên chức. Phần lớn các công trình khoa học đều chú ý đề cập, khai thác xây dựng, quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong điều kiện thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong đó, các tác giả đã nhấn mạnh đến việc phải chú ý đảm bảo, điều chỉnh về mặt quy chế pháp lý và điều kiện vật chất, tinh thần một cách phù hợp, tương xứng với sự đóng góp của cán bộ, công chức, viên chức. Có thể kể đến các công trình như tác giả Chu Văn Đức nghiên cứu về “Vấn đề động viên viên chức” đăng trên Tạp chí Tâm lý học, số 2 năm 2004; Tác giả Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương năm 2005 đồng chủ biên cuốn sách “Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ công chức” do nhà xuất bản Chính trị Quốc gia phát hành; Tác giả Nguyễn Trọng Điều có bài “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu hội nhập*” đăng trên Tạp chí Cộng sản, số 13, năm 2006 và tác giả Phạm Hồng Thái có bài “*Sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức*” đăng trên Tạp chí tổ chức Nhà nước, số 1, năm 2009.

Từ năm 2010 trở lại đây, mặc dù có Luật Viên chức ra đời, các quy định và chế độ áp dụng, đãi ngộ được điều chỉnh bằng một Luật riêng, xong

trên diễn đàn khoa học pháp lý và quản lý vẫn thiếu những nghiên cứu mang tính sâu rộng và riêng biệt về viên chức. Phần lớn các công trình về viên chức trong thời gian này thường gộp chung với công chức, tập trung nghiên cứu về trách nhiệm, nghĩa vụ của công chức, viên chức; đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức; đánh giá, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Cụ thể như:

Hà Quang Ngọc (2011) với đề tài nghiên cứu cấp Bộ *“Đổi mới phương pháp đánh giá công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước”* làm rõ cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu, khảo sát để đánh giá thực tiễn vấn đề và đưa ra giải pháp phù hợp nhằm đánh giá, đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Nguyễn Mạnh Cường (2017), đề tài *“Chất lượng đội ngũ công chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội”* nhằm nắm bắt cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ công chức, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá và xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức; xây dựng thang đo, biến số để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức và nhân tố ảnh hưởng; sử dụng bộ tiêu chí, thang đo để đo lường thực trạng chất lượng đội ngũ công chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Nguyễn Thị Trang (2015) với Luận văn Thạc sỹ quản trị nhân lực *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Thanh Hóa”*. Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức là một trong những chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng góp phần xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, xây dựng bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, 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.

Nguyễn Thị Lan Anh (2019) với Luận văn Thạc sỹ quản trị nhân lực *“Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh”*, trên cơ sở đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, với mục tiêu và phương hướng cụ thể, luận văn tìm ra những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh.

Đinh Thị Trâm (2020) với Luận án tiến sỹ quản trị nhân lực *“Chất lượng giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội”*, đã nghiên cứu đánh giá thực trạng và đánh giá mức độ tác động của các nhân tố đến chất lượng giảng viên các trường đại học công lập theo mô hình nghiên cứu đã đề xuất từ đó đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng và cả nước nói chung.

Nguyễn Quốc Hiệp, Báo kinh tế và đô thị (2020): Tăng cường đào tạo nguồn nhân lực ngành xây dựng, trong bài phỏng vấn, tác giả đã chỉ rõ một số vấn đề cần đẩy mạnh thực hiện trong thời gian tới để nâng chất lượng nguồn nhân lực ngành xây dựng.

Trần Hữu Hà, Giám đốc Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị (2019): Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Xây dựng đáp ứng yêu cầu hội nhập - Nhận thức sâu sắc việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức, người lao động của toàn ngành Xây dựng là nhân tố quyết định thành công của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá ngành Xây dựng và là sự nghiệp chung của toàn Ngành.

Trần Ngọc Hùng - Chủ tịch Tổng Hội xây dựng Việt nam (2016): Nguồn nhân lực hoạt động xây dựng ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp, Bài phát biểu tại Hội thảo Nguồn nhân lực ngành Xây dựng trong hội nhập

quốc tế - Thực trạng và giải pháp đã nêu lên một số các giải pháp và kiến nghị tới các cơ quan hữu quan nhằm phát triển nguồn nhân lực hoạt động góp phần vào sự phát triển đầu tư xây dựng, phát triển kinh tế xã hội.

Có thể thấy rằng, đã có nhiều nghiên cứu phân tích, đánh giá và khẳng định tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, mỗi ngành, nhóm ngành hay tổ chức cụ thể. Để khắc phục những hạn chế và đưa ra giải pháp có thể vận dụng vào thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng viên chức, đáp ứng với yêu cầu phát triển hiện tại cũng như trong tương lai cần phải có sự đầu tư và nghiên cứu.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất đưa ra các giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng, góp phần đưa công tác quản lý nhân lực của Viện ngày một khoa học hơn.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để hoàn thành mục đích đề ra, đề tài tập trung giải quyết một số nhiệm vụ cơ bản sau:

- Hệ thống hóa các cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ viên chức.
- Phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức của Viện Kinh tế xây dựng.
- Đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Viện Kinh tế xây dựng trong giai đoạn mới.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu chất lượng đội ngũ viên chức trong phạm vi đơn vị với:

- Không gian nghiên cứu: Viện Kinh tế Xây dựng.
- Thời gian nghiên cứu: Sử dụng số liệu từ năm 2018 đến năm 2020.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu tổng quan tài liệu, phân tích, tổng hợp, so sánh, đối chiếu, điều tra thông tin.
- Nguồn số liệu thứ cấp: Thông tin thứ cấp được thu thập từ các khối văn phòng, phòng chuyên môn, trung tâm...của Viện Kinh tế xây dựng trong 3 năm 2018-2020.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Luận văn tổng quan, bổ sung và làm rõ cơ sở khoa học về đội ngũ viên chức.
- Phân tích, rút ra những mặt mạnh, mặt hạn chế cùng những nguyên nhân khách quan, chủ quan của những tồn hạn chế đối với chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng.
- Đề xuất, kiến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Viện Kinh tế xây dựng.
- Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu nâng cao chất lượng viên chức của Viện.

7. Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ viên chức

Chương 2: Thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng

Chương 3: Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC

1.1. Một số khái niệm về viên chức

1.1.1. Khái niệm viên chức

Đã có rất nhiều cách hiểu khác nhau về khái niệm viên chức, theo Từ điển Tiếng Việt, viên chức là một từ Hán - Việt thì viên là người giữ một chức vụ, chức là các việc về phần mình, viên chức là người giữ một nhiệm vụ nhất định, thường là trong bộ máy chính quyền. Trải qua các thời kỳ khác nhau, khái niệm viên chức cũng có sự thay đổi lớn. Suốt một thời gian dài, khái niệm “cán bộ, công nhân, viên chức nhà nước” được dùng để chỉ những người phục vụ trong các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội, nhà nước và một số tổ chức khác. Khoản 2, Điều 8 Hiến pháp năm 1992 quy định: “Các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức phải tôn trọng Nhân dân, tận tụy phục vụ Nhân dân, liên hệ chặt chẽ với Nhân dân, lắng nghe ý kiến và chịu sự giám sát của Nhân dân; kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí và mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền”. Như vậy, Hiến pháp quan niệm những người phục vụ trong các cơ quan, tổ chức nhà nước bao gồm cán bộ, viên chức.

Thuật ngữ “công chức”, “viên chức” thường được hiểu một cách khái quát là những người được nhà nước tuyển dụng, nhận một công vụ hoặc một nhiệm vụ nhất định, do nhà nước trả lương và có nghĩa vụ, bổn phận phục vụ nhân dân, phục vụ nhà nước theo các quy định của pháp luật. Tuy nhiên, phạm vi rộng hẹp khi xác định đối tượng là công chức hoặc là viên chức lại không giống nhau đối với các quốc gia khác nhau. Trong điều kiện thể chế chính trị của Việt Nam, có một điểm đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức luôn có sự liên thông với nhau. Theo yêu cầu nhiệm vụ, cơ quan có

thẩm quyền có thể điều động, luân chuyển họ giữa các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội. Với điểm đặc thù này, việc nghiên cứu để xác định rõ cán bộ, công chức, viên chức một cách triệt để rất khó và phức tạp.

Trong một thời gian dài, khái niệm cán bộ, công chức, viên chức chưa được phân định rõ ràng nên việc áp dụng thể chế quản lý các đối tượng này là như nhau. Chỉ tới năm 2003, sau khi Pháp lệnh sửa đổi bổ sung một số điều của Pháp lệnh cán bộ, công chức 1998 được ban hành và đặc biệt được đánh dấu bởi các Nghị định 116, 117/2003/NĐ-CP thì khái niệm viên chức mới có sự phân biệt tương đối rõ với các khái niệm cán bộ, công chức. Điều 2 của Nghị định 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước xác định: “Viên chức là công dân Việt Nam, trong biên chế, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội hưởng lương từ ngân sách nhà nước và các nguồn thu sự nghiệp theo quy định của pháp luật”. Viên chức được hiểu theo nghĩa rất rộng gồm tất cả những người trong biên chế của các cơ quan, tổ chức sự nghiệp của nhà nước thực hiện các công việc của cơ quan, tổ chức đó.

Tháng 11/2008, Quốc hội ban hành Luật Cán bộ, công chức đã thể hiện quan điểm của Nhà nước trong việc chuyên biệt hóa đối tượng phục vụ trong các cơ quan quản lý nhà nước và các đối tượng làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập, tách hẳn nhóm đối tượng viên chức ra khỏi phạm vi cán bộ, công chức, phân biệt giữa hoạt động công vụ của công chức với hoạt động có tính chất chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức, nhằm hoàn thiện các cơ chế, chính sách phát triển các đơn vị sự nghiệp, nâng cao chất lượng của đội ngũ viên chức, theo đó đã quy định: “Các quy định của pháp luật hiện hành liên

quan đến những người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập mà không phải là cán bộ, công chức quy định tại Luật này được tiếp tục thực hiện cho đến khi ban hành Luật Viên chức”.

Tuy nhiên, khái niệm viên chức chỉ chính thức được luật hóa khi Luật Viên chức được ban hành (Luật số 58/2010/QH12): “Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật” (Điều 2, Chương I). Các tiêu chí để xác định viên chức là: được tuyển dụng theo vị trí việc làm; làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập; làm việc theo chế độ hợp đồng làm việc và hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

Điều 9, Luật Viên chức năm 2010 quy định đơn vị sự nghiệp công lập 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. Đơn vị sự nghiệp khoa học, công nghệ công lập gồm:

- Đơn vị sự nghiệp khoa học, công nghệ công lập được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự;
- Đơn vị sự nghiệp khoa học, công nghệ công lập chưa được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự.

Tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV ngày 25/11/2019 đã thông qua Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức (gọi tắt là Luật 2019), có hiệu lực từ ngày 01/7/2020, theo đó Luật năm 2019 có những nội dung mới, chính thức bỏ chế độ “biên chế suốt đời” với viên chức không chỉ tác động mạnh mẽ đến cán bộ, công chức mà dự án Luật này cũng ảnh hưởng không nhỏ đến

viên chức. Có thể thấy quy định này hoàn toàn phù hợp với tình hình thực tiễn cũng như đồng bộ với những văn bản khác về công tác cán bộ hiện nay...

Như vậy, đồng thời với việc Luật Cán bộ, công chức phân định “cán bộ” và “công chức”, Luật Viên chức cũng đã làm rõ được khái niệm “viên chức”, phân biệt viên chức với cán bộ và công chức. Sự khác biệt cơ bản của viên chức so với cán bộ, công chức, đó chính là chế độ tuyển dụng gắn với vị trí việc làm, thông qua chế độ hợp đồng làm việc và tiền lương được hưởng từ quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập. Lao động của viên chức không mang tính quyền lực công, chỉ thuần túy là hoạt động nghề nghiệp mang tính chuyên môn, nghiệp vụ, theo quy định tại Luật Viên chức đã làm rõ: *“Hoạt động nghề nghiệp của viên chức là việc thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật về viên chức và các pháp luật có liên quan”*.

1.1.2. Khái niệm về đội ngũ viên chức

Theo Từ điển Tiếng Việt của Hoàng Phê và cộng sự (1988), đội ngũ là “tập hợp gồm số đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng có tổ chức”. Đội ngũ là một khái niệm mở, không quy định số lượng người cụ thể. Tập hợp “nhiều người” cùng thực hiện chức năng nhiệm vụ, cùng thuộc biên chế một cơ quan, tổ chức hình thành đội ngũ.

Trong mỗi cơ quan trong hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước luôn được bố trí một số lượng cán bộ công chức, viên chức nhất định để thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Lực lượng này tạo thành đội ngũ công chức, viên chức của đơn vị. Với tư cách là chủ thể thực thi mọi hoạt động, đội ngũ viên chức là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra những sản phẩm vật chất và tinh thần cho xã hội, đồng thời là một bộ phận cấu thành của nguồn nhân lực, được tuyển dụng từ nguồn nhân lực trên địa bàn cả nước. Có thể khái quát đội ngũ viên chức là tập thể bao gồm nhiều viên chức được bố trí, sắp

xếp làm việc trong cùng cơ quan, tổ chức nhà nước để thực hiện chức năng nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức theo sự phân công của cấp có thẩm quyền.

Đặc trưng của đội ngũ viên chức là lực lượng lao động có trình độ, được tuyển dụng và bổ nhiệm theo quy trình chặt chẽ, sắp xếp theo cơ cấu tổ chức nhất định với chức năng, nhiệm vụ, biên chế, số lượng người làm việc cụ thể, hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Trong quá trình hoạt động, các thành viên chịu sự chỉ đạo điều hành của công chức lãnh đạo, quản lý, giữa các thành viên trong đội ngũ viên chức luôn có sự tương tác, phối hợp để thực hiện nhiệm vụ.

Đội ngũ viên chức có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể tùy theo từng lĩnh vực được giao. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của Bộ, Bộ trưởng quy định chức năng cụ thể đối với từng đơn vị trực thuộc. Thủ trưởng đơn vị trực thuộc bộ quy định chức năng nhiệm vụ đối với các phòng và tổ chức trực thuộc đơn vị mình quản lý.

Mỗi đội ngũ viên chức có đặc trưng riêng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ hình thành do quá trình tuyển dụng có sự định hướng, lựa chọn những ứng viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng phù hợp với lĩnh vực quản lý của đơn vị. Về cơ bản, viên chức cần có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức năng nhiệm vụ của đơn vị, công chức Vụ Pháp chế cần có chuyên môn về các ngành luật, viên chức tại các Viện nghiên cứu cần có chuyên môn ngành, nghề thuộc lĩnh vực hoạt động của đơn vị đó

Hoạt động của đội ngũ viên chức có qui mô rộng, tính chất phức tạp, đối tượng nghiên cứu đa dạng và số lượng lớn; sản phẩm lao động của đội ngũ viên chức là những sản phẩm kết tinh từ lao động trí óc, không phải là sản phẩm vật chất hữu hình, do vậy, việc đánh giá kết quả công việc của đội ngũ viên chức là phức tạp, khó lượng hóa và khó phân định rõ ràng trách nhiệm đối với từng viên chức.

Tóm lại, đội ngũ viên chức là tập thể những người được tuyển dụng, bổ nhiệm, cùng làm việc trong một cơ quan, tổ chức nhà nước, hưởng lương từ ngân sách nhà nước; được trang bị trụ sở, không gian tác nghiệp, phương tiện, trang thiết bị và các nguồn lực khác để thực hiện hoạt động nghiên cứu. Mỗi đội ngũ viên chức có những đặc trưng riêng về chức năng, nhiệm vụ; đội ngũ lãnh đạo, quản lý; trình độ chuyên môn; số lượng biên chế; cơ cấu ngạch viên chức, cơ cấu độ tuổi và cơ cấu giới tính...

1.1.3. Khái niệm chất lượng đội ngũ viên chức

Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “*Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc*”. Đây là cách đánh giá một con người, một sự việc, một sự vật trong cái đơn nhất, cái tính độc lập của nó.

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*”.

Theo một cách hiểu khác thì chất lượng là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó là cái liên kết các thuộc tính của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật.

Tuy nhiên ở đây đề tài đề cập đến chất lượng của đội ngũ viên chức mà đội ngũ viên chức được hiểu là tổng số viên chức làm việc trong đơn vị hành chính sự nghiệp. Đây là lực lượng lao động (cả số lượng và chất lượng) sử dụng để duy trì và phát triển hoạt động của đơn vị, là nguồn nhân lực của tổ chức. Nói đến chất lượng đội ngũ viên chức cũng là nói đến chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức đó.

Theo Nguyễn Tiệp: *“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.”*

Còn theo quan điểm của Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh thì chất lượng nguồn nhân lực được hiểu như sau: *“Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của nguồn nhân lực”*.

Theo Tạ Ngọc Hải - Viện Khoa học Tổ chức nhà nước: *“Chất lượng nhân lực là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận như trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ.v.v... của người lao động. Trong các yếu tố trên thì trí lực và thể lực là hai yếu tố quan trọng trong việc xem xét đánh giá chất lượng nguồn nhân lực”* .

Theo Vũ Thị Ngọc Phùng: *“Chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá qua trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng của người lao động cũng như sức khỏe của họ”*.

Chất lượng của đội ngũ viên chức thể hiện mối quan hệ phối hợp, hợp tác giữa các yếu tố, các thành viên trong của đội ngũ viên chức, ở trình độ chuyên môn, sự hiểu biết về chính trị, xã hội, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi với sự chuyên đổi của đất nước và thế giới.

Chất lượng đội ngũ viên chức là tổng hợp những phẩm chất nhất định về sức khỏe, trí tuệ khoa học, chuyên môn nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, ý chí, niềm tin, năng lực, luôn gắn bó với tập thể, với cộng đồng và khả năng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

Chất lượng của đội ngũ viên chức ngoài những yếu tố nêu trên còn phụ thuộc vào cơ cấu đội ngũ viên chức, đó là tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi, giữa nam và nữ, giữa lãnh đạo, quản lý và phụ trách chuyên môn nghiệp vụ.

Mỗi viên chức không tồn tại một cách biệt lập mà phải đặt trong một chỉnh thể thống nhất của cả đội ngũ viên chức. Vì vậy quan niệm chất lượng đội ngũ viên chức phải được đặt trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng của từng viên chức với chất lượng của cả đội ngũ.

Bên cạnh đó cũng cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng đội ngũ viên chức. Chỉ khi nào hai mặt này có quan hệ hài hòa mới tạo nên sức mạnh đồng bộ của cả một đội ngũ.

Trên cơ sở tổng hợp, phân tích các kết quả nghiên cứu liên quan có thể khái quát chất lượng đội ngũ viên chức là chất lượng của tập hợp viên chức trong một tổ chức. Đó chính là chất lượng lao động và tinh thần của đội ngũ viên chức trong thực thi công việc. Chất lượng đội ngũ viên chức không chỉ bao gồm những điểm chung về đặc trưng của chất lượng nguồn nhân lực, công chức, viên chức (đội ngũ) mà còn là chỉ tiêu tổng hợp của các yếu tố cấu thành như phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực, kỹ năng và kết quả thực nhiệm vụ của đội ngũ viên chức để bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

1.1.4. Phân loại viên chức

Theo quy định tại Điều 3 Nghị định 29/2012/NĐ-CP, Chính phủ phân loại viên chức theo 02 tiêu chí:

- **Theo vị trí việc làm:** Viên chức quản lý, bao gồm những người quy định tại Khoản 1 Điều 3 Luật Viên chức (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 sự nghiệp công lập nhưng không phải là công chức và được hưởng phụ cấp chức vụ quản lý).

Viên chức không giữ chức vụ quản lý, bao gồm những người chỉ thực hiện chuyên môn nghiệp vụ theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp công lập.

- **Theo chức danh nghề nghiệp:** Trong từng lĩnh vực hoạt động với các cấp độ từ cao xuống thấp Hạng I, hạng II, hạng III, hạng IV.

Theo quy định tại Điều 3 Nghị định 115/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 25/9/2020, Chính phủ đã thay đổi các tiêu chí phân loại viên chức:

- **Theo chức trách, nhiệm vụ:** Viên chức quản lý và viên chức không giữ chức vụ quản lý.

- **Theo trình độ đào tạo:** Viên chức giữ chức danh nghề nghiệp có yêu cầu trình độ đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ, đại học, cao đẳng, trung cấp.

Có thể thấy, việc phân loại viên chức không còn căn cứ vào hạng chức danh nghề nghiệp nữa. Theo đó, về chức danh nghề nghiệp của viên chức, khoản 2 Điều 28 Nghị định 115 nêu rõ: *Căn cứ vào mức độ phức tạp công việc của chức danh nghề nghiệp các chức danh nghề nghiệp viên chức trong cùng một lĩnh vực sự nghiệp được xếp loại từ cao xuống thấp như sau:*

- Chức danh nghề nghiệp hạng I
- Chức danh nghề nghiệp hạng II
- Chức danh nghề nghiệp hạng III
- Chức danh nghề nghiệp hạng IV
- Chức danh nghề nghiệp hạng V (mới)

So với 04 hạng trước đây, hiện nay, viên chức được xếp theo 05 hạng chức danh nghề nghiệp gồm các tiêu chuẩn sau:

- Tên của chức danh nghề nghiệp.
- Nhiệm vụ bao gồm những công việc cụ thể phải thực hiện có mức độ phức tạp phù hợp với hạng chức danh nghề nghiệp.
- Tiêu chuẩn về đạo đức nghề nghiệp, trình độ đào tạo, bồi dưỡng, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

1.1.5. Vai trò, trách nhiệm của viên chức khi thực hiện nhiệm vụ

Mỗi viên chức trong một cơ quan, đơn vị, tổ chức đều giữ vị trí, vai trò nhất định, phải có trách nhiệm đối với cơ quan, đơn vị và tổ chức mà mình tham gia và là thành viên. Trách nhiệm của viên chức là thực hiện tốt nhiệm vụ được giao và phải thực hiện đúng những quy định của pháp luật, quy chế mà cơ quan, đơn vị đề ra. Cùng với trách nhiệm, người viên chức còn phải gương mẫu trong rèn luyện về phẩm chất, đạo đức, lối sống, tâm huyết với nghề nghiệp.

Chủ tịch Hồ Chí Minh định nghĩa về tinh thần trách nhiệm bằng những từ ngữ rất giản dị và dễ hiểu: Tinh thần trách nhiệm là nắm vững chính sách, đi đúng đường lối quần chúng, làm tròn nhiệm vụ, là khi Đảng, Chính phủ, hoặc cấp trên giao cho ta việc gì, bất kỳ to hay nhỏ, khó hay dễ, ta cũng đưa cả tinh thần, lực lượng ra làm cho đến nơi đến chốn, vượt mọi khó khăn, làm cho thành công. Làm một cách cầu thả, làm cho có chuyện, dễ làm khó bỏ, đánh trống bỏ dùi, gặp sao làm vậy, v.v., là không có tinh thần trách nhiệm. Người yêu cầu, nhắc nhở, bất kỳ ai, dù ở địa vị nào, làm công tác gì, gặp hoàn cảnh nào, đều phải có tinh thần trách nhiệm; đã phụ trách việc gì, thì quyết làm cho kỳ được, cho đến nơi đến chốn, không sợ khó nhọc, không sợ nguy hiểm.

Để mỗi viên chức xác định đúng vai trò, chức trách và nhiệm vụ của mình, làm việc có hiệu lực và hiệu quả thiết nghĩ cần thực hiện tốt những vấn đề sau:

Thứ nhất: Mỗi viên chức làm việc phải theo chương trình, kế hoạch công tác cụ thể, chi tiết. Công tâm, khách quan, hợp lý, hợp tình đồng thời quyết tâm tìm ra những biện pháp thích hợp để hoàn thành việc mình đang làm.

Thứ hai: Mỗi viên chức cần nâng cao ý thức, tinh thần trách nhiệm với công việc. Nói và làm được thể hiện qua hành động, cách ứng xử và xử lý công việc hằng ngày. Tự ý thức và chịu trách nhiệm của mình trong công việc

được giao theo đúng vị trí việc làm của từng người đảm nhiệm. Cố gắng nỗ lực hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ được cơ quan, đơn vị giao. Làm việc với niềm say mê, luôn yêu nghề, tin tưởng và phấn khởi với công việc của mình đảm nhận, với mong muốn góp phần nhỏ bé vào sự phát triển của cơ quan, đơn vị.

Thứ ba: Mỗi viên chức trong xử lý và giải quyết công việc cần phải tuân thủ nguyên tắc, có lập trường tư tưởng rõ ràng, làm đúng theo quy định của Nhà nước, của cơ quan, đơn vị. Không vì lợi ích cá nhân mà sách nhiễu gây phiền hà làm mất uy tín đạo đức, lối sống, kém tinh thần trách nhiệm.

Thứ tư: Mỗi viên chức không ngừng nghiên cứu học tập, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ. Phải xác định việc học tập, rèn luyện và tu dưỡng đạo đức cách mạng là một việc rất quan trọng đúng như lời dạy của V.I.Lê-nin được Hồ Chí Minh nhắc đi nhắc lại: Học, học nữa, học mãi, nếu không học tập và rèn luyện lâu ngày sẽ bị tụt hậu và đào thải. Do vậy, xác định việc học tập và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ phải được thường xuyên. Viên chức nào lười học, lười suy nghĩ, không thường xuyên cập nhật, tiếp nhận những thông tin, tri thức mới đây cũng là biểu hiện sự suy thoái tụt hậu. Cần phải có tính tự giác - tự mình ý thức về trách nhiệm, tự mình làm những công việc cần làm và phải làm để đem lại hiệu quả cao nhất. Đó là một trong những cơ sở để xem xét đánh giá xếp loại viên chức hàng năm của cơ quan, đơn vị.

1.1.6. Tính chất, đặc điểm hoạt động nghề nghiệp của viên chức

Theo quy định tại Điều 4 Luật viên chức thì "hoạt động nghề nghiệp của viên chức là việc thực hiện công việc hoặc nhiệm vụ có yêu cầu về trình độ, năng lực, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan". Về tính chất, hoạt động nghề nghiệp là hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ cho nên đòi hỏi người tiến hành phải được đào tạo ở trình độ tương ứng đáp ứng

yêu cầu thực hiện hoạt động. Đồng thời cũng đòi hỏi họ phải thường xuyên học tập nâng cao trình độ và cập nhật kiến thức, kỹ năng.

Hoạt động nghề nghiệp của viên chức được tiến hành trong phạm vi và để thực hiện nhiệm vụ của đơn vị sự nghiệp công lập. Như vậy, viên chức gắn bó chặt chẽ với đơn vị sự nghiệp công lập. Đơn vị sự nghiệp công lập được xác định là tổ chức do cơ quan có thẩm quyền thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ công, phục vụ quản lý nhà nước. Từ đó có thể thấy hoạt động nghề nghiệp của viên chức là hoạt động thuộc lĩnh vực cung ứng những dịch vụ công mà Nhà nước phải chịu trách nhiệm chủ yếu bảo đảm nhằm phục vụ nhân dân trong lĩnh vực y tế, giáo dục, khoa học và các vực khác mà khu vực ngoài công lập chưa có khả năng đáp ứng. Hoạt động nghề nghiệp của viên chức phải được tiến hành trên cơ sở những nguyên tắc sau đây:

- Tuân thủ pháp luật, chịu trách nhiệm trước pháp luật trong quá trình thực hiện hoạt động nghề nghiệp.
- Tận tụy phục vụ nhân dân.
- Tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử.
- Chịu sự thanh tra, kiểm tra, giám sát của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền và của nhân dân.

1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức

Chất lượng nguồn nhân lực là 1 chỉ tiêu tổng hợp phụ thuộc vào nhiều yếu tố cơ bản gắn liền với người lao động như: thể lực, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn và kỹ năng lao động. Ngoài ra còn có các phẩm chất khác của nguồn nhân lực như kỹ năng mềm: đạo đức, khả năng sáng tạo, tác phong làm việc và ý thức kỷ luật.

Trong bất kỳ đơn vị nghiên cứu nào thì đội ngũ viên chức là chủ thể của quá trình nghiên cứu, là nhân tố quan trọng quyết định đến việc đảm bảo chất lượng công việc. Do đó đánh giá chất lượng đội ngũ viên chức bao gồm các tiêu chí: thể lực, trí lực (trình độ chuyên môn và năng lực) và phẩm chất.

1.2.1. Tiêu chí về thể lực

Sức khỏe của con người chịu tác động của nhiều yếu tố: tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu bao gồm các chỉ tiêu cơ bản về sức khỏe, các chỉ tiêu về bệnh tật và các chỉ tiêu về cơ sở vật chất, các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khỏe.

Sức khỏe là một trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội, chứ không phải là không có bệnh hoặc thương tật. Thể lực không khỏe mạnh sẽ hạn chế đến phát triển trí lực, trí tuệ của người lao động.

Sức khỏe vừa là mục tiêu của sự phát triển cũng vừa là điều kiện của sự phát triển. Sức khỏe cơ thể là sự dẻo dai cường tráng, là khả năng lao động bằng chân tay và cơ bắp. Sức khỏe tinh thần là khả năng vận dụng trí tuệ, sự sáng tạo vào công việc, là khả năng chịu áp lực công việc của con người. Đặc biệt trong môi trường làm việc hiện đại với sức ép lớn của công việc thì càng đòi hỏi con người phải có khả năng chịu được áp lực cao.

Thể lực được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu cơ bản như: chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, các chỉ tiêu về tình hình bệnh tật, các chỉ tiêu về cơ sở vật chất và các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khỏe.

1.2.2. Tiêu chí về trình độ

Trí lực của người lao động được đánh giá và xem xét trên hai giác độ, đó là trình độ văn hóa và chuyên môn, năng lực lao động thực hành của nhân lực.

Đối với đội ngũ viên chức cần xem xét các tiêu chí sau:

- Trình độ văn hóa là trình độ chi thức, khả năng nhận thức của người lao động về kiến thức chuyên môn. trình độ văn hóa được người lao động tiếp

thu qua hệ thống giáo dục pháp quy, quá trình học tập và nghiên cứu.

- Trình độ chuyên môn là mức độ đạt được về một ngành, một nghề nào đó. Đây là tiêu chí cơ bản nhất để đánh giá chất lượng nhân lực nghiên cứu. Trình độ là yếu tố phản ánh khả năng trí tuệ của đội ngũ viên chức, là điều kiện cần thiết để thực hiện hoạt động nghiên cứu. Trình độ thể hiện ở quá trình đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng nghiên cứu.

Trình độ của đội ngũ viên chức được thể hiện ở khả năng tiếp cận và cập nhật những thành tựu mới của thế giới, những tri thức khoa học - công nghệ hiện đại, những đổi mới trong thực tiễn công tác để vận dụng trực tiếp vào hoạt động nghiên cứu khoa học. Trình độ của đội ngũ viên chức còn thể hiện ở khả năng lĩnh hội khối lượng kiến thức trong quá trình học tập và làm việc. Viên chức phải rèn luyện cách làm việc tự chủ, có phương pháp khoa học từ đó có được sự trưởng thành hơn tư duy, phương pháp làm việc, kiến thức chuyên môn...

Hơn nữa, quá trình nghiên cứu khoa học là công việc sáng tạo nên ngoài những kiến thức, những tri thức được tích lũy, để đáp ứng được chất lượng của công việc đội ngũ viên chức còn phải có khả năng tiếp cận vấn đề theo nhiều hướng. Khả năng đó là thiết kế mẫu khảo sát nghiên cứu, là kỹ năng phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm để thu thập và xử lý thông tin - phân tích số liệu....

Mặt khác trong xu thế phát triển của xã hội hiện đại, ngoại ngữ và tin học là những công cụ hết sức quan trọng giúp cho đội ngũ viên chức tiếp cận với tri thức khoa học tiên tiến của thế giới, tăng cường hợp tác và giao lưu quốc tế để nâng cao trình độ, năng lực. Hiện nay trình độ về ngoại ngữ và tin học của đội ngũ viên chức đã và đang dần dần được nâng cao, do chính sách đào tạo của cơ quan nghiên cứu, đồng thời tinh thần học hỏi, tự nâng cao kiến thức cũng là yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức.

- Năng lực là khả năng, điều kiện chủ quan hay tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động hoặc phẩm chất tâm lý, sinh lý, tạo cho con người khả năng hoàn thành một hoạt động nào đó.

Đối với đội ngũ viên chức, năng lực được hiểu là trên cơ sở hệ thống những tri thức mà người viên chức được trang bị, họ phải hình thành và nắm vững hệ thống các kỹ năng để tiến hành hoạt động nghiên cứu có hiệu quả. Kỹ năng của viên chức được hiểu là “khả năng vận dụng những kiến thức thu được vào hoạt động khoa học công nghệ” và biến nó thành sản phẩm nghiên cứu. Viên chức phải có trình độ và năng lực tốt mới giải quyết được các vấn đề đặt ra. Việc đánh giá chất lượng và năng lực nghiên cứu khoa học của đội ngũ viên chức không chỉ căn cứ vào khối lượng công việc mà chủ yếu căn cứ vào giá trị và hiệu quả của các công việc.

1.2.3. Tiêu chí về phẩm chất đạo đức

Phẩm chất của đội ngũ viên chức là yếu tố quan trọng quyết định đến chất lượng đội ngũ viên chức.

Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong làm việc được coi là tiêu chí đánh giá chất lượng viên chức, là một trong những nhân tố quan trọng góp phần vào kết quả của quá trình sáng tạo. Những phẩm chất đó được hình thành từ nét văn hóa địa phương, văn hóa gia đình, tâm lý... nói chung và từ chính tại cơ quan nghiên cứu nói riêng.

Thái độ làm việc chính là tinh thần trách nhiệm, ý thức của người lao động trong quá trình thực hiện công việc, thể hiện qua ý thức tự giác, tính tổ chức kỷ luật chấp hành các nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, thực hiện đúng các quy định, quy trình chuyên môn.

Bên cạnh đó, phẩm chất của đội ngũ viên chức còn được thể hiện ở phẩm chất chính trị. Đây là yếu tố quan trọng giúp cho viên chức có bản lĩnh vững vàng trước mọi biến động. Trên cơ sở đó thực hiện hoạt động nghiên

cứu giáo dục toàn diện, định hướng cho việc thực hiện các mục tiêu phù hợp và có hiệu quả. Bản lĩnh chính trị rõ ràng giúp viên chức có niềm tin vào tương lai phát triển. Việc không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị cho đội ngũ viên chức là rất cần thiết, bảo đảm tính định hướng, đáp ứng yêu cầu phát triển của đơn vị.

1.2.4. Tiêu chí về cơ cấu

Cơ cấu nguồn nhân lực phản ánh mối quan hệ giữa các bộ phận trong tổng thể nguồn nhân lực bao hàm cả về chất lượng và số lượng của đơn vị tại một thời điểm nhất định. Cơ cấu phản ánh chất lượng tổng thể là theo ngành nghề, lĩnh vực hoạt động, trình độ đào tạo, năng lực theo vị trí công tác. Việc xác định cơ cấu nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng vì nhiệm vụ, mục tiêu chiến lược của tổ chức đặt ra chỉ có thể hoàn thành khi cơ cấu nguồn nhân lực được xác định một cách đúng đắn.

Như vậy, cơ cấu đội ngũ viên chức là một hệ thống thống nhất bao gồm:

- Về chuyên môn: Đảm bảo được tỉ lệ giữa viên chức trong tổ chức phù hợp với quy mô và nhiệm vụ của từng lĩnh vực trong đơn vị. Phải nắm vững về cơ cấu tổ chức, các ngành nghề chuyên môn hiện đang được phân bổ đã hợp lý chưa, có cần bổ sung hay dịch chuyển. Cơ cấu trình độ chuyên môn hợp lý là sự hài hòa giữa các chức năng, nhiệm vụ và trình độ do viên chức đó đảm nhiệm.

- Về trình độ đào tạo: Đối với các cơ quan nghiên cứu thì số lượng Tiến sĩ, thạc sĩ... những người có trình độ cao là rất cần thiết. Họ là nòng cốt của lực lượng nghiên cứu, luôn đảm bảo về uy tín, chất lượng và danh tiếng của đơn vị.

- Về thâm niên: Là thời gian làm việc của viên chức có chuyên môn cao, giàu kinh nghiệm có khả năng giúp đào tạo, dìu dắt các viên chức nghiên cứu viên trẻ, mới vào nghề nhưng chưa có nhiều kinh nghiệm thực tế.

- Về lứa tuổi: Đảm bảo sự cân đối giữa các thế hệ trong cơ quan nghiên cứu, tránh tình trạng già hóa trong đội ngũ viên chức, tránh sự thiếu hụt về đội ngũ trẻ kế cận. Mỗi độ tuổi lao động có những đặc trưng, đặc thù riêng vì vậy cơ cấu về độ tuổi của các viên chức trong đơn vị đóng vai trò quan trọng quyết định đến sự chuyển tiếp do đó cần có thời gian nhất định để thực hiện chuyển giao, bổ nhiệm giữa các thế hệ. Trong phát triển nhân lực cơ cấu này rất quan trọng, cần được quan tâm đủ để bù đắp và phát triển quy hoạch bố trí sử dụng hợp lý.

- Về giới tính: Là sự phân chia nhân lực thành 2 bộ phận nam và nữ. Cho phép xác định tỷ lệ thích hợp giữa nam và nữ trong từng bộ phận, phòng ban, trung tâm... Giới tính cũng có vai trò quyết định để cân bằng sinh thái của cộng đồng nói chung và của một đơn vị, tổ chức nói riêng trong những mối liên hệ xã hội và kinh tế.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ viên chức

Theo một số tác giả nghiên cứu về chất lượng công chức, viên chức như Nguyễn Bắc Sơn (2005), Nguyễn Kim Diệm (2008), Nguyễn Đăng Đạo (2012) đã xác định và phân loại các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức, viên chức thành 2 nhóm nhân bên trong và bên ngoài như sau:

- Nhóm nhân tố bên trong gồm các nhân tố: Kiến thức đào tạo về chuyên môn; năng lực trí tuệ của công chức, viên chức; môi trường làm việc của công chức, viên chức nhà nước; chính sách của nhà nước về nâng cao chất lượng; đánh giá thực hiện công việc của công chức, viên chức quản lý; tạo động lực cho viên chức.

- Nhóm nhân tố bên ngoài gồm các nhân tố: Trình độ phát triển của nền kinh tế; trình độ phát triển của khoa học quản lý và khoa học công nghệ; trình độ văn hóa; sức khỏe chung của dân cư; sự phát triển của nền giáo dục; sự

phát triển của sự nghiệp y tế; chất lượng thị trường cung ứng lao động; sự nghiệp công nghiệp hóa đất nước.

Trên cơ sở cách tiếp cận hệ thống, phân tích, tổng hợp kết quả nghiên cứu trước đây và kết quả nghiên cứu định tính có thể phân loại các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ viên chức thành 2 nhóm gồm các nội dung:

1.3.1. Nhóm nhân tố bên trong tổ chức

Là những nhân tố do chính tổ chức đó xây dựng, đề xuất và tổ chức thực hiện trên cơ sở tuân thủ quy định của pháp luật:

- Mô hình tổ chức

Biểu hiện ở loại hình đơn vị, tên gọi, vị trí pháp lý, chức năng nhiệm vụ, quyền hạn; cơ cấu tổ chức; mức độ phân cấp quản lý để đảm bảo thực hiện chức năng nhiệm vụ, mục tiêu của tổ chức.

Mô hình tổ chức thể hiện vị trí pháp lý của đơn vị đang đứng ở đâu trong hệ thống các cơ quan nhà nước, tương ứng với vị trí đó là trách nhiệm, thẩm quyền, nguồn lực (cơ sở vật chất, tài chính, ...), cơ chế để thực hiện nhiệm vụ, ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ viên chức thông qua những tác động tới thái độ, hành vi, kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức. Mô hình tổ chức phù hợp cho thấy sự tương xứng giữa loại hình đơn vị với chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, thuận lợi cho đơn vị triển khai thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ.

- Qui mô, cơ cấu đội ngũ viên chức

Biểu hiện ở số lượng viên chức; cơ cấu ngạch viên chức; cơ cấu trình độ; cơ cấu lãnh đạo, quản lý; cơ cấu giới tính và cơ cấu theo độ tuổi.

- Công tác chỉ đạo, điều hành

Biểu hiện ở các yếu tố như sự phân công công việc; cơ chế chỉ đạo, điều hành; quy trình thực hiện công việc; thẩm quyền, trách nhiệm viên chức; sự minh bạch, công khai, dân chủ trong chỉ đạo, điều hành; sự minh bạch

trong quản lý, sử dụng tài chính, tài sản, nhân lực; năng lực chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo đơn vị.

- Việc thực hiện chính sách quản trị nhân sự đối với đội ngũ viên chức quản lý

Thể hiện ở việc tổ chức thực hiện các quy định của Nhà nước về quy hoạch, bổ nhiệm; đào tạo, bồi dưỡng; tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức; chế độ phúc lợi; công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với viên chức.

Trong phạm vi đơn vị, cách thức tổ chức thực hiện chính sách quản trị nhân sự có đúng quy định, dân chủ, công khai, minh bạch hay không sẽ tác động trực tiếp tới tâm lý, động lực phấn đấu của đội ngũ viên chức.

- Môi trường và điều kiện làm việc

Môi trường làm việc bao gồm tất cả những gì có liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và sự phát triển, nâng cao năng lực làm việc của mỗi cá nhân, viên chức, người lao động 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.

- Cơ sở hạ tầng và trang thiết bị kỹ thuật của tổ chức

Cơ sở hạ tầng, trang thiết bị của tổ chức thể hiện quy mô phát triển của tổ chức. Một tổ chức lớn mạnh thì sẽ đầu tư công nghệ thông tin, trang thiết bị tiên tiến góp phần đáp ứng tốt nhất cho yêu cầu của cán bộ, viên chức để họ phát huy hết khả năng, năng lực của bản thân cống hiến cho tổ chức.

1.3.2. Nhóm nhân tố bên ngoài tổ chức

- Chính sách hiện hành đối với viên chức

Những chính sách do Nhà nước quy định, bao gồm: chính sách tiền lương đối với công chức; chính sách tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức; chính sách chuyển đổi từ hệ thống viên chức nghề nghiệp sang hệ thống vị trí

việc làm; chính sách đào tạo, bồi dưỡng; chính sách chuyển ngạch, nâng ngạch và các chính sách đãi ngộ khác.

Các chế độ, chính sách đối với viên chức có tác động mạnh mẽ đến động lực làm việc để các viên chức thực sự gắn bó với nghề nghiệp, có sự đam mê, không ngừng tìm tòi, nâng cao hiệu quả thực thi nhiệm vụ. Trong các chế độ, chính sách cần chú ý đến chính sách về tiền lương, chính sách hỗ trợ trong các hoạt động nghiên cứu, chính sách thi đua, khen thưởng, tôn vinh, đánh giá đúng về những đóng góp của viên chức.

- Những nhân tố khác

Sự phát triển kinh tế, xã hội, y tế; chính sách an sinh xã hội; chính sách phát triển nguồn nhân lực; sự quan tâm của hệ thống chính trị, người dân và các đối tượng phục vụ tới lĩnh vực quản lý của tổ chức; hoàn cảnh gia đình.

1.4. Kinh nghiệm của một số đơn vị về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

1.4.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại một số Viện nghiên cứu

1.4.1.1. Viện Khoa học công nghệ xây dựng

Viện Khoa học công nghệ xây dựng, tiền thân là Viện Thí nghiệm vật liệu xây dựng, trực thuộc Bộ Kiến trúc, được thành lập ngày 18 tháng 11 năm 1963. Ngày 11 tháng 12 năm 1996, Viện Khoa học kỹ thuật xây dựng đổi tên thành Viện Khoa học công nghệ xây dựng theo quyết định số 1056/BXD-TCLĐ của Bộ trưởng Bộ Xây dựng.

Định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu của Viện:

- Tăng cường xây dựng một đội ngũ nghiên cứu viên và giảng dạy có trình độ cao và đủ năng lực hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Tạo điều kiện cho các công chức, viên chức Viện được đào tạo Thạc sỹ, Tiến sỹ chuyên ngành phù hợp với lĩnh vực nghiên cứu của Viện.

- Trong công tác tuyển dụng, ưu tiên những người có trình độ đào tạo từ Thạc sỹ trở lên theo các chuyên ngành nghiên cứu mà Viện tập trung phát triển....

- Bố trí sử dụng cán bộ đảm bảo theo tiêu chuẩn, làm tốt công tác luân chuyển, điều động, kiên quyết không bố trí đối với những người không đủ tiêu chuẩn, xử lý kịp thời cán bộ vi phạm.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, quản lý hành chính nhà nước, kỹ năng, phương pháp nghiên cứu... cho cán bộ nghiên cứu và cán bộ quản lý của Viện.

- Ngoài ra, Viện Khoa học công nghệ xây dựng còn chú trọng tập trung vào đội ngũ nghiên cứu trẻ, khuyến khích phát triển kỹ năng, năng lực nghiên cứu để tạo nguồn cho sự phát triển nhân lực trong tương lai của Viện.

1.4.1.2. Viện Quy hoạch đô thị và nông thôn quốc gia

Viện Quy hoạch đô thị và nông thôn quốc gia là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Xây dựng, thực hiện các chức năng nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật công nghệ để phục vụ công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực quy hoạch xây dựng.

Công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức được thực hiện như sau:

- Quan tâm tới công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức viên chức; xây dựng kế hoạch đào tạo; chú trọng bồi dưỡng đối với viên chức không đủ tiêu chuẩn, cán bộ nữ.

- Đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị tư tưởng, rèn luyện bản lĩnh chính trị, ý thức trách nhiệm, tác phong, thái độ làm việc cho đội ngũ cán bộ, công chức viên chức.

- Xây dựng công tác tuyển dụng đúng tiêu chuẩn nên đã tuyển chọn được đội ngũ cán bộ, công chức viên chức đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ đáp ứng yêu cầu về các mặt không những về mặt kiến thức, kỹ năng, là lực lượng nòng cốt của đơn vị trong tương lai.

- Điều động, sắp xếp, luân chuyển nhiệm vụ đối với những người trình độ không đảm bảo, thay thế cán bộ, công chức viên chức không có đủ năng lực, trình độ hoặc có vi phạm nghiêm trọng phải xử lý kỷ luật.

- Ban hành quy chế dân chủ trong hoạt động cơ quan nhằm phát huy quyền làm chủ của cán bộ, công chức viên chức, lao động hợp đồng; xây dựng cơ quan trong sạch, vững mạnh; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức viên chức có đủ phẩm chất năng lực, làm việc năng suất, chất lượng, hiệu quả đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao của Ngành và xã hội

Thực hiện đúng quy trình, phương pháp để đánh giá cán bộ, công chức viên chức. Trong quá trình đánh giá đảm bảo khách quan, dân chủ, công bằng. Thực hiện tốt công tác quy hoạch để tạo nguồn cán bộ, thường xuyên rà soát để bổ sung quy hoạch, việc bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức viên chức được thực hiện trên cơ sở kết quả đánh giá cán bộ, công chức viên chức hàng năm.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đối với Viện Kinh tế xây dựng

Từ kinh nghiệm của các Viện nghiên cứu trên, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm như sau:

- Nghề nghiên cứu chưa được đánh giá cao và không hấp dẫn đối với giới trẻ so với nhiều ngành nghề khác. Các nhà nghiên cứu chưa được đầu tư về cơ sở vật chất làm việc cũng như tinh thần cho hoạt động nghiên cứu khoa học do đó rất khó có thể phát huy được năng lực của mình. Viện cần bám sát chính sách của nhà nước đồng thời có những chính sách riêng của Viện để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức là vô cùng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nghiên cứu viên để có thể đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập. Công tác đào tạo lại, bồi dưỡng viên chức chuyên môn cũng cần được chú trọng hơn, mở các lớp,

các khóa bồi dưỡng, tập huấn không riêng gì chuyên môn mà còn về các lĩnh vực khác như ngoại ngữ, công nghệ thông tin, các khóa bồi dưỡng theo chủ đề nghiên cứu hay liên ngành.

- Nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng đội ngũ viên chức từ đó thấy được thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức để có những chính sách, định hướng đúng đắn cho sự phát triển và quản lý viên chức trong tương lai. Điều này đòi hỏi Viện Kinh tế xây dựng phải có giải pháp mang tính lâu dài trong đó tập chung vào công tác quy hoạch, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực.

- Xây dựng chính sách tuyển dụng nhằm thu hút nhân tài để củng cố đội ngũ viên chức ngày càng vững mạnh và đột phá trong nghiên cứu. Xây dựng một môi trường thuận lợi, đầu tư cơ sở vật chất để phục vụ công tác nghiên cứu, từng bước chuẩn theo chất lượng, tiêu chuẩn quốc tế. Khuyến khích viên chức học tập, đào tạo, có cơ hội thăng tiến. Lãnh đạo Viện cần thể hiện sự quan tâm, động viên kịp thời đối với những viên chức có những sáng kiến cải tiến kỹ thuật, có bằng khen các cấp Bộ, ngành...

- Xác định thế mạnh nghiên cứu của Viện chuyên ngành, tập trung vào thế mạnh hiện có để phát triển đội ngũ viên chức nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng công việc, dần dần củng cố vị thế là đơn vị nghiên cứu hàng đầu về kinh tế xây dựng ở Việt Nam.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI VIỆN KINH TẾ XÂY DỰNG

2.1. Giới thiệu chung về Viện Kinh tế xây dựng

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Thông tin chung

Tên đơn vị: Viện Kinh tế xây dựng - Bộ Xây dựng

Tên tiếng Anh: Institute of Construction Economics - ICE

Địa chỉ trụ sở chính: số 20 Thê Giao, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội

Số điện thoại: 04.38215987 - 04.62800404 Fax: 04. 38215987

Email: vienctxd@moc.gov.vn

Tài khoản: 10201 00000 18935

Tại: Ngân hàng Thương mại Cổ phần Công thương Việt Nam - Chi nhánh Hai Bà Trưng - Hà Nội.

Số đăng ký kinh doanh trên website Đấu thầu: 0100531251

Hình thành và phát triển

Trải qua 45 năm hình thành và phát triển đối với một đơn vị đầu ngành trong lĩnh vực xây dựng như Viện Kinh tế xây dựng chưa phải là dài nhưng cũng không phải chưa đủ bề dày thời gian. Với những gì mà Viện Kinh tế xây dựng đạt được trong suốt bốn thập kỷ qua đã khẳng định vị trí xứng đáng của mình trong lịch sử hình thành, phát triển của ngành xây dựng Việt Nam qua từng giai đoạn thăng trầm của lịch sử dân tộc.

Xuất phát từ yêu cầu nghiên cứu đề xuất cơ chế chính sách, phương pháp và hoạt động quản lý kinh tế trong các giai đoạn chuẩn bị và thực hiện dự án đầu tư xây dựng công trình của Bộ Xây dựng, cần thiết phải có lực lượng nghiên cứu khoa học quản lý tương xứng, do đó, ngày 18/4/1974, Viện

Kinh tế xây dựng chính thức được thành lập theo Quyết định số 654/BXD của Bộ trưởng Bộ Xây dựng.

Đến năm 1996, thực hiện việc tổ chức lại mạng lưới các cơ quan nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, Viện Kinh tế Xây dựng đã được chính thức sắp xếp vào danh sách các cơ quan nghiên cứu - triển khai khoa học và công nghệ của Nhà nước trực thuộc Bộ Xây dựng (trong số 41 Viện trực thuộc các Bộ, trừ lĩnh vực an ninh, quốc phòng) theo Quyết định số 782/TTg ngày 24/10/1996 của Thủ tướng Chính phủ.

Để phù hợp với chức năng nhiệm vụ của Bộ Xây dựng tại Nghị định số 81/2017/NĐ-CP của Chính phủ và đáp ứng yêu cầu mới, Bộ trưởng Bộ Xây dựng đã ban hành Quyết định số **97/QĐ-BXD ngày 25/01/2018** quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Viện Kinh tế xây dựng.

2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ

2.1.2.1. Chức năng

Viện Kinh tế xây dựng là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Xây dựng, thực hiện các chức năng: nghiên cứu chiến lược và cơ chế, chính sách về kinh tế và thị trường trong hoạt động đầu tư xây dựng, nghiên cứu khoa học, thông tin, đào tạo, hợp tác quốc tế và thực hiện các hoạt động tư vấn về kinh tế và thị trường trong các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ, bao gồm: quy hoạch xây dựng, kiến trúc; hoạt động đầu tư xây dựng; phát triển đô thị; hạ tầng kỹ thuật; nhà ở; công sở; thị trường bất động sản; vật liệu xây dựng và các dịch vụ công.

2.1.2.2. Nhiệm vụ và quyền hạn

Viện Kinh tế xây dựng là đơn vị sự nghiệp Nhà nước trực thuộc Bộ Xây dựng. Chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức được quy định tại Quyết định số 97/QĐ-BXD ngày 25/01/2018 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng có nhiệm vụ và quyền hạn chính:

- Nghiên cứu chiến lược, các cơ chế, chính sách về kinh tế và thị trường trong hoạt động đầu tư xây dựng để thực hiện mục tiêu phát triển của Ngành; tham gia xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật phục vụ công tác quản lý nhà nước ngành Xây dựng trên các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ.

- Nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ quản lý về kinh tế xây dựng theo các chương trình, kế hoạch, dự án được Nhà nước hoặc Bộ Xây dựng giao.

- Nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách huy động và sử dụng nguồn lực cho đầu tư phát triển đô thị, hạ tầng kỹ thuật.

- Nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách về kinh tế trong việc sử dụng vật liệu, thiết bị công nghệ, năng lượng tiết kiệm của công trình xây dựng, phát triển công trình xanh và ứng phó với biến đổi khí hậu.

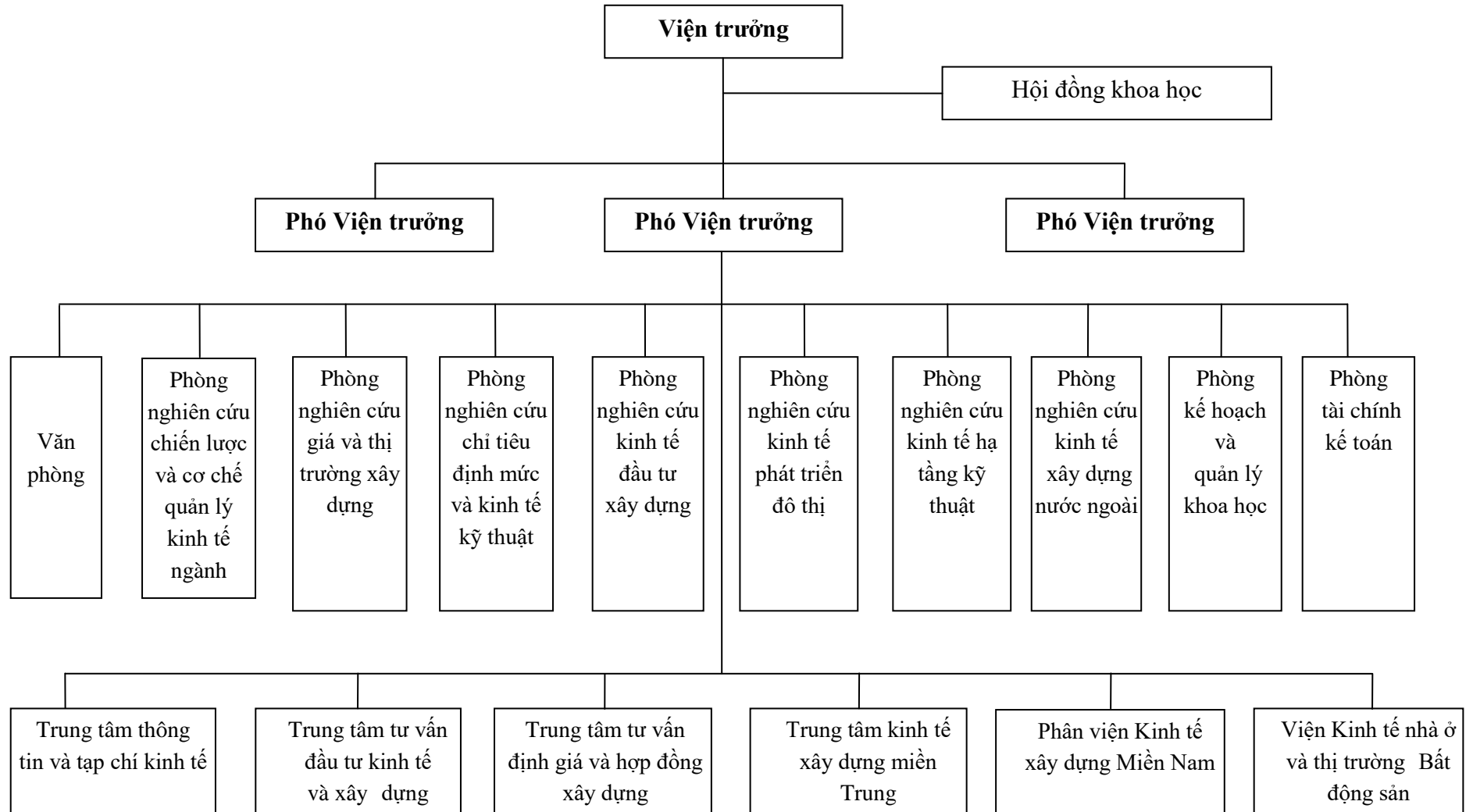
- Nghiên cứu, đề xuất các cơ chế, chính sách hướng dẫn lập và quản lý chi phí trong các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ.

- Nghiên cứu phương pháp và xây dựng hệ thống công cụ, chỉ tiêu, định mức kinh tế - kỹ thuật phục vụ cho việc lập và quản lý chi phí để trình Bộ Xây dựng công bố hoặc Viện công bố theo quy định của pháp luật.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức

Theo Quyết định số 97/QĐ-BXD ngày 25/01/2018 của Bộ trưởng Bộ Xây, Viện Kinh tế xây dựng gồm 07 phòng chuyên môn, 03 phòng nghiệp vụ, 01 phân viện, 05 trung tâm và 01 tạp chí; với đội ngũ 127 cán bộ khoa học và chuyên viên gồm 07 tiến sỹ, 63 thạc sỹ và 49 kỹ sư, cử nhân các chuyên ngành khoa học, được đào tạo có hệ thống, chuyên sâu tại Việt Nam và nước ngoài; thường xuyên cập nhật kiến thức, tiến bộ của khoa học công nghệ xây dựng; có kinh nghiệm thực tiễn, đầy đủ thông tin thị trường ... Trong đó, có 38 kỹ sư định giá hạng 1 và 35 kỹ sư định giá hạng 2.

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của Viện Kinh tế xây dựng



2.1.4. Kết quả công tác nghiên cứu giai đoạn 2018 - 2020

2.1.4.1. Các văn bản quy phạm pháp luật

- Trong việc soạn thảo các nghị định hướng dẫn Luật Xây dựng, Viện Kinh tế xây dựng đã được Bộ trưởng trực tiếp giao đề xuất một số cơ chế quản lý mới đối với một số lĩnh vực để đưa vào các nghị định trên; cụ thể là:

+ Luật 2014: Sửa đổi, bổ sung Luật Xây dựng 2014; Nghị định về Quản lý chi phí đầu tư xây dựng.

+ Luật 2020: Nghị định quản lý dự án đầu tư xây dựng; Nghị định quản lý chất lượng và bảo trì công trình xây dựng; Nghị định quản lý chi phí.

- Soạn thảo: Thông tư ban hành định mức xây dựng; Thông tư hướng dẫn phương pháp xác định chỉ tiêu, định mức kinh tế kỹ thuật và đo bóc khối lượng công trình xây dựng; Thông tư hướng dẫn xác định chi phí bảo trì công trình xây dựng; Thông tư hướng dẫn xác định chi phí lập và tổ chức thực hiện quy chế kiến trúc.

- Đề xuất cơ chế chính sách để BIM có đủ hành lang pháp lý thuận lợi để phát triển hơn tại Việt Nam; Hướng dẫn chung áp dụng BIM; Các tiêu chí giám sát, đánh giá dự án áp dụng BIM; Báo cáo đánh giá kết quả áp dụng thí điểm BIM để làm cơ sở tổng kết Đề án.

2.1.4.2. Hệ thống công cụ phục vụ công tác quản lý nhà nước

- Xây dựng các chỉ tiêu kinh tế - kỹ thuật:

+ Công bố Suất vốn đầu tư xây dựng công trình và giá xây dựng tổng hợp bộ phận kết cấu công trình năm 2018, 2019, 2020.

+ Trình Bộ công bố Chỉ số giá xây dựng Quốc gia (theo Luật Thống kê cho từng quý, năm).

- Hoàn thành phân tích, đánh giá việc áp dụng hệ thống định mức và giá xây dựng.

- Hoàn thành phân tích đánh giá diễn biến của các thị trường thuộc trách nhiệm quản lý Nhà nước của Bộ Xây dựng

2.1.4.3. Công tác nghiên cứu khoa học

- Năm 2018, Viện đã hoàn thành việc triển khai nghiên cứu và bảo vệ thành công 10 đề tài, dự án ở hội đồng cấp Bộ; bảo vệ thành công 05 đề tài ở hội đồng cấp cơ sở và hoàn thành 22 nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng.

- Năm 2019, Viện đã hoàn thành việc nghiên cứu và bảo vệ thành công 08 đề tài nghiên cứu khoa học và nhiệm vụ môi trường tại Hội đồng khoa học nghiệm thu cấp Bộ; 13 đề tài tại Hội đồng khoa học nghiệm thu cấp Viện và hoàn thành 26 nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng.

- Năm 2020, Viện thực hiện 09 đề tài, dự án (trong đó 05 nhiệm vụ chuyển tiếp, 04 nhiệm vụ mở mới) và 26 nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng; tổ chức nghiệm thu cấp Bộ 8 đề tài, nhiệm vụ thường xuyên năm 2019 và nghiệm thu cơ sở tất cả các nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng năm 2020.

2.1.4.4. Công tác đào tạo và hợp tác quốc tế

Viện Kinh tế xây dựng đã chủ trì và phối hợp, cử người tham gia tập huấn 25 lớp về phổ biến Luật Xây dựng 2020, Nghị định số 68/2019/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn thực hiện với tổng số 4.300 học viên tại 11 tỉnh, thành phố trong cả nước.

- Tổ chức 26 hội thảo khoa học cả trong nước và quốc tế với gần 3200 lượt người nghe tham dự. Trong đó chủ trì tổ chức 13 hội thảo quốc tế về thực hiện BIM với Vương Quốc Anh, Phần Lan, Hàn Quốc,... về kinh nghiệm triển khai BIM, đánh giá hiệu quả năng lượng trong công trình, kinh nghiệm thúc đẩy đào tạo BIM cho sinh viên, các mẫu hợp đồng mới,... với gần 30 chuyên gia từ nhiều nước trên thế giới như Mỹ, Đức, Anh, Pháp, Thụy Sĩ,... tham dự các hội thảo. Do ảnh hưởng của dịch bệnh COVID - 19 nên nhiều hội thảo

được tổ chức trực tuyến, trong đó có nhiều diễn giả quốc tế cũng được mời báo cáo trực tuyến.

2.1.4.5. Công tác thông tin khoa học

Hàng năm, Viện phát hành 04 số Tạp chí Kinh tế xây dựng. Đây là kênh thông tin, diễn đàn khoa học kinh tế và quản lý xây dựng, được phát hành 500 bản mỗi số.

Xây dựng cơ sở dữ liệu kinh tế xây dựng, duy trì và phát triển Trang Thông tin điện tử (Website) nhằm cung cấp những thông tin ngày càng phong phú và đa dạng về khoa học quản lý kinh tế thuộc các lĩnh vực nghiên cứu theo chức năng, nhiệm vụ đã được Bộ giao trên các lĩnh vực.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức của Viện Kinh tế xây dựng

2.2.1. Thực trạng về thể lực

Thể lực là tình trạng sức khỏe của người lao động, biểu hiện ở sự phát triển bình thường và có khả năng lao động. Sức khỏe có tác động trực tiếp đến chất lượng lao động cả hiện tại và tương lai.

Việc khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ viên chức, người lao động thể hiện trách nhiệm xã hội và đảm bảo quyền lợi của người lao động. Đây cũng là một biện pháp giúp đánh giá tình hình và phân loại sức khỏe cán bộ viên chức, người lao động giúp phát hiện sớm các dấu hiệu bất thường có nguy cơ phát triển thành bệnh lý.

Hàng năm, Viện Kinh tế xây dựng tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho toàn thể cán bộ viên chức, người lao động, căn cứ vào phân loại các chỉ số sau khi khám và kiểm tra, sức khỏe của cán bộ viên chức, người lao động được phân loại theo quy định của Bộ Y tế như sau:

Loại I: Tất cả các chỉ số đều đạt loại I, xếp loại rất khỏe

Loại II: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất đạt loại II, xếp loại khỏe

Loại III: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất đạt loại III, xếp loại trung bình

Loại IV: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất đạt loại IV, xếp loại yếu

Loại V: Chỉ cần có 1 chỉ số thấp nhất đạt loại V, xếp loại rất yếu

Bảng 2.1: Thông kê tình trạng sức khỏe của viên chức Viện Kinh tế xây dựng giai đoạn năm 2018 - 2020

Trình độ \ Năm	2018		2019		2020	
	Người	%	Người	%	Người	%
Tổng số lao động	134	100	132	100	127	100
Sức khỏe loại I	102	76,12	94	71,21	89	70,08
Sức khỏe loại II	31	23,13	37	28,03	36	28,35
Sức khỏe loại III	1	0,75	1	0,76	2	1,57
Sức khỏe loại IV	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sức khỏe loại V	0	0,0	0	0,0	0	0,0

(Nguồn: Khôi Văn phòng Viện Kinh tế xây dựng)

Qua bảng 2.1 có thể thấy tình trạng sức khỏe của nhân viên y tế tại Viện mấy năm qua không có biến động lớn. Tỷ lệ sức khỏe loại I, II chiếm tỷ lệ cao qua các năm, điều này cho thấy người lao động đã quan tâm hơn đến việc chăm sóc sức khỏe cá nhân. Nhìn chung sức khỏe loại III chiếm tỷ lệ rất ít, và loại IV, V thì hoàn toàn không có.

Tỷ lệ cán bộ viên chức, người lao động có sức khỏe loại I và II ở mức khá cao so với các cơ quan, đơn vị khác, điều này được giải thích bởi lý do cán bộ viên chức, người lao động đều có ít nhiều hiểu biết về sức khỏe, tự chăm lo sức khỏe cho mình.

2.2.2. Thực trạng về trình độ

2.2.2.1. Về trình độ văn hóa

Ngành xây dựng là một ngành kỹ thuật, nên đòi hỏi yêu cầu về chuyên môn nhất định từ người lao động là rất cao. Hầu hết các cán bộ trong Viện đều tốt nghiệp các trường: Xây dựng, Kiến trúc, Giao thông, Kinh tế....

Bảng 2.2: Thống kê trình độ văn hóa của viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng

Trình độ	2018		2019		2020	
	Người	%	Người	%	Người	%
Tổng số lao động	134	100	132	100	127	100
Tiến sĩ	5	3,73	6	4,55	7	5,51
Thạc sĩ	54	40,3	58	43,94	63	49,61
Đại học	64	47,76	59	44,70	49	38,58
Khác	11	8,21	9	6,82	8	6,3

(Nguồn: Khối Văn phòng Viện Kinh tế xây dựng)

Số liệu thống kê cho thấy Viện có một nguồn nhân lực chất lượng, lao động có trình độ đại học và trên đại học lên đến hơn 90%. Trong tổng số viên chức của Viện Kinh tế xây dựng năm 2020 có 7 người đạt trình độ tiến sĩ (chiếm 7,3%), trình độ thạc sĩ có 63 người (chiếm 65,6%), trình độ đại học có 26 người (chiếm 27,1%). Trình độ sơ cấp rất thấp xấp xỉ quanh mức 8%, người lao động có trình độ này thường đảm nhận các công việc tạp vụ, bảo vệ, lái xe, kỹ thuật in.

Viên chức nghiên cứu của Viện được đào tạo một bài bản từ các cơ sở đại học có uy tín ở trong và ngoài nước. Ngoài ra các viên chức công tác tại Viện còn được cơ quan khuyến khích tham gia các chương trình đào tạo sau đại học. Thông qua hình thức đào tạo này nhiều viên chức đã có cơ hội để tiếp tục theo học ở các trình độ sau đại học ở bậc Thạc sĩ, Tiến sĩ để tiếp tục cập nhật và nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ.

Nhìn chung, viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng được đào tạo đúng vị trí việc làm, theo đúng tiêu chuẩn với các viên chức mới tuyển dụng. Công tác tự đào tạo là rất cần thiết để đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ đề ra và theo từng vị trí việc làm trong điều kiện, tình hình cụ thể.

Lợi thế từ nguồn nhân lực có trình độ, Viện cần thiết kế và đưa ra những chính sách, cơ chế phù hợp để nâng cao chất lượng, tạo động lực, kích

thích người lao động tích cực làm việc, tăng năng suất.

Lực lượng viên chức tại Viện những năm gần đây tương đối trẻ, đáp ứng các tiêu chuẩn về chức danh nghề nghiệp nhưng vẫn còn những hạn chế về kinh nghiệm thực tiễn. Do vậy, cần phải tiếp tục bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ đặc biệt là thông qua sự kèm cặp, hướng dẫn của những người có kinh nghiệm.

2.2.2.2. Về trình độ chuyên môn

Nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ của Viện luôn được xác định là một nhiệm vụ quan trọng để nâng cao năng lực, phát triển bền vững. Chính vì vậy các cán bộ trẻ mới về công tác tại Viện có nguyện vọng được học tập nâng cao trình độ, Viện đã có cơ chế tạo điều kiện về thời gian và hỗ trợ 100% kinh phí cho cán bộ viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, học tập nâng cao nghiệp vụ do Bộ Xây dựng tổ chức; hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ. Khi cán bộ, công nhân viên có quyết định cử đi học đều được hưởng nguyên lương. Cơ chế này đã tạo điều kiện để cán bộ yên tâm học tập nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ và ngoại ngữ, đặc biệt là các cán bộ trẻ.

Bảng 2.3: Thống kê số lượng cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ

Dvt: người

STT	Đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Tiến sĩ	0	1	1
2	Thạc sĩ	9	4	5
3	Tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ	12	35	25
4	Hội thảo (buổi)	17	15	26

(Nguồn: Khôi Văn phòng Viện Kinh tế xây dựng)

Qua bảng 2.3 ta thấy Viện rất quan tâm tới công tác đào tạo, đặc biệt là hình thức đào tạo thông qua các buổi hội thảo. Các buổi hội thảo giúp cho người lao động nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như khả năng giao tiếp một cách nhanh chóng.

Để xây dựng lực lượng lâu dài, Viện xét ưu tiên đào tạo cán bộ viên chức trong diện quy hoạch đi học các lớp quản lý nhà nước và kết nạp Đảng, tích cực cử cán bộ tham gia các lớp tập huấn do Học viện quản lý cán bộ xây dựng và Vụ Tổ chức cán bộ tổ chức (dưới chủ trương của Bộ Xây dựng).

2.2.2.3. Về trình độ ngoại ngữ, tin học

Phần lớn viên chức đang làm việc tại Viện Kinh tế xây dựng đều có chứng chỉ được trang bị kiến thức cơ bản về tin học, ngoại ngữ. Do Viện có nhiều viên chức được đào tạo tại các trường ở nước ngoài nên nhìn chung trình độ ngoại ngữ ở Viện khá tốt, có khả năng phiên dịch trong các buổi làm việc có chuyên gia nước ngoài. Tuy nhiên vẫn còn một số không nhỏ viên chức có văn bằng, chứng chỉ nhưng trình độ ngoại ngữ của đội ngũ viên chức chưa tương xứng với yêu cầu công việc.

Tại Viện có 1 Trung tâm thông tin chuyên về công nghệ nên việc ứng dụng những thành tựu của công nghệ hoặc tự xây dựng phần mềm phục vụ công việc giúp cho công việc được triển khai nhanh chóng và hiệu quả, đặc biệt là trong công tác số hóa khi phải sử dụng kết hợp cả các phần mềm chuyên dụng như phần mềm dự toán, phần mềm quản lý dữ liệu, phần mềm BIM... vào các công việc.

Do vậy, việc nâng cao trình độ ngoại ngữ và tin học đặc biệt là trong thời kỳ các quy trình công nghệ thay đổi là một đòi hỏi cấp thiết không thể bỏ qua trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cho viên chức.

Qua các thống kê trình độ chuyên môn của viên chức của Viện Kinh tế xây dựng, có thể thấy ngoài những ưu điểm sẽ vẫn còn những hạn chế cần

được khắc phục. Nên có sự đánh giá một cách nghiêm túc, khoa học để từng bước nâng cao hơn nữa trình độ của viên chức không chỉ đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm mà phải có chất lượng cao, có khả năng vận dụng kiến thức, lý luận vào thực tiễn công tác đặc biệt trong điều kiện phát triển nhanh của khoa học, công nghệ làm thay đổi các quy trình nghiệp vụ hiện nay.

2.2.2.4. Về trình độ lý luận chính trị

Bảng 2.4. Thống kê trình độ lý luận chính trị của viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng năm 2020

Dvt: người

Đơn vị	Trình độ lý luận chính trị		
	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp
Viện Kinh tế xây dựng	11	11	35
Tỷ lệ %	19,3	19,3	61,4

(Nguồn: Khối Văn phòng Viện Kinh tế xây dựng)

Tỷ lệ viên chức được bồi dưỡng trình độ lý luận cao cấp chính trị là 19,3%, trung cấp lý luận chính trị là 19,3%, sơ cấp lý luận chính trị là 61,4%. Điều này cho thấy viên chức của Viện Kinh tế xây dựng có trình độ lý luận chính trị tương đối cao. Bên cạnh việc tham gia các khóa bồi dưỡng lý luận chính trị, mỗi viên chức, công chức và nhân viên lao động đều tham gia ít nhất ở một trong các tổ chức như: Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên. Có nhiều viên chức tham gia ở cả trong ba tổ chức này. Mỗi tổ chức thường xuyên tổ chức giáo dục, quán triệt các đường lối, chủ trương chung của Đảng và tuyên truyền và giáo dục về truyền thống của ngành để các thành viên không ngừng phấn đấu rèn luyện và tham gia vào các hoạt động chung của cơ quan trong các phòng trào về thi đua lao động năng suất, chất lượng, hiệu quả, tích cực đề ra những sáng kiến, kinh nghiệm nhằm tăng năng suất lao động.

2.2.2.5. Về chức danh nghề nghiệp

Hiện nay về tiêu chuẩn nghiệp vụ của viên chức làm công tác nghiên cứu được áp dụng theo Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT- BKHCN-BNV ngày 1/10/2014 về việc Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ và Thông tư số 01/2020/TT- BKHCN về sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT- BKHCN-BNV

Bảng 2.5: Thống kê ngạch, bậc của viên chức nghiên cứu tại Viện Kinh tế xây dựng năm 2020

Đvt: người

	Ngạch, bậc					
	CVCC	NCVCC	CVC	NCVC	CV	NCV
Số lượng	1	2	2	12	22	72
Tỷ lệ (%)	0,9	1,8	1,8	10,8	19,8	64,9

(Nguồn: Khối Văn phòng Viện Kinh tế xây dựng)

Viện Kinh tế xây dựng có chức năng nghiên cứu cơ bản; nghiên cứu chiến lược, chính sách phục vụ quản lý nhà nước; giúp Bộ trưởng quản lý, tổ chức thực hiện kế hoạch nghiên cứu và ứng dụng kết quả nghiên cứu trong các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng thực hiện các dịch vụ công theo quy định của pháp luật. Vì vậy, yêu cầu phải có những kiến thức về quản lý nhà nước đối với một số chức danh tương đương từ chuyên viên trở lên là hết sức cần thiết. Số lượng nghiên cứu viên cao cấp chiếm khá ít, 0,9% và nghiên cứu viên chính và tương đương cũng chỉ chiếm 11,7%. Do vậy, Viện cần phải có kế hoạch để cử viên chức tham gia các khóa đào tạo để dự thi nâng hạng cho các đối tượng đủ tiêu chuẩn để góp phần nâng cao chất lượng của viên chức tại Viện.

2.2.3. Thực trạng về phẩm chất đạo đức

2.2.3.1. Về phẩm chất chính trị

Đảng bộ Viện Kinh tế xây dựng tính đến thời điểm 31/12/2020 có tổng số 57 đảng viên trên tổng số 127 cán bộ, viên chức và người lao động; sinh, hoạt tại 08 chi bộ trực thuộc. Trong đó: Đảng viên nam: 41 đảng viên (tỷ lệ 71,93%), đảng viên nữ: 16 đảng viên (tỷ lệ 28,07%). Đảng viên có trình độ Tiến sĩ: 07 (tỷ lệ 12,28%); Đảng viên có trình độ Thạc sĩ: 33 (tỷ lệ 57,89%); Đảng viên có trình độ Đại học: 17 (tỷ lệ 29,82%); Số đảng viên có trình độ trung cấp lý luận chính trị: 11 (tỷ lệ 19,30%); Số đảng viên có trình độ cao cấp lý luận chính trị: 11 (tỷ lệ 19,30%). Tuổi đời trung bình của Đảng viên là 41 tuổi; Tuổi đảng trung bình của Đảng viên là 8 năm.

Về tư tưởng, cán bộ, đảng viên trong năm qua cơ bản giữ được sự ổn định; cán bộ, đảng viên có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng, luôn chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, quy định của pháp luật, tin tưởng vào sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy và chính quyền.

Không nói trái, làm trái với quan điểm, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Phát huy truyền thống tốt đẹp của ngành, luôn yêu nghề, nêu cao tinh thần trách nhiệm đối với nghề, nhiệt tình tham gia xây dựng sự nghiệp nghiên cứu ngày càng phát triển.

Tình hình kinh tế trong nước có nhiều biến động do dịch bệnh covid 19 đã gây ảnh hưởng đến đời sống, tâm lý của cán bộ, đảng viên nhưng với truyền thống đoàn kết, cùng nhau vượt qua khó khăn, Đảng bộ Viện Kinh tế xây dựng đã luôn thực hiện tốt vai trò lãnh đạo, chỉ đạo mọi hoạt động công tác của đơn vị đạt kết quả cao.

2.2.3.2. Về đạo đức lối sống

Đội ngũ viên chức Viện Kinh tế xây dựng là một trong những lực lượng nòng cốt của ngành xây dựng. Vì vậy, yêu cầu của đội ngũ cán bộ, viên

chức Viện phải có phẩm chất đạo đức và lối sống tốt. Điều này được thể hiện ở thái độ cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư, nhiệt tình với công việc, có ý thức tổ chức kỷ luật công tác tốt.

Trong khi thực hiện nhiệm vụ rất nghiêm túc; chăm chỉ, nhiệt tình; có tính tự chủ, kiên trì; sẵn sàng vượt qua khó khăn, thử thách trong công việc. Có tinh thần đoàn kết, chân thành, hợp tác, giúp đỡ nhau trong công việc và trong cuộc sống; bảo vệ uy tín, danh dự chính đáng; chống chủ nghĩa cá nhân, hẹp hòi, ích kỷ; có lối sống hòa nhã, thật thà, khiêm tốn, không trốn tránh, đùn đẩy trách nhiệm, khiếm khuyết của mình cho đồng chí, đồng nghiệp.

Về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp các viên chức luôn có trách nhiệm trong công việc; có hành vi chuyên nghiệp khi thực hiện nhiệm vụ; có tính chủ động trong công việc; độc lập và sáng tạo.

Về phẩm chất đạo đức xã hội, có trách nhiệm với cộng đồng; tuân thủ pháp luật; bảo vệ chân lý, ủng hộ đổi mới tiên bộ.

2.2.3.3. Về thực hiện văn hóa công sở

Nghiêm chỉnh chấp hành quy định, quy chế của cơ quan, có ý thức trách nhiệm xây dựng uy tín của cơ quan để phát triển toàn diện và bền vững, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và kiên quyết đấu tranh với mọi biểu hiện tiêu cực, tham nhũng lãng phí.

Về thực hiện ứng xử theo quy định về văn hóa nơi công sở. Qua báo cáo tình hình thực hiện Quy chế của Viện cho thấy có một số nội dung đã được thực hiện tốt như:

- Bảo đảm tính trang nghiêm và hiệu quả hoạt động của các phòng, trung tâm.
- Xây dựng phong cách ứng xử chuẩn mực cho viên chức của Viện trong hoạt động nghề nghiệp, hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ viên chức, có phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

- Hạn chế cơ bản tình trạng: hút thuốc lá, uống bia rượu, thờ cúng tại phòng làm việc trong cơ quan.

- Đa số viên chức đã thực hiện mặc trang phục theo quy định trong quá trình thực hiện công việc như đeo thẻ viên chức trong khi làm việc.

Trong giao tiếp ứng xử: thực hiện tốt các quy định những việc phải làm, những việc không được làm theo quy định của pháp luật về viên chức, trong giao tiếp ứng xử có thái độ lịch sự, tôn trọng. Ngôn ngữ giao tiếp rõ ràng, mạch lạc, không dùng câu thiếu chủ ngữ, không nói tục, nói tiếng lóng, quát nạt.

2.2.3.4. Về đánh giá, phân loại viên chức

Hàng năm, Viện Kinh tế xây dựng thực hiện công tác đánh giá, phân loại viên chức theo quy định vào thời điểm cuối quý IV. Viên chức được đánh giá theo các nội dung “chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng; pháp luật của nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong, lễ lối làm việc; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; thái độ phục vụ nhân dân”. Đối với viên chức là lãnh đạo đơn vị còn được đánh giá thêm một số tiêu chí như kết quả hoạt động của đơn vị được giao quản lý; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

Quy trình đánh giá viên chức thực hiện theo các bước:

- Viên chức báo cáo tự nhận xét, đánh giá về phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật, kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; tự phân loại theo các mức quy định: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành tốt nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ; không hoàn thành nhiệm vụ. Đối với viên chức có sáng kiến, cải tiến được Hội đồng công nhận đạt danh hiệu là chiến sỹ thi đua. (Theo mẫu)

- Tiến hành bình xét trong phạm vi cấp phòng hoặc cấp đơn vị: Trưởng phòng nhận xét, đánh giá kết quả đối với viên chức trực thuộc. Phó Viện trưởng phụ trách trực tiếp nhận xét, đánh giá đối với trưởng phòng.

- Thủ trưởng đơn vị đánh giá đối với cấp phó trực thuộc.

- Lãnh đạo Bộ đánh giá đối với thủ trưởng đơn vị.

Tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại viên chức của Viện như sau:

Bảng 2.6. Kết quả đánh giá, phân loại viên chức Viện Kinh tế xây dựng giai đoạn 2018 - 2020*Dvt: người*

TT	Năm	Tổng số	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ		Ghi chú
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	
11	2018	127	18	14,2	93	73,2	16	12,6	0	0	QĐ số 33 và 34/QĐ-VKT.KH ngày 17/1/2019
22	2019	127	22	17,3	96	75,6	9	7,1	0	0	QĐ số 25 và 26/QĐ-VKT.KH ngày 13/1/2020
33	2020	127	24	18,9	77,2	45,7	5	3,9	0	0	QĐ số 17 và 18/QĐ-VKT.KH ngày 26/1/2021

(Nguồn: Khối Văn phòng Viện Kinh tế xây dựng)

Việc đánh giá viên chức chủ yếu do trường phòng nhận xét, đánh giá trên cơ sở Báo cáo tự kiểm điểm, đánh giá của viên chức và góp ý của tập thể tại cuộc họp Bình xét thi đua khen thưởng hàng năm. Thực tiễn phương pháp đánh giá viên chức như trên bộc lộ nhiều bất cập do sự cả nể, ngại va chạm trong nhận xét, đánh giá giữa các viên chức; kết hợp với việc đánh giá chủ quan của lãnh đạo đơn vị... dẫn đến kết quả đánh giá viên chức chưa sát thực tế. Tỷ lệ viên chức hàng năm hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ khá cao, có rất ít viên chức hoàn thành nhiệm vụ và không có viên chức nào không hoàn thành nhiệm vụ.

2.2.4. Thực trạng về cơ cấu

2.2.4.1. Về độ tuổi và giới tính

Tính đến tháng 12 năm 2020 số lượng viên chức đang công tác tại Viện Kinh tế xây dựng là 127 người. trong đó, số viên chức nghiên cứu là 86 người (tỷ lệ 67,7%). Viên chức phục vụ công tác nghiên cứu là 41 người (chiếm tỷ lệ 32,3%).

Bảng 2.7. Thống kê nhân sự tại Viện Kinh tế xây dựng năm 2020

Dvt: người

Phân loại nhân lực	Chế độ làm việc		Giới tính		Độ tuổi		
	Chính nhiệm	Kiên nhiệm	Nam	Nữ	≤45	> 45 và ≤ 60	>60
TS	7		7		3	3	1
ThS	63		36	27	58	5	
ĐH, CĐ	49		28	21	37	12	
Khác	8		7	1	5	3	
Tổng số	127		78	49	103	23	1

(Nguồn: Khóai Văn phòng Viện Kinh tế xây dựng)

Số lượng viên chức dưới 45 tuổi là 103 người; từ 45 đến 60 tuổi là 23 người và trên 60 tuổi là 1 người.

Theo cơ cấu độ tuổi trên, nhóm có độ tuổi từ 45 - 60 là nhóm viên chức có thâm niên, kinh nghiệm công tác, chiếm tỉ lệ 18,1 %, nhóm tuổi dưới 45, chiếm tỷ lệ 81,1% cho thấy trong tương lai 10 năm tới không có sự thiếu hụt về số lượng công chức kế cận. Hiện có 1 chuyên gia trên 60 tuổi vẫn đang công tác tại Viện do nhu cầu công việc.

Cơ cấu theo giới tính của đội ngũ viên chức tại Viện có tỷ lệ chênh lệch khá lớn với số lượng công chức nữ là 49 người (chiếm 38,6%), công chức nam là 78 người (chiếm 61,4%). Nguyên nhân cũng là do tính chất ngành nghề kỹ thuật, xu hướng lao động nam tham gia ngành xây dựng nhiều hơn lao động nữ nên tỷ lệ nam sẽ cao hơn tỷ lệ nữ. Cơ cấu lao động theo giới tính tại Viện phù hợp với quan điểm xã hội về ngành nghề. Tuy nhiên, hiện nay nữ giới đang và sẽ đóng góp vai trò ngày càng quan trọng trong việc thực hiện nhiệm vụ của Viện. Nữ giới có điều kiện và bình đẳng với nam giới trong công tác quản lý và nghiên cứu. Do đó mất cân đối về giới sẽ là rào cản cho công việc bởi các yếu tố sức khỏe, sinh sản, năng lực, trình độ quản lý... vì phải thường xuyên đi công tác, đi khảo sát.... Vì vậy Viện phải có sự quy hoạch, chính sách, cơ chế phù hợp và hiệu quả để tạo công bằng giới cho lao động nữ.

Mỗi độ tuổi cũng có sự khác nhau về nhu cầu do đó Viện cần chú trọng đến cơ cấu lao động để đưa ra các chính sách nâng cao chất lượng phù hợp, đặc biệt là nhóm nhân lực trẻ.

2.2.4.2. Về thâm niên công tác

Thâm niên công tác là một trong những yếu tố cấu thành lên chất lượng nhân lực. Hầu hết cán bộ trong Viện là những người làm việc gắn bó từ khi mới vào nghề nên có tình cảm và sự gắn bó nhất định đối với Viện. Họ làm

việc, học hỏi và cống hiến hết mình cho công việc, cho sự phát triển của Viện. Với những người có thời gian làm việc lâu tại Viện, họ sẽ có rất nhiều kinh nghiệm để truyền tải lại cho những cán bộ mới, cán bộ trẻ. Với những cán bộ trẻ tuổi, họ có nhiệt huyết riêng, tích cực lắng nghe các chia sẻ của tầng lớp đi trước để kế thừa và làm giàu thêm kiến thức của bản thân.

Bảng 2.8. Thời gian làm việc của người lao động

Đvt: người

Độ tuổi lao động	Thời gian làm việc		
	Từ 1 đến 5 năm	Trên 5 năm	Trên 15 năm
Từ 23 - 30 tuổi	5	6	7
Từ 31 - 39 tuổi	0	32	39
Từ 40 - 50 tuổi	0	0	25
Từ 51 - 60 tuổi	0	0	13

(Nguồn: Khối Văn phòng Viện Kinh tế xây dựng)

Theo bảng 2.8 trên ta thấy, nhóm lao động làm việc tại Viện từ 1 đến 5 năm chiếm tỷ lệ thấp nhất (3,94%); nhóm có thâm niên làm việc trên 5 năm chiếm 29,92% và cuối cùng là nhóm có thâm niên làm việc trên 15 năm chiếm tỷ lệ lớn nhất 66,14%. Điều này cho thấy nhóm có kinh nghiệm làm việc của Viện rất dồi dào, những người lao động này đã có thời gian công tác tại Viện tương đối lâu, mức thu nhập ổn định, có cơ hội phát triển bản thân... hiểu và hòa nhập được với tổ chức, được tổ chức tạo điều kiện thường có xu hướng ít muốn thay đổi nơi làm việc.

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ viên chức Viện Kinh tế xây dựng

2.3.1. Các nhân tố bên ngoài

2.3.1.1. Cơ chế thị trường và chủ trương, chính sách của nhà nước

Cơ chế kinh tế thị trường, sự tác động của mặt trái cơ chế kinh tế thị trường có thể kể đến như sự cạnh tranh không lành mạnh cũng đã tác động ảnh hưởng tiêu cực đến khả năng thu hút nhân lực cho ngành Xây dựng nói chung cũng như đối với việc thu hút nhân lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển đội ngũ viên chức của Viện Kinh tế xây dựng nói riêng.

Chính sách thu hút, đãi ngộ của Nhà nước, của ngành, của Bộ Xây dựng cùng với chế độ đãi ngộ thích đáng đối với người có trình độ cao, có tâm huyết với nghề, sẽ là cơ hội tốt cho Viện trong việc thu hút nhân lực cho mục tiêu phát triển đội ngũ viên chức.

2.3.1.2. Sự chuyển đổi phương thức đào tạo

Hiện nay, với tình hình dịch bệnh Covid 19 vẫn đang có hướng diễn biến phức tạp và chưa có chiều hướng dừng lại, việc triển khai các lớp đào tạo tập trung là khó có khả năng triển khai. Do đó, để công tác đào tạo không bị gián đoạn, Viện đặc biệt chú ý đến phương thức đào tạo hướng dẫn tự học, tự nghiên cứu; đánh giá kết quả nghiên cứu theo khả năng tiếp thu nhanh, chậm, hiệu quả công việc của viên chức từ lãnh đạo cấp trên.

Tự học, tự nghiên cứu là việc tự bồi dưỡng chuyên môn - nghiệp vụ, không chỉ để biết, để làm mà còn để biết rõ mình, hiểu đúng về người và để khẳng định mình của viên chức. Đó là quá trình viên chức tự học một cách tích cực nhằm chuẩn hóa, bổ sung, cập nhật, đào sâu, nâng cao tri thức chuyên môn, rèn luyện những kỹ năng khi thực hiện công việc. Việc tự học, tự nghiên cứu của viên chức Viện hiện nay là biện pháp khả thi nhất có thể thực hiện được trong thời điểm dịch bệnh này nhằm nâng cao chất lượng viên

chức, để trình độ ngang tầm với nhiệm vụ và thể hiện được tính liên tục. Tuy nhiên khi áp dụng loại hình đào tạo này đòi hỏi tính tự giác của viên chức, khả năng trao đổi thông tin qua lại....

2.3.1.3. Các nhân tố khác

- Điều kiện kinh tế gia đình, thu nhập của viên chức, xét ở góc độ chủ quan hay khách quan thì yếu tố này luôn có tác động ảnh hưởng mạnh mẽ đến đời sống, sự gắn bó nghề nghiệp của bản thân viên chức cũng như đối với nhiệm vụ phát triển đội ngũ viên chức của Viện.

- Tuổi đời, thâm niên nghề nghiệp đội ngũ viên chức của Viện, yếu tố này với cơ cấu hài hòa, hợp lý đó là điều kiện để viên chức phát triển bền vững, đồng thời tạo điều kiện để có sự kế thừa phát triển liên tục trong đội ngũ viên chức.

- Điều kiện môi trường làm việc tại Viện, yếu tố này có tác động trực tiếp đến đời sống văn hóa tinh thần, niềm tin và điều kiện làm việc đảm bảo phát huy năng lực nghề nghiệp cho viên chức, qua đó có tác động thúc đẩy phát triển đội ngũ viên chức.

2.3.2. Các nhân tố bên trong

2.3.2.1. Nhận thức, trình độ và bộ máy của các chủ thể quản lý

- Phát triển đội ngũ viên chức là phát triển nguồn nhân lực đặc thù của Viện. Việc phát triển đó diễn ra như thế nào phụ thuộc một phần đáng kể vào sự quan tâm của các chủ thể quản lý, từ Trưởng các phòng ban chức năng, giám đốc các Trung tâm, Phân viện đến ban Lãnh đạo cấp Viện trưởng, Phó Viện trưởng của Viện.

Sự quan tâm này thể hiện ở chỗ các chủ thể quản lý nhận thức đúng đắn vai trò của đội ngũ viên chức; xây dựng quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng và tạo động lực để đội ngũ viên chức phát huy vai trò của mình.

Lãnh đạo Viện mà trực tiếp là Viện trưởng có vai trò đặc biệt quan trọng đối với nhiệm vụ phát triển đội ngũ viên chức, vì vậy sự quan tâm của lãnh đạo Viện sẽ tạo nên điều kiện thuận lợi, có tác động ảnh hưởng tích cực đến phát triển đội ngũ viên chức như có chủ trương, chính sách phù hợp và tạo điều kiện thuận lợi về thời gian, kinh phí, nhân lực đảm bảo cho phát triển đội ngũ viên chức.

Việc xây dựng bộ máy quản lý hợp lý, có sự phân công trách nhiệm rõ ràng, hoạt động có hiệu quả có vai trò quan trọng đối với việc phát triển Viện trong đó có công tác phát triển đội ngũ viên chức.

Đội ngũ Viện trưởng, Phó Viện trưởng có ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý Viện. Là những người nắm chắc và hiểu sâu sắc mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo, biết chỉ đạo, tổ chức công việc có hiệu quả, là trung tâm thu hút đội ngũ viên chức.

Bộ máy quản lý tổ chức khoa học, đồng bộ và đội ngũ cán bộ quản lý của Viện chuẩn, tâm quyết và có tầm nhìn sẽ biết huy động được sức mạnh tập thể trong xây dựng, tổ chức thực hiện có hiệu quả chiến lược phát triển Viện trong đó có nội dung phát triển đội ngũ viên chức.

2.3.2.2. Tự học, tự bồi dưỡng kiến thức

Trong phát triển đội ngũ viên chức, phát triển các yếu tố bên trong của đội ngũ này giữ một vai trò đặc biệt quan trọng. Đó là các yếu tố liên quan đến phẩm chất và năng lực của viên chức Viện.

Phẩm chất và năng lực của viên chức Viện được hình thành thông qua con đường đào tạo, bồi dưỡng nhưng lại được phát triển và hoàn thiện bằng sự trải nghiệm ngay trong hoạt động nghề nghiệp của họ. Có thể nói, sự tự học, tự bồi dưỡng có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển của mỗi viên chức.

Nếu không có tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đội ngũ viên chức của

Viện không những không đáp ứng được yêu cầu đổi mới công tác chuyên môn hiện nay mà còn không đáp ứng được sự phát triển của chính bản thân mình.

2.3.2.3. Môi trường, uy tín, thương hiệu, chính sách của Viện

Môi trường, bầu không khí dân chủ cởi mở trong Viện có tác động đến công tác phát triển đội ngũ viên chức. Nó tác động đến tâm tư, tình cảm, lý trí và hành vi của các thành viên. Bầu không khí làm việc trong Viện tốt sẽ là động lực thúc đẩy mọi hoạt động nhất là phát triển đội ngũ viên chức.

Uy tín, thương hiệu của Viện càng tốt thì càng thu hút được nguồn nhân lực và công tác phát triển đội ngũ viên chức gặp thuận lợi. Viên chức trách nhiệm và gắn bó với Viện. Uy tín, thương hiệu Viện mạnh sẽ giúp Viện thuận lợi trong công tác tuyển dụng, góp phần tăng thêm việc làm, thu nhập và các chính sách đãi ngộ đối với tập thể cán bộ đặc biệt là đội ngũ viên chức tốt hơn, tạo động lực khiến viên chức tự giác gắn bó với Viện, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác phát triển đội ngũ viên chức của Viện.

Trong điều kiện cơ chế, chính sách của nhà nước chưa đầy đủ, thiếu động bộ, còn chông chéo ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ viên chức, nếu Viện biết tranh thủ các nguồn đầu tư, tổ chức hợp lý, hiệu quả các nguồn lực tài chính, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, các quy chế tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng phù hợp sẽ tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, viên chức tích cực tự giác tham gia góp phần phát triển đội ngũ viên chức trong Viện.

Trên đây là một số yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến sự phát triển của đội ngũ viên chức của Viện Kinh tế xây dựng. Từ đó, để phát triển hiệu quả, Viện cần phải xem xét đầy đủ, đúng đắn, khách quan các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển của nguồn nhân lực này.

2.4. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ viên chức Viện Kinh tế xây dựng

2.4.1. Những kết quả đạt được

Viện Kinh tế xây dựng đã xây dựng được một hệ thống quy chế làm việc cho đội ngũ viên chức nghiên cứu. Xây dựng thực hiện tốt quy chế là điều rất quan trọng, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng hoạt động của mỗi đơn vị.

Đào tạo và phát triển được đội ngũ viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm cao, tư cách và lối sống lành mạnh. Xây dựng được một đội ngũ viên chức có trình độ, nghiệp vụ ngày càng được hoàn thiện theo hướng đáp ứng đúng tiêu chuẩn, yêu cầu đối với từng vị trí, chức danh.

Viện luôn chú trọng bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn cho đội ngũ viên chức nghiên cứu nhằm đáp ứng nhu cầu công việc cũng như bắt kịp với xu thế phát triển về khoa học và công nghệ trên thế giới.

Thường xuyên rà soát, từng bước thực hiện tinh giảm biên chế và đào tạo lại cán bộ cho phù hợp với trình độ để có thể đáp ứng yêu cầu tổ chức lại cơ cấu bộ máy của Viện.

Xây dựng cơ chế chính sách nhằm khuyến khích nghiên cứu khoa học, có hình thức khen thưởng xứng đáng đối với viên chức có thành tích cao trong hoạt động nghiên cứu, điều này cũng góp phần vào công cuộc phát triển đội ngũ viên chức nghiên cứu khoa học. Có chính sách hỗ trợ đối với các viên chức tham các chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ.

Thực hiện triển khai rà soát, đánh giá thực trạng vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp để đề xuất khung vị trí việc làm và sửa đổi Đề án vị trí việc phù hợp với các quy định mới tại Nghị định số 106/2020/NĐ-CP của Chính phủ. Dự kiến nhiệm vụ này sẽ tiếp tục thực hiện

trong năm 2021 sau khi Chính phủ có hướng dẫn chi tiết hơn về khung vị trí việc làm và thang bảng lương tương ứng.

Tổ chức được nhiều hình thức đào tạo như các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ, cập nhật kiến thức, phổ biến các văn bản mới được ban hành thông qua các Hội nghị tổng kết công tác của ngành, các Hội thảo... về chuyên môn hoặc Hội thảo, tập huấn quốc tế cũng đã tạo lập những diễn đàn để viên chức được trao đổi về nghiệp vụ với những người cùng làm công tác chuyên môn, những nhà nghiên cứu và tại các nước trong khu vực và trên thế giới.

Quy hoạch được xây dựng và thực hiện dựa trên các tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đã được các cơ quan có thẩm quyền ban hành và thông qua đó bồi dưỡng đội ngũ viên chức nguồn phục vụ cho sự phát triển của cơ quan, đơn vị.

2.4.2. Những tồn tại và nguyên nhân

2.4.2.1. Tồn tại

Bên cạnh những kết quả đạt được, thực trạng đội ngũ viên chức của Viện Kinh tế xây dựng vẫn còn tồn tại một số hạn chế như sau:

- Một số viên chức tại các phòng chuyên môn của Viện chuyên công tác nhưng chưa được bổ sung kịp thời. Chưa khuyến khích cán bộ, viên chức phát huy hết tiềm năng trong thực thi nhiệm vụ.

- Nhiều cán bộ làm công tác chuyên môn nghiệp vụ có văn bằng đại học và trên đại học nhưng trình độ thực sự không tương xứng đặc biệt có khoảng cách lớn giữa lý thuyết và thực tiễn, bên cạnh đó còn có nhiều viên chức làm công việc trái ngành, trái nghề so với bằng cấp mình học được. Kỹ năng nghề nghiệp hầu như chưa đạt được mong muốn, cần được đào tạo tại chỗ thời gian ngắn trước khi thực hiện nhiệm vụ chính.

- Năng lực nghiên cứu khoa học của các viên chức của Viện không đồng đều do vậy, chất lượng nghiên cứu khoa học chưa được nâng lên đúng mức, tính dự báo, tính khuyến nghị về chính sách còn ít nhiều hạn chế.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ được làm thường xuyên nhưng chưa hệ thống.

- Vẫn còn nhiều viên chức chỉ hoàn thành một phần công việc hoặc không đảm bảo tiến độ công việc, liên tục bị cấp trên nhắc nhở, phản ánh... Tinh thần, ý thức trách nhiệm với công việc của một số viên chức không cao, chưa thật sự tâm huyết, ý lại dựa dẫm vào người khác.

- Tiền lương của viên chức tại Viện còn thấp chưa đủ để đảm bảo cho đời sống của bản thân họ và gia đình nhất là đối với viên chức còn trẻ, chưa có thâm niên nên phải làm thêm để cải thiện thu nhập vì vậy cũng ảnh hưởng tới việc tập trung toàn bộ tâm sức để cống hiến và phục vụ cho các hoạt động trong quá trình làm việc

- Mất cân bằng về giới tính do số lượng viên chức nam nhiều hơn viên chức nữ.

2.4.2.2. Nguyên nhân

- Nhu cầu học tập ở các chương trình đào tạo sau đại học, hoặc các khóa đào tạo chuyên môn gặp rất nhiều khó khăn trong việc bố trí thời gian để đáp ứng yêu cầu vì lý do được tham gia học nhưng vẫn phải hoàn thành công việc được giao. Viên chức khi tham gia vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng có lúc phải nghỉ để giải quyết công việc vì vậy chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế.

- Công tác nhận xét đánh giá viên chức hàng năm vẫn còn tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, hình thức.

- Về cơ bản, thu nhập cho viên chức đã được cải thiện bằng nhiều hình thức nhưng mặt bằng chung so với mức sống hiện tại thì vẫn còn thấp dẫn đến

việc người trẻ có tài thường tìm đến môi trường tốt hơn, có thu nhập cao hơn để phát huy năng lực của mình. Vì vậy, việc phát triển đội ngũ viên chức của Viện vẫn gặp khó khăn nhất là đối với công tác thu hút và giữ chân nhân tài.

- Chưa có sự phân bổ đồng đều công việc, vẫn có những viên chức làm việc quá tải, có viên chức thì số lượng công việc thực hiện thấp dễ tạo nên sự ỷ lại. Do đó dễ dẫn đến tình trạng mâu thuẫn trong nội bộ.

- Việc phân cấp trong thực hiện một số nội dung công việc trong quá trình thực hiện chuyên môn nghiệp vụ còn gặp nhiều khó khăn và tốn thời gian do bị chồng chéo. Vì vậy phải phân cấp rõ cấp quản lý, nội dung công việc để có thể phân giao nhiệm vụ thực hiện tốt và có cơ chế để kiểm tra, giám sát cho phù hợp với mục đích yêu cầu của công tác quản lý.

- Một số nhiệm vụ khi thực hiện phải phối hợp với các đơn vị bên ngoài nên tuy nhiên viên chức còn ngại va chạm, tiếp xúc trao đổi đã ảnh hưởng rất lớn đến việc phát huy năng lực của cá nhân và đánh mất cơ hội hợp tác của đơn vị.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC CỦA VIỆN KINH TẾ XÂY DỰNG

3.1. Định hướng phát triển của Viện Kinh tế xây dựng

3.1.1. Định hướng phát triển của Viện

- Phát huy đầy đủ và cao nhất chức năng nhiệm vụ của Viện Kinh tế xây dựng trên cơ sở Quyết định của Bộ trưởng Bộ Xây dựng phê duyệt để trở thành một Viện nghiên cứu chiến lược hàng đầu, là đơn vị chủ chốt trong việc tham mưu về cơ chế chính sách chuyên ngành cho Bộ Xây dựng.

- Tập trung nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động trong Viện, cải thiện điều kiện, chuyên nghiệp hóa các lĩnh vực chuyên môn, đẩy mạnh hợp tác trong nước và quốc tế nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong quá trình phát triển của ngành xây dựng.

- Phát triển đội ngũ viên chức của Viện cả về số lượng và chất lượng, chú trọng đào tạo lực lượng chuyên gia và cán bộ kế cận, thu hút các nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, đồng thời hướng tới việc nâng cao khả năng nghiên cứu đạt chuẩn cả về chuyên môn và nghiệp vụ.

- Hướng tới những kết quả nghiên cứu trọng điểm, có giá trị cao để khẳng định vai trò, uy tín và sức ảnh hưởng của Viện không chỉ riêng trong hoạt động xây dựng mà còn cả trên các lĩnh vực khác.

- Đổi mới toàn diện công tác quản lý, chú trọng đến chất lượng và hiệu quả công việc. Đa dạng hóa các nguồn lực, thế mạnh của Viện thông qua việc tăng cường hợp tác, liên kết với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài ngành.

- Tạo được các nguồn lực tài chính dồi dào phục vụ phát triển Viện và nhân lực của Viện. Đảm bảo về mặt đời sống, chăm sóc sức khỏe cán bộ trong

Viện. Ưu tiên phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, có chiến lược cụ thể và đưa ra những cơ chế đãi ngộ thích hợp nhằm thu hút nhân tài, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ chuyên gia và lãnh đạo quản lý các cấp.

3.1.2. Định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Viện

Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức là việc hoàn thiện những điểm còn thiếu sót, chưa hợp lý trong số lượng, cơ cấu lao động của đội ngũ viên chức, đồng thời cải thiện những mặt còn yếu kém trong năng lực, phẩm chất, tận dụng tối đa năng suất lao động, không thừa, không thiếu và trình độ của người viên chức đáp ứng tốt yêu cầu của từng vị trí. Do đó định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Viện bao gồm:

- Sắp xếp lại bộ máy tổ chức của các đơn vị trực thuộc theo hướng tinh gọn, hiệu quả. Tiến hành điều chỉnh nhằm đảm bảo sự cân đối hợp lý giữa số lượng Viên chức nghiên cứu, làm công tác chuyên môn hiện có với số lượng viên chức hỗ trợ, phục vụ.

- rà soát lại trình độ chuyên môn, đánh giá năng lực của viên chức để bố trí, sắp xếp công việc cho phù hợp đồng thời tiến hành đào tạo, bồi dưỡng đạt được tiêu chuẩn quy định cho chức danh đảm nhận. Công việc này nhằm bố trí đúng người, đúng việc, phát huy tối đa được năng lực của lao động hiện có; hạn chế việc phải sa thải lao động do không đáp ứng được công việc, giúp người lao động yên tâm công tác, từ đó gắn bó và cống hiến vì sự phát triển của Viện.

- Tiến hành xây dựng con đường nghề nghiệp cho mỗi viên chức, xác định vị trí hiện tại, đề xuất đào tạo kèm cặp từ các cán bộ lâu năm có kinh nghiệm hơn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn.

- Kien toàn công tác quản lý tại Viện, đây là yếu tố sống còn có tính chất quyết định tác động trực tiếp đến chất lượng viên chức của Viện. Đề ra những biện pháp cụ thể, định biên và xác định tiêu chuẩn cán bộ làm cơ sở

xây dựng, phát triển nguồn nhân lực. Phát triển đội ngũ cán bộ tác nghiệp giỏi, đội ngũ cán bộ thực hiện chính sách, thực hiện quy hoạch đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm đội ngũ cán bộ lãnh đạo theo hướng trẻ hóa, đảm bảo tính ổn định, kế thừa và phát triển.

- Căn cứ chức năng nhiệm vụ của các phòng, trung tâm thuộc Viện, xây dựng bản mô tả công việc đối với từng vị trí công tác cụ thể, xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá cán bộ, đảm bảo tính rõ ràng, khách quan.

- Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng. Xây dựng hệ thống phân tích nhu cầu đào tạo cán bộ để triển khai có hiệu quả kế hoạch đào tạo và đánh giá kết quả sau đào tạo. Có kế hoạch bổ sung nguồn nhân lực đã đào tạo, đào tạo lại, nâng cao bồi dưỡng tri thức và có phương hướng tiếp thêm năng lực mới cho đội ngũ viên chức, giúp họ có đủ khả năng thích ứng trước mọi thay đổi.

- Hoàn thiện chính sách và quy trình quản lý viên chức theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp. Tăng cường phát triển đội ngũ cán bộ là những người có năng lực, kinh nghiệm và trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của Viện.

- Thực hiện quản lý viên chức theo khối lượng và chất lượng công việc. Thực hiện đãi ngộ theo vị trí công tác và mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao.

- Chính sách đãi ngộ là công cụ điều tiết mạnh mẽ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, mỗi chính sách phải phát huy tác dụng thực sự trên cơ sở phối hợp đồng bộ nhiều chính sách khác. Thực hiện đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính sách đãi ngộ đồng đều ở mọi mặt, nhất là đãi ngộ hợp lý đối với những viên chức giỏi, viên chức chất lượng, tạo cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, hình thành sự gắn bó mật thiết giữa với cơ quan.

- Chủ trương phối hợp với chuyên gia nước ngoài nhằm hỗ trợ, bồi dưỡng và phối hợp với chuyên gia trong Viện trong các hoạt động nghiên cứu, đào tạo, tư vấn chính sách để có thêm cơ hội học hỏi được nhiều kinh nghiệm.

- Chú trọng làm tốt công tác chăm lo đời sống cho toàn bộ công chức, viên chức trong Viện về mọi chế độ theo Quy định của Nhà nước cụ thể như: tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...

- Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ viên chức về lâu dài, đủ mạnh cả về chất và lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển của Viện trong tương lai, có đủ năng lực cạnh tranh trong thời kỳ mở cửa hội nhập. Trong đó, tập trung xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý vững mạnh về năng lực và phẩm chất, nâng cao năng lực làm việc cho đội ngũ viên chức hiện nay.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng

Để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức cần phải xây dựng tầm nhìn chiến lược phát triển tổng thể và dài hạn. Đồng thời, trong mỗi giai đoạn nhất định, cần xây dựng những chương trình hành động với mục tiêu, định hướng cụ thể để đề ra mục tiêu và giải pháp cho từng giai đoạn phù hợp với bối cảnh phát triển của Viện Kinh tế xây dựng hiện nay.

3.2.1. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Viện

Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải dựa trên cơ sở thực tế yêu cầu công việc. Theo đó, cần rà soát, đánh giá lại trình độ thực tế, xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho từng năm về nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chính trị, quản lý Nhà nước, tin học, ngoại ngữ,... cho viên chức trong Viện. Có các biện pháp vận động, thuyết phục hữu hiệu để mỗi viên chức nhận thức được trách nhiệm của mình trong việc học tập, nâng cao trình độ, năng lực làm việc cá nhân và tập thể.

Quy hoạch là một nội dung quan trọng của công tác tổ chức nhân sự, việc quy hoạch nhằm dự kiến nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ viên chức để có phương hướng đào tạo, bồi dưỡng không những đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trước mắt mà còn tạo ra nguồn viên chức lãnh đạo, quản lý dồi dào, đủ tiêu chuẩn, đáp ứng nhu cầu của hoạt động quản lý, thực hiện và hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của đơn vị trong tình hình mới.

Xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng trước yêu cầu đổi mới của ngành, chương trình đào tạo phải phù hợp với yêu cầu từng loại cán bộ viên chức. Đặc biệt chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cho các viên chức đủ tiêu chuẩn để dự thi nâng hạng cao hơn trong lĩnh vực chuyên môn. Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng còn yếu, tổ chức các buổi huấn luyện kỹ năng, hướng dẫn làm thử, phổ biến hướng dẫn những thông tin cơ bản về ngành, về từng lĩnh vực để viên chức nắm bắt, từ đó có cái nhìn tổng hợp, đầy đủ hơn về công việc của mình.

Công tác đào tạo phải được thực hiện trên cơ sở phân loại đối tượng để lựa chọn nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp và có kế hoạch đào tạo cụ thể. Đào tạo dài hạn đối với viên chức quản lý thuộc nguồn kế cận được quy hoạch vào các vị trí, chức danh lãnh đạo, quản lý của đơn vị. Đào tạo lại, bồi dưỡng, tập huấn theo chuyên đề để thường xuyên bổ sung thông tin mới, cập nhật những văn bản hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ để thống nhất thực hiện giữa các phòng ban.

Mục tiêu đào tạo phải phù hợp với trình độ, sự tiếp thu của người học, bổ sung được các kiến thức cơ bản, thiếu hụt của viên chức. Chương trình đào tạo bồi dưỡng phải đảm bảo tính hệ thống, có tính kế thừa từ cấp độ thấp đến cấp độ cao, đáp ứng được những yêu cầu mới đặt ra. Đánh giá hiệu quả đào tạo thông qua sự thay đổi về chất lượng và hiệu quả trong hoạt động nghề nghiệp của viên chức so với trước khi đào tạo như: công việc được hoàn

thành đúng hoặc trước thời hạn với chất lượng cao so với trước khi đào tạo; viên chức có thể hoàn thành những công việc mới sau đào tạo, có sáng kiến thay đổi lề lối và cách thức làm việc; viên chức có sự thay đổi về thái độ, hành vi như mức độ nhiệt tình, thái độ khi nhận và thực hiện công việc (nhận việc với thái độ nhiệt huyết hơn hoặc khi thực hiện công việc có tính cầu thị cao hơn, tự tin hơn...).

Tăng cường công tác tổ chức hội nghị, hội thảo để tổng kết đánh giá việc thực hiện các văn bản của ngành với sự tham gia của các nhà quản lý, nhà khoa học để rút kinh nghiệm, khắc phục những hạn chế, phát huy những ưu điểm, đặc biệt là chia sẻ những kinh nghiệm để mang lại thành công trong quá trình hoạt động nghề nghiệp. Tổ chức các hình thức hội thảo trực tuyến hoặc thảo luận trên các diễn đàn của tạp trí, thông qua các trang website, các trang mạng xã hội... để trao đổi nghiệp vụ về công tác nghiên cứu khoa học giúp tiết kiệm được rất nhiều kinh phí và thời gian. Đẩy mạnh việc mời các chuyên gia nước ngoài vào tập huấn để giúp viên chức tiếp thu được những tiến bộ mới, có được nhận thức về thay đổi của nghề nghiệp đặc biệt là trong việc ứng dụng những công nghệ mới vào quá trình thực hiện công việc.

Triển khai thực hiện chế độ, chính sách đối với viên chức sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Viên chức được đào tạo cần được sử dụng, bố trí vào vị trí việc làm hợp lý để phát huy khả năng, vận dụng kiến thức vào hoạt động thực tiễn. Tránh tình trạng có trường hợp đã đào tạo mà không sử dụng để viên chức sau khi học xong thì xin chuyển công tác sang ngành, lĩnh vực khác mà không phục vụ cho hoạt động của đơn vị gây lãng phí. Thực hiện chế độ trợ cấp kinh phí học tập hợp lý hơn, tạo tâm lý an tâm cho viên chức khi tham gia khóa học.

Thực hiện tốt các nội dung trên sẽ góp phần hoàn thiện công tác đào tạo bồi dưỡng viên chức. Từ đó, tiếp tục nâng cao chất lượng viên chức đáp ứng yêu cầu công việc của Viện.

3.2.2. *Bố trí công việc và sử dụng viên chức hiệu quả*

Bố trí và sử dụng viên chức hợp lý là công việc hết sức quan trọng trong công tác tổ chức cán bộ, đó là cơ sở để viên chức phát huy được khả năng của mình, khơi dậy sự sáng tạo, nhiệt huyết đối với công việc của chức giúp cho đơn vị sử dụng nhân lực đúng lúc, đúng chỗ, đúng người, đúng việc.

Xây dựng danh mục vị trí việc làm: thực hiện thống kê, phân nhóm công việc; thống kê, đánh giá thực trạng viên chức và chức danh nghề nghiệp viên chức do cơ quan có thẩm quyền quy định; người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập xác định vị trí việc làm và tổng hợp thành danh mục vị trí việc làm của đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó, mỗi vị trí việc làm gắn với nội dung chuyên môn, nghiệp vụ cụ thể, gắn với chức danh nghề nghiệp, hạng chức danh nghề nghiệp và chức danh lãnh đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập (nếu là các công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành).

Xây dựng bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm: Mô tả về nội dung, quy trình, thủ tục và thời gian hoàn thành từng công việc tại từng vị trí việc làm; kết quả, khối lượng công việc; điều kiện làm việc (trang thiết bị, phần mềm quản lý, phương tiện, môi trường làm việc,...).

Xây dựng khung năng lực của từng vị trí việc làm căn cứ trên cơ sở yêu cầu thực hiện công việc, tại bản mô tả công việc phải nêu rõ được kỹ năng cần có để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Xác định rõ chức danh nghề nghiệp và hạng của chức danh nghề nghiệp ứng với vị trí việc làm, xác định danh mục vị trí việc làm căn cứ vào các yếu tố: lĩnh vực hoạt động nghiệp vụ; tên của vị trí việc làm; bản mô tả

công việc; khung năng lực; vị trí, quy mô, phạm vi hoạt động và đối tượng phục vụ; quy định về hạng cao nhất của chức danh nghề nghiệp.

3.2.3. Xây dựng tiêu chí phân loại, đánh giá viên chức phù hợp

Việc phân loại và đánh giá viên chức là hết sức quan trọng được thực hiện đều hàng năm. Đánh giá đúng người đúng việc thì mới phát huy được năng lực, khả năng của người viên chức, tuy nhiên đánh giá sai sẽ dẫn đến những hậu quả đáng tiếc và làm giảm khả năng phấn đấu, rèn luyện và nhiều khi còn ảnh hưởng tới tư cách, cuộc sống của viên chức. Đây là công việc hết sức nhạy cảm và phức tạp, dễ gặp vướng mắc nhất nên không thể đánh giá tùy tiện.

Đánh giá viên chức dựa trên các quy định về tiêu chuẩn, trình độ, nhiệm vụ, kết quả thực hiện, chất lượng công việc, đạo đức nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, thái độ, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp và việc thực hiện quy tắc ứng xử của viên chức. Làm rõ ưu, khuyết điểm, mặt mạnh, mặt yếu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực công tác và xu hướng phát triển của viên chức cần đảm bảo tính khách quan, toàn diện, trên cơ sở phê và tự phê, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, kết luận theo đa số và công khai đối với viên chức được đánh giá. Ngoài ra còn phải đánh giá về việc tự giác học tập nâng cao kiến thức, kỹ năng, trình độ.

Thông qua đó, bản thân mỗi viên chức tự kiểm điểm, nhìn nhận lại những ưu, nhược điểm của mình trong một năm làm việc để năm tiếp theo ghi nhận, sửa đổi. Khi đánh giá viên chức đòi hỏi phải công tâm, vô tư, khách quan, kiên quyết khắc phục hiện tượng nể nang, hình thức, yêu ghét xuất phát từ lợi ích của người đánh giá.

Cần có chính sách động viên, khen thưởng kịp thời, xứng đáng để mọi người cùng phấn đấu, rèn luyện cả trong công việc và quan hệ công tác. Xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm pháp luật, quy định của cơ quan với hình thức tương xứng, không bao che, né tránh khuyết điểm.

3.2.4. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với viên chức

Đối với đội ngũ viên chức việc quan tâm tới chế độ đãi ngộ mục đích là để giữ chân những viên chức có trình độ chuyên môn cao, nhiều tiềm năng phát triển.... Những chế độ đãi ngộ tốt giúp họ cống hiến sức lực, tâm trí, hoạt động vì Viện. Do đó cần:

- Quan tâm kịp thời về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các chế độ bảo hiểm y tế, ốm đau, thai sản, phục hồi dưỡng sức....

- Quan tâm đến chế độ hỗ trợ cho viên chức gặp hoàn cảnh khó khăn, gia đình có công với cách mạng...

- Thực hiện đúng thời hạn lên lương thường xuyên, lên lương trước thời hạn...

- Khen thưởng, ghi nhận, biểu dương, tôn vinh công trạng và khuyến khích bằng lợi ích vật chất đối với cá nhân, tập thể có thành tích trong công tác, hoạt động nghề nghiệp, nhằm tạo động lực động viên, lôi cuốn, khuyến khích mọi cá nhân, tập thể, năng động, sáng tạo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tôn vinh những người có nhiều thành tích đóng góp cho sự nghiệp phát triển của Viện thông qua hình thức đề nghị xét khen thưởng bậc cao để công nhận những đóng góp tích cực của họ đối với ngành nghề và giáo dục truyền thống cho các thế hệ theo sau.

- Kiên quyết kỷ luật, đưa ra khỏi bộ máy những viên chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đủ năng lực để đảm nhận theo yêu cầu của vị trí việc làm hoặc sắp xếp công việc khác để phù hợp với năng lực của họ. Thực hiện tinh giảm biên chế đối với những công việc mà có thể bố trí người làm việc kiêm nhiệm mà không cần một người làm việc độc lập nhưng vẫn đảm bảo hoạt động của cơ quan, nhất là đối với những bộ phận trung gian.

Bên cạnh đó, Viện cũng cần có nhiều hơn nữa những chính sách khuyến khích viên chức vừa làm công tác chuyên môn, thực hiện các hợp đồng tư vấn nhằm cải thiện đời sống của viên chức.

3.2.5. *Đổi mới công tác tuyển dụng*

Việc tuyển dụng cần căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác, tiêu chuẩn và số lượng của chức danh thực tế cần tuyển dụng. Phải căn cứ vào ngành nghề đang thiếu và đòi hỏi cao về chất lượng đầu vào. Thực hiện thông tin công khai, rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng (như báo, đài phát thanh - truyền hình, trang thông tin điện tử) về nội dung, yêu cầu, số lượng chức danh cần tuyển, lịch thi, tiêu chuẩn ưu tiên cho người dự tuyển biết để thu hút nhiều người tham gia dự tuyển, vừa bảo đảm tính công khai, công bằng, dân chủ, minh bạch vừa lựa chọn được người tài, có tâm huyết vào làm việc.

Tuyển dụng viên chức có trình độ chuẩn để bổ sung vào đội ngũ viên chức của Viện là công tác quan trọng, cần thiết. Tiêu chuẩn được đặt ra cho một viên chức nghiên cứu ở Viện là người có trình độ đại học trở lên, tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi. Có văn bằng chứng chỉ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng, có phẩm chất đạo đức tốt, có sức khỏe đáp ứng với yêu cầu và đặc thù của công việc.

Trong công tác tuyển dụng phải thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật. Xây dựng phương pháp tuyển dụng hợp lý và thực hiện quy trình tuyển chọn một cách dân chủ, công khai, bảo đảm chọn đúng người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn, đáp ứng được yêu cầu.

Đối tượng tuyển dụng phải nằm trong chỉ tiêu biên chế được giao hàng năm và xuất phát từ nhu cầu thực tế của Viện. Sau khi tuyển dụng phải có kế hoạch bố trí sử dụng viên chức một cách hợp lý.

Thực hiện đầy đủ nguyên tắc bình đẳng trong xét tuyển, đảm bảo công

bằng, dân chủ, công khai và phải đảm bảo sát với trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần tuyển. Không được tuyển dụng theo kiểu làm cho có hình thức rồi đưa người thân quen vào làm việc.

Nâng cao chất lượng viên chức ngay từ khâu tuyển dụng, có thể tìm sinh viên ưu tú từ các trường đại học chuyên ngành như Xây dựng, Giao thông, Kiến trúc, Kinh tế...., bên cạnh đó còn là sự năng động, sức trẻ, nhiệt huyết, lòng yêu nghề, tinh thần học hỏi, không ngại khó khăn. Những yếu tố đó có tác dụng rất đáng kể đối với chất lượng nguồn nhân lực của Viện.

Viện cần có những cơ chế, chính sách ưu tiên đặc biệt đối với những nhân tài như ứng viên tốt nghiệp loại giỏi, đúng chuyên môn, đã hoàn thành học vị thạc sỹ, tiến sĩ đúng chuyên ngành. Chú trọng đến cơ cấu giới tính khi tuyển dụng do đặc thù của ngành kỹ thuật.

3.2.6. Thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nhân tài, trí thức trẻ

Cần có kế hoạch thực hiện các chính sách theo hướng mở rộng các đối tượng nhằm thu hút nhân tài, các trí thức trẻ về làm việc tại Viện. Trong đó, có chính sách thu hút những sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy đạt loại khá, giỏi, xuất sắc trở lên về công tác, cống hiến tại địa phương; tích cực tuyên truyền và thực hiện nghiêm chính sách thu hút nhân tài. Xây dựng chính sách phù hợp áp dụng cho các đối tượng cán bộ, viên chức đi học theo hướng khuyến khích; tăng nguồn ngân sách dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện đồng bộ, kịp thời các chính sách về tiền lương, khen thưởng đối với cán bộ.

Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích viên chức tự học tập, rèn luyện để nâng cao kiến thức pháp luật, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ý thức trách nhiệm trong thực thi công vụ, như hỗ trợ kinh phí học tập, tổ chức kiểm tra sát hạch công chức kết hợp với khảo sát lấy ý kiến phản hồi để làm

cơ sở cho việc bố trí, sử dụng, quy hoạch và giải quyết chính sách tinh giản biên chế.

3.2.7. Xây dựng môi trường làm việc hiệu quả

Ở bất kỳ đâu thì môi trường làm việc có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và phát triển văn hóa tại nơi làm việc. Cần quan tâm, chú trọng đến các mối quan hệ cấp trên - cấp dưới và giữa các cấp dưới với nhau, một môi trường làm việc hài hòa, lành mạnh sẽ tạo nên tâm lý thoải mái, hứng khởi để người lao động yên tâm làm việc hết mình.

Vị trí quản lý thì rất cần người lãnh đạo phải là người gương mẫu, là tấm gương về tác phong làm việc, chuẩn mực đạo đức để nhân viên noi theo. Phải có sự nhiệt tình, cởi mở, đề cao trách nhiệm, biết khơi gợi hứng thú trong công việc cho cấp dưới. Nắm được ưu, nhược điểm của cấp dưới để phân công công việc hợp lý, giúp họ phát huy tối đa năng lực. Khi đánh giá phải có sự khách quan, công tâm, không thiên vị, không cào bằng, tránh tình trạng cán bộ viên chức bất mãn với những đóng góp mà mình đã làm.

Giữa nhân viên với nhau cần có sự tương trợ, hợp tác, giúp đỡ nhau trong công việc, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy định chung để những nội quy, quy định đó đi vào nề nếp, trở thành một nét đẹp trong văn hóa công sở.

Để phát huy tốt văn hóa công sở, cần chú ý các nội dung sau:

- Phải nhận thức và phán đoán chính xác đặc trưng văn hóa riêng của Viện, tránh trùng lặp với những Viện nghiên cứu khác khác đặc biệt là các Viện nghiên cứu cùng ngành nghề. Chú trọng nhấn mạnh vào những nét riêng, bên cạnh đó cũng cần nghiên cứu, tham khảo những đối sách văn hóa thích hợp.

- Nội dung của chương trình xây dựng văn hóa công sở phải nêu được quan điểm về giá trị và niềm tin, nhấn mạnh quan niệm về giá trị của Viện, đưa ra các nguyên tắc chuẩn về ý thức, phương hướng chung và hành vi

thường ngày cho toàn bộ cán bộ công chức, viên chức tại Viện.

- Tạo ra thói quen về văn hóa doanh nghiệp cho viên chức bằng cách đào tạo, giới thiệu để nhân viên mới làm quen với văn hóa công sở, tích cực tuyên truyền qua các cuộc nói chuyện, trao đổi, qua các buổi hội thảo, cuộc họp, các hoạt động tập thể,....

- Tạo ra cơ chế nội bộ bảo vệ những người dám nói, dám đấu tranh phê bình thẳng thắn, tích cực tự phê bình và phê bình những hành động có tác động tiêu cực đến văn hóa công sở.

- Luôn duy trì, bổ sung và phát triển những cái tích cực, đánh giá, nhìn nhận, đề xuất và thay đổi những hạn chế, những cái lỗi thời, lạc hậu để bắt kịp với xu thế chung của xã hội.

KẾT LUẬN

Trong những năm vừa qua, Viện Kinh tế xây dựng đã đạt được rất nhiều những thành tựu đáng kể, nâng cao được vị thế, vai trò của Viện trong xã hội. Để đạt được điều này là nhờ phần lớn đóng góp của đội ngũ viên chức. Thông qua việc nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Viện trong những năm qua (2018 - 2020) có thể rút ra một số kết luận sau:

- Luận văn đã hệ thống hóa được một cách chọn lọc cơ sở lý luận về đội ngũ viên chức; xác định được các tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đến chất lượng đội ngũ viên chức... Luận văn cũng đã đúc kết được một số bài học kinh nghiệm của một số Viện nghiên cứu cùng ngành trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Viện.

- Luận văn đã xây dựng được cơ sở dữ liệu về đội ngũ viên chức làm căn cứ để phân tích, đánh giá thực trạng, tìm ra nguyên nhân của những hạn chế, từ đó đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Viện trong giai đoạn tới.

- Việc xây dựng và nâng cao năng lực viên chức tại Viện Kinh tế xây dựng mặc dù còn nhiều khó khăn, hạn chế nhưng đang nhận được sự quan tâm Bộ, của các cấp có thẩm quyền và của chính những viên chức đang công tác tại Viện. Kết quả hoạt động nghề nghiệp của viên chức đóng góp những nguồn tri thức dồi dào, quý báu, không ngừng được bồi đắp cho sự phát triển của đơn vị, ngành, lĩnh vực, xã hội và của đất nước.

Nhìn chung, luận văn đã hoàn thành các nhiệm vụ đặt ra trong nghiên cứu đề tài, tuy nhiên, trong khuôn khổ một luận văn Thạc sĩ Quản trị nhân lực, những nội dung và đề xuất mà tác giả nêu ra chưa thể bao quát hết tất cả các vấn đề về chất lượng đội ngũ viên chức. Đồng thời luận văn không tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế. Rất mong nhận được ý kiến đóng góp để học viên có thể hoàn thiện nội dung đề tài đạt chất lượng cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Lan Anh (2019) với Luận văn Thạc sỹ quản trị nhân lực *“Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh”*
2. Nguyễn Mạnh Cường (2017), đề tài *“Chất lượng đội ngũ công chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội”*
3. Trần Hữu Hà, Giám đốc Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị (2019), *“Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Xây dựng đáp ứng yêu cầu hội nhập”*
5. Nguyễn Quốc Hiệp, Báo kinh tế và đô thị (2020), *“Tăng cường đào tạo nguồn nhân lực ngành xây dựng”*
6. Đoàn Văn Khải (2005), công trình nghiên cứu *“Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam”*
7. Bùi Văn Nhơn (2006), *“Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội”*
8. Võ Kim Sơn và cộng sự (2004), thuật ngữ nguồn nhân lực bao gồm *“Toàn bộ số lượng người có thể làm việc khi cần thiết”* và *“nguồn nhân lực của tổ chức là một hệ con của hệ thống nguồn nhân lực xã hội”*
9. Nguyễn Thị Trang (2015) với Luận văn Thạc sỹ quản trị nhân lực *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Thanh Hóa”*
10. Đinh Thị Trâm (2020) với Luận án tiến sỹ quản trị nhân lực *“Chất lượng giảng viên các trường đại học công lập trên địa bàn thành phố Hà Nội”*
11. Nguyễn Phú Trọng (2003), đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước KHXH 05-03, *“Luận chứng khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”*
12. Bùi Sỹ Tuấn (2012), đề tài *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu xuất khẩu lao động của Việt Nam đến năm 2020”*

13. Bùi Tường Vân (2020) với Luận văn Thạc sỹ quản trị nhân lực
*“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Ngân hàng thương mại cổ phần
Quốc tế Việt Nam”*