

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ LÀM TỐT CÔNG TÁC TỔ CHỨC CÁN BỘ

Trần Văn Bách
Phòng Tổ chức cán bộ

Công tác tổ chức cán bộ từ lâu được coi là một công tác trọng yếu của Đảng và nhà nước từ Trung ương đến cơ sở, luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo của các cấp lãnh đạo, và đã góp phần quan trọng thúc đẩy việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

Nay trong hoàn cảnh mới của đất nước, công tác tổ chức cán bộ có những thay đổi căn bản so với thời kỳ bao cấp trước đây, song nhìn tổng thể công tác này vẫn giữ vai trò cực kỳ quan trọng trong việc động viên, tổ chức cán bộ, công nhân viên hằng hái vươn lên, lao động với hiệu quả và năng suất cao nhất.

Công tác tổ chức cán bộ bao gồm nhiều mặt của đời sống xã hội, từ xây dựng tổ chức đến sắp xếp bố trí con người, giải quyết những vấn đề liên quan thiết thực đến người lao động cả về tinh thần lẫn vật chất, khi cán bộ, công chức còn đang làm việc và đã nghỉ hưu. Đối với mỗi cán bộ, công chức sau những năm tháng công tác ở một cơ quan, đơn vị cho đến khi về nghỉ hưu trí, sự quan tâm, giải quyết chu đáo đầy đủ, kịp thời những chế độ chính sách của các cơ quan nhà nước, đã để lại trong lòng họ những ấn tượng tốt đẹp.

Từ thực tế nhiều năm chúng tôi thấy rằng sự thành bại của công tác tổ chức cán bộ ngoài yếu tố chỉ đạo của các cấp lãnh đạo Đảng và chính quyền giữ vai trò quyết định, còn phụ thuộc rất nhiều vào cách giải quyết cụ thể của từng cơ quan, đơn vị, từng cá nhân làm công tác tổ chức cán bộ.

Để góp phần làm tốt công tác tổ chức cán bộ, việc nâng cao trình độ nghiệp vụ cho mỗi cán bộ đóng vai trò quyết định. Như chúng ta đều biết, nhằm đáp ứng nhu cầu giải quyết các vấn đề bức xúc của công chức nhà nước và người lao động do cuộc sống xã hội đặt ra, Đảng và nhà nước ta luôn nghiên cứu đưa ra các chế độ chính sách cho phù hợp với thực tiễn cuộc sống. Người giải quyết các chế độ chính sách có liên quan đến công chức nhà nước và người lao động không thể không nắm vững các chế độ chính sách này.

Song như chúng ta thấy, nhận thức là một quá trình, không thể trong một thời gian ngắn người cán bộ có thể cập nhật mọi kiến thức có liên quan đến lĩnh vực công tác của mình. Do vậy việc tăng cường học hỏi, nghiên cứu, học tập kinh nghiệm, trao đổi công tác là hết sức cần thiết để giúp nhau tìm ra cách giải quyết tốt nhất trong từng trường hợp cụ thể.

Một thực tế nữa cũng cần phải phải được nhìn nhận là đại đa số cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ ở trường ta đều xuất thân từ cán bộ giảng dạy và chưa qua

trường lớp đào tạo chính quy nào về công tác tổ chức cán bộ, do vậy thực tế công tác là trường học lớn để mỗi người tự học hỏi và tự rèn luyện vươn lên.

Có những thời kỳ việc tìm kiếm cán bộ bổ sung cho phòng tổ chức cán bộ rất khó bởi vì theo quan niệm trước đây người làm công tác tổ chức cán bộ phải hội đủ rất nhiều phẩm chất và năng lực, mặt khác đây là môi trường công tác được nhìn nhận là khát khe và trói buộc, do vậy nhiều người ngại va chạm và tự thấy mình không thích hợp với công tác đó. Hiện nay việc nhận những giáo viên mới tốt nghiệp ra trường có phẩm chất, ham học hỏi đã phần nào giải quyết khó khăn về cán bộ.

Cốt lõi để nâng cao hiệu quả trong công tác chính là thái độ khiêm tốn, cầu tiến bộ, ham học hỏi và luôn luôn trau dồi nâng cao nghiệp vụ thông qua tự học tập và học hỏi đồng nghiệp. Kiến thức và vốn hiểu biết là nền tảng giúp người cán bộ có được thái độ tự tin trong công việc.

Nắm chắc các chính sách chế độ của Đảng và nhà nước là yếu tố quan trọng hàng đầu của người làm công tác tổ chức cán bộ. Song điều không thể thiếu trong họ là tính nguyên tắc trong khi giải quyết các công việc cụ thể.

Như các đồng chí đã biết, công tác tổ chức và cán bộ là công tác đụng chạm đến từng con người cụ thể. Việc giải quyết chế độ chính sách của người này có ảnh hưởng đến người khác trong cùng đơn vị. Có thể trong nhận thức của người làm công tác tổ chức cán bộ muốn làm lợi cho người này trong khuôn khổ cho phép. Song giải quyết các công việc không nhất quán giữa người này và người khác rất dễ nảy sinh thắc mắc và dị nghị.

Do vậy, trong quá trình giải quyết công việc chúng tôi rất thấm thía lời nhắc nhở của đồng chí Hiệu trưởng: Khi giải quyết công việc phải căn cứ vào các văn bản của Nhà nước qui định như thế nào thì ta là như thế.

Làm theo các văn bản qui định của nhà nước chính là sự đảm bảo công bằng cho tất cả mọi người và đồng thời đảm bảo tính nguyên tắc tốt nhất. Khi vận dụng chính sách chung để giải quyết cho từng con người cụ thể, tất nhiên sẽ nảy sinh những điểm riêng biệt giữa người này và người khác. Song nếu bám chắc vào các văn bản, qui định của nhà nước thì sẽ giúp người thực hiện chính sách chế độ tránh được những vấp vấp không đáng có xuất phát từ nhận thức chủ quan của mình.

Trong những năm gần đây, việc giải quyết chính sách cho người về hưu, nghỉ chế độ là lĩnh vực gây nhiều tâm tư, vướng mắc trong cán bộ, công chức. Đành rằng ai cũng biết trước là đến tuổi qui định của nhà nước (nam 60 tuổi, nữ 55 tuổi) thì cán bộ, công chức dù muốn hay không cũng được nhà nước cho nghỉ hưu trí sau một thời gian dài cống hiến cho nhà nước, cho sự nghiệp giáo dục.

Song trong bối cảnh hiện nay, người về hưu nếu không được chuẩn bị kỹ về mặt tư tưởng, sẽ cảm thấy có bước hẫng hụt lớn nhất là về thu nhập, việc làm, đầu tư cho con cái, vv . . .

Do nhận thức được tầm quan trọng của công tác này, nên một mặt phòng tổ chức cán bộ đã làm tốt công tham mưu cho Ban giám hiệu trong quá trình giải quyết chính sách, nhưng mặt khác đã xây dựng quy trình giải quyết chế độ chính sách cho người về hưu khá chặt chẽ đảm bảo đúng nguyên tắc, công bằng, thực hiện đầy đủ các chính sách chế độ của nhà nước cho người lao động.

Công tác này được Ban giám hiệu và các đơn vị, cá nhân đánh giá cao trong thời gian vừa qua, tạo sự phấn khởi trong cán bộ, viên chức khi về nghỉ, góp phần động viên, khích lệ cho những người còn đang làm việc.

Có được những thành tựu bước đầu như hiện nay trong công tác tổ chức cán bộ, ngoài các nguyên nhân khách quan, yếu tố chủ quan chính là tinh thần học hỏi cập nhật kiến thức nâng cao trình độ và đảm bảo tính nguyên tắc trong quá trình giải quyết công việc. Đó cũng là 2 kinh nghiệm nhỏ trong thực tiễn công tác của phòng chúng tôi.

TỔ CHỨC KHO SÁCH Ở PHÒNG ĐỌC TỰ CHỌN

Lê Thị Biên

Trung tâm NCPP & KTCL

Hiện nay phòng đọc của Trung tâm Nghiên cứu phương pháp và kiểm tra chất lượng Đại học Ngoại Ngữ - Đại học Quốc Gia Hà Nội có hơn 1000 bản sách về dạy và học, cùng với các loại báo, tạp chí bằng tiếng Anh do Cambridge, PB và các cá nhân, các đơn vị tài trợ. Ban đọc hàng năm tới thư viện của Trung tâm rất đông, tới 19.000 - 20.000 lượt / 1 năm. Đối tượng phục vụ là các nhà nghiên cứu, giáo viên, học sinh, sinh viên chuyên ngành tiếng Anh trong và ngoài trường. Hình thức tổ chức là tự chọn. Vì vậy việc tổ chức kho sách sao cho phù hợp với hình thức tự chọn là rất cần thiết và quan trọng.

Tổ chức kho sách

Với chức năng và nhiệm vụ chính là phục vụ công tác nghiên cứu, giảng dạy, học tập của giáo viên và sinh viên trong và ngoài trường nên kho sách của Trung tâm rất phong phú và đa dạng: tài liệu dành cho giáo viên, tài liệu về phương pháp giảng dạy, tài liệu về lịch sử văn hoá, tài liệu về tiếng Anh chuyên ngành như du lịch, quốc tế, thương mại v.v... Chính vì vậy mà vấn đề tổ chức kho sách sao cho khoa học, đáp ứng tốt mọi yêu cầu của người tìm tin. Trong thư viện hệ thống kho sách được phân chia thành hai loại hình là kho kín và kho mở. Ở phòng đọc Trung tâm (kho tự chọn - kho mở), với phương pháp sắp xếp theo phân loại nội dung (theo chủ đề) và theo đăng ký cá biệt nên giúp ban đọc dễ dàng tìm kiếm tài liệu. Ban đọc không cần phải tra cứu qua hệ thống mục lục, không cần cán bộ thư viện làm trung gian mà trực tiếp chọn tài liệu trên giá vì tài liệu đã xếp theo nội dung và có kí hiệu riêng biệt. Đối với kho tự