

QUAN TÂM ĐÀO TẠO, PHÁT HUY VAI TRÒ NGUỒN NHÂN LỰC TRẺ

Thứ sáu, 25/03/2016 08 giờ 51 GMT+0

BÀI 2: Những rào cản, bất cập cần tháo gỡ

Theo các nhà tuyển dụng, không phải thực sĩ, cử nhân nào ra trường cũng có thể làm được việc ngay, mà cần thời gian, kinh phí để đào tạo lại. Thế nhưng, có một thực tế là một số cán bộ, công chức, viên chức (CBCC) khi đã đạt "độ chín" về chuyên môn, có kinh nghiệm ở lĩnh vực công tác lại tìm cách "nhảy việc". Qua tìm hiểu, nổi lên một số nguyên nhân khiến một bộ phận thanh niên có trình độ cao ít chịu gắn bó với công tác ở các cơ quan cấp quận, huyện và cơ sở, như: chế độ, chính sách đãi ngộ còn hạn chế, môi trường làm việc ít cơ hội thăng tiến và không tạo động lực cạnh tranh.

Việc nhiều – lương thấp

Tốt nghiệp đại học chuyên ngành Khoa học môi trường, Trường Đại học Cần Thơ, tháng 10-2011, Phạm Hoàng Giang (quê ở phường Thới Long, quận Ô Môn) được tuyển dụng vào công chức địa chính – xây dựng – đô thị và môi trường phường Tân Hưng, quận Thốt Nốt. Là công chức phụ trách bộ phận một cửa, Giang trực tiếp giải quyết những hồ sơ, thủ tục về lĩnh vực xây dựng, đô thị và môi trường của bà con và các cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn. Hàng ngày, bên cạnh phải giải quyết khối lượng công việc khá lớn, Giang còn kiêm nhiệm nhiều việc khác. Gần 5 năm công tác, mức thu nhập của Giang (bao gồm phụ cấp công vụ 25% lương cơ bản) chỉ khoảng 3,5 triệu đồng mỗi tháng, mức thu nhập khá thấp so với nhiều bạn bè cùng khóa với Giang. Giang tâm sự: "Tôi có 3 người anh, người anh lớn làm công nhân, còn 2 người anh còn lại sống bằng nghề làm ruộng và buôn bán nhỏ. Cha mẹ tuổi ngày càng cao, đôi lúc cuộc sống gia đình gặp khó khăn, nhưng với mức thu nhập thấp, tôi cũng không thể phụ giúp cha mẹ được gì nhiều". Để nâng cao thu nhập, từ đầu năm đến nay, Giang hợp đồng nhận làm dịch vụ thu gom rác trên địa bàn phường để có thu nhập khoảng 3 triệu đồng/tháng.



Tạo môi trường làm việc bình đẳng, minh bạch và có chế độ đãi ngộ hợp lý là điều nhiều CBCC trẻ đặt ra đối với lãnh đạo thành phố trong các buổi giao lưu, đối thoại.

Cuộc hẹn giữa tôi và anh Lê Minh Duy, Phó Chủ tịch UBND phường Thới An Đông, quận Bình Thủy vào buổi sáng trung tuần tháng 3 bị gián đoạn bởi anh có nhiều việc đột xuất phải giải quyết. Duy cho biết: "Từ sáng sớm tôi phải tiếp 2 đoàn khảo sát của một ngân hàng và một đơn vị đến địa phương khảo sát để hỗ trợ xây dựng nhà đại đoàn kết và nhà nhân ái. Anh Duy còn phụ trách bộ phận một cửa nên phải tranh thủ về cơ quan giải quyết hồ sơ, thủ tục cho nhân dân. Anh Duy có gần 10 năm công tác, từ cán bộ Đoàn phường Trà Nóc rồi làm Phó Bí thư Quận đoàn Bình Thủy và nay là Phó Chủ tịch UBND phường Thới An Đông. Mức lương (đã cộng các khoản phụ cấp công vụ, chức vụ) của anh khoảng 4, 8 triệu đồng. Đó là chưa kể anh còn kiêm luôn Chủ tịch Hội Khuyến học, Giám đốc Trung tâm học tập cộng đồng. "Nếu không có sự hỗ trợ của gia đình, có lẽ tôi đã không thể gắn bó với công việc trong nhiều năm qua" – Anh Duy bộc bạch.

Đối với cán bộ không chuyên trách, như: Phó Bí thư Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Cựu Chiến binh, ở cấp xã còn vất vả hơn khi chỉ hưởng phụ cấp bằng 0, 98 mức lương cơ bản, nghĩa là chưa tới 1.150.000 đồng mỗi tháng. Để hỗ trợ, động viên cán bộ không chuyên trách phấn đấu, nhiều xã, phường, thị trấn có xét hỗ trợ phụ cấp theo bằng cấp, xăng xe được thêm vài trăm ngàn mỗi tháng. Bùi Thị Huỳnh Hoa, Phó Bí thư Đoàn phường Thới An Đông, chia sẻ: "Dù là cán bộ không chuyên trách, nhưng do yêu cầu công việc, tôi cũng phải làm đủ thời gian như những CBCC khác". Theo Hoa, từ đầu tháng 3, do Bí thư Đoàn phường tham gia lớp trung cấp lý luận chính trị hệ tập trung, nên việc triển khai các hoạt động, phong trào, công tác đoàn vụ đều do Hoa đảm nhiệm. Khối lượng công việc khá nhiều nhưng mỗi tháng Hoa chỉ được phụ cấp trên dưới 1, 7 triệu đồng (bao gồm cả 150 ngàn đồng công tác phí). Gia đình không khá giả

nên mỗi buổi tối Hoa phải đi dạy thêm, thu nhập khoảng 1, 5 triệu đồng/tháng. Thu nhập không đủ chi tiêu nên để bám trụ với công việc, hầu hết cán bộ không chuyên trách đều phải có sự hỗ trợ từ gia đình, hoặc phải làm thêm những công việc khác để kiếm thêm thu nhập.

Tạo môi trường làm việc bình đẳng, minh bạch

Một cán bộ Trung tâm Dịch vụ việc làm thành phố cho rằng, quá trình dịch chuyển lao động – nhất là nguồn nhân lực trẻ, được đào tạo bài bản, có trình độ chuyên môn cao thường có xu hướng tập trung tại trung tâm các thành phố với nhiều doanh nghiệp lớn. Vì vậy, để thu hút nguồn nhân lực này về công tác ở tuyến huyện và cơ sở, thì thành phố cần có chế độ, chính sách đãi ngộ hợp lý và xây dựng môi trường làm việc thuận lợi. Theo một số bạn trẻ tình nguyện về công tác ở các huyện ngoại thành hoặc ở xã, phường, thị trấn nay đã tìm việc ở nơi khác, họ "ra đi" không phải chỉ vì thu nhập thấp (bởi đã biết trước khi nhận công tác), mà còn do không thích ứng với môi trường làm việc không tạo động lực cạnh tranh, thước đo hiệu quả công việc không rõ ràng. Như trường hợp N.V.Tr. –viên chức một đơn vị sự nghiệp công lập ở một huyện ngoại thành. Tr. đã xin nghỉ việc để tìm công việc khác phù hợp hơn. Tr. chia sẻ: "Trong các cuộc họp, khi chưa thống nhất vấn đề gì, tôi bày tỏ ý kiến theo gợi ý của lãnh đạo, nhưng một số lãnh đạo tỏ ý không hài lòng khi tôi có ý kiến thẳng thắn, trái chiều". Bên cạnh đó, Tr. cũng ngán ngại tình trạng tiệc tùng, nhậu nhẹt ngoài giờ. Theo Tr., nếu không tham gia thì dễ bị đánh giá là "xa rời" đồng nghiệp, không khiêm nhường...

L.T.G. – công chức bộ phận một cửa phường tâm sự, sau khi tốt nghiệp đại học, G. tình nguyện về phường công tác. Không thể phủ nhận sự quan tâm hỗ trợ của địa phương, nhưng đôi khi sự phân công công việc của lãnh đạo không rõ ràng cũng khiến G. không khởi tâm tư. Ngoài nhiệm vụ chuyên môn ở bộ phận một cửa, G. còn gánh vác những phần việc của người khác, bởi lý do khả năng viết báo cáo, soạn thảo văn bản của công chức khác còn hạn chế. Bản thân G. nhiều lần xin học thêm ngành Luật vào 2 ngày nghỉ cuối tuần để hỗ trợ cho công việc nhưng cũng chưa được chấp thuận... Một số cử nhân khác phản ánh thực tế khi trúng tuyển thi tuyển công chức cấp xã thì bố trí làm việc trái với chuyên môn, bởi biên chế cho công chức phụ trách lĩnh vực đó đã có người đảm trách. Một số công chức trẻ cũng bày tỏ thực tế ở một vài địa phương vẫn còn những cán bộ tư tưởng cục bộ, không ủng hộ cái mới, lè lói làm việc tri tri, phần nào tạo rào cản đối với những người trẻ năng động, tâm huyết. Cũng có ý kiến cho rằng thu nhập của người làm việc tích cực và người làm việc bình thường không có sự khác biệt nhiều nên không có động lực phấn đấu. Một phần do cách tính lương trong cơ quan nhà nước là một "sợi dây bảo hiểm quá chắc chắn". Điều này không phải chỉ có các cá nhân đơn lẻ nhìn

thấy, mà ngay Chính phủ và các bộ, ngành Trung ương đã nhìn ra khi gần đây có báo cáo thống kê: 30% CBCC "sáng cấp ô đi, tối cấp ô về".

Tuy nhiên, bên cạnh một số nguyên nhân vừa nêu cũng cần thẳng thắn nhìn nhận vẫn còn một số bộ phận công chức trẻ có tư tưởng so đo, ngại khó, không chịu khó học tập, rèn luyện, dẫn thân nên chậm tiến bộ. Bên cạnh đó, cũng có một số trường hợp do không xin việc được ở các cơ quan, doanh nghiệp ở trung tâm thành phố nên xin về huyện, xã, phường công tác. Đến khi họ có kinh nghiệm, trình độ chuyên môn khá hơn thì lại tìm "bến đỗ khác". Có thể thấy, thu hút người giỏi về công tác ở cơ sở đã khó, việc giữ chân đội ngũ này càng khó khăn. Bởi thực tế, vấn đề không chỉ do mức lương thấp, mà còn do cơ sở vật chất, những điều kiện tối thiểu giúp phát huy kiến thức học được, sở trường công tác, cũng như sự quan tâm, tạo điều kiện cho người trẻ phát huy vai trò, năng lực ở một số đơn vị. Vì vậy, song song với thu hút nguồn nhân lực trẻ, thành phố cần đẩy mạnh cải cách hành chính, chú trọng công tác đào tạo, nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ CBCC trẻ ở cơ sở; có cơ chế chính sách tiền lương, phụ cấp phù hợp nhằm động viên các cán bộ cơ sở an tâm công tác, phát huy sức trẻ, trí tuệ vì sự phát triển của thành phố.

Bài, ảnh: QUỐC THÁI

Bài cuối: Đồn sức thực hiện các giải pháp mang tính đột phá