**HỘI THẢO**

**“MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO CÔNG CHỨC CƠ QUAN TRUNG ƯƠNG HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM”**

**VŨ THÚY HẠNH\***

Ngày 11/7/2018, tại cơ quan Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã diễn ra Hội thảo “*Giải* *pháp nâng cao năng lực cho công chức cơ quan Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam*” dưới sự chủ trìcủa đồng chí Trần Thị Hương - Phó Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. Tham dự Hội thảo có đại diện lãnh đạo Vụ Tổ chức cán bộ cơ quan, Ban Tổ chức Trung ương và đại diện lãnh đạo Vụ Đào tạo - Bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Bộ Nội vụ cùng các đại biểu là lãnh đạo và cán bộ qui hoạch thuộc Văn phòng và các Ban, đơn vị, tổ chức đoàn thể thuộc cơ quan Trung ương Hội.

Hội thảo đã bàn luận nhiều giải pháp thiết thực nhằm nâng cao năng lực cho công chức cơ quan Trung ương Hội, trong đó tập trung vào các nội dung cụ thể sau:

**1. Xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm**

Khung năng lực của một vị trí việc làm có thể bao gồm các nhóm năng lực: (1) Nhóm các năng lực chung: Là những năng lực “cốt lõi” của tổ chức mà tất cả các vị trí việc làm đều phải có; (2) Nhóm các năng lực chuyên môn: Là các năng lực mang tính chuyên môn theo lĩnh vực của vị trí việc làm nhằm bảo đảm hiệu quả công việc được giao; (3) Nhóm các năng lực lãnh đạo, quản lý: Là những năng lực dành cho các vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý.

Đối với cơ quan Trung ương Hội, khi xây dựng khung năng lực, ngoài xây dựng nhóm năng lực chuyên môn đặc thù của Hội, các nhóm năng lực chung và nhóm năng lực quản lý phải cơ bản thống nhất với khung năng lực công chức của hệ thống chính trị sao cho có điều kiện định kỳ điều chuyển, bố trí lại công tác trong các tổ chức của cơ quan nhằm tạo sự công bằng, đào tạo, bồi dưỡng kinh nghiệm công tác, phòng chống trì trệ, tiêu cực, thuận tiện cho việc thiết lập các chương trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực chung.

1. **Quy định và thực hiện việc bố trí sử dụng công chức theo vị trí việc làm tương ứng với ngạch công chức hiện hưởng; định kỳ điều chuyển, phân công lại công việc trong vị trí việc làm**

Hiện tại cơ quan Trung ương Hội đang bố trí công chức đảm nhận một mảng công việc chuyên môn bao gồm nhiều công việc có độ phức tạp khác nhau, tương ứng với các ngạch công chức khác nhau và vẫn còn tình trạng công chức được bố trí chưa phù hợp với trình độ năng lực của mình.

Giải pháp này nhằm: (1) tạo điều kiện cho công chức được làm các công việc khác nhau, qua đó hiểu biết rộng và thành thạo các lĩnh vực chuyên môn của ngạch công chức đang giữ; (2) tạo sự công bằng chống tham nhũng, trì trệ, tư duy lối mòn; (3) sử dụng công chức và thực hiện nâng ngạch theo nhu cầu công việc của cơ quan, tổ chức và năng lực của công chức, tránh nâng ngạch để thực hiện chính sách như hiện nay; (4) phát hiện, phát huy năng lực của công chức và xây dựng đội ngũ chuyên gia.

1. **Lập, thực hiện kế hoạch công tác cá nhân có tiêu chí hoàn thành công việc làm cơ sở đánh giá theo kết quả đối với công chức**

Việc lập kế hoạch công tác cá nhân có tiêu chí hoàn thành công việc sẽ làm cơ sở cho công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá công chức. Từ đó, đòi hỏi công chức sắp xếp công việc khoa học hơn, trau dồi kiến thức, kỹ năng để đảm bảo hoàn thành các công việc theo kế hoạch.

Việc lập kế hoạch công tác của công chức cần căn cứ vị trí việc làm được giao đảm nhiệm và kế hoạch công tác của tổ chức để xây dựng kế hoạch công tác năm, 6 tháng, quý của cá nhân và được lãnh đạo phụ trách trực tiếp phê duyệt. Các kế hoạch cần được công khai trong phạm vi thích hợp để có mọi người điều kiện giám sát việc thực thi.

**4. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng**

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng có hiệu quả cần: (1) rà soát năng lực của cán bộ hiện

tại và đối chiếu với yêu cầu năng lực theo vị trí việc làm, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo nhóm vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu khung năng lực; (2) quan tâm đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí chức danh trước khi bổ nhiệm, đồng thời nghiên cứu tổ chức thi sát hạch hàng năm đối với cán bộ qui hoạch và tổ chức thi tuyển lãnh đạo quản lý; (3) tăng cường trách nhiệm của lãnh đạo các ban/đơn vị trong việc đánh giá chất lượng cán bộ sau đào tạo; (4) quan tâm triển khai chương trình hướng dẫn kèm cặp.

**5. Nâng cao năng lực nghiên cứu cho công chức**

Đối với công chức ở cơ quan Trung ương, năng lực nghiên cứu có vai trò rất quan trọng trong tham mưu, đề xuất các chủ trương, chính sách, các chương trình, kế hoạch. Tuy nhiên, năng lực nghiên cứu của công chức cơ quan hiện nay còn nhiều hạn chế.

Để nâng cao năng lực nghiên cứu cho công chức cần: (1) Trang bị kiến thức về phương pháp, kỹ năng nghiên cứu cho công chức; (2) Đưa hoạt động nghiên cứu, sự tích cực tham gia các lớp tập huấn về phương pháp nghiên cứu là một tiêu chí đánh giá cán bộ, đánh giá thi đua của ban; (3) Hoàn thiện và ban hành các văn bản quy định cụ thể về công tác nghiên cứu khoa học để nâng cao hiệu quả công tác quản lý như: xây dựng kế hoạch nghiên cứu khoa học theo từng năm; quy định về việc đăng ký, triển khai thực hiện và công nhận kết quả nghiên cứu của công chức; quy định gửi danh sách đăng ký viết chuyên đề của công chức; (4) tạo môi trường nghiên cứu tốt thông qua các hoạt động như: Hội thảo khoa học, chia sẻ kết quả nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu; tạo điều kiện để công chức đi nghiên cứu thực tế; hình thành các nhóm/diễn đàn/mạng lưới chia sẻ kinh nghiệm, tài liệu hữu ích về nghiên cứu; (5) có các chế độ chính sách đãi ngộ hợp lý để khuyến khích, động viên công chức tích cực tham gia nghiên cứu vì yếu tố có năng lực nghiên cứu chỉ là điều kiện cần nhưng chưa đủ.

**6. Nâng cao khả năng làm việc trong môi trường quốc tế**

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp… xác định mục tiêu đến năm 2030: “*Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương* *đương ở Trung ương: Từ 20 - 25% dưới 40 tuổi; từ 50 - 60% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế*”.

Để có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, trước hết mỗi công chức cần tự trau dồi kiến thức về các lĩnh vực hoạt động của Hội, đặc biệt am hiểu về lĩnh vực công tác được phân công. Ngoài ra, cần có sự hiểu biết cơ bản về các cam kết quốc tế liên quan tới phụ nữ, bình đẳng giới và phát triển mà Việt Nam tham gia; tìm hiểu thông tin về đối tác làm việc qua các kênh chính thức và phi chính thức.

Bên cạnh đó, nâng cao ngoại ngữ là một việc cần thiết, đồng thời trang bị các kỹ năng cần thiết như: kỹ năng giao tiếp, tạo dựng mạng lưới; các kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng đàm phán, thương thuyết; điều hành hội nghị hội thảo quốc tế…Mặt khác, có ý thức giữ gìn hình ảnh của đất nước, uy tín của Hội, hình ảnh của phụ nữ Việt Nam và cần có nhạy cảm chính trị…