

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN HOÀNG TUẤN

QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TỪ THỰC TIỄN QUẬN 11,
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2017

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN HOÀNG TUẤN

QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TỪ THỰC TIỄN QUẬN 11,
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Chuyên ngành: Luật Hiến pháp và Luật Hành chính

Mã số: 60.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC
PGS. TS. NGUYỄN MINH PHƯƠNG

HÀ NỘI - 2017

LỜI CẢM ƠN

Luận văn này được thực hiện tại Học viện Khoa học xã hội, Cơ sở tại thành phố Hồ Chí Minh.

Để hoàn thành được luận văn này tôi đã nhận được rất nhiều sự động viên, giúp đỡ của nhiều cá nhân và tập thể.

Trước hết, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến PGS.TS Nguyễn Minh Phương đã hướng dẫn tôi thực hiện đề tài của mình.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành tới các thầy cô giáo, người đã đem lại cho tôi những kiến thức quý báu, vô cùng có ích trong những năm học vừa qua.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban Giám đốc, Phòng Đào tạo của Học viện Khoa học xã hội đã tạo điều kiện cho tôi trong quá trình học tập.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đến gia đình, bạn bè, những người đã luôn bên tôi, động viên và khuyến khích tôi trong quá trình thực hiện đề tài nghiên cứu của mình.

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi.

Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Học viên

Nguyễn Hoàng Tuấn

MỤC LỤC

| | |
|---|----|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP QUẬN | 9 |
| 1.1. Những vấn đề chung về công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận | 9 |
| 1.2. Quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận | 17 |
| 1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận | 27 |
| Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC Ở CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN 11, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH | 30 |
| 2.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương tác động đến công tác quản lý đội ngũ công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11 | 30 |
| 2.2. Tình hình đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11 | 32 |
| 2.3. Thực tiễn quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11, thành phố Hồ Chí Minh | 40 |
| 2.4. Đánh giá, nhận xét về thực trạng quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11 | 49 |
| Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ CÔNG CHỨC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY | 55 |
| 3.1. Phương hướng hoàn thiện quản lý công chức | 55 |
| 3.2. Các giải pháp hoàn thiện quản lý công chức ở nước ta hiện nay .. | 58 |
| KẾT LUẬN | 75 |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO | 76 |

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

| | |
|--------|----------------------------|
| CB | Cán bộ |
| CBCC | Cán bộ công chức |
| CC | Công chức |
| CCHC | Cải cách hành chính |
| HCNN | Hành chính nhà nước |
| HĐND | Hội đồng nhân dân |
| NĐ CP | Nghị định Chính phủ |
| NQ | Nghị quyết |
| NSNN | Ngân sách nhà nước |
| QLNN | Quản lý nhà nước |
| TTHC | Thủ tục hành chính |
| TW | Trung ương |
| UBND | Ủy ban nhân dân |
| VBQPPL | Văn bản quy phạm pháp luật |
| VC | Viên chức |

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

| | |
|--|----|
| Hình 2.1. Số lượng công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 trong giai đoạn 2014- 2016 | 33 |
| Hình 2.2. Cơ cấu giới tính của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 giai đoạn 2014- 2016 | 34 |
| Hình 2.3. Cơ cấu độ tuổi của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 giai đoạn 2014- 2016 | 35 |
| Hình 2.4. Cơ cấu trình độ chuyên môn của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 giai đoạn 2014-2016..... | 36 |
| Hình 2.5. Cơ cấu trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 giai đoạn 2014 -2016..... | 37 |
| Hình 2.6. Cơ cấu theo ngạch của đội ngũ công chức tại cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11, giai đoạn từ 2014- 2016 | 39 |
| Bảng 2.1. Cơ cấu trình độ tin học - ngoại ngữ của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 | 38 |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cải cách hành chính nhà nước là yêu cầu khách quan của mọi nền hành chính và của mọi quốc gia trên thế giới. Đối với nước ta CCHC là yêu cầu cấp bách và là một trong những nhiệm vụ mang tầm chiến lược trong công cuộc đổi mới được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm, nhằm xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, chuyên nghiệp, vững mạnh, từng bước hiện đại; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý, điều hành các lĩnh vực trong đời sống xã hội và thực thi quyền lực của nhân dân.

Mặt khác, trong quá trình đổi mới đất nước, những tồn tại yếu kém của nền hành chính đã làm biến dạng bản chất nhà nước kiểu mới, cản trở sự phát triển kinh tế - xã hội, làm giảm sút niềm tin của nhân dân. Do vậy, tại đại hội XI tiếp tục khẳng định việc đẩy mạnh CCHC. Và một trong những nội dung quan trọng của CCHC nhà nước là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị vững vàng, đủ năng lực trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngang tầm để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn hiện nay - giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, trong đó sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức đóng một vai trò quan trọng.

Chính vì vậy trong đường lối lãnh đạo và điều hành đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng tới việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực xã hội nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước nói riêng phù hợp với tình hình thực tiễn của đất nước trong từng giai đoạn cách mạng cũng như yêu cầu tất yếu khách quan của nền kinh tế tri thức. Trong đó, việc quản lý hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức là một nhiệm vụ đặc biệt quan trọng, giữ vững vai trò nòng cốt, là “... *cái gốc của mọi công việc*” như lời Bác Hồ đã dạy. Vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức trong nền kinh tế tri thức được khẳng định là nhân tố quan trọng hàng đầu trong phát triển kinh tế - xã hội, như nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã xác định: “*Hoàn thiện chế độ công vụ, quy chế cán bộ, công chức, coi trọng cả năng lực và đạo đức; bảo đảm tính nghiêm túc, trung thực trong thi tuyển cán*

bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, trước hết là cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý về đường lối, chính sách, về kiến thức và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức theo chức danh, tiêu chuẩn...”;

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng khẳng định một trong những nhiệm vụ trong 5 năm (2011-2015) là: *“Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới; rà soát, bổ sung, hoàn thiện quy chế quản lý cán bộ, công chức; phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và thẩm quyền của mỗi cán bộ, công chức; tăng cường tính công khai, minh bạch, trách nhiệm của hoạt động công vụ. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý nhà nước. Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân...”, “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân.”;*

Tuy vậy, thực tế cho thấy, đội ngũ công chức HCNN hiện nay chưa thực sự ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới. *“Một bộ phận cán bộ công chức yếu kém cả về năng lực lẫn phẩm chất... Quan liêu, tham nhũng, lãng phí vẫn còn nghiêm trọng, với những biểu hiện tinh vi, phức tạp, chưa được ngăn chặn, đẩy lùi gây bức xúc xã hội... Tình trạng thiếu trách nhiệm, cơ hội, suy thoái đạo đức, lối sống vẫn ra khá phổ biến trong một bộ phận cán bộ, đảng viên.”* Nằm trong thực tế chung của đất nước, thành phố Hồ Chí Minh nói chung và quận 11 nói riêng không tránh khỏi những bất cập trong xây dựng, sử dụng đội ngũ công chức HCNN. Cụ thể là tình trạng hụt hẫng về cơ cấu, chưa hợp lý ngành nghề, chất lượng công chức của thành phố chưa đáp ứng được yêu cầu công việc; cơ sở vật chất phục vụ cho đội ngũ công chức HCNN còn hạn chế; cộng với việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN chưa gắn với việc sử dụng, đồng thời chưa có chính sách thoả đáng để

thu hút công chức có trình độ cao về cấp cơ sở công tác... vẫn còn xảy ra. Do vậy, cần xác định vai trò quan trọng của công tác xây dựng và phát triển đội ngũ công chức HCNN *đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức là khâu đột phá trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.*

Trước những yêu cầu đó nên tác giả chọn đề tài: ***“Quản lý công chức từ thực tiễn Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh”*** làm đề tài luận văn tốt nghiệp cao học luật của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Qua quá trình làm việc, học tập và tìm hiểu, bản thân tác giả nhận thấy rằng vấn đề quản lý cán bộ, công chức là một vấn đề quan trọng, được nhiều nhà nghiên cứu, quản lý quan tâm. Cho đến nay, đã có nhiều đề tài khoa học nghiên cứu, như:

“Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” của PGS.TS. Nguyễn Phú Trọng và PGS.TS. Trần Xuân Sâm, NXB Chính trị quốc gia, 2003. *Tác phẩm này đã đưa ra những nghiên cứu về lịch sử phát triển của các khái niệm cán bộ, công chức, viên chức; phân tích, xây dựng luận cứ khoa học và nội dung của công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, yêu cầu của công nghiệp hoá - hiện đại hoá với việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức nói chung. Từ đó, đưa ra những kiến nghị về phương hướng, giải pháp nhằm củng cố, phát triển đội ngũ này cả về chất lượng, số lượng và cơ cấu.*

“Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân” của TS. Thang Văn Phúc và TS. Nguyễn Minh Phương, NXB Chính trị quốc gia, 2004. Trên cơ sở nghiên cứu các quan điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác-LênNin, tư tưởng Hồ Chí Minh và của Đảng Cộng sản Việt Nam về vai trò, vị trí người cán bộ cách mạng, cũng như yêu cầu đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; tìm hiểu những bài học kinh nghiệm về tuyển chọn và sử dụng nhân tài trong suốt quá trình lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc ta, cũng như kinh nghiệm xây dựng nền công vụ chính quy, hiện đại của các nước trong khu vực và trên thế giới. Từ đó xác định hệ thống các yêu cầu, tiêu

chuẩn của cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân.

“Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới” của TS. Thang Văn Phúc - TS. Nguyễn Minh Phương - TS. Nguyễn Thu Huyền, NXB Chính trị quốc gia, 2004. Đây là công trình nghiên cứu về tổ chức nhà nước, bộ máy hành chính, lịch sử nền công vụ, chế độ quản lý công chức ở một số nước có nền kinh tế phát triển trên thế giới. Tác phẩm giới thiệu chế độ chính sách của mỗi nước nhằm cải cách nền công vụ như: chế độ tuyển chọn, đào tạo, đánh giá, lương bổng, phụ cấp, sử dụng nhân tài, phòng, chống tham nhũng...

“Về chế độ công vụ Việt Nam” do PGS.TS. Nguyễn Trọng Điều chủ biên, NXB Chính trị quốc gia, 2007. Đây là công trình nghiên cứu về công chức, công vụ và các cơ sở khoa học để hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam hiện nay; phân tích và hệ thống hoá về lý luận và thực tiễn của chế độ công vụ và cải cách công vụ Việt Nam qua từng thời kỳ, có tham chiếu các mô hình công vụ của các nhà nước tiêu biểu cho các thể chế chính trị khác. Qua đó, luận giải và đưa ra lộ trình thích hợp cho việc hoàn thiện chế độ công vụ Việt Nam trong điều kiện xây dựng Nhà nước xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

“Giáo trình quản lý nguồn nhân lực chiến lược trong khu vực công và vận dụng vào thực tiễn Việt Nam” của PGS.TS. Nguyễn Thị Hồng Hải, 2013. Đây là sách chuyên khảo nghiên cứu về khu vực công, quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công; hệ thống những vấn đề lý luận về quản lý nguồn nhân lực chiến lược và sự áp dụng vào khu vực công; nghiên cứu về sự vận dụng quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công ở Việt Nam.

Báo cáo của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ tổng hợp đề tài *“Năng lực, hiệu quả, hiệu lực quản lý hành chính nhà nước: thực trạng, nguyên nhân và giải pháp”*. Đề tài này nghiên cứu về hiệu lực quản lý hành chính nhà nước, trong đó đặt công chức trong mối quan hệ với việc nâng cao hiệu quả và hiệu lực quản lý hành chính nhà nước; phân tích, đánh giá những ưu điểm và hạn chế của đội

ngũ công chức hành chính nhà nước, từ đó đưa ra những giải pháp khắc phục.

Luận án tiến sĩ “*Hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở Việt Nam trong điều kiện phát triển và hội nhập quốc tế*” của tác giả Trần Anh Tuấn, bảo vệ năm 2007 tại Đại học Kinh tế Quốc dân. Nội dung đề tài tập trung vào việc nghiên cứu và khuyến nghị việc hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở nước ta trong bối cảnh đẩy mạnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Luận văn thạc sĩ “*Quản lý cán bộ, công chức cấp quận qua thực tiễn tại địa bàn quận Hai Bà Trưng, Hà Nội*”, của tác giả Nguyễn Lan Hương, bảo vệ thành công năm 2013 tại Đại học Quốc gia Hà Nội;

Bên cạnh những công trình nghiên cứu nêu trên có một số bài nghiên cứu được đăng trên các tạp chí chuyên ngành như: *Đổi mới quản lý cán bộ, công chức ở Việt Nam theo xu hướng "quản lý nguồn nhân lực"*, tác giả PGS. TS. Nguyễn Thị Hồng Hải - Học viện Hành chính quốc gia, đăng trên tạp chí Tổ chức nhà nước tháng 12/2016. *Về phân cấp quản lý công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước*, tác giả ThS. Đoàn Nhân Đạo - Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Bộ Nội vụ, tạp chí Tổ chức nhà nước tháng 6/2015. *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước*, tác giả Trương Quốc Việt - Đại học Nội vụ Hà Nội, tạp chí Tổ chức nhà nước tháng 2/2016.

Các nghiên cứu trên cho thấy bức tranh khá đầy đủ và toàn diện cả lý luận và thực tiễn về công vụ, cán bộ, công chức, viên chức nói chung và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói riêng dưới nhiều góc độ khác nhau nhưng chưa đi sâu vào một nhóm công chức cụ thể.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu nêu trên đã giúp tác giả hệ thống hoá cơ sở lý luận về công tác quản lý công chức nói chung, chưa có cái nhìn cụ thể cho từng địa phương. Do vậy, Luận văn này là kết quả nghiên cứu của tác giả trên cơ sở vận dụng những kiến thức đã được học tại Học viện và tham khảo các công trình nghiên cứu khoa học, luận án... kết hợp với kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình công tác của tác giả tại địa phương trong những năm vừa qua. Do đó, có thể khẳng định đề tài học viên lựa chọn nghiên cứu là cần thiết và không có sự trùng lặp về

nội dung và đối tượng nghiên cứu.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận - pháp luật cơ bản về quản lý công chức và đánh giá thực trạng quản lý công chức tại Quận 11, TP. Hồ Chí Minh luận văn đề xuất phương hướng và giải pháp hoàn thiện quản lý công chức đáp ứng với yêu cầu cải cách hành chính nhà nước.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa và phân tích làm rõ các vấn đề lý luận – pháp luật cơ bản về quản lý, công chức;

- Đánh giá phân tích thực trạng quản lý công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11, TP. Hồ Chí Minh, chỉ ra những kết quả và hạn chế và nguyên nhân.

- Đề xuất phương hướng và giải pháp hoàn thiện quản lý công chức đáp ứng với yêu cầu cải cách hành chính nhà nước.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài này là công tác quản lý công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận 11.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Công chức cấp huyện, quận bao gồm công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận, cơ quan của Quận ủy, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân, Tòa án nhân dân, Viện Kiểm sát nhân dân cấp huyện, quận, tuy nhiên trong giới hạn của luận văn thạc sĩ, đối tượng nghiên cứu của đề tài là công tác quản lý công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận 11, TP. Hồ Chí Minh.

- Luận văn tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận 11, TP Hồ Chí Minh giai đoạn 2013 – 2016 và đề xuất phương hướng, giải pháp hoàn thiện quản lý công chức giai đoạn

2017-2021 .

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng và pháp luật của Nhà nước ta về xây dựng đội ngũ công chức hành chính trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách HCNN.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp khảo cứu tài liệu để thuận tiện trong việc tiếp cận, nắm bắt và mở rộng hiểu biết về đề tài đang thực hiện, qua đó hệ thống hoá và làm sáng tỏ vấn đề cần quan tâm.

Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu cụ thể của kinh tế học và xã hội học như: Phương pháp thống kê, phương pháp phân tích tổng hợp, phương pháp so sánh...

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

6.1. Về ý nghĩa lý luận

Luận văn góp phần làm rõ một số vấn đề về cơ sở lý luận và thực tiễn về việc quản lý công chức ở cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận; từ đó cung cấp cơ sở khoa học cho việc thực hiện phương hướng và giải pháp quản lý công chức ở cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận 11, TP. Hồ Chí Minh.

6.2. Về ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của Luận văn giúp nâng cao hiệu quả quản lý công chức ở cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận nói chung và quận 11, thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Đồng thời, kết quả nghiên cứu này có thể làm tài liệu tham khảo cho các nghiên cứu liên quan đến công tác quản lý công chức.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn

thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận.

Chương 2: Thực trạng quản lý công chức ở cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3: Phương hướng và giải pháp hoàn thiện quản lý công chức ở nước ta hiện nay.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP QUẬN

1.1. Những vấn đề chung về công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận

1.1.1. Cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận

1.1.1.1. Về vị trí, chức năng

Theo quy định tại Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ thì Cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận là cơ quan thực hiện chức năng tham mưu, giúp UBND cấp quận QLNN về ngành, lĩnh vực ở địa phương và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của UBND cấp quận và theo quy định của pháp luật; góp phần bảo đảm sự thống nhất quản lý của ngành hoặc lĩnh vực công tác ở địa phương.

Cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, vị trí việc làm, biên chế công chức, cơ cấu ngạch công chức và công tác của UBND cấp quận, đồng thời chịu sự chỉ đạo, kiểm tra, hướng dẫn về chuyên môn nghiệp vụ của cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố.

Cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận có nhiệm vụ:

1. Trình UBND cấp quận ban hành quyết định, chỉ thị; quy hoạch, kế hoạch dài hạn, 05 năm và hàng năm; chương trình, biện pháp tổ chức thực hiện các nhiệm vụ cải cách hành chính nhà nước thuộc lĩnh vực QLNN được giao.

2. Tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật, quy hoạch, kế hoạch sau khi được phê duyệt; thông tin, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý được giao; theo dõi thi hành pháp luật.

3. Giúp UBND cấp quận thực hiện và chịu trách nhiệm về việc thẩm định, đăng ký, cấp các loại giấy phép thuộc phạm vi trách nhiệm và thẩm quyền của cơ quan chuyên môn theo quy định của pháp luật và theo phân công của UBND cấp quận.

4. Giúp UBND cấp quận QLNN đối với tổ chức kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân, các hội và tổ chức phi chính phủ hoạt động trên địa bàn thuộc các lĩnh vực quản lý của cơ quan chuyên môn theo quy định của pháp luật.

5. Hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ về lĩnh vực quản lý của cơ quan chuyên môn cho cán bộ, công chức xã, phường.

6. Tổ chức ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ; xây dựng hệ thống thông tin, lưu trữ phục vụ công tác QLNN và chuyên môn nghiệp vụ của cơ quan chuyên môn cấp huyện.

7. Thực hiện công tác thông tin, báo cáo định kỳ và đột xuất về tình hình thực hiện nhiệm vụ được giao theo quy định của UBND cấp quận và sở quản lý ngành, lĩnh vực.

8. Kiểm tra theo ngành, lĩnh vực được phân công phụ trách đối với tổ chức, cá nhân trong việc thực hiện các quy định của pháp luật; giải quyết khiếu nại, tố cáo; phòng, chống tham nhũng, lãng phí theo quy định của pháp luật và phân công của UBND cấp quận.

9. Quản lý tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, biên chế công chức, cơ cấu ngạch công chức, thực hiện chế độ tiền lương, chính sách, chế độ đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ đối với công chức thuộc phạm vi quản lý theo quy định của pháp luật, theo phân công của UBND cấp quận.

10. Quản lý và chịu trách nhiệm về tài chính của cơ quan chuyên môn theo quy định của pháp luật và phân công của UBND cấp quận.

11. Thực hiện một số nhiệm vụ khác do UBND cấp quận giao hoặc theo quy định của pháp luật.

Người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận (gọi chung là Trưởng phòng) chịu trách nhiệm trước UBND cấp quận, Chủ tịch UBND cấp quận và trước pháp luật về thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan chuyên môn do mình phụ trách.

Cấp phó của người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận (gọi chung là Phó Trưởng phòng) là người giúp Trưởng phòng chỉ đạo một số mặt

công tác và chịu trách nhiệm trước Trưởng phòng về nhiệm vụ được phân công. Khi Trưởng phòng vắng mặt một Phó Trưởng phòng được Trưởng phòng ủy nhiệm điều hành các hoạt động của phòng.

Cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận làm việc theo chế độ thủ trưởng và theo Quy chế làm việc của UBND cấp quận; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ; thực hiện chế độ thông tin, báo cáo của các cơ quan chuyên môn theo quy định. Việc bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, miễn nhiệm, cho từ chức, thực hiện chế độ, chính sách đối với Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng do Chủ tịch UBND cấp quận quyết định theo quy định của pháp luật.

1.1.1.2. Về cơ cấu tổ chức

Các cơ quan chuyên môn được tổ chức thống nhất ở các quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, bao gồm:

1. Phòng Nội vụ:
2. Phòng Tư pháp:
3. Phòng Tài chính - Kế hoạch:
4. Phòng Tài nguyên và Môi trường:
5. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội:
6. Phòng Văn hóa và Thông tin:
7. Phòng Giáo dục và Đào tạo:
8. Phòng Y tế:
9. Thanh tra quận:
10. Văn phòng HĐND và UBND:

Ngoài 10 cơ quan chuyên môn được tổ chức thống nhất ở tất cả các quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh như trên, ở các đơn vị cấp quận như quận 11, thành phố Hồ Chí Minh còn tổ chức một số cơ quan chuyên môn để phù hợp với từng loại hình đơn vị hành chính cấp quận như sau:

- a) Phòng Kinh tế:
- b) Phòng Quản lý đô thị:

1.1.2. Vai trò của công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận

1.1.2.1. Khái niệm công chức

Công chức là thuật ngữ được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới nhưng được hiểu không giống nhau, thậm chí ngay trong phạm vi một quốc gia quan niệm về công chức qua các thời kỳ cũng khác nhau.

Theo Từ điển giải thích thuật ngữ hành chính định nghĩa công chức là: *“Người được tuyển dụng và bổ nhiệm vào làm việc trong một cơ quan của nhà nước ở trung ương hay địa phương, làm việc thường xuyên, toàn bộ thời gian, được xếp vào ngạch của hệ thống ngạch bậc, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước, có tư cách pháp lý khi thi hành công vụ của nhà nước”*.

Mặc dù có những quan niệm khác nhau trong xác định đối tượng, phạm vi công chức. Song nhìn chung đều cho rằng một người để trở thành công chức phải thoả mãn các điều kiện sau:

- + Là công dân của nước đó;
- + Được tuyển dụng và làm việc trong cơ quan nhà nước;
- + Được bổ nhiệm vào một ngạch, một ngành chuyên môn;
- + Được hưởng lương từ ngân sách nhà nước;
- + Được quản lý thống nhất và được điều chỉnh bằng luật riêng được gọi là luật công chức.

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành gắn liền với sự phát triển của nền HCNN Văn bản có tính pháp lý đầu tiên quy định về công chức là Sắc lệnh số 76/SL do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ngày 20/5/1950, tại Điều 1 quy định: *“Công chức Việt Nam là những công dân được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định”*.

Hiến pháp năm 1959 không sử dụng thuật ngữ công chức và từ những năm 1960 đến đầu thập kỉ 80, gần như không tồn tại khái niệm “công chức” mà thay vào đó là khái niệm “cán bộ, công nhân viên chức nhà nước”.

Thuật ngữ công chức được sử dụng trở lại tại Nghị định số 169/HĐBT ngày 25/5/1991 của Hội đồng Bộ trưởng. Điều 1 Nghị định này quy định, công chức là: *“Công dân Việt Nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của Nhà nước ở Trung ương hay địa phương; ở trong nước hay ngoài nước; đã được xếp vào một ngạch; hưởng lương do NSNN cấp gọi là công chức Nhà nước”*. Tuy nhiên, do đặc điểm chế độ chính trị của nước ta là những người làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể là một khối thống nhất trong hệ thống chính trị do Đảng lãnh đạo nên cần có phạm vi điều chỉnh chung đối với cán bộ, công chức trong toàn bộ hệ thống chính trị. Với quan điểm đó, Pháp lệnh cán bộ, công chức năm 1998 và Pháp lệnh cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2003 được ban hành đã quy định chung cả cán bộ, công chức, viên chức.

Trước yêu cầu khách quan của tiến trình cải cách nền HCNN và đòi hỏi chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã quy định rõ: *“Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.”*

1.1.2.2. Vai trò và đặc điểm của công chức tại các cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân cấp quận

a) *Vai trò của công chức*

Nền HCNN có 4 yếu tố cấu thành đó là:

- Hệ thống thể chế để quản lý xã hội theo pháp luật, bao gồm hệ thống văn bản quy phạm pháp luật làm cơ sở cho các hoạt động quản lý;

- Cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành của bộ máy nhà nước các cấp từ trung ương đến cơ sở;

- Đội ngũ cán bộ, công chức là những người thực thi công vụ trong bộ máy nhà nước.

- Tài chính công

Như vậy, công chức là một mắt xích quan trọng không thể thiếu trong bất kỳ bộ máy hành chính nhà nước nào. Đội ngũ này có vai trò thực thi pháp luật để quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đội ngũ công chức sẽ căn cứ vào hệ thống thể chế - khuôn khổ pháp luật để thực thi quyền hành pháp trong việc quản lý xã hội, đưa chính sách pháp luật của Nhà nước vào đời sống nên đội ngũ công chức có vị trí vô cùng quan trọng trong bộ máy hành chính nhà nước các cấp trong đó có cấp quận, cụ thể:

Thứ nhất, công chức tại các cơ quan nhà nước cấp quận là một bộ phận nguồn nhân lực quan trọng trong hệ thống chính trị cấp quận do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, là những người làm việc thường xuyên tại các CQCM thuộc UBND cấp huyện. Đây chính là yếu tố làm cho bộ máy hành chính nhà nước tại cấp quận hoạt động hiệu quả nhằm phục vụ nhân dân một cách tốt nhất, nếu thiếu đội ngũ này thì các chính sách, pháp luật khó có thể đi vào đời sống một cách nhanh chóng, hiệu quả.

Thứ hai, trong quá trình hoạt động theo thể chế, đội ngũ công chức một mặt phát huy vai trò của bộ máy quản lý trong việc quản lý mọi mặt của đời sống xã hội; đồng thời trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đội ngũ này sẽ phát hiện những hạn chế, điểm yếu của hệ thống thể chế và cơ cấu tổ chức, để tham gia với Nhà nước để sửa đổi, bổ sung hoàn thiện thể chế và bộ máy ngày càng hoàn chỉnh.

Thứ ba, đội ngũ công chức giữ vị trí quan trọng trong việc trực tiếp thực

hiện chức năng quản lý nhà nước, vì lợi ích an toàn xã hội. Hiệu quả hoạt động của đội ngũ này góp phần quan trọng vào sự phát triển và tăng trưởng trên các lĩnh vực kinh tế, văn hoá, xã hội, giáo dục và khoa học.

Với vị trí như trên, đội ngũ công chức này sẽ đóng vai trò quyết định đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của bất kỳ quốc gia nào. Hoạt động quản lý hành chính là hoạt động chấp hành và điều hành tác động sâu rộng tới mọi lĩnh vực, mọi quan hệ xã hội. Hoạt động này là biện pháp chủ yếu, quan trọng nhất để thực thi pháp luật, đảm bảo cho pháp luật của Nhà nước được thực hiện trên thực tế. Chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước được thực hiện thông qua tác nghiệp thực thi công vụ của đội ngũ công chức trong cơ quan HCNN. Tất cả hoạt động của cả hệ thống bộ máy quản lý hành chính đều được thực hiện thông qua hoạt động thực thi công vụ theo chức trách của mỗi cá nhân công chức trong hệ thống bộ máy quản lý hành chính. Do vậy, mỗi công chức là mỗi tế bào cấu tạo nên cơ quan quản lý hành chính. Sự tồn tại và hoạt động của mỗi công chức cũng như của cả đội ngũ công chức liên quan trực tiếp đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của mỗi cơ quan quản lý hành chính, ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cả bộ máy quản lý HCNN.

Vai trò của đội ngũ công chức này có thể khái quát như sau:

Một là, đội ngũ công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận là lực lượng hoạch định, xây dựng các chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương đó. Dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự chỉ đạo, điều hành của Nhà nước, đội ngũ công chức hành chính là những lực lượng trực tiếp tham mưu và hoạch định kế hoạch, chiến lược của công tác quản lý hành chính, hoạch định các chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của quận. Chính các chiến lược, kế hoạch này sẽ quyết định chặng đường phát triển trước mắt và lâu dài của địa phương.

Hai là, đội ngũ công chức này sẽ là lực lượng trực tiếp triển khai thực hiện pháp luật, trực tiếp tác nghiệp quản lý hành chính, thực hiện các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của quận. Với chức năng quản lý toàn diện, mọi mặt đời sống

kinh tế - xã hội của quận, bộ máy quản lý hành chính là công cụ chính để Đảng, Nhà nước và nhân dân ta quản lý xã hội và tổ chức xây dựng, bảo vệ tổ quốc. Hầu hết các chức năng, nhiệm vụ của bộ máy quản lý hành chính đều do đội ngũ công chức tổ chức thực hiện.

Ba là, đội ngũ công chức này là lực lượng lao động xã hội có chất lượng cao góp phần rất quan trọng vào quá trình xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam Xã hội Chủ nghĩa nói chung và hoạt động tại địa phương nói riêng. Cùng với các lực lượng lao động trực tiếp sản xuất tạo ra sản phẩm, dịch vụ phục vụ nhu cầu đời sống nhân dân và xây dựng đất nước, đội ngũ công chức hành chính thông qua tác nghiệp quản lý hành chính là lực lượng quan trọng đảm bảo môi trường, điều kiện ổn định, thuận lợi cho công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cho sự nghiệp xây dựng, phát triển toàn diện đất nước và từng địa phương.

b) Đặc điểm của công chức tại các cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân cấp quận

Công chức tại các cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân cấp quận cũng có những đặc điểm cơ bản của công chức hành chính nhà nước nói chung, như:

- Hoạt động tại các cơ quan chuyên môn thuộc bộ máy nhà nước cấp quận, nhằm thực hiện chức năng quản lý HCNN, thực hiện chức năng chấp hành, điều hành của cơ quan hành chính nhà nước cấp quận. Được cung cấp điều kiện cần thiết để tiến hành các hoạt động công vụ như trụ sở, phương tiện,...; được đảm bảo các quyền lợi vật chất và tinh thần như *trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước* tương xứng với chức trách nhiệm vụ được giao, sự đảm bảo này có tính ổn định, lâu dài, thực tế là suốt đời nếu như họ không vi phạm kỷ luật buộc thôi việc hoặc bị truy tố trước pháp luật.

- Là đội ngũ làm việc có tính chuyên môn, nghiệp vụ rõ rệt. Được tổ chức và hoạt động theo những nguyên tắc nhất định nhằm quản lý, điều hành xã hội theo pháp luật và bằng pháp luật trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, chính trị, xã hội..., đảm bảo cho xã hội ổn định và phát triển. Tất cả các hoạt động đó đều diễn ra hàng ngày, trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan đến cuộc sống của tất cả mọi người

dân, chính vì vậy, ngay từ khi tuyển dụng, các cơ quan nhà nước đã yêu cầu người dự tuyển phải có chuyên môn, có đủ tiêu chuẩn về độ tuổi, phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống... Do vậy, đội ngũ công chức là lực lượng lao động mang tính chuyên nghiệp, có tính thống nhất, thực hiện công vụ thường xuyên, liên tục, có trình độ chuyên môn hóa cao để giải quyết các vấn đề thuộc phạm vi mình quản lý, điều hành một cách nhanh chóng, kịp thời, có hiệu quả.

- Công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận là lực lượng có thể được điều động, luân chuyển, biệt phái sang cơ quan đảng, tổ chức chính trị - xã hội và tăng cường, hỗ trợ cho chính quyền cấp phường, góp phần quan trọng trong việc củng cố, kiện toàn bộ máy chính quyền cấp phường; nâng cao năng lực lãnh đạo, điều hành và hạn chế tình trạng cục bộ địa phương ở cấp phường.

- Là cầu nối để triển khai đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Trung ương đến cấp thành phố và phường; tham mưu và trực tiếp triển khai bảo đảm thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ QLNN của cấp quận và sự thống nhất, thông suốt, quản lý ngành, lĩnh vực công tác từ Trung ương đến cơ sở.

1.2. Quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận

1.2.1. Khái niệm quản lý công chức

QLNN về cán bộ, công chức là hoạt động quản lý nhà nước chuyên ngành, do vậy trước khi đi tìm hiểu khái niệm này, chúng ta cần có cách hiểu thống nhất về thuật ngữ QLNN.

QLNN là một thuật ngữ được sử dụng khá phổ biến ở nước ta với nhiều cách tiếp cận khác nhau, tuy nhiên phổ biến nhất vẫn là hai cách tiếp cận theo nghĩa hẹp và nghĩa rộng.

Theo nghĩa rộng, QLNN là hoạt động của toàn bộ bộ máy nhà nước từ cơ quan quyền lực nhà nước: Quốc hội, HĐND các cấp đến các cơ quan HCNN như Chính phủ, UBND các cấp; Cơ quan kiểm sát như Viện kiểm sát nhân dân tối cao và các Viện kiểm sát nhân dân các cấp. Với nghĩa rộng này thì QLNN chức năng tổng thể của bộ máy nhà nước với tư cách là một tổ chức quyền lực và mang tính

pháp quyền, là tổ chức công quyền quản lý toàn xã hội bằng các hoạt động lập pháp, hành pháp, tư pháp.

Theo nghĩa hẹp, QLNN là hoạt động của riêng hệ thống cơ quan HCNN (quản lý hành chính nhà nước) như Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, UBND các cấp, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các cấp. Theo nghĩa này thì hoạt động QLNN không bao gồm hoạt động lập pháp và tư pháp của Nhà nước mà nó là hoạt động điều hành công việc hàng ngày của hệ thống bộ máy HCNN.

Dù theo nghĩa hẹp hay nghĩa rộng thì hoạt động QLNN cũng có những đặc điểm cơ bản phản ánh bản chất của hoạt động QLNN như sau:

- Chủ thể QLNN là các cơ quan QLNN;
- Khách thể QLNN là quá trình xã hội và hoạt động của con người;
- QLNN là hoạt động chấp hành và điều hành;
- QLNN là hoạt động mang tính trực tiếp của Nhà nước trên mọi lĩnh vực, mọi ngành, mọi mặt của đời sống;
- QLNN là hoạt động mang tính chủ động, sáng tạo; mang tính chính trị, dân chủ, khoa học và được đảm bảo về phương diện tổ chức bộ máy, con người và nguồn lực vật chất, kỹ thuật và nhiều nguồn lực khác.

Từ việc tìm hiểu và nghiên cứu các khái niệm QLNN của các học giả, các nhà nghiên cứu có thể rút ra một khái niệm chung nhất về QLNN như sau:

QLNN là thuật ngữ chỉ hoạt động thực hiện quyền lực nhà nước của các cơ quan trong bộ máy nhà nước nhằm thực hiện chức năng đối nội, đối ngoại của nhà nước trên cơ sở các quy luật phát triển xã hội, nhằm mục đích ổn định và phát triển đất nước.

Cùng với sự phát triển của xã hội, hoạt động QLNN cũng được chuyên môn hóa, đây chính là cơ sở khách quan của việc phân chia hoạt động QLNN thành các quản lý chuyên ngành khác nhau, trong đó có hoạt động quản lý công chức.

Như vậy, QLNN về công chức là sự quản lý vĩ mô của Chính phủ đối với việc phát triển nguồn nhân lực trong nền công vụ và hoạt động trực tiếp quản lý đội ngũ công chức trong các cơ quan HCNN. Đây là hoạt động rất quan trọng của

QLNN, nó liên quan đến hiệu quả vận hành của hệ thống các cơ quan HCNN và sự thành bại của nền công vụ. Khai thác nguồn nhân lực này là động lực quan trọng để thúc đẩy và hoàn thiện chế độ công vụ nhà nước, cải cách chế độ quản lý, công chức.

QLNN về công chức là hoạt động nhằm thực hiện các vấn đề về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá,... đội ngũ cán bộ, công chức làm việc tại các cơ quan nhà nước và cả hệ thống chính trị trên cơ sở năng lực, kinh nghiệm, học vấn, trình độ chuyên môn và kết quả công việc của họ. QLNN về công chức tức là hoạt động tuyển chọn, sử dụng người thích hợp vào làm việc thích hợp, là sự kết hợp giữa con người và công việc để mỗi người trong nền công vụ đều có thể cống hiến hết khả năng của mình, đem lại những kết quả như mong muốn.

Chức năng QLNN về công chức là chức năng quản lý và phát triển chính đội ngũ công chức nhà nước. Chức năng này bao gồm:

Một là, Chính phủ thông qua việc ban hành hàng loạt các văn bản quy phạm pháp luật, các chính sách, biện pháp mang tính vĩ mô để tổ chức, điều hòa, kiểm soát việc phát triển nguồn nhân lực cho nền công vụ nói chung như xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, quy tắc tuyển dụng, chính sách tiền lương,...

Hai là, QLNN về công chức cụ thể là các hoạt động tuyển dụng, sát hạch, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chế độ chính sách công chức khác.

Để thực hiện chức năng và nhiệm vụ QLNN về công chức theo quy định của pháp luật hiện hành sẽ có cơ quan quản lý công chức, đó là: *“cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao thẩm quyền tuyển dụng, bổ nhiệm, nâng ngạch, nâng lương, cho thôi việc, nghỉ hưu, giải quyết chế độ, chính sách và khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức”*

1.2.2. Mục tiêu, nguyên tắc và các nội dung cơ bản của quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận

1.2.2.1. Mục tiêu quản lý công chức

Quản lý công chức cũng giống như quản lý nguồn nhân lực của tổ chức

nhằm tạo ra một nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức. Quản lý công chức nhằm đạt được mục tiêu sau:

- Đáp ứng đòi hỏi của tổ chức về phát triển nguồn nhân lực. Quản lý công chức nhằm xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu của tổ chức (cơ quan nhà nước) để thực hiện mục tiêu của tổ chức đã đề ra;

- Phát triển đội ngũ công chức thích ứng với yêu cầu của từng giai đoạn xây dựng và hoàn thiện nhà nước, cải cách nền hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức và yêu cầu quản lý mọi mặt của đời sống kinh tế, văn hoá, xã hội;

- Tạo cơ hội để cán bộ, công chức phát triển tài năng;

- Bảo đảm việc thực thi công vụ đúng pháp luật nhà nước quy định;

- Xây dựng một môi trường làm việc có văn hoá, có hiệu quả trên cơ sở hợp tác, phối hợp giữa từng cán bộ, công chức với nhau trong cơ quan, tổ chức.

1.2.2.2. Các nguyên tắc quản lý công chức

Công chức là một bộ phận nguồn nhân lực quan trọng làm trong các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, một mặt phải tuân thủ các nguyên tắc đặc trưng trong khoa học quản lý nguồn nhân lực. Mặt khác, đây là nguồn nhân lực đặc biệt, mang những đặc trưng riêng, do đó quản lý cán bộ, công chức phải tuân thủ một số nguyên tắc có tính đặc thù riêng. Điều 5 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định việc quản lý cán bộ, công chức phải tuân thủ 5 nguyên tắc sau đây:

- Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, sự quản lý của Nhà nước. Kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế.

- Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ trách nhiệm cá nhân và phân công, phân cấp rõ ràng.

- Việc sử dụng, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phải dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực thi hành công vụ.

- Thực hiện bình đẳng giới.

1.2.3. Các nội dung cơ bản của quản lý công chức

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, việc quản lý công

chức bao gồm những nội dung cơ bản sau:

- Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về công chức.

Nhà nước xây dựng, hoàn chỉnh hệ thống pháp luật và những văn bản liên quan đến hoạt động quản lý công chức. Nhà nước ban hành, sửa đổi, bổ sung luật Cán bộ, công chức và các văn bản dưới luật nhằm hướng dẫn thi hành luật này như các quy định về tuyển dụng, biên chế, đào tạo, phân cấp quản lý, đánh giá công chức,... Bên cạnh, hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành nhằm thống nhất quản lý công chức trong cả nước, thì theo thẩm quyền được phân cấp ủy ban nhân dân các cấp tại các địa phương cũng sẽ ban hành những văn bản quy phạm pháp luật cụ thể để thực hiện chức năng quản lý nhà nước trên địa bàn quản lý.

- Xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức.

Trên cơ sở chiến lược quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của ngành và địa phương để xây dựng các quy hoạch, kế hoạch công chức, trong đó quan trọng nhất là việc xác định nhu cầu về đội ngũ cán bộ, công chức, nâng cao chất lượng đội ngũ, đào tạo, bồi dưỡng,... Tương tự như vậy, tại các địa phương cụ thể cũng dựa trên kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương mà xây dựng và đề ra kế hoạch, quy hoạch cho đội ngũ công chức cho các cơ quan hành chính nhà nước của mình.

- Quy định ngạch, chức danh, mã số công chức; mô tả, quy định vị trí việc làm và cơ cấu công chức.

Nhà nước đề ra các quy định cụ thể về ngạch, chức danh, mã số công chức nhằm tạo thuận lợi cho việc quản lý công chức theo hệ thống trong phạm vi cả nước. Bên cạnh đó nhà nước còn phải thực hiện việc mô tả, quy định về vị trí việc làm và cơ cấu công chức trong cả nước bởi việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước nhằm đổi mới cơ chế quản lý công chức. Nhà nước tổ chức xây dựng vị trí việc làm dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Những hoạt động này có ý nghĩa

đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Ngoài ra, vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức đơn vị. Việc xác định vị trí việc làm có ý nghĩa to lớn để xác định rõ cơ cấu công chức và định biên công chức tạo thuận lợi cho công tác quản lý, sắp xếp lại tổ chức. Đây là nhiệm vụ bắt buộc cho các Bộ, ngành, địa phương trong tiến trình đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức nói chung.

- Xác định số lượng và quản lý biên chế công chức.

Xác định số lượng và quản lý biên chế công chức là việc nhà nước đề ra nguyên tắc quản lý biên chế công chức, căn cứ xác định biên chế công chức, nội dung quản lý biên chế công chức trong phạm vi cả nước để đảm bảo đủ và hợp lý về số lượng cho nền công vụ hoạt động có hiệu quả. Việc xác định số lượng và quản lý biên chế phải tuân thủ các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức và quy định của cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam; Bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa quản lý biên chế công chức với tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Kết hợp giữa quản lý biên chế công chức với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm của công chức; Đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, bảo đảm biên chế công chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và Công khai, minh bạch, dân chủ trong quản lý biên chế công chức.

- Tổ chức thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng công chức.

Các cơ quan hành chính nhà nước tổ chức thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng công chức trên cơ sở quy định của pháp luật. Việc tuyển dụng phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức. Đồng thời, cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xác định, mô tả vị trí việc làm, báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt để làm căn cứ tuyển dụng công chức. Hàng năm, cơ quan sử dụng công chức xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức, báo cáo cơ quan quản lý công chức để phê duyệt và tổ chức tuyển dụng theo quy định.

Còn việc sử dụng công chức thì người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức chịu trách nhiệm bố trí, phân công công tác, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của công chức, bảo đảm các điều kiện cần thiết để công chức thi hành nhiệm vụ và thực hiện các chế độ, chính sách đối với công chức. Việc bố trí, phân công công tác cho công chức phải bảo đảm phù hợp giữa quyền hạn và nhiệm vụ được giao với chức danh, chức vụ và ngạch công chức được bổ nhiệm. Công chức được bố trí công tác ở những vị trí phải thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác thực hiện theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức.

Tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức là việc trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ cho đội ngũ công chức nhằm góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại.

Việc đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn của ngạch công chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị. Đồng thời, bảo đảm tính tự chủ của cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng công chức trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cũng như đề cao vai trò tự học và quyền của công chức trong việc lựa chọn chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức trong nước tập trung vào các nội dung như: Lý luận chính trị; Chuyên môn, nghiệp vụ; Kiến thức pháp luật; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước và quản lý chuyên ngành; Tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc.

Bồi dưỡng ở ngoài nước tập trung vào các nội dung như: Kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước và quản lý chuyên ngành; Kiến thức, kinh nghiệm hội nhập quốc tế.

Việc đào tạo, bồi dưỡng phải được thực hiện bằng phương pháp tích cực, phát huy tính tự giác, chủ động và tư duy sáng tạo của người học, tăng cường trao

đổi thông tin, kiến thức và kinh nghiệm giữa giảng viên với học viên và giữa các học viên.

- Tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức.

Chính sách đãi ngộ cán bộ, công chức bao gồm cả đãi ngộ về vật chất và khuyến khích về tinh thần: tiền lương, thưởng; phụ cấp chức vụ, khu vực, làm thêm giờ, trợ cấp khó khăn; phúc lợi, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nhà công vụ và các dịch vụ xã hội được bao cấp một phần hoặc toàn bộ; lương hưu, nghỉ ốm, nghỉ đẻ, nghỉ phép hàng năm, tham quan du lịch; sự tôn vinh qua các danh hiệu của cơ quan, ngành và Nhà nước trao tặng.

Trong hệ thống chính sách đãi ngộ nêu trên, chính sách khuyến khích bằng lợi ích vật chất là cơ bản, chủ yếu và quan trọng nhất. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, lợi ích vật chất và tinh thần đan xen với nhau, trong phần thưởng về vật chất có phần thưởng về tinh thần, ngay cả mức lương cũng chứa đựng sự đánh giá của xã hội đối với những cống hiến của cá nhân. Cũng có trường hợp đặc biệt, lợi ích về tinh thần còn quan trọng hơn cả về lợi ích vật chất.

Đảng ta và Nhà nước ta luôn nhấn mạnh tầm quan trọng của chính sách đãi ngộ cán bộ, công chức nói chung. Do đó, trong thời gian qua đã đề ra khá nhiều giải pháp nhằm khắc phục những bất hợp lý của tiền lương và chính sách khác ngoài lương cho cán bộ, công chức.

- Tổ chức thực hiện việc khen thưởng, kỷ luật đối với công chức.

Công chức có thành tích trong công vụ thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng như: công chức có thành tích xuất sắc hoặc công trạng thì được nâng lương trước thời hạn, được ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu. Còn nếu công chức vi phạm quy định của pháp luật về quản lý công chức và các quy định khác của pháp luật có liên quan thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây:

- Khiển trách;

- Cảnh cáo;
- Cách chức;
- Bãi nhiệm;
- Hạ bậc lương;
- Buộc thôi việc.

Việc áp dụng các hình thức kỷ luật, thẩm quyền, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật cán bộ được thực hiện theo quy định của pháp luật, điều lệ của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội và văn bản của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.

- Thực hiện chế độ thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức.

Công chức được hưởng chế độ thôi việc nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Do sắp xếp tổ chức;
- Theo nguyện vọng và được cấp có thẩm quyền đồng ý;
- Theo quy định của pháp luật.

Công chức xin thôi việc theo nguyện vọng thì phải làm đơn gửi cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xem xét, quyết định. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận đơn, cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền phải trả lời bằng văn bản, nếu không đồng ý cho thôi việc thì phải nêu rõ lý do; trường hợp chưa được cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền đồng ý mà tự ý bỏ việc thì không được hưởng chế độ thôi việc và phải bồi thường chi phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật.

Không giải quyết thôi việc đối với công chức đang trong thời gian xem xét kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự. Không giải quyết thôi việc đối với công chức nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp xin thôi việc theo nguyện vọng.

Về nghỉ hưu thì công chức được nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động. Trước 06 tháng, tính đến ngày công chức nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức phải thông báo bằng văn bản về thời điểm nghỉ hưu; trước 03

tháng, tính đến ngày công chức nghỉ hưu, cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức ra quyết định nghỉ hưu.

- Thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ công chức.

Hồ sơ công chức được quản lý, sử dụng và bảo quản theo chế độ tài liệu mật do nhà nước quy định, chỉ những người được cơ quan hoặc người có thẩm quyền quản lý hồ sơ công chức đồng ý bằng văn bản mới được nghiên cứu, sử dụng và khai thác hồ sơ của công chức. Hồ sơ công chức cần được xây dựng, lưu trữ và bảo quản dưới dạng hồ sơ điện tử để quản lý, sử dụng và khai thác nhanh, chính xác, có hiệu quả đáp ứng yêu cầu quản lý công chức, v.v... Ngoài ra, chế độ báo cáo thống kê công chức cũng được quy định cụ thể như sau: Định kỳ hàng năm, hoặc theo yêu cầu đột xuất của Bộ Nội vụ, cơ quan quản lý công chức chỉ đạo các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc và trực thuộc lập báo cáo thống kê số lượng, chất lượng công chức, danh sách và tiền lương công chức của năm trước báo cáo cơ quan quản lý công chức theo biểu mẫu thống nhất.

+ Thanh tra, kiểm tra việc thi hành quy định của pháp luật về công chức.

Thanh tra việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức theo quy định của pháp luật và tập trung vào các nội dung như: thanh tra việc thực hiện tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu, khen thưởng, xử lý kỷ luật công chức, đạo đức, văn hóa giao tiếp trong thi hành công vụ của công chức và các điều kiện bảo đảm cho hoạt động công vụ.

+ Chỉ đạo, tổ chức giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với công chức.

Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng đến công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo nói chung và với công chức nói riêng. Đây là hoạt động nhằm đảm bảo mọi khiếu nại, tố cáo của người dân đối với đội ngũ công chức nhà nước đều được xem xét và giải quyết theo đúng quy định của pháp luật. Đồng thời hoạt động này cũng là nhằm đảm bảo mọi hoạt động của công chức nhà nước đều được kiểm tra, giám sát chặt chẽ.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp quận

Trong công tác quản lý công chức nói chung và công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện nói riêng bị ảnh hưởng bởi rất nhiều các nhân tố chủ quan và khách quan khác nhau, trong đó phải kể đến một số nhân tố cơ bản như sau:

Một là: Mức độ hoàn thiện của cơ chế, chính sách, pháp luật của Nhà nước về quản lý công chức

Một hệ thống cơ chế, chính sách, pháp luật đầy đủ, hoàn thiện, ổn định có tác động lớn đến hiệu lực và hiệu quả trong mọi hoạt động của nền HCNN và công tác quản lý cán bộ, công chức của quốc gia nói chung và ở từng địa phương nói riêng. Bởi hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, đồng bộ sẽ tạo ra hành lang pháp lý để các cơ quan quản lý có căn cứ triển khai cũng như có công cụ để xử phạt nếu xảy ra tình trạng tiêu cực. Bên cạnh đó, việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật (như chính nguồn nhân lực, chính sách thu hút nhân tài vào làm việc khu vực công...) ổn định, có tính đến trình độ phát triển kinh tế, xã hội và mục tiêu phát triển trong từng thời kỳ sẽ giúp tăng hiệu quả của công cuộc CCHC, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Sự hoàn thiện của hệ thống chính sách, pháp luật nói chung và hệ thống chính sách trong quản lý đội ngũ công chức còn được thể hiện qua cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ, thu hút, đãi ngộ, tiền lương, phát triển chức nghiệp.... Đây là động lực rất quan trọng cho đội ngũ công chức thực hiện hiệu lực, hiệu quả công vụ được giao.

Hai là: Tổ chức bộ máy quản lý công chức

Hiệu quả công tác quản lý công chức phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó bố trí, sắp xếp, phân công đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác quản lý thu có ý nghĩa cực kỳ quan trọng; bởi lẽ suy cho cùng mọi hoạt động quản lý có tốt hay xấu đều do con người quyết định. Bố trí, sắp xếp, phân công và sử dụng lại đội ngũ công chức là một yêu cầu khách quan, đặc biệt trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách nền HCNN như hiện nay; mặt khác việc bố trí đội ngũ công chức không phù hợp sẽ

làm cho việc thực thi nhiệm vụ của nền HCNN không đạt được hiệu quả như mong muốn. Chính vì vậy, công việc đầu tiên trong quá trình quản lý công chức là phải sắp xếp, bố trí phân công đội ngũ công chức sao cho hợp lý, phù hợp năng lực, trình độ quản lý của từng cán bộ và yêu cầu QLNN trong từng giai đoạn cụ thể.

Một bộ máy quản lý công chức được tổ chức hợp lý, được xác lập trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ một cách rõ ràng, cụ thể cho từng bộ phận; đồng thời có sự phối kết hợp công việc giữa các bộ phận trong hệ thống tổ chức sẽ là điều kiện quan trọng cho việc nâng cao hiệu quả của công tác quản lý quản lý công chức.

Ba là: Tính hoàn thiện của quy trình quản lý công chức

Quy trình quản lý công chức thực chất là các bước công việc quản lý công chức được thực hiện theo một trình tự nhất định. Một quy trình quản lý hợp lý không những bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động nền HCNN mà tiết kiệm được thời gian, tiền của cho nhà nước, tổ chức, công dân.

Một quy trình quản lý hợp lý phải xác lập được các bước công việc hợp lý theo một trình tự nhất định, không chồng chéo, không bỏ sót các bước công việc trong quản lý công chức; xác định rõ được trách nhiệm của các cơ quan liên quan trong từng bước công việc, đồng thời thể hiện rõ nét tính cộng đồng trách nhiệm trong quá trình công tác quản lý công chức; phản ánh được các yêu cầu của CCHC bảo đảm chặt chẽ, đơn giản, tinh giảm các TTHC phiền hà.

Bốn là: Sự phát triển của công nghệ thông tin phục vụ công tác quản lý công chức

Sự phát triển của công nghệ thông tin và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin sẽ quyết định hiệu quả của công tác QLNN nói chung và quản lý đội ngũ công chức nhà nước nói riêng. Công nghệ thông tin giúp các cơ quan quản lý tiết kiệm chi phí về bộ máy, nhân lực; đồng thời giúp tiết kiệm thời gian. Bên cạnh đó, bộ máy quản lý công chức sẽ làm việc hiệu quả hơn nếu được trang bị tốt về cơ sở vật chất phục vụ cho công tác quản lý công chức. Mức độ trang bị cơ sở vật chất phục vụ cho công tác QLNN nói chung có ảnh hưởng to lớn đến hiệu quả, hiệu lực của nền HCNN. Nếu cơ sở vật chất phục vụ cho công tác QLNN và quản lý công

chức được trang bị tốt sẽ tạo điều kiện tốt thực thi công việc, từng bước hiện đại hóa công tác QLNN nói chung và quản lý công chức nói riêng.

Năm là: điều kiện lao động cần được đảm bảo. Điều kiện lao động bao gồm điều kiện vật chất, kỹ thuật phục vụ cho quản lý ảnh hưởng đến khả năng làm việc và sức khỏe của công chức trong quá trình làm việc. Khi điều kiện lao động được đảm bảo, sức khỏe và chất lượng công việc của cán bộ, công chức sẽ được tăng lên, giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Do vậy, điều kiện làm việc có ý nghĩa quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác của công chức trong các cơ quan HCNN.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

QLNN về công chức là hoạt động nhằm thực hiện các vấn đề về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá,... đội ngũ cán bộ, công chức làm việc tại các cơ quan nhà nước và cả hệ thống chính trị trên cơ sở năng lực, kinh nghiệm, học vấn, trình độ chuyên môn và kết quả công việc của họ. QLNN về công chức tức là hoạt động tuyển chọn, sử dụng người thích hợp vào làm việc thích hợp, là sự kết hợp giữa con người và công việc để mỗi người trong nền công vụ đều có thể cống hiến hết khả năng của mình, đem lại những kết quả như mong muốn. Do đó, hoạt động này có ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu lực, hiệu quả của hoạt động QLNN nói chung.

Chương 1 luận văn đã đề cập tới các vấn đề chung về lý luận của công tác quản lý công chức. Việc đưa ra những lý luận cơ bản về mặt lý luận nêu trên nhằm giúp cho tác giả và người đọc có cái nhìn tổng quan và thống nhất về hoạt động quản lý công chức nói chung. Đồng thời đây cũng chính là cơ sở giúp cho tác giả xem xét, đánh giá hoạt động quản lý công chức, đang và diễn ra trong thực tiễn hiện nay.

Chương 2
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC Ở CƠ QUAN
CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN 11,
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương tác động đến công tác quản lý đội ngũ công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11

2.1.1. Đặc điểm hành chính - tự nhiên

Quận 11 là một quận nội thành trong số 24 quận, huyện của Thành phố Hồ Chí Minh. Quận 11 chính thức được thành lập vào ngày 1 tháng 7 năm 1969 theo sách lược số 73 của chính quyền Sài Gòn cũ. Ban đầu Quận gồm 4 phường được tách ra từ Quận 5 và Quận 6, đó là các phường Phú Thọ (Quận 5 cũ), Phường Cầu Tre, Bình Thới, Phú Thọ Hòa (Quận 6 cũ). Sau đó lập thêm 2 phường mới là Bình Thạnh và Phú Thạnh.

Sau ngày giải phóng 30/04/1975, địa bàn Quận 11 được giữ nguyên với 6 phường và 47 khóm. Đến ngày 01/06/1976 được phân chia lại thành 21 phường. Sau nhiều lần điều chỉnh địa giới, đến nay Quận 11 có 16 phường. Hiện nay, có vị trí địa lý như sau:

Phía Bắc giáp quận Tân Bình, ranh giới là đường Âu Cơ, đường Nguyễn Thị Nhỏ và đường Thiên Phước.

Phía Nam giáp quận 5, ranh giới là đường Nguyễn Chí Thanh.

Phía Tây Bắc giáp quận Tân Phú.

Tây và Tây Nam giáp quận 6, ranh giới là đường Hùng Vương.

Phía Đông giáp quận 10, ranh giới là đường Lý Thường Kiệt.

Tính đến nay, diện tích Quận 11 là 513,58 ha với dân số 230.014 người (điều tra dân số năm 2013), mật độ dân số trung bình là 44.540 người/km². Về cơ cấu dân số thì có 120.562 nữ chiếm tỷ lệ 52,41%. Người Hoa có 108.003 người chiếm tỷ lệ cao là 46,95%.

2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội

Qua gần 30 năm hình thành và phát triển, Đảng bộ Chính quyền và nhân dân Quận 11 đã ra sức phấn đấu phát huy các nhân tố thuận lợi, vượt qua mọi khó khăn thử thách thực hiện công cuộc đổi mới đất nước và các mục tiêu nhiệm vụ của các Nghị quyết Đại hội Đảng bộ quận đề ra trong từng thời kỳ. Đến nay kinh tế - xã hội của quận có những nét chuyển biến tích cực như sau:

Kinh tế của quận tiếp tục tăng trưởng, giá trị sản lượng công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp giai đoạn 2000-2010 tăng bình quân là 11%, giai đoạn 2011-2016 tăng bình quân 10,2%; doanh thu thương mại - dịch vụ giai đoạn 2000 -2010 tăng bình quân 18%, giai đoạn 2011-2016 tăng bình quân 16%. Cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng thương mại dịch vụ - sản xuất CN-TTCN. Cơ cấu thành phần kinh tế có bước chuyển đổi theo chủ trương phát triển kinh tế nhiều thành phần của Đảng và Nhà nước. Tính đến nay, có hơn 1500 doanh nghiệp dân doanh và hơn 15.000 cơ sở hoạt động sản xuất kinh doanh trên địa bàn quận, đã đóng góp đáng kể vào nguồn thu ngân sách Nhà nước, nhiều sản phẩm được người tiêu dùng bình chọn là hàng Việt Nam chất lượng cao, hình thành các khu vực chuyên doanh cung cấp hàng hóa cho các tỉnh và cả nước; Công viên Văn hoá Đàm Sen không ngừng đầu tư phát triển, mở rộng nhiều loại hình dịch vụ phong phú, hiện đại đáp ứng nhu cầu giải trí ngày càng tăng của nhân dân, góp phần vào sự phát triển chung của quận.

Cơ sở hạ tầng kỹ thuật - xã hội phục vụ đời sống, sinh hoạt của nhân dân được quan tâm đầu tư, đến nay toàn bộ các hẻm trong quận đã được xi măng hoá; nhiều tuyến đường lớn được mở rộng, nhiều khu nhà ở, cơ sở vật chất cho giáo dục, y tế, thể dục thể thao được xây dựng... Đặc biệt trong những năm qua cùng với việc triển khai thực hiện các dự án lớn, các công trình trọng điểm, đã góp phần làm thay đổi diện mạo đô thị của quận ngày càng khang trang, sạch đẹp hơn, thúc đẩy kinh tế phát triển, nâng cao đời sống nhân dân.

Hoạt động văn hoá xã hội được đẩy mạnh nhằm phát huy truyền thống yêu nước, cách mạng, giữ gìn bản sắc văn hoá dân tộc, chăm lo sự nghiệp phát triển

giáo dục, thực hiện tốt chính sách đền ơn đáp nghĩa, xoá đói giảm nghèo, thúc đẩy xã hội hoá các hoạt động văn hoá - giáo dục - y tế - thể dục thể thao, nâng cao đời sống nhân dân

Cơ sở vật chất phục vụ các hoạt động văn hoá - thể thao được đầu tư mới và nâng cấp trở thành nơi vui chơi, giải trí, sinh hoạt văn hoá lành mạnh trong nhân dân. Song song với việc phát triển các loại hình văn hoá văn nghệ, các phong trào rèn luyện thân thể theo chủ trương xã hội hoá, nhiều phong trào thi đua xây dựng các thiết chế văn hoá như : gương người tốt việc tốt, gia đình văn hoá, cuộc vận động toàn dân xây dựng đời sống văn hoá ở cơ sở,... đã bắt rễ sâu rộng, được đông đảo các ngành, các giới và quần chúng nhân dân đồng tình hưởng ứng.

Công tác đền ơn đáp nghĩa những người có công với đất nước được quan tâm thực hiện xuyên suốt trong gần 30 năm qua, đến nay quận đã xây dựng được 215 căn nhà tình nghĩa, 194 căn nhà tình thương, sửa chữa 1.365 căn nhà diện chính sách với tổng kinh phí trên 4.600 triệu đồng. Hàng năm quận dành hơn 3 tỷ đồng để trợ cấp khó khăn đột xuất cho các gia đình chính sách và nhân dân lao động nghèo.

Công tác xoá đói giảm nghèo được quận tập trung thực hiện trên quan điểm phát triển kinh tế gắn với nâng cao mức sống cho từng hộ dân nghèo. Đến nay, trên địa bàn quận không còn hộ đói, nhiều hộ nghèo trước đây đã từng bước vươn lên, thoát khỏi đói nghèo.

Tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội tiếp tục được giữ vững và ổn định.

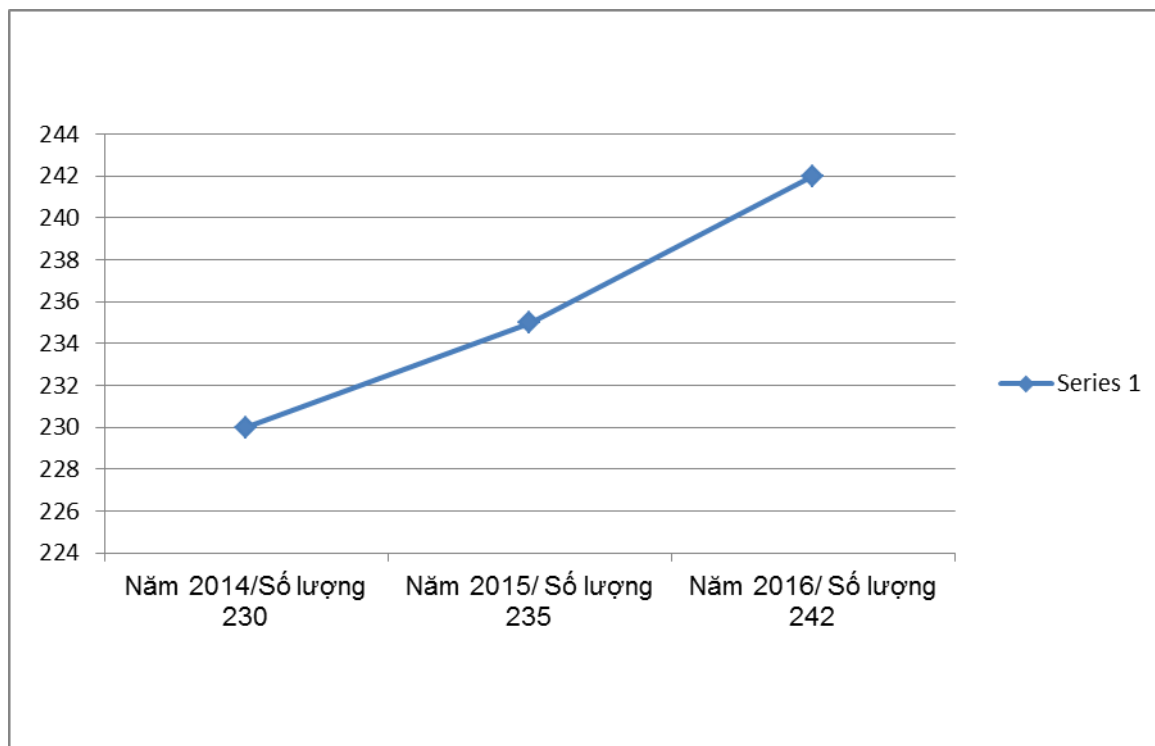
Nhìn chung, với sự phát triển kinh tế - xã hội tương đối ổn định như trong thời gian qua sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho chính quyền quận 11 đẩy mạnh công cuộc cải cách hành chính nhà nước, nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan chuyên môn và đội ngũ công chức tại các cơ quan này nhằm đáp ứng nhu cầu xây dựng một bộ máy hành chính chính quy, hiện đại, hiệu quả, phục vụ kịp thời nhu cầu của doanh nghiệp và người dân trên địa bàn.

2.2. Tình hình đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11

2.2.1. Về số lượng

Về số lượng công chức, trong giai đoạn từ năm 2014 đến hết năm 2016 có tỷ lệ tăng không đáng kể là 4,5%, tương ứng tăng thêm 12 công chức. Cụ thể như sau:

Hình 2.1. Số lượng công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 trong giai đoạn 2014- 2016



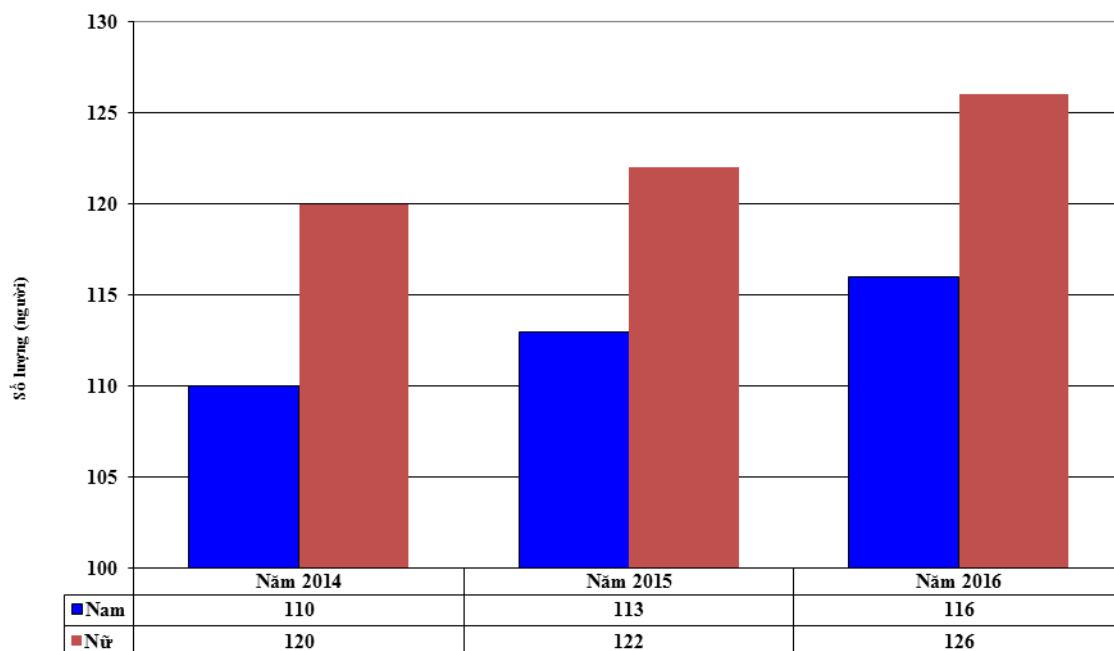
Nguồn: Phòng Nội vụ quận 11 thành phố Hồ Chí Minh (2014-2016), [9].

Tính đến hết năm 2016 đội ngũ công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận 11 có tổng số 242 người, trong đó có 105 công chức là đảng viên, chiếm 40%; công chức là nữ có 126 người, chiếm 52%. Công chức lãnh đạo UBND là 4 người, chiếm tỷ lệ 1,6%; công chức là lãnh đạo của các cơ quan chuyên môn là 38 người, chiếm tỷ lệ 15,7%; công chức chuyên môn là 200 người, chiếm 82,6%.

Qua khảo sát cụ thể đội ngũ công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 trong giai đoạn từ năm 2014 -2016 cho thấy:

+ Về cơ cấu giới tính

Hình 2.2. Cơ cấu giới tính của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 giai đoạn 2014- 2016

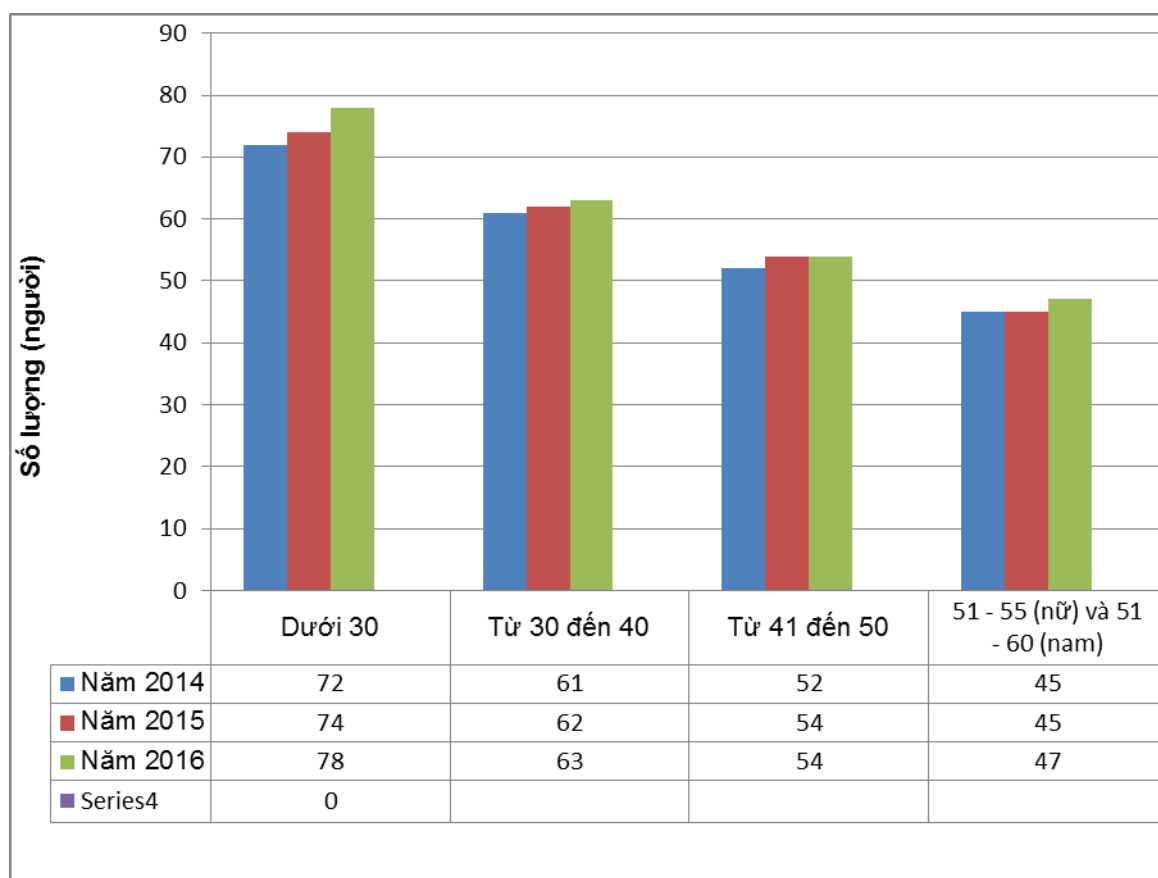


Nguồn: Phòng Nội vụ quận 11 thành phố Hồ Chí Minh (2014-2016), [10].

Qua phân tích cơ cấu giới tính của đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 tại Hình 2.2 cho thấy tỷ lệ công chức là nữ chiếm khá lớn, năm 2014 là 120 người, chiếm 52,1%; năm 2015 là 122 người, chiếm 51,9% ; năm 2016 là 126 người, chiếm 52%. Với tỷ lệ công chức nữ như trên đã đáp ứng được yêu cầu của Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa X “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” là “Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết phải có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Cơ quan lãnh đạo cấp cao của Đảng, Quốc hội, Nhà nước, Chính phủ có tỷ lệ nữ phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới”. Đặc biệt, 100% cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ.

+ Về cơ cấu độ tuổi

Hình 2.3. Cơ cấu độ tuổi của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 giai đoạn 2014- 2016



Nguồn: Phòng Nội vụ quận 11 thành phố Hồ Chí Minh (2014-2016), [11].

Trong tổng số công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 thì số công chức 30 tuổi năm 2014 là 72 người; năm 2015 là 74 người và năm 2016 là 78 người, chiếm khoảng 32%, đây là số lượng công chức còn trẻ mới được tuyển dụng vào làm việc tại các cơ quan chuyên môn, họ đều là những người có trình độ chuyên môn, có ý chí vươn lên trong quá trình làm việc và là nguồn cán bộ tiếp nối cho các thế hệ đi trước nếu được đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn cũng như kinh nghiệm làm việc. Số công chức từ 30 đến 40 năm 2014 là 61 người, năm 2015 là 62 người, năm 2016 là 63 người, chiếm khoảng 26%. Số công chức từ 41 đến 50 tuổi năm 2014 là 52 người, năm 2015 là 54 người, năm 2016 là 54 người, chiếm khoảng 22%, số công chức có độ tuổi từ 30 -50 chiếm gần nửa trong đội ngũ, đây là số cán bộ đóng vai trò quan trọng trong hoạt động của các cơ quan chuyên môn do

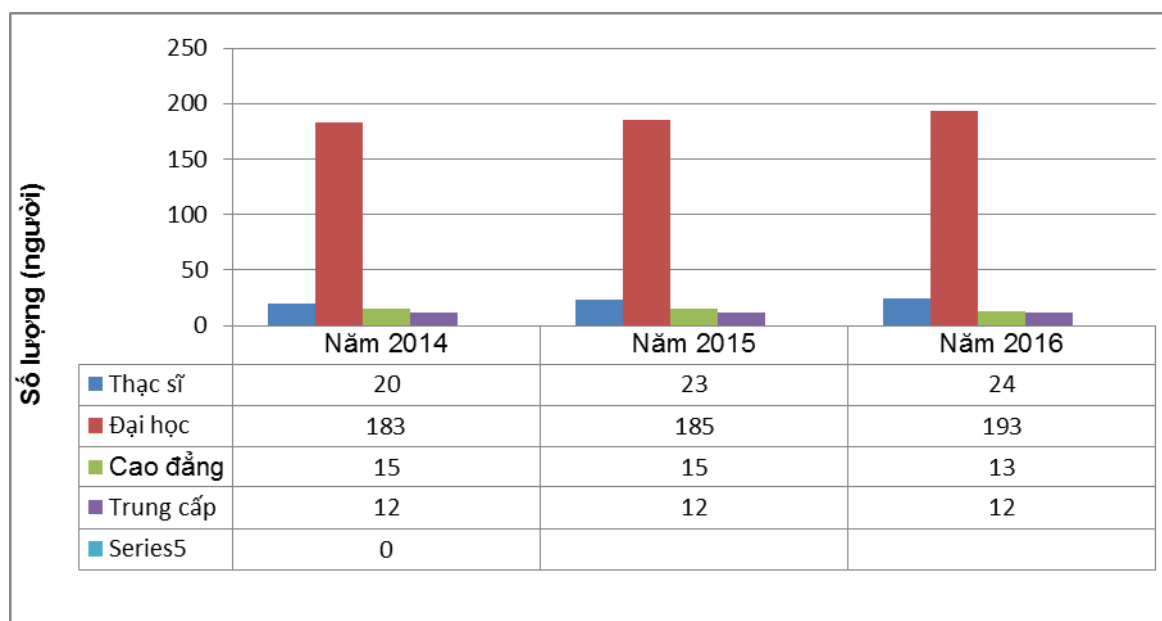
đây là những công chức vừa có trình độ chuyên môn, vừa có kinh nghiệm nhiều năm trong công tác. Số còn lại thuộc độ tuổi từ 51-55 đối với nữ và 51-60 đối với nam năm 2014 là 45 người, năm 2015 là 45 người và năm 2016 là 47 người, chiếm khoảng 18,5%.

2.2.2. Về chất lượng

+ Về trình độ chuyên môn – nghiệp vụ:

Về trình độ chuyên môn – nghiệp của đội ngũ công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 là khá cao.

Hình 2.4. Cơ cấu trình độ chuyên môn của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 giai đoạn 2014-2016



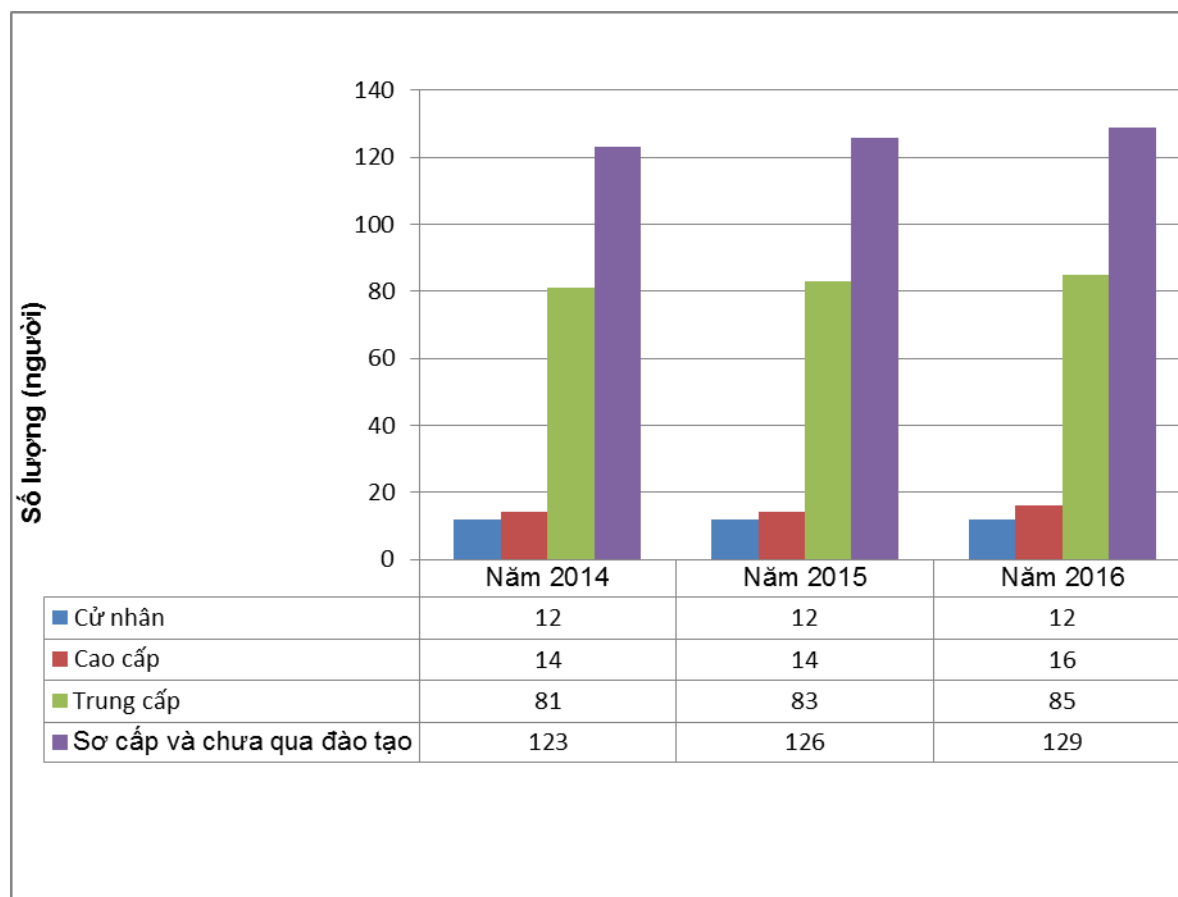
Nguồn: Phòng Nội vụ quận 11 thành phố Hồ Chí Minh (2014-2016), [12].

Như vậy, tính đến hết năm 2016, số công chức có trình độ thạc sĩ là 24 người, chiếm 9,9%, trình độ đại học là 193 người, chiếm 79,7%, còn lại là trình độ cao đẳng và trung cấp là 25 người, chiếm 10,3%.

Nhìn chung, trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11, về cơ bản đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của các đơn vị giúp việc chuyên môn cho UBND.

+ Về trình độ lý luận chính trị:

Hình 2.5. Cơ cấu trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 giai đoạn 2014 -2016



Nguồn: Phòng Nội vụ quận 11 thành phố Hồ Chí Minh(2014-2016), [13].

Về trình độ chính trị của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 đến hết năm 2016 như sau: công chức có trình độ cử nhân và cao cấp là 28 người, chiếm 11,5%, công chức có trình độ lý luận trung cấp là 85 người, chiếm 35%, còn lại là trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo chiếm 53,5%. Như vậy, có thể thấy số lượng công chức có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo về lý luận chính trị là khá cao, cần có giải pháp nâng cao trình độ này trong đội ngũ công chức để trang bị kiến thức, nâng cao trình độ lý luận chính trị, bản lĩnh chính trị, góp phần thực hiện hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến và vận động nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước.

+ Về trình độ tin học- ngoại ngữ:

Bảng 2.1. Cơ cấu trình độ tin học - ngoại ngữ của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11

| Năm | TIN HỌC | | NGOẠI NGỮ | | | |
|-------------|---------|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|
| | Đại học | Chứng chỉ | ANH VĂN | | KHÁC | |
| | | | Đại học | Chứng chỉ | Đại học | Chứng chỉ |
| 2014 | 16 | 198 | 22 | 201 | 5 | 23 |
| 2015 | 16 | 201 | 25 | 205 | 5 | 24 |
| 2015 | 19 | 206 | 25 | 205 | 6 | 27 |

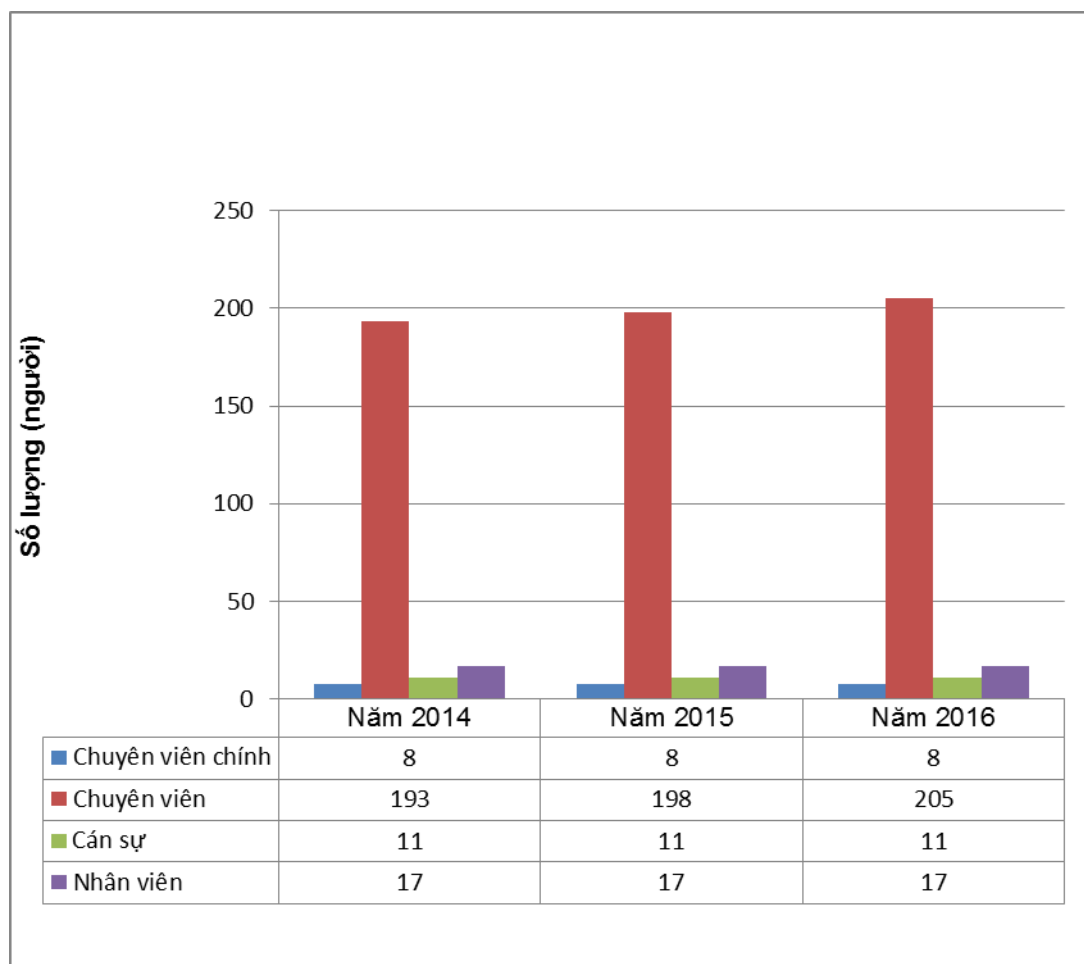
Nguồn: Phòng Nội vụ quận 11 thành phố Hồ Chí Minh (2014-2016), [14].

Nhìn chung về trình độ tin học và ngoại ngữ về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu công việc, tuy nhiên một bộ phận nhỏ công chức của các đơn vị vẫn chưa có bằng cấp và chứng chỉ theo quy định, số lượng này tập trung chủ yếu vào những công chức lớn tuổi hoặc đặc thù công việc không sử dụng đến công nghệ tin học và ngoại ngữ.

+ Về ngạch công chức:

Về cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 tính đến năm 2016 không có công chức giữ ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương; số lượng công chức giữ ngạch chuyên viên chính và tương đương có 8 người, chiếm tỷ lệ 3.3%; còn lại đa số công chức giữ ngạch chuyên viên và tương đương là 205 người, chiếm 84,7% . Còn lại 28 công chức giữ ngạch cán sự và ngạch nhân viên, chiếm gần 11,5%.

Hình 2.6. Cơ cấu theo ngạch của đội ngũ công chức tại cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11, giai đoạn từ 2014- 2016



Nguồn: Phòng Nội vụ quận 11 thành phố Hồ Chí Minh (2014-2016), [15].

Qua số liệu trên cho thấy công chức giữ ngạch chuyên viên chính và tương đương trong giai đoạn trên ở mức ổn định với khoảng 3-4%. Nguyên nhân là do số công chức này chủ yếu là công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý lớn tuổi, sắp đến tuổi nghỉ hưu theo quy định. Trong thời gian ngắn 3 năm đội ngũ công chức của quan chưa có đủ điều kiện thi nâng ngạch nên không có sự biến động.

Công chức giữ ngạch chuyên viên và tương đương chiếm tỷ lệ khoảng trên 80% qua các năm (năm 2014: 83,9%, năm 2015: 84,2%, năm 2016: 84,7%) đây cũng là lực lượng công chức chiếm đa số có trình độ chuyên môn cao từ đại học trở

lên, tương đối ổn định vì ngay từ khâu tuyển dụng đã được xếp vào ngạch chuyên viên.

Công chức giữ ngạch cán sự không đáng kể (năm 2014: 4,7%, năm 2015: 4,6%, năm 2016: 4,5%) chủ yếu được bố trí làm công tác văn thư của một số cơ quan. Hiện nay số công chức này cũng tự học tập nâng cao trình độ và sẽ tham gia kỳ thi nâng ngạch công chức khi đủ tiêu chuẩn.

Công chức giữ ngạch nhân viên của quận hiện nay vẫn chiếm tỷ lệ khá cao (năm 2014: 7,3%, năm 2015: 7,2%, năm 2016: 7%) và chủ yếu là bảo vệ, phục vụ, lái xe thuộc Văn phòng Ủy ban nhân dân quận, Đội Quản lý trật tự đô thị trực thuộc Phòng Quản lý đô thị quận.

2.3. Thực tiễn quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11, thành phố Hồ Chí Minh

2.3.1. Về tổ chức bộ máy và thể chế quản lý

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và các văn bản pháp luật có liên quan, các cơ quan có thẩm quyền quản lý bao gồm: Chính phủ và UBND các cấp; Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ có trách nhiệm tham mưu cho Chính phủ, UBND các cấp thực hiện việc quản lý nhà nước đối với CBCC.

Trong những năm qua, để thể chế hóa kịp thời đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, HĐND, UBND thành phố Hồ Chí Minh và quận 11 đã ban hành văn bản điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong công tác quản lý công chức, làm cơ sở cho các cơ quan chức năng thực hiện theo đúng quy định của pháp luật và phù hợp với đặc thù quản lý của địa phương.

Từ năm 2013 đến nay, tổ chức bộ máy và thể chế quản lý đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận 11 đã đạt được một số kết quả khả quan.

- Các cơ quan chuyên môn đã ban hành đầy đủ quy chế quản lý công chức.
- Tiếp tục sửa đổi, bổ sung chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các đơn vị theo quy định;

- Theo dõi tình hình tư tưởng và những hoạt động của công chức trong các đơn vị, chú trọng giáo dục chính trị tư tưởng cho đội ngũ công chức với nhiều hình thức như:

+ Tổ chức tuyên truyền, giáo dục về nội dung, ý nghĩa những ngày kỷ niệm quan trọng của quốc gia, phổ biến tình hình nổi bật trên thế giới, chính sách quản lý của Đảng và Nhà nước.

+ Tổ chức lớp học các Nghị quyết của Đảng, pháp luật của nhà nước và thường xuyên sinh hoạt, trao đổi, thảo luận.

- Thực hiện các chính sách đối với công chức cho kịp thời.

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, gửi đi học tập dài hạn, ngắn hạn; tập huấn, tham quan, học tập thực tiễn trong và ngoài nước.

Bên cạnh đó, để nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ công chức, chính quyền Quận 11 đã chú trọng ban hành, cụ thể hoá hệ thống văn bản quản lý công chức của các cơ quan cấp trên. Hoạt động này được chú trọng bởi đây là phương tiện để cụ thể hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với công tác quản lý công chức; dựa vào văn bản quy phạm pháp luật để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia vào quá trình quản lý; dựa vào văn bản quy phạm pháp luật để kiểm tra, kiểm soát các tổ chức, cơ quan, cá nhân có trách nhiệm quản lý công chức.

2.3.2. Về công tác lập kế hoạch quản lý và sử dụng đội ngũ công chức

Công tác lập kế hoạch là nội dung trọng yếu của công tác cán bộ. Trước hết cần phải nhận thức được rằng đó là một quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng và phát triển đội ngũ công chức, đặt biệt là cán bộ quản lý, trên cơ sở dự báo nhu cầu cán bộ nhằm đảm bảo hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ chính trị của quận trong từng giai đoạn.

Công tác này đã từng bước đi vào ổn định, đảm bảo theo đúng quy trình dân chủ, công khai và đã phát huy tốt vai trò của cấp uỷ đảng và thủ trưởng cơ quan, đơn vị; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong kế hoạch được quan tâm đúng mức hơn. Hiện nay, hầu hết các cơ quan, đơn vị thuộc UBND quận đã xây dựng kế

hoạch quản lý và sử dụng, quy hoạch đội ngũ công chức đến hết năm 2020. Nhờ đó đã giảm bớt được tình trạng bị động, chắp vá trong việc bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, và sử dụng nguồn nhân lực của tổ chức và bước đầu khai thác được tiềm năng của đội ngũ công chức. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn những tồn tại nhất định:

- Công tác lập kế hoạch còn nặng nề về hình thức, đối phó, thiếu tầm nhìn xa, do đó còn thiếu tính chiến lược.

- Một số cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý chưa nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác này nên vẫn còn tình trạng lập kế hoạch chung chung.

- Chưa có khảo sát, điều tra, đánh giá thực trạng đội ngũ công chức trong cơ quan một cách toàn diện và khoa học làm cơ sở cho việc lập kế hoạch; chưa gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng, công chức trong kế hoạch.

2.3.3. Về công tác đào tạo và bồi dưỡng công chức

Những năm qua các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 đã chú ý đến việc nâng cao trình độ nhận thức cho công chức với nhiều biện pháp như tổ chức mở các lớp ngắn hạn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao nhận thức về chính trị, tư tưởng, kỹ năng giải quyết công việc, tập huấn nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức chuyên môn, kiến thức quản lý nhà nước.

Trong giai đoạn từ năm 2014 đến nay đã cử được:

- Bồi dưỡng, tập huấn, học tập, tham khảo thực tiễn trong nước (ngắn hạn), tổng số 296 lượt công chức đi học các lớp;

- Bồi dưỡng, huấn luyện, học tập tham khảo thực tiễn ở nước ngoài (ngắn hạn), tổng số 25 người;

Đào tạo chính quy (dài hạn) các ngành chuyên môn, nghiệp vụ khác với tổng số 47 lượt người, nữ 19 người; thạc sĩ 20 người, đại học 15 người, 12 người cao đẳng, trung cấp. Nói chung đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 đã được đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ thường xuyên. Đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công việc được giao.

Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức trong cơ quan này đã được chú trọng và có những tiến bộ rõ rệt. Nhiều hình thức đào tạo được áp dụng nhằm tăng cường kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ công chức. Các cơ quan, đơn vị thuộc quận 11 đã tổ chức điều tra, khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức trong cơ quan chuyên môn trực thuộc trên cơ sở chủ động phối hợp với các trường đào tạo, bồi dưỡng mở các lớp đào tạo và bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, các lớp về lý luận chính trị và đặc biệt là các lớp học về kỹ năng làm việc.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng đã tập trung vào những kiến thức mà học viên còn thiếu và cần thiết cho công tác của mình như: lý luận Chính trị- Hành chính, quản lý nhà nước, chuyên môn, nghiệp vụ tin học, ngoại ngữ, v.v... Đồng thời có quy hoạch đào tạo đại học, sau đại học trong và ngoài nước cho đối tượng là công chức trẻ có năng lực để hình thành đội ngũ kế cận trong tương lai. Để đảm bảo có được đội ngũ công chức kế cận có năng lực để đảm đương công việc trong tương lai.

Ngoài việc cử cán bộ đi đào tạo theo kế hoạch thì quận còn động viên khuyến khích, tạo điều kiện về thời gian và kinh phí cho các công chức tự theo học các lớp cao học, đại học và các lớp trung cấp chuyên môn để đáp ứng yêu cầu được giao. Điều này đã tạo được phong trào tự học tập trong đội ngũ công chức, nâng cao về mặt kiến thức cho cán bộ, nhất là cán bộ trẻ.

2.3.4. Về công tác đánh giá công chức

Đánh giá công chức là việc làm khó, rất nhạy cảm vì nó ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác của công tác cán bộ, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức cũng như giúp cán bộ phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng trong việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác của công chức.

- Trong những năm qua, trên cơ sở Luật CBCC năm 2008 và Nghị định số 24/2010/NĐ-CP của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, công tác đánh giá công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 đã có chuyển biến cả về nhận thức và cách làm, nhìn chung đã thực hiện đúng quy trình và thủ tục, mở rộng dân chủ hơn nên đánh giá cán bộ sát hơn.

Theo đó nguyên tắc đánh giá CC được quy định như sau:

- Bảo đảm đúng thẩm quyền: CC do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đánh giá. Cấp nào, người nào thực hiện việc đánh giá thì đồng thời thực hiện việc phân loại và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

- Việc đánh giá phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá cần làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, tồn tại, hạn chế về phẩm chất, năng lực, trình độ của CC.

- Bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức.

Đáng chú ý là Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại CB,CC,VC có những điểm mới cụ thể, rõ ràng hơn, thực chất hơn như:

Việc đánh giá, phân loại công chức trước hết phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Nhiệm vụ được đưa ra để đánh giá bao gồm cả chương trình, kế hoạch công tác hàng năm và các nhiệm vụ đột xuất. Nếu công chức hoàn thành khối lượng công việc dưới 70% hoặc để chậm tiến độ có thể bị phân loại là không hoàn thành nhiệm vụ. tiêu chuẩn để công chức được đánh giá là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là phải có ít nhất 01 đề tài, sáng kiến, giải pháp đem lại hiệu quả trong hoạt động của cơ quan, đơn vị mình.

Đề cao trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong việc đánh giá, phân loại công chức. Theo đó, quyền quyết định đánh giá và phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cấp dưới, kể cả cấp phó sẽ phải do chính người đứng đầu quyết định và chịu hoàn toàn trách nhiệm về quyết định đánh giá, phân loại của mình.

Gắn trách nhiệm, kết quả thực hiện nhiệm vụ, công vụ của người lãnh đạo, quản lý với kết quả thực hiện nhiệm vụ của tổ chức, đơn vị do mình lãnh đạo, quản lý, phụ trách. Theo đó, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với công chức. Đặc biệt, kết quả đánh giá trong 02 năm liên tiếp là căn cứ để đưa ra khỏi nền công vụ những công chức kém năng lực, phẩm chất; nếu bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ thì CB có thể bị miễn nhiệm, thôi làm nhiệm vụ, CC bị cho thôi việc.

Có sự tương tác giữa người đánh giá và người được đánh giá. Người đánh giá phải thông báo kết quả đánh giá cho công chức. Ngược lại, người được đánh giá có quyền khiếu nại nếu thấy kết quả đánh giá không phù hợp. Việc không hoàn thành nhiệm vụ do yếu tố khách quan, bất khả kháng thì được xem xét trong quá trình đánh giá, phân loại.

Tuy nhiên, thực tế công tác đánh giá công chức ở Quận 11 vẫn còn một số hạn chế sau:

- Nhận thức hay tầm nhìn của một số cán bộ lãnh đạo chưa sâu sắc, đầy đủ về trách nhiệm và tầm quan trọng của công tác đánh giá công chức. Từ nhận xét không đúng, dẫn đến việc buông lỏng, làm cho các buổi tiến hành đánh giá cán bộ còn nặng về hình thức và không đạt được mục tiêu đánh giá.

- Phương pháp đánh giá công chức đã theo quy trình, nhưng các tiêu chí lại chung chung, không cụ thể nên rất khó cho các cá nhân tự kiểm điểm và tập thể đánh giá cá nhân. Hơn nữa mục tiêu cơ bản của công tác đánh giá là nêu được các ưu khuyết điểm chính của cán bộ lại ít được chú ý đúng mức.

- Trong căn cứ để đánh giá công chức, nhiều cơ quan, đơn vị còn chưa lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu. Tình trạng mất đoàn kết ở một

số đơn vị làm cho công tác đánh giá bị sai lệch, không dựa trên các tiêu chí mà dựa trên tình cảm phe phái. Kết quả nhận xét, đánh giá hàng năm chưa được sử dụng để xem xét, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách khác đối với công chức.

2.3.5. Về công tác tuyển chọn, đề bạt, bổ nhiệm

Các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng công chức hiện hành bao gồm: Luật Cán bộ, công chức, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/03/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, Thông tư số 13/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, Thông tư số 05/2012/TT-BNV ngày 24/10/2012 của Bộ Nội vụ, về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 13/2010/TT-BNV và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan khác quy định những nội dung cụ thể sau

Việc thực hiện công tác tuyển chọn, bổ nhiệm và điều động, luân chuyển công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 trong thời gian qua đã được thực hiện khá tốt, đúng quy trình, về cơ bản đảm bảo ổn định bộ máy và phát huy được trình độ, năng lực đội ngũ công chức. Từ năm 2014 - 2016 có 42 lượt công chức được bổ nhiệm, điều động luân chuyển vào các chức danh lãnh đạo chủ chốt ở quận và phường. Trong đó có 12 đồng chí được bổ nhiệm, 30 lượt công chức được điều động. Tuy nhiên, công tác bổ nhiệm, điều động và luân chuyển công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận còn bộc lộ một số hạn chế như:

Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển công chức lãnh đạo hiện nay chưa có quy định về quy hoạch, luân chuyển công chức lãnh đạo và các chế độ, chính sách đối với công chức được điều động, luân chuyển. Điều này cũng chưa thực sự phù hợp vì việc bổ nhiệm lại công chức lãnh đạo cần phối hợp tốt với kế hoạch luân chuyển, điều động công chức.

Các tiêu chí bổ nhiệm còn chung chung, chưa thực sự gắn chặt với từng vị trí công việc mà chủ yếu theo chức danh. Trên thực tế, cùng chức danh là trưởng phòng thuộc UBND nhưng phải có tiêu chuẩn khác nhau cho các đơn vị khác nhau.

Các tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm vẫn chủ yếu dựa vào trình độ được đào tạo và thâm niên công tác chứ chưa thực sự chú ý đến năng lực công tác, đặc biệt là năng lực lãnh đạo do Việt Nam vẫn áp dụng mô hình công vụ thiên về chức nghiệp. Vì vậy, tại nhiều cơ quan hành chính nhà nước, cán bộ trẻ, có năng lực chưa thực sự được quan tâm đúng mức trong bổ nhiệm. Đồng thời, một số công chức sau khi được bổ nhiệm khó thể hiện hết sở trường của mình hoặc gặp trở ngại trong quá trình quản lý.

2.3.6. Về chế độ đãi ngộ và chính sách đối với công chức

Căn cứ các quy định của Luật Lao động và các văn bản hướng dẫn; Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Bảo hiểm xã hội và các nghị định hướng dẫn; Luật Thi đua, khen thưởng và các nghị định hướng dẫn, trực tiếp là Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, và lực lượng vũ trang và Nghị định số 34/2012/NĐ-CP về chế độ phụ cấp công vụ, thời gian qua ở Quận 11, chế độ đãi ngộ và chính sách đối với công chức đã được quan tâm và tập trung vào các nội dung:

- Khen thưởng về sự cống hiến, có các loại kỷ niệm chương, giấy khen, tặng thưởng tổng số 65 người.
- Hưởng lương, các loại phụ cấp và lương bổng theo quy định được thực hiện nghiêm túc, đầy đủ.
- Nghỉ hàng năm có lương theo quy định của luật Lao động.
- Hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, trợ cấp ốm đau, trợ cấp thai sản, tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, chế độ hưu trí.

Việc thực hiện chính sách đối với cán bộ tuy đã được cải thiện từng bước, nhưng nhìn chung vẫn còn nhiều điều bất cập, chưa thực sự là đòn bẩy khuyến khích cán bộ, công chức tận tâm, tận lực đối với nhiệm vụ mà mình đảm nhiệm.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chưa được thường xuyên, chưa có chính sách khen thưởng hợp lý, kịp thời đối với cán bộ, công chức có thành tích xuất sắc.

Một số chính sách khác như quy định về định biên công chức, tiêu chuẩn nghiệp vụ ngạch công chức, quy hoạch cán bộ, công chức, v.v... Còn chậm sửa đổi cho phù hợp với tình hình thực tế của từng giai đoạn.

Chưa có chính sách thu hút nhân tài, khuyến khích tài năng. Còn thường xuyên xảy ra tình trạng công chức trẻ, có trình độ, năng lực, không muốn làm việc tại các đơn vị, cơ quan mà chạy sang các chương trình, dự án quốc tế với mức lương hấp dẫn và nhiều cơ hội hơn. Tất cả các chính sách và chế độ đãi ngộ hiện nay đều mang tính cào bằng chứ không công bằng. Người làm nhiều, làm ít, hiệu quả hay không hiệu quả đều được hưởng như nhau. Vì vậy, không thể khuyến khích tài năng sáng tạo, sự vươn lên của công chức, đồng thời cũng không có tác dụng điều chỉnh những hành vi, hoạt động sai trái và tiêu cực của đội ngũ công chức đang có xu hướng ngày càng tăng lên.

Đặc biệt, chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với công chức nói chung và công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 hiện nay chưa tương xứng với công việc họ đảm nhiệm và với sự phát triển của kinh tế thị trường. Chế độ lương và phụ cấp của công chức đều thực hiện áp dụng theo quy định khung lương của nhà nước ở từng cấp bậc và theo từng hệ số lương. Tuy hàng năm nhà nước đã có điều chỉnh mức lương tối thiểu nhưng so với yêu cầu cuộc sống thì chưa giải quyết được căn bản đời sống cho cán bộ, công chức. Mức thu nhập của công chức làm việc tại quận còn thấp, không thể so với các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước kể cả cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ chuyên môn.

Chế độ tiền lương còn thấp, lại chưa thực sự dựa trên kết quả công việc cho nên công chức chưa chuyên tâm với công việc chính gắn với vị trí công việc mà họ đảm nhận tại cơ quan. Có không ít người phải lo làm thêm nhiều việc, có thể gần hoặc không gần với lĩnh vực chuyên môn của mình. Chính vì điều này dẫn đến tình trạng công chức chuyên môn không chuyên sâu và thiếu đội ngũ chuyên môn nắm vững và chuyên sâu lĩnh vực mà họ đang đảm nhận. Việc lên lương còn phụ thuộc vào yếu tố thời gian mà chưa chú ý đến yếu tố hiệu quả hay thực chất công việc mà họ đang đảm nhận. Có thể nói, chế độ chính sách đãi ngộ đối với công chức chưa

thực sự là đòn bẩy khuyến khích họ tận tâm, tận lực với nhiệm vụ. Mức lương vừa thấp lại không có chế độ ưu đãi thỏa đáng đối nên khó có khả năng thu hút và giữ chân người tài trong cơ quan. Đây cũng là một thách thức lớn đối với các cấp lãnh đạo trong việc thu hút và sử dụng nguồn lực, khai thác hết khả năng, chất xám của đội ngũ công chức quận hiện nay.

2.4. Đánh giá, nhận xét về thực trạng quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Quận 11

Qua nghiên cứu thực trạng quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 tác giả có những đánh giá, nhận xét như sau:

+ *Ưu điểm:*

Nhìn chung, chất lượng đội ngũ công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 trong thời gian qua đã có sự chuyển biến: về chất lượng đội ngũ, đại bộ phận công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng; có kiến thức quản lý chuyên môn; có trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng được nhu cầu công việc được giao; có khả năng vận dụng đúng đắn chính sách của Nhà nước và quy định của pháp luật vào thực hiện công vụ;

Chính quyền quận 11 và các cơ quan chuyên môn đã chỉ đạo chặt chẽ, tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức trên địa bàn quận về các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước và kỹ năng giải quyết công việc... đáp ứng được yêu cầu trong hoạt động quản lý nhà nước. Qua đào tạo và bồi dưỡng chất lượng đội ngũ công chức đã được nâng lên rõ rệt nhất là trình độ ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giải quyết công việc....

Việc tuyển dụng, sử dụng, bố trí, phân công công tác đối với công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc quận trong thời gian qua về cơ bản đúng ngành nghề được đào tạo, đảm bảo hợp lý giữa công việc được giao so với trình độ đào tạo, phát huy sở trường, năng lực công tác của từng công chức, giúp công chức yên tâm, thoải mái thực hiện công việc được giao.

Chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ đối với công chức được cải thiện từng bước theo hướng đổi mới, gắn với công tác tổ chức, sắp xếp lại bộ máy, quận đã

thực hiện tốt việc tinh giảm biên chế, thực hiện khoán biên chế, kinh phí quản lý hành chính nhà nước cho các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận.

Đạt được kết quả nêu trên là do:

- Do nhận thức được vai trò, vị trí quan trọng của đội ngũ công chức đối với mọi hoạt động của nền công vụ nói chung và hiệu quả hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND nên trên cơ sở văn bản của cơ quan quản lý nhà nước cấp trên, quận 11 đã sớm xây dựng và ban hành chính sách thu hút và sử dụng đội ngũ công chức. Trong quá trình thực hiện, chính quyền quận đã thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung, bảo đảm cho chính sách luôn phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước và tình hình đặc điểm của địa phương cũng như của thành phố, thuận tiện trong quá trình thực hiện và đảm bảo tính khả thi cao.

- Chính quyền quận 11 và các cơ quan chuyên môn của mình đã thông qua việc thực hiện chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng công chức đã tạo điều kiện thuận lợi, động viên, khuyến khích một số công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND đi học sau đại học nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần xây dựng đội ngũ công chức đủ trình độ đảm nhận công việc theo yêu cầu; thu hút, tuyển dụng được một số người sinh viên tốt nghiệp loại giỏi về công tác tại quận, bổ sung nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao cho đội ngũ công chức quận.

- Công tác quản lý đội ngũ công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc quận trong đạt hiệu quả, giúp động viên, khích lệ đội ngũ công chức tích cực học tập, phấn đấu, rèn luyện, vươn lên, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của từng công chức, cũng như góp phần hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị trong quận.

+ Hạn chế:

Bên cạnh những kết quả đạt được thì trong công tác quản lý đội ngũ công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11 thì vẫn tồn tại một số những bất cập, hạn chế.

Một bộ phận công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận vẫn đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong tình hình mới hiện nay. Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng được tỉnh chú trọng, số lượng công chức qua các khoá đào tạo, bồi dưỡng khá lớn, nhưng nhìn chung chất lượng, nhất là kiến thức quản lý nhà nước, quản lý kinh tế còn hạn chế, bằng cấp, chứng chỉ tăng, nhưng chất lượng thật sự đang là vấn đề đáng lo ngại. Vẫn còn thiếu kiến thức cơ bản về quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế, kỹ năng tác nghiệp.... Thể hiện ở các mặt sau:

- *Về đạo đức công vụ:* Vẫn còn hiện tượng, công chức sa sút về phẩm chất, đạo đức, tham nhũng hách sách, còn quan liêu, hách dịch, cửa quyền, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ, “vô cảm” trước những yêu cầu bức xúc chính đáng của nhân dân, của xã hội.

- *Về chất lượng và kỹ năng công tác:* Số lượng công chức ngày càng tăng nhưng vẫn còn tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu”. Thiếu công chức hành chính chuyên ngành, công chức lãnh đạo, quản lý giỏi. Nhiều công chức không nghiêm túc tự phê bình và tiếp thu phê bình, tính chiến đấu kém, còn có tình trạng nể nang, né tránh, không dám nói thẳng, nói thật. Xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của nhiệm vụ. Tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác và phong cách làm làm việc của đội ngũ công chức còn yếu và chậm đổi mới.

- *Về công tác quản lý công chức*

Đối với công tác sắp xếp, bổ nhiệm công chức cũng còn tồn tại một số hạn chế. Trong đó có một số trường hợp sau khi tốt nghiệp ngành chuyên sâu, được lựa chọn vào làm việc ở một cơ quan nhà nước chỉ là ngẫu nhiên, không dựa trên tiêu chuẩn về chuyên môn. Có trường hợp tiếp nhận nhưng phân công, bố trí công tác không phù hợp cho đến khi được sử dụng đúng với trình độ chuyên môn thì phải bồi dưỡng hay phải bắt đầu lại từ đầu. Hoặc có trường hợp cơ quan thông báo có nhu cầu công chức nhưng với các đối tượng sinh viên được phân bổ về thì lại thiếu nhiệt tình tiếp nhận.

Do chưa có sự tôn trọng người tài đúng mức, chưa dân chủ, dân chủ trong việc tuyển chọn, đề bạt, bổ nhiệm, dân chủ trong chính sách đãi ngộ, dân chủ trong điều kiện và môi trường làm việc...

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cũng chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu nâng cao, xây dựng đội ngũ công chức hiện đại. Trong cơ cấu chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn bất hợp lý, chưa thực sự tiến hành đào tạo và bồi dưỡng trên cơ sở xác định nhu cầu thực tế.

Công tác đánh giá công chức chưa thực sự phát huy được chức năng của hoạt động này là nhằm đánh giá quá trình làm việc của công chức qua đó làm cơ sở cho các hoạt động quản lý, sử dụng công chức. Chậm cụ thể hóa các quy định của cấp trên thành các quy định, quy chế của đơn vị để thực hiện đồng bộ trong toàn địa phương. Các quan điểm đánh giá cán bộ chưa được cụ thể hóa thành quy chế. Việc cụ thể hóa tiêu chuẩn đánh giá cán bộ còn chưa làm tốt nhất là đối với đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo.

Chính sách đãi ngộ chưa thật sự thỏa đáng. Chính sách đãi ngộ chưa thỏa đáng này không chỉ có ở quận mà hiện nay nó vẫn là vấn đề vĩ mô của cả nền công vụ nước ta. Ở khu vực công hiện nay, gần như có sự cào bằng trong chính sách đãi ngộ đối với mọi thành phần, không phân biệt người tài hay không phải là người tài, tức là người tài cũng không được đãi ngộ gì hơn so với những người khác. Chẳng hạn, một công chức làm việc bình thường, thậm chí hiệu quả công việc yếu kém với một công chức năng nổ, có nhiều sáng kiến, hiệu quả công việc cao hơn thì gần như họ vẫn được trả lương như nhau. Đặc biệt với cơ chế tăng lương theo thâm niên thì một công chức nhiều công chức “làng nhàng” mà có thâm niên thì lương còn cao hơn. Như vậy, sẽ không khuyến khích được người giỏi, người tài, người tâm huyết đến làm việc cho cơ quan nhà nước, càng không động viên họ ra sức cống hiến. Từ đó, hoặc là họ tìm nơi khác làm việc hoặc họ chịu ở lại nhưng “chân ngoài chân trong” hoặc họ chịu thui chột năng lực.

Có những rào cản về môi trường làm việc, điều kiện làm việc. Hiện nay, các cơ quan trong khu vực công nói chung, các đơn vị thuộc quận vẫn triệt để áp dụng

chế độ làm việc “8 giờ hành chính”, đối với một số công việc, lĩnh vực điều này có thể là không cần thiết, nhất là trong điều kiện tiến bộ của công nghệ thông tin hiện nay, nhiều người có thể làm việc từ xa mà vẫn đảm bảo yêu cầu công tác. Bên cạnh đó là các vấn đề về sức ỳ tổ chức, văn hóa tổ chức cũng là những yếu tố tạo nên rào cản đối với đội ngũ công chức tại các cơ quan chuyên môn của quận.

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên là do:

- Cùng với sự chuyên đổi của nền kinh tế thị trường, đội ngũ công chức của tỉnh mới chỉ bước đầu được làm quen nên chưa nắm vững được cơ chế vận hành của nền kinh tế thị trường, trừ một số mới được đào tạo về quản lý kinh tế thị trường. Nguyên nhân này đã tác động rất lớn đến chất lượng đội ngũ công chức nói chung và của các cơ quan chuyên môn thuộc quận nói riêng, nhiều công chức tỏ ra lúng túng và hẫng hụt kiến thức trước những thay đổi công việc và vị trí công tác.

- Quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, dẫn tới sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính; thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc... Nguyên nhân này làm cho khoảng cách giữa yêu cầu của công việc và năng lực hiện có của người thực hiện công việc có xu hướng ngày càng xa nhau.

- Sự không đồng bộ và chưa chặt chẽ của hệ thống pháp luật về quản công chức là một trong những nguyên nhân quan trọng làm ảnh hưởng tới chất lượng công tác quản lý, trong việc đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của công việc hiện tại; yêu cầu của hội nhập, yêu cầu công nghiệp hoá hiện đại hoá của đất nước.

- Chính sách tiền lương chậm được cải tiến nên việc thu hút, khuyến khích đội ngũ công chức làm việc còn gặp nhiều khó khăn. Chế độ tiền lương chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của công chức, để công chức yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy nhà nước.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 2

Nội dung chương 2 là chương phân tích, đánh giá tình hình đội ngũ công chức cũng như thực trạng đội ngũ công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11. Trên cơ sở phân tích những đặc điểm hành chính tự nhiên, đặc

điểm kinh tế - xã hội, tình hình đội ngũ công chức tại các cơ quan, thực trạng công tác quản lý đội ngũ này, tác giả đã đưa ra những nhận xét, đánh giá về những mặt được; những mặt tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế của công tác quản lý công chức. Đồng thời, làm căn cứ đề xuất các giải pháp tại chương tiếp theo.

Chương 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ CÔNG CHỨC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

3.1. Phương hướng hoàn thiện quản lý công chức

Trong bối cảnh hiện nay, công tác quản lý công chức được coi là khâu then chốt trong công cuộc cải cách hành chính, nhằm lựa chọn bằng được những người có năng lực, chuyên môn, phẩm chất đạo đức để thực hiện công vụ. Do vậy, trong công tác quản lý công chức để đạt được hiệu quả cần xác định phải hoàn thiện công tác này ở tất cả các khâu tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm; có chính sách phù hợp để thu hút, sử dụng người tài. Đồng thời, phải xây dựng, phát huy khả năng tiềm ẩn của đội ngũ công chức, giúp cho những cá nhân có tiềm năng sớm nắm được triển vọng về con đường sự nghiệp của họ. Tạo điều kiện cho tất cả công chức trong cơ quan quản lý nhà nước không ngừng học hỏi và phát triển các kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ.

Đồng thời, công tác quản lý công chức trong thời gian tới cần phát huy được mối quan hệ giữa các cá nhân với tập thể, duy trì những cam kết trong đơn vị tổ chức, thúc đẩy tổ chức, nhóm công tác và cá nhân đạt được kết quả tốt hơn bằng cách giám sát và kiểm định chất lượng công việc của họ nhằm duy trì và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của cá nhân trong tổ chức bằng cách tạo ra các điều kiện làm việc phù hợp, đảm bảo về y tế và sức khỏe, cung cấp các dịch vụ phúc lợi và giúp đỡ các cá nhân khi họ gặp khó khăn.

Bên cạnh đó, hoạt động quản lý công chức tại các cơ quan cần thông qua việc lập kế hoạch nguồn nhân sự về số lượng, trình độ và năng lực thực hiện các kế hoạch để đáp ứng nhu cầu này thông qua tuyển dụng, đào tạo, phát triển hoặc tinh giảm biên chế để tổ chức có được một đội ngũ công chức phù hợp.

Đặc biệt, công tác quản lý công chức cần phải đảm bảo các yêu cầu:

Thứ nhất, phải bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng về công tác cán bộ nói chung, trong đó có công tác quản lý công chức tại các cơ quan hành chính nhà nước. Điều 4, Hiến pháp nước ta khẳng định: "Đảng Cộng sản Việt Nam, đội tiên

phong của giai cấp công nhân Việt Nam..., là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội". Đảng lãnh đạo Nhà nước được thể hiện ở nhiều phương diện khác nhau: lãnh đạo trong tổ chức và hoạt động của toàn bộ máy nhà nước, đưa ra các chủ trương, quan điểm xây dựng Nhà nước, định hướng chính trị cho hoạt động của Nhà nước, thông qua công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, thông qua công tác cán bộ. Xuất phát từ nhận thức chung đó, hoàn thiện công tác quản lý công chức cần phải: Dựa trên cơ sở quan điểm, đường lối chính trị, chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Kịp thời thể chế hóa quan điểm của Đảng về công tác cán bộ thành pháp luật điều chỉnh quan hệ công vụ, công chức. Xây dựng đội ngũ công chức ngày càng chính quy, hiện đại, có phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức trong công vụ. Tôn trọng sự kiểm tra, hướng dẫn, lãnh đạo của Đảng trong công tác cán bộ và tôn trọng sự giới thiệu của các cơ quan, tổ chức đảng trong lựa chọn, đề bạt cán bộ. Xây dựng đạo đức công vụ theo những tiêu chí đạo đức cách mạng.

Đảng ta đã có nhiều nghị quyết về công tác cán bộ, trong đó nhấn mạnh những tiêu chuẩn của người cán bộ, đảng viên nói chung và công chức nói riêng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đó là: có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Cần kiệm, liêm chính, chí công, vô tư. Không tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng. Có ý thức tổ chức kỷ luật. Trung thực, không cơ hội, gắn bó mật thiết với nhân dân, được nhân dân tín nhiệm. Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, hoàn thiện công tác quản lý công chức phải gắn với đổi mới hoạt động của bộ máy nhà nước các cấp. Việc đổi mới tổ chức bộ máy nhà nước phải gắn với đổi mới cơ cấu tổ chức bên trong của từng cơ quan nhà nước, tới phân công chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của từng bộ phận cơ quan nhà nước. Yếu tố

này ảnh hưởng có tính quyết định đến hoạt động công vụ của công chức trong các cơ quan nhà nước, đến trách nhiệm công vụ của công chức. Chính vì vậy, khi hoàn thiện công tác quản lý công chức cần phải chú ý tới việc định rõ chức trách của từng chức vụ quản lý, từng vị trí, chức danh công chức.

Thứ ba, hoàn thiện công tác quản lý công chức cần đảm bảo yêu cầu của hội nhập quốc tế. Hiện nay, một bộ phận cán bộ, công chức nói chung của chúng ta do được đào tạo trong cơ chế cũ nên đã trở nên lạc hậu, không còn phù hợp với yêu cầu có tính thời đại, thêm vào đó là các thủ tục hành chính rườm rà, cùng với tính bảo thủ, đã làm cho bộ máy hành chính vận hành một cách kém hiệu quả, mọi công việc thường được giải quyết chậm trễ.

Vì vậy, cũng như việc hoàn thiện chế độ công vụ nói chung, hoạt động quản lý công chức cũng cần hướng tới việc đáp ứng các yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế, mở cửa. Xây dựng đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn cao ngang tầm với khu vực và quốc tế, có khả năng đáp ứng linh hoạt yêu cầu của hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ tư, hoàn thiện công tác quản lý công chức nhằm xây dựng nền công vụ phục vụ nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân. Xuất phát từ bản chất Nhà nước ta là Nhà nước của dân, do dân và vì dân, chế độ công vụ nước ta là chế độ công vụ phục vụ cách mạng, phục vụ nhân dân. Hiến pháp năm 1992 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2001) khẳng định: "Các cơ quan nhà nước, cán bộ, viên chức nhà nước 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 mọi biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng" (Điều 8). Điều này đòi hỏi việc hoàn thiện công tác quản lý công chức cũng cần tuân thủ nghiêm khắc quy tắc, quy định trách nhiệm, bổn phận công vụ của cán bộ, công chức, viên chức nói chung, công chức trong bộ máy nhà nước nói riêng. Đi đôi với quá trình đó, phải thiết lập cơ chế để mọi hoạt động công vụ của cán bộ, công chức đều chịu sự giám sát của nhân dân, thông qua các cơ quan quyền lực nhà nước do nhân dân trực tiếp bầu lên, thông qua các tổ chức chính trị - xã hội mà công dân là thành viên, thông

qua việc công dân sử dụng quyền khiếu nại, tố cáo. Đặc biệt, các tổ chức xã hội thực sự là người phản biện xã hội đối với mọi hoạt động nhà nước, hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước.

Thứ năm, hoàn thiện công tác quản lý công chức phải gắn với tăng cường chuyên môn, nâng cao đạo đức công vụ, bảo đảm chế độ thủ trưởng trong các cơ quan quản lý nhà nước. Biểu hiện phẩm chất công chức phải gắn liền với hoàn cảnh công vụ và môi trường xã hội. Do đạo đức là một yếu tố trong tổng thể các thuộc tính của người công chức, đồng thời trong thực thi công quyền, chuyên môn tạo nên một quan hệ, còn đạo đức và pháp luật tạo nên mối quan hệ khác. Nếu chuyên môn tạo nên hiệu quả xã hội, thì pháp luật tạo ra hành lang chuẩn mực cho sinh hoạt xã hội. Hai yếu tố này có thể phát huy tối đa hay bị cản trở, đều có sự chi phối mạnh của các biểu hiện của đạo đức công chức.

Điều đó cho chúng ta thấy, rèn luyện đạo đức là một yêu cầu có tính nguyên tắc, là bắt buộc trong điều kiện hiện nay. Vì vậy, hoàn thiện công tác quản lý công chức ở nước ta hiện nay cần phải hướng tới xây dựng hệ thống các chuẩn mực đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Đồng thời, sự tập trung, thống nhất quyền lực là một nguyên tắc, thuộc tính của quản lý hành chính nhà nước, nếu không sẽ không bảo đảm được sự thống nhất trong điều hành, chỉ huy hoạt động công vụ. Từ góc độ hành chính, người đứng đầu cơ quan nhà nước là người chỉ huy, điều hành các công việc có tính hành chính trong cơ quan nhà nước, để thực thi các nhiệm vụ, công vụ của cơ quan đó. Chính điều đó đòi hỏi phải phân định rõ nhiệm vụ, quyền hạn của tập thể và cá nhân người đứng đầu cơ quan.

3.2. Các giải pháp hoàn thiện quản lý công chức ở nước ta hiện nay

3.2.1. *Đổi mới tuyển dụng công chức*

Tuyển dụng công chức là hoạt động vô cùng quan trọng trong quá trình quản lý công chức, có tính quyết định cho sự phát triển của nền hành chính nhà nước nói chung. Trong quá trình vận hành của nền công vụ, việc tuyển dụng được những công chức giỏi thì nhất định nền công vụ sẽ hoạt động đạt kết quả cao hơn vì công

chức nhà nước là nhân tố quyết định đến sự vận hành của một nền công vụ. Như Bác Hồ đã từng nói: “cán bộ là gốc của mọi công việc“. Chính vì vậy, việc thực hiện tốt chính sách tuyển dụng sẽ có tác dụng lớn trong việc hình thành nên đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo chất lượng.

Từ khi Luật Cán bộ, công chức năm 2008 có hiệu lực, đã đổi mới và quy phạm hóa chính sách tuyển dụng cán bộ, công chức của Đảng và Nhà nước, đó là việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế và thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh. Hình thức thi, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với ngành, nghề, đảm bảo lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng. Luật cũng quy định hình thức tuyển dụng thông qua xét tuyển với các trường hợp đặc biệt.

Như vậy, hoạt động tuyển dụng công chức trong giai đoạn hiện nay cũng như trong thời gian tới phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc, vì việc tìm người thay vì người để sắp xếp, bố trí việc. Để làm được điều này phải kết hợp đồng bộ cùng với các giải pháp khác như các cơ quan nhà nước phải xây dựng được hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, tổ chức mình, từ đó mới có cơ sở để tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lý.

Hoạt động tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái “động”, có sự liên thông nhất định giữa nguồn nhân lực khu vực công với nguồn nhân lực khu vực tư. Do đó, việc xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ hết sức cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí, để từ đó mới có cơ sở tuyển dụng nguồn nhân lực “đúng người” đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm. Tiếp tục nghiên cứu quy định cho phép các cơ quan hành chính được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa nhất định đối với một số vị trí việc làm để tuyển dụng được công chức đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ, đó là cơ sở, nền tảng để từng bước đổi mới chế độ công vụ, công chức theo hướng năng động, linh hoạt. Cơ chế

hợp đồng lao động có thời hạn nhất định sẽ tạo ra khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng buộc nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn. Qua đó tạo sự liên thông, thu hút nhân tài từ khu vực tư nhân vào khu vực công tốt hơn.

Để hoạt động tuyển dụng mang tính “động” và “mở” đòi hỏi công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực phải trên cơ sở các hoạt động phân tích, đánh giá về nguồn nhân lực hiện tại để dự báo về nguồn nhân lực tương lai, các yếu tố tác động, ảnh hưởng đến nền công vụ. Ngoài ra, việc tuyển dụng mới công chức cần gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế công chức theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế mạnh những người không đáp ứng được yêu cầu thực thi công vụ trong nền hành chính hiện đại. Có như vậy mới xây dựng được nền công vụ “mở”, nghĩa là có tuyển dụng vào nếu đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm và vị trí việc làm còn trống, có cơ chế chuyển ra (cho thôi việc, chuyển vị trí công tác khác...) nếu không còn đáp ứng được yêu cầu công việc.

Một trong những giải pháp thực hiện thời gian vừa qua do Bộ Nội vụ đi đầu, cũng đã và đang phối hợp cùng một số bộ, ngành và địa phương hiện nay nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức và thi nâng ngạch công chức, là ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức bước đầu đã thu được một số kết quả khả quan, được dư luận đánh giá cao. Việc ứng dụng công nghệ tin học vào tuyển dụng công chức không phải là mới đối với các quốc gia có nền công vụ phát triển nhưng là mới đối với nước ta, hình thức thi này đã đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng, minh bạch, thực tài và có sự kiểm soát lẫn nhau, chống được tiêu cực trong thi cử, mọi công dân có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đều có cơ hội như nhau để đăng ký và tham gia quá trình lựa chọn vào nền công vụ Trung ương và địa phương và đảm bảo chất lượng đầu vào của ngạch công chức.

Đồng hành cùng việc đổi mới tuyển dụng công chức, phải tập trung thực hiện chính sách nhân tài, có chế độ, cơ chế chính sách góp phần phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ. Nghiên cứu xây dựng và xác định đúng nội hàm của khái niệm nhân tài, tránh

hình thức, đánh đồng nhân tài với người có bằng cấp cao nhưng thiếu kỹ năng nghề nghiệp cần thiết của nền công vụ. Nghiên cứu chiến lược căn cơ, dài hạn về chính sách nhân tài chứ không phải là các chính sách mang tính nhất thời. Phải xây dựng được bộ tiêu chí xác định nhân tài để có cơ chế, chính sách phù hợp nuôi dưỡng và phát triển. Phải xác định nhân tài bao gồm cả những công chức đang hoạt động trong nền công vụ chứ không phải chỉ thu hút từ bên ngoài vào nền công vụ để có chế độ đãi ngộ tương xứng.

3.2.2. *Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức*

Hoạt động đào tạo công chức là một trong những hoạt động có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức nói chung và cấp xã nói riêng, giúp họ có khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao trong tình hình mới. Trong những năm qua ở nước ta đã thực sự quan tâm đến việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức tuy nhiên, hoạt động này trong quá trình thực hiện vẫn chưa đạt được hiệu quả mong muốn.

Để đào tạo, bồi dưỡng được đội ngũ công chức đáp ứng nhu cầu công tác là một khâu rất quan trọng có tính quyết định đến chất lượng đội ngũ công chức. Do vậy, trong quá trình thực hiện hoạt động này cần chú trọng tới một số vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức lý luận gắn với thực tiễn công tác. Trong yêu cầu đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng cần chú trọng đào tạo cả thực tiễn công tác, cả đào tạo trình độ chính trị và chuyên môn nghiệp vụ. Đào tạo để đáp ứng yêu cầu trước mắt và yêu cầu công việc sau này theo lộ trình quy hoạch cán bộ. Vấn đề đào tạo thực tiễn cho đội ngũ công chức dự nguồn cần phải chú ý tạo điều kiện đưa cán bộ về cơ sở tiếp cận và kinh qua nhiều vị trí công tác, trong đó có cả lĩnh vực chuyên môn và cả lĩnh vực công tác khác của đối tượng dự nguồn, để từ đó mọi phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn, sở trường và sở đoản của mỗi công chức đều bộc lộ ra trong quá trình cọ xát. Có như vậy, tổ chức mới đánh giá chính xác về cán bộ thuộc diện mình quản lý mà có hướng đào tạo, bồi dưỡng và điều chỉnh kịp thời.

Thứ hai, việc đề xuất các điều kiện và cử công chức đi đào tạo một cách có chọn lọc phải có một sự thay đổi cơ bản về nhận thức và trách nhiệm. Một mặt, phải xem việc đáp ứng được yêu cầu có tính bắt buộc về trình độ đào tạo là trách nhiệm của những ai muốn được tuyển dụng vào một vị trí việc làm nhất định, qua đó, góp phần hạn chế sự tùy tiện, vô nguyên tắc trong việc tuyển dụng và cử công chức đi đào tạo và bồi dưỡng như hiện nay. Mặt khác, việc cử công chức đi đào tạo có quy hoạch sử dụng lâu dài sẽ góp phần tiết kiệm cho ngân sách và hạn chế những rủi ro trong đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Thứ ba, phải sử dụng nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng công chức phù hợp với điều kiện hoàn cảnh từng đơn vị, từng cơ sở và từng đối tượng trong toàn ngành, tổ chức tốt hình thức vừa làm vừa học và bồi dưỡng chuyên đề. Đồng thời đòi hỏi công chức phải tự học, tự rèn luyện, tự đổi mới chính mình, nâng cao kiến thức, năng lực nghiệp vụ, vượt khó vươn lên để hoàn thành nhiệm vụ. Các cấp phải có chế độ khuyến khích và bắt buộc đối với việc tự học, tự nghiên cứu. Định kỳ kiểm tra kiến thức và trình độ chuyên môn đối với từng vị trí công tác, có quy chế kiểm soát việc sử dụng công chức sau đào tạo, bảo đảm làm đúng ngành nghề.

Thứ tư, đưa công tác đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn bị công chức kế cận đi vào nề nếp, từng bước tiêu chuẩn hoá đội ngũ công chức theo yêu cầu nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu chuyên tiếp đội ngũ. Cần tạo nhiều điều kiện khác nhau để họ rèn luyện và bộc lộ năng khiếu, sở trường và bản lĩnh công tác, trên cơ sở đó giúp đỡ họ thiết thực và có hiệu quả, khuyến khích những người học tập đạt kết quả tốt.

Như vậy, có thể thấy đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, công chức là nhiệm vụ rất quan trọng, quyết định chất lượng đội ngũ công chức, hiệu quả hoạt động quản lý của bộ máy hành chính nhà nước nói chung và tại các cơ sở nói riêng.

3.2.3. Hoàn thiện bố trí, sử dụng, quản lý đội ngũ công chức

Cũng như hoạt động thu hút và tuyển dụng, thì việc sử dụng đội ngũ công chức nói chung cũng là những vấn đề quan trọng của một nền hành chính nhà nước. Quá trình thực hiện hoạt động này còn có tác động to lớn đến hiệu quả công việc của nền công vụ. Chính sách sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức bao gồm nhiều

hoạt động khác nhau như bố trí sắp xếp, đánh giá, đề bạt, bổ nhiệm. Các hoạt động này lại có vai trò quan trọng trong quản lý nhà nước nói chung và quản lý công chức nói riêng. Do đó, việc bố trí, sắp xếp, sử dụng đúng người, đúng việc sẽ mang lại hiệu quả công việc và ngược lại. Bố trí, sắp xếp, đãi ngộ phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ công tác cũng như phù hợp với năng lực, trình độ của công chức.

- Đề bạt công chức trong quá trình sử dụng công chức cũng là một vấn đề hết sức quan trọng. Đây là quá trình bổ nhiệm công chức vào vị trí công việc mới hoặc lên một vị trí cao hơn trong hệ thống hành chính nhà nước. Điều này thể hiện sự thăng tiến, phát triển trong con đường chức nghiệp của công chức. Hoạt động này tưởng chừng đơn giản nhưng trong thực tế nó lại có tác động to lớn đến tình cảm, tâm tư, ý thức phấn đấu của mỗi người. Do đó, việc đề bạt công chức phải tuân theo quy chuẩn nhất định. Công chức được đề bạt phải đạt đủ yêu cầu về tiêu chuẩn. Quy trình đề bạt phải thực hiện công khai, công bằng, tạo cơ hội cho mọi người.

Bên cạnh đó cần tiếp tục thực hiện tốt chính sách tuyển chọn, tạo nguồn, quy hoạch công chức. Gắn công tác quy hoạch với công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ để thử thách, rèn luyện trong thực tiễn. Có chính sách khuyến khích cán bộ tự học tập, tự đào tạo, có cơ chế để công chức phát huy tính tích cực, sáng tạo trong công việc. Có chính sách khen thưởng động viên kịp thời, đúng mức đối với những công chức có thành tích, đặc biệt đối với những cán bộ dũng cảm đấu tranh chống tiêu cực, tham nhũng. Đồng thời phải phê bình, kỷ luật, đưa ra khỏi bộ máy những người không đủ trình độ, năng lực, thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc.

3.2.4. Tiếp tục đổi mới nội dung và phương pháp đánh giá công chức gắn với bố trí sắp xếp phù hợp với năng lực, sở trường và phát hiện nhân tài

Việc đánh giá công chức phải đảm bảo đạt được những yêu cầu sau:

- Đánh giá công chức phải gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ công chức đang đảm nhiệm, phải căn cứ vào tiêu chuẩn công chức, kết quả hoàn thành công việc của công chức để đánh giá.

- Trong đánh giá phải làm rõ những mặt ưu điểm, mặt khuyết điểm của công

chức về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ năng lực, hiệu quả công tác và khả năng phát triển của công chức. Làm rõ nguyên nhân dẫn tới không hoàn thành nhiệm vụ của công chức.

- Đánh giá công chức phải công tâm, minh bạch, dựa trên phương pháp khoa học, khách quan, toàn diện, phát triển, thực tiễn và quan điểm lịch sử - cụ thể.

- Đánh giá công chức phải thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai nội dung đánh giá với công chức được đánh giá.

- Đánh giá công chức được thực hiện định kỳ 6 tháng một lần hoặc ít nhất một năm một lần; đánh giá trước khi hết nhiệm kỳ, trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, trước khi nhận nhiệm vụ luân chuyển hoặc điều động và khi khen thưởng, kỷ luật.

Hiện nay, có khá nhiều các phương pháp có thể áp dụng để đánh giá đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan nhà nước. Mỗi phương pháp có đặc điểm riêng vì vậy, khi xây dựng hệ thống đánh giá, nhà quản lý phải cân nhắc kỹ dựa trên những cơ sở hợp lý để lựa chọn và sử dụng phương pháp thích hợp. Dưới đây là một số phương pháp đánh giá có thể áp dụng trong bối cảnh của nước ta hiện nay, đó là:

+ *Phương pháp thang đo đánh giá bằng đồ họa.* Theo phương pháp này, người đánh giá sẽ cho ý kiến đánh giá về sự thực hiện công việc của đối tượng đánh giá về các tiêu thức được xác định dựa trên một thang đo xác định các mức độ thực hiện công việc từ thấp đến cao. Thang đo đánh giá có thể gồm từ 3 – 7 mức được xác định bằng các từ: xuất sắc, khá, trung bình, dưới trung bình, kém. Tất cả các tiêu thức có thể được soạn thảo trên một phiếu đánh giá (mẫu in sẵn), người đánh giá đánh giá bằng cách cho điểm vào các mức độ thực hiện trên mẫu in sẵn này. Mỗi nhân viên sẽ được đánh giá theo từng yêu cầu và cuối cùng cấp quản lý sẽ đưa ra đánh giá chung về tình hình thực hiện công việc tổng thể.

- Ưu điểm của phương pháp này là các kết quả được thực hiện bằng số, do đó có thể dùng để so sánh giữa các thành viên và làm cơ sở để sắp xếp, bố trí công việc và quy hoạch bổ nhiệm, đề bạt cán bộ. Nhìn chung dễ dàng khi sử dụng.

- Hạn chế của phương pháp này là: Các đánh giá là do chủ quan của người đánh giá, do đó rất dễ mắc lỗi định kiến, thiên vị; các chỉ tiêu đánh giá mang tính chất chung, do đó nhiều khi không phản ánh hết sự thực hiện công việc của cá nhân cụ thể.

- Phạm vi áp dụng: Có thể áp dụng cho rất nhiều loại công việc khác nhau vì các chỉ tiêu rất khái quát.

+ *Phương pháp đánh giá bằng danh mục kiểm tra.* Theo phương pháp này thì người đánh giá sẽ thiết kế một danh mục các câu miêu tả về hành vi và thái độ có thể xảy ra đối với người lao động khi thực hiện công việc và dựa trên ý kiến chủ quan của mình, người đánh giá sẽ đánh dấu vào những câu miêu tả phù hợp với đối tượng đánh giá.

- Ưu điểm: giảm được những nhận xét mang tính chủ quan, thiên vị

- Nhược điểm: tốn thời gian, công sức để xây dựng

- Áp dụng: Thích hợp cho công việc có kết quả khó xác định như hành chính, kế toán

+ *Phương pháp đánh giá bằng sự kiện quan trọng.* Theo phương pháp này, người đánh giá phải quan sát và ghi lại theo cách mô tả những hành vi xuất sắc hoặc yếu kém có liên quan đến thực hiện công việc của công chức trong suốt thời kỳ đánh giá theo các yếu tố công việc.

- Ưu điểm: khuyến khích công chức lập thành tích vượt trội và hạn chế các hành vi tiêu cực có thể xảy ra; là cơ sở để đánh giá quan sát hành vi.

- Nhược điểm; có thể không ghi chép liên tục các sự kiện xảy ra; mặt khác không phải sự kiện nào nhà quản lý cũng có thể quan sát được.

- Áp dụng: cho các công việc đòi hỏi nỗ lực và phấn đấu không ngừng.

+ *Phương pháp so sánh.* Phương pháp này là phương pháp sử dụng để xác định vị trí của một người trong tập thể lao động dựa trên những chỉ tiêu cần thiết. Có nhiều phương pháp so sánh khác nhau nhưng cùng bản chất đó là sự so sánh sự thực hiện công việc của người lao động đối với các công chức trong cùng bộ phận. Có những cách so sánh sau:

- So sánh cặp: so sánh người được đánh giá với từng người trong cùng một bộ phận.

- Xếp hạng: Người đánh giá lập danh sách những người cần đánh giá; dựa vào các tiêu chí đánh giá để xếp hạng 1, 2, 3, ... theo thứ tự từ xuất sắc đến trung bình và yếu kém.

- Ưu điểm của phương pháp này là dễ sử dụng, phân biệt được các cá nhân về thành tích công tác để ra các quyết định quản lý.

- Nhược điểm là bị ảnh hưởng bởi yếu tố chủ quan của người đánh giá.

- Phạm vi áp dụng: áp dụng cho các nhóm nhỏ có các đặc điểm công việc tương đối giống nhau.

Như vậy, có thể thấy có khá nhiều các phương pháp đánh giá khác nhau. Tuy nhiên, để đảm bảo sự công bằng và chính xác của việc đánh giá thực hiện công việc trong tổ chức thì việc lựa chọn phương pháp đánh giá thực hiện công việc sao cho phù hợp với tính chất công việc của từng đơn vị là hết sức cần thiết. Tuy nhiên, không phải tổ chức nào cũng áp dụng nguyên phương pháp mà mình lựa chọn mà phải căn cứ vào điều kiện công việc cụ thể để đưa ra các tiêu chuẩn và mẫu phiếu cho phù hợp. Ngoài ra, việc lựa chọn phương pháp còn phụ thuộc vào mục tiêu quản lý là ngắn hạn hay dài hạn. Các cơ quan hành chính cần căn cứ vào tính chất, đặc điểm công việc của cơ quan và ưu, nhược điểm của từng phương pháp để có sự lựa chọn phương pháp phù hợp hoặc kết hợp 2 hay nhiều phương pháp. Ngoài các tiêu chí về mức độ, chất lượng hoàn thành công việc như nêu trên, cần đánh giá phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật và sự chấp hành nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị.

Mặt khác, đánh giá công chức quản lý nhà nước nhằm mang lại một cái nhìn toàn diện về cán bộ công chức đó, về phẩm chất chính trị và những năng lực chuyên môn. Để có được các thông tin chính xác, việc đánh giá được thực hiện thông qua các nội dung sau:

- Đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ trên cơ sở của Bản mô tả công việc và Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc;

- Đánh giá về đảm bảo các mối quan hệ trong quá trình thực hiện công việc. Mỗi công việc khi đảm nhận có mối quan hệ với nhiều người và công việc khác, vì vậy khi đánh giá thực hiện công việc của công chức cần dựa trên các mối quan hệ này (quan hệ với quần chúng, quan hệ với đồng nghiệp, quan hệ với cấp trên, quan hệ với cấp dưới...).

- Đánh giá phẩm chất chính trị được thể hiện ở nhận thức, tư tưởng chính trị, ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; thái độ trong đấu tranh với luận điểm sai trái, phản động để bảo vệ đường lối của Đảng.

- Đánh giá đạo đức, lối sống của công chức như tinh thần cầu thị, học tập nâng cao trình độ; ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; tinh thần tự giác và phê bình. Việc giữ gìn đạo đức, lối sống trung thực, lành mạnh, tác phong công tác, mối quan hệ xã hội; thái độ chống tiêu cực, quan liêu và tham nhũng...

- Đánh giá về tình trạng sức khỏe của công chức và khả năng sức khỏe đáp ứng cho sự phục vụ lâu dài trong điều kiện cường độ làm việc ngày càng cao, tính chất phức tạp ngày càng đa dạng.

- Đánh giá khả năng, hướng phát triển trong nghề nghiệp của công chức.

3.2.5. Thực hiện thi nâng ngạch công chức cạnh tranh lành mạnh

Cạnh tranh trong công vụ như là động lực thúc đẩy tích cực, sự phấn đấu của công chức, nhằm nâng cao năng lực của công chức, khắc phục được tình trạng trì trệ "sống lâu lên lão làng". Ngạch công chức là cấp bậc về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, do đó, tương ứng với những công việc đảm nhiệm mà cần công chức có chuyên môn, nghiệp vụ tương ứng. Từ đó, thi nâng ngạch công chức chỉ được tiến hành theo yêu cầu công vụ, chỉ thi nâng ngạch khi có chỗ trống chức vụ chuyên môn. Việc thi nâng ngạch công chức hiện nay mới chủ yếu là nhằm giải quyết chế độ cho công chức về lương, về danh, mà chưa làm thay đổi về nghĩa vụ, chức phận công vụ của họ.

Đối với các chức vụ quản lý, lãnh đạo (công chức lãnh đạo) trong cơ quan làm việc theo chế độ thủ trưởng, một số chức vụ ở cấp nào đó, cũng cần có cơ chế nhằm tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh để đảm nhiệm chức vụ. Theo đó, tiến hành những cuộc thi tuyển sẽ khách quan hơn là việc giới thiệu, thăm dò, xét duyệt, quyết định bổ nhiệm như hiện nay. Điều này còn tránh được tình trạng chủ quan của người lãnh đạo khi bổ nhiệm chức vụ và tình trạng "mua quan, bán tước" cũng khó có cơ hội phát triển.

Đối với công chức quản lý trong từng bộ phận cơ quan (chức vụ từ vụ trưởng và tương đương trở xuống) tiến hành thi để tuyển, bổ nhiệm thông qua việc xây dựng các đề án thực thi công vụ, đề án về sự phát triển của tổ chức... Tiến hành trả lương công chức theo chức vụ chuyên môn (ngạch, bậc chuyên môn) và chức vụ quản lý, người không giữ chức vụ quản lý thì chuyển hưởng lương theo chức vụ chuyên môn. Trân trọng tính chuyên nghiệp, chuyên môn sâu của công chức.

3.2.6. Thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức lãnh đạo, quản lý

Cùng với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, đề bạt,... luân chuyển chuyển là khâu quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý của các cấp. Tuy nhiên, đây là việc làm rất phức tạp, khó khăn, đòi hỏi có hệ thống các yếu tố đồng bộ cả về phạm vi, nguyên tắc và điều kiện đảm bảo trong quá trình tổ chức thực hiện.

Luân chuyển không phải là một việc làm mới mẻ. Trong các triều đại phong kiến đã thực hiện có kết quả việc luân chuyển các quan lại trong quá trình xây dựng bộ máy nhà nước. Một số chế định phát huy tác dụng tốt như Luật hồi ty không bổ làm hàng quan phủ (huyện), hàng tỉnh là người địa phương. Tuy nhiên do hoàn cảnh lịch sử, luân chuyển dưới thời này có cả khía cạnh tiêu cực. Trước khi thực hiện đổi mới, có thời kỳ Đảng ta cũng đã thực hiện luân chuyển cán bộ theo hình thức điều động tăng cường cho cơ sở từ cán bộ cấp trên (tỉnh, huyện).

Thực hiện đường lối đổi mới, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 11/NQ-TW ngày 25/01/2002 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có

công chức lãnh đạo trong hệ thống hành chính. Đây là chủ trương quan trọng, đáp ứng yêu cầu bức thiết của công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý trong các cơ quan Đảng và cơ quan thuộc hệ thống hành chính nhà nước.

Trước hết, mục đích của công tác luân chuyển công chức quản lý lãnh đạo là: Tạo điều kiện để rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, có triển vọng trưởng thành nhanh hơn và toàn diện, vững vàng hơn. Từng bước điều chỉnh việc bố trí cán bộ hợp lý hơn, tăng cường được cán bộ cho những nơi có nhu cầu cấp bách, nhất là một số địa bàn có nhiều khó khăn.

Tạo nên một trong những bước đột phá, góp phần đổi mới sâu sắc công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo quản lý... phá bỏ những quan điểm và thói quen lạc hậu trong công tác cán bộ như: khuynh hướng cục bộ khép kín trong từng đơn vị, nhất là trong từng địa phương;

Thứ hai, nguyên tắc trong luân chuyển công chức lãnh đạo quản lý: Luân chuyển phải xuất phát từ quy hoạch đội ngũ công chức, không luân chuyển những công chức không nằm trong quy hoạch, bị kỷ luật, hoặc không có khả năng phát triển.

Luân chuyển phải được coi là nhiệm vụ thường xuyên ở các cấp. Trong quá trình thực hiện phải bảo đảm tốt mối quan hệ giữa ổn định và phát triển bình thường với yêu cầu bồi dưỡng, rèn luyện xây dựng đội ngũ công chức hành chính có năng lực toàn diện, chuyên sâu.

Chống tư tưởng cục bộ, khép kín trong từng địa phương, đơn vị và những biểu hiện lợi dụng luân chuyển để thực hiện ý đồ cá nhân hoặc những biểu hiện không lành mạnh như cô lập, gây khó khăn, làm giảm uy tín người mới được luân chuyển đến.

Thứ ba, hình thức và đối tượng thực hiện luân chuyển: Luân chuyển công chức quản lý được tiến hành ở công chức chủ chốt cả bốn cấp trong hệ thống hành chính Nhà nước. Có hai hình thức luân chuyển, đó là:

+ *Luân chuyển theo chiều dọc*. Đây là hình thức luân chuyển phổ thông nhất, thực hiện theo hai chiều: đưa công chức từ cơ quan cấp trên xuống giữ các chức vụ ở cấp dưới và đưa công chức từ cơ quan, đơn vị cấp dưới lên giữ các cương vị cơ quan cấp trên trong hệ thống hành chính:

- **Cấp tỉnh**: Lựa chọn những công chức giữa chức vụ chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố thuộc Trung ương trong diện quy hoạch, tuổi dưới 55, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, đã giữ chức vụ hiện tại ít nhất một nhiệm kỳ, đưa lên giữ các chức vụ thứ trưởng hoặc tương đương ở bộ, ngành Trung ương.

Lựa chọn những công chức giữa chức giám đốc, phó giám đốc các sở, ban ngành và tương đương của các tỉnh, thành phố thuộc Trung ương trong diện quy hoạch, tuổi dưới 45, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, chưa qua cương vị chủ chốt cấp huyện, đưa xuống cấp huyện, thị, thành phố thuộc tỉnh giữ các chức vụ chủ tịch, hoặc phó chủ tịch ủy ban nhân dân huyện.

- **Cấp huyện**: Lựa chọn những công chức giữ chức vụ chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân huyện, thị xã trong diện quy hoạch, tuổi từ 40 đến dưới 50, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, đã giữ chức vụ hiện tại ít nhất một nhiệm kỳ, đưa lên tỉnh giữ các chức vụ: giám đốc, phó giám đốc các sở, ngành.

Lựa chọn những công chức giữ chức vụ trưởng, phó ban ngành của huyện trong diện quy hoạch, tuổi từ 35 đến dưới 40, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, đưa xuống cấp cơ sở giữ chức vụ chủ tịch ủy ban nhân dân.

- **Cấp cơ sở**: Lựa chọn những công chức giữa chức vụ chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn trong diện quy hoạch, tuổi dưới 40, có sức khỏe phù hợp, trình độ đại học chuyên ngành, có năng lực và triển vọng, đã giữ chức vụ hiện tại ít nhất một nhiệm kỳ, đưa lên tỉnh giữ các chức vụ: trưởng, phó ban ngành cấp huyện.

+ *Luân chuyển theo chiều ngang*. Hình thức này được áp dụng với những công chức trẻ, có bước đột phá trong phấn đấu (được bổ nhiệm ở lứa tuổi trẻ, khoảng cách xa với tuổi quy định của chức vụ khi bổ nhiệm lần đầu). Thực hiện

hình thức này, tạo điều kiện cho công chức có thêm trình độ hiểu biết sâu rộng yêu cầu nhiệm vụ ngay trong từng cấp, được phán đoán và xử lý các tình huống phức tạp, đa dạng trong thực tế trên các cương vị khi luân chuyển theo chiều ngang. Qua đó, công chức trưởng thành toàn diện, có kiến thức và kinh nghiệm được củng cố vững chắc ngay ở từng cấp, tạo tâm lý tự tin hơn khi được luân chuyển, bổ nhiệm lên cấp trên. Những công chức đủ điều kiện và được thực hiện luân chuyển cả theo chiều dọc và chiều ngang thường là những công chức có các yếu tố toàn diện cả phẩm chất, năng lực, là nguồn cơ bản để phát triển lên những cương vị cao trong nền hành chính nước nhà.

Luân chuyển theo chiều ngang với các đối tượng và chức vụ sau:

- Cấp tỉnh: Lựa chọn những công chức giữ chức vụ chủ tịch ủy ban nhân dân trong diện quy hoạch, tuổi dưới 50, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, luân chuyển sang một địa phương khác đảm nhiệm cương vị tương đương. Có thể chọn những đồng chí mới được bầu vào cương vị này, để thực hiện luân chuyển.

Lựa chọn những công chức giữ chức giám đốc các sở: sở Kế hoạch đầu tư, sở Tài chính, sở Nội vụ, sở Tài nguyên môi trường, Công an tỉnh và Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh trong diện quy hoạch, tuổi dưới 45, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng; thực hiện luân chuyển sang địa phương khác đảm nhiệm chức vụ tương đương.

- Cấp huyện: Lựa chọn những công chức giữ chức chủ tịch ủy ban nhân dân huyện, trong diện quy hoạch, tuổi dưới 45, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, thực hiện luân chuyển sang giữ chức vụ tương đương của huyện khác trong tỉnh.

Bốn là, Quy trình luân chuyển công chức quản lý lãnh đạo:

Bước 1: Xây dựng kế hoạch luân chuyển

Trên cơ sở quy hoạch công chức, tiến hành rà soát, đánh giá và xây dựng kế hoạch luân chuyển: Đưa vào danh sách để có thể thực hiện luân chuyển đối với những người mà nhiệm kỳ tới vẫn tiếp tục tham gia các cương vị chủ chốt trong cơ quan hành chính các cấp; những người mà trong quy hoạch nguồn cấp trung ương,

cấp tỉnh, cấp huyện chưa qua rèn luyện các cương vị chủ trì cấp dưới trực tiếp. Những người đã qua chủ trì cấp dưới trực tiếp trong dự nguồn lên cấp trên.

Thông qua kế hoạch luân chuyển trước cơ quan có thẩm quyền cùng cấp để xác định chức danh và danh sách cán bộ, công chức luân chuyển từng đợt theo chiều dọc, chiều ngang phù hợp với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của từng địa phương, đơn vị.

Bước 2: Tổ chức thực hiện luân chuyển

Thông báo cho địa phương, đơn vị nơi có công chức chuyển đi cũng như nơi có công chức luân chuyển đến để chuẩn bị các yếu tố về tư tưởng, tổ chức và các điều kiện vật chất cần thiết cho việc tiếp nhận công chức mới. Đặc biệt chú ý công tác tư tưởng cho lãnh đạo và đội ngũ công chức nơi sẽ có công chức thực hiện luân chuyển để thống nhất quan điểm, ủng hộ và tạo điều kiện cho công chức hoàn thành nhiệm vụ.

Tập huấn những nội dung cần thiết cho cán bộ, công chức trước khi đi luân chuyển: những kiến thức nghiệp vụ cơ bản, những thông tin cập nhật về tình hình, đặc điểm nhiệm vụ của địa phương, đơn vị công chức sắp đến và những vấn đề cần thiết khác.

Bước 3: Theo dõi kiểm tra thường xuyên công chức trong quá trình luân chuyển

- Phối hợp chặt chẽ với lãnh đạo các cấp để nắm chắc kết quả quá trình rèn luyện, phấn đấu thực hiện nhiệm vụ của công chức đang thực hiện luân chuyển. Kịp thời động viên phát huy ưu điểm, giúp đỡ công chức luân chuyển khắc phục khuyết điểm.

- Định kỳ sơ kết, rút kinh nghiệm từng bước để thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức và đưa công tác luân chuyển trở thành thường xuyên, nền nếp trong công tác cán bộ ở các cấp.

3.2.7. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra

Mục đích của công tác này là giúp công chức thấy được thực trạng về chuyên môn, nghiệp vụ của mình; mức độ đáp ứng các yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp;

khuyến khích công chức phát huy mặt tốt, mặt tích cực, tự điều chỉnh mặt còn hạn chế. Kết quả thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ công chức là làm căn cứ để các cấp quản lý bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ chính sách đối với công chức một cách hợp lý. Phát hiện kịp thời những sai lệch, những dấu hiệu vi phạm quy định để uốn nắn nhắc nhở, điều chỉnh và tìm ra những nguyên nhân, biện pháp khắc phục.

Để làm tốt công tác này, trước hết thanh tra, kiểm tra đội ngũ công chức cần tập trung vào việc chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thực hiện các quy định của cơ quan, đơn vị, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần đoàn kết nội bộ; đạo đức, tác phong, lối sống. Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ được phân công.

Thứ hai, thay đổi các hình thức kiểm tra, kết hợp giữa thanh tra, kiểm tra của cơ quan chức năng với công tác tự kiểm tra chéo giữa các đơn vị, phối hợp giữa thanh tra toàn diện với thanh tra chuyên đề, thanh tra kiểm tra đột xuất, định kỳ.

Thứ ba, quy trình thanh tra, kiểm tra phải tuân thủ nghiêm ngặt mọi quy định của pháp luật, quy chế chuyên môn; nội dung thanh tra rõ ràng, tiêu chí thanh tra cụ thể, không mập mờ gây hiểu sai. Nâng cao ý thức trách nhiệm trong thanh tra, kiểm tra đội ngũ công chức. Quá trình tiến hành thanh tra, kiểm tra có phương pháp khoa học, phản ánh đúng đắn năng lực và phẩm chất của công chức.

Thứ tư, kết thúc đợt thanh tra kiểm tra, đánh giá phải có kết luận thông báo tới đơn vị tới đơn vị, cá nhân công chức được kiểm tra. Những nội dung công việc được thanh tra, kiểm tra chưa hoàn thành, chưa đạt yêu cầu còn thiếu sót cần có sự hướng dẫn, tư vấn giúp đỡ của đoàn thanh tra. Sau khi thanh tra phải yêu cầu được kiểm tra khẩn trương khắc phục những công việc được rút kinh nghiệm, góp ý; đôn đốc, nhắc nhở công chức báo cáo kết quả thực hiện công việc và kiểm tra đánh giá lại công việc đã được thanh tra, kiểm tra.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Trên cơ sở kết quả đánh giá thực trạng công tác quản lý công chức tại Quận 11, TP. Hồ Chí Minh, trong chương 3, tác giả đã trình bày những phương hướng về

công tác quản lý công chức của quận trong thời gian tới. Đồng thời tác giả đưa ra một số những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện công tác quản lý công chức tại quận. Tác giả tập trung vào 7 giải pháp cơ bản như sau: Đổi mới công tác tuyển dụng công chức; Đổi mới hoạt động đào tạo và bồi dưỡng công chức; Đổi mới việc bố trí, sử dụng, quản lý đội ngũ công chức; Đổi mới phương pháp đánh giá công chức gắn với bố trí sắp xếp phù hợp với năng lực, sở trường và phát hiện nhân tài; Thi nâng ngạch công chức trên cơ sở cạnh tranh lành mạnh; Thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức lãnh đạo quản lý ; Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra.

Những giải pháp trên sẽ tạo thành hệ thống các giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế, nhược điểm của trong hoạt động quản lý công chức nước ta hiện nay, đồng thời đáp ứng xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, xu hướng chuyển từ nền hành chính điều hành sang nền hành chính phục vụ các khách hàng của nền hành chính: cá nhân, cơ quan, tổ chức.

KẾT LUẬN

Quản lý công chức là vấn đề quan trọng và nhạy cảm trong tình hình hiện nay, bởi chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Công việc có thành công hay thất bại đều do công tác cán bộ quyết định". Do vậy, công tác quản lý công chức càng cần phải chú trọng để đảm bảo đạt được các mục tiêu quản lý, đảm bảo yêu cầu cải cách và phát triển nền công vụ trong xu thế hiện nay. Trong khuôn khổ của luận văn: "**Quản lý công chức từ thực tiễn Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh**", tác giả đã vận dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu, luận văn đã nêu lên được những luận cứ khoa học và những giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ công chức thông qua thực tiễn hoạt động quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận. Luận văn đã hoàn thành nhiệm vụ đặt ra trên những vấn đề cụ thể sau:

Thứ nhất, Tổng quan cơ sở lý luận về cán bộ, công chức cũng như quản lý công chức;

Thứ hai, đánh giá thực trạng của đội ngũ cán bộ, công chức cũng như các công tác quản lý công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11. Qua đó rút ra được những ưu, khuyết điểm cũng như những nguyên nhân.

Thứ ba, luận văn đã nêu lên mục tiêu định hướng và giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện công tác quản lý công chức hiện nay.

Luận văn đã đề cập đến nhiều nội dung theo đối tượng và phạm vi nghiên cứu, nhưng do hạn chế về thời gian thực hiện luận văn, một số nội dung chỉ nêu lên theo lô gíc hệ thống, cần thiết phải tiếp tục nghiên cứu để đảm bảo tính đồng bộ nhằm nâng cao hơn nữa tính khả thi trong thực tế. Những kết quả nghiên cứu của luận văn là hết sức cần thiết, đáp ứng yêu cầu thực tế trong công tác quản lý đội ngũ công chức hiện nay.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2013), *Tài liệu chương trình bồi dưỡng ngạch chuyên viên, Ban hành kèm theo Quyết định số 900/QĐ-BNV ngày 06 tháng 8 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ*, Hà Nội.
2. Chính Phủ (2004), *Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, và lực lượng vũ trang*, Hà Nội.
3. Chính Phủ (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/03/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, Hà Nội.
4. Chính Phủ (2012), *Nghị định số 34/2012/NĐ-CP về chế độ phụ cấp công vụ*, Hà Nội.
5. Chính Phủ (2015), *Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
6. Nguyễn Trọng Điều (chủ biên) (2007), *Về chế độ công vụ Việt Nam, sách chuyên khảo*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Học viện Hành chính quốc gia (2003), *Hành chính công*, NXB Thống Kê, Hà Nội.
8. Học viện Hành chính quốc gia (2002), *Viện nghiên cứu Hành chính, Thuật ngữ hành chính*, NXB Thống Kê, Hà Nội.
9. Phòng Nội vụ quận 11 (2014-2016), *Báo cáo tổng kết số lượng công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11*, T.P Hồ Chí Minh.
10. Phòng Nội vụ quận 11 (2014-2016), *Báo cáo tổng kết cơ cấu giới tính của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11*, T.P Hồ Chí Minh.
11. Phòng Nội vụ quận 11 (2014-2016), *Báo cáo tổng kết cơ cấu độ tuổi của đội ngũ công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11*, T.P Hồ Chí Minh.
12. Phòng Nội vụ quận 11 (2014-2016), *Báo cáo tổng kết cơ cấu trình độ chuyên môn của công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11*, T.P Hồ Chí Minh.

13. Phòng Nội vụ quận 11 (2014-2016), *Báo cáo tổng kết cơ cấu trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11*, T.P Hồ Chí Minh.

14. Phòng Nội vụ quận 11 (2014-2016), *Báo cáo tổng kết cơ cấu trình độ tin học - ngoại ngữ của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11*, T.P Hồ Chí Minh.

15. Phòng Nội vụ quận 11 (2014-2016), *Báo cáo tổng kết cơ cấu theo ngạch của đội ngũ công chức tại cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 11*, T.P Hồ Chí Minh.

16. Thang Văn Phúc (2001), *Cải cách nền hành chính nhà nước, thực trạng nguyên nhân và giải pháp*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

17. Quốc hội (1992), *Hiến pháp năm 1992 sửa đổi bổ sung năm 2002*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

18. Quốc hội (2003), *Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

19. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ công chức số 22/2008/QH12, ngày 13/11/2008*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

20. Phạm Hồng Thái (2004), *Công vụ - công chức*, NXB Tư pháp, Hà Nội.

21. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm (2003), *Luận cứ khoa học về việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.