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

VÕ THỊ THANH PHƯƠNG

ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA CÔNG CHỨC CẤP XÃ TỪ THỰC TIỄN QUẬN 2, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, năm 2018

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

VÕ THỊ THANH PHƯƠNG

ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA CÔNG CHỨC CẤP XÃ TỪ THỰC TIỄN QUẬN 2, 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
TS. PHẠM QUANG HUY

HÀ NỘI , năm 2018

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA CÔNG CHỨC CẤP XÃ 5

1.1. Một số vấn đề về chính quyền cấp xã và công chức cấp xã 5

1.2. Khái niệm, đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của công chức cấp xã 8

Chương 2: THỰC TRẠNG ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA CÔNG CHỨC CÁC PHƯỜNG Ở QUẬN 2, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH 16

2.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội ở Quận 2 16

2.2. Đánh giá thực trạng công chức phường ở Quận 2 trong giai đoạn hiện nay 17

Chương 3: CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO VỊ TRÍ, VAI TRÒ, QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA CÔNG CHỨC CÁC PHƯỜNG Ở QUẬN 2 44

3.1. Đổi mới công tác tuyển dụng công chức 44

3.2. Đổi mới công tác quy hoạch 46

3.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng 46

3.4. Đổi mới công tác đánh giá 48

3.5. Cải cách chính sách tiền lương đối với công chức 50

3.6. Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức phường 52

3.7. Tạo động lực làm việc cho công chức phường 55

KẾT LUẬN 68

TÀI LIỆU THAM KHẢO

PHỤ LỤC

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Số lượng công chức chuyên môn các phường theo vị trí công tác ở Quận 2 giai đoạn 2015- 2017.....17
Bảng 2.2. Cơ cấu độ tuổi và giới tính của công chức chuyên môn 18
Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức phường.....19
Bảng 2.4. Trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học của công chức phường 20
Bảng 2.5. Thái độ giao tiếp với công dân của công chức phường 21
Bảng 2.6. Trách nhiệm trong công việc của công chức phường 21

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài:

Chính quyền cấp xã, phường, thị trấn (hay còn gọi là chính quyền cấp xã) có vị trí hết sức quan trọng trong hệ thống chính trị - hành chính. Là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, đảm bảo cho các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, được triển khai thực hiện trong cuộc sống.

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là một bộ phận của đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, có vai trò quan trọng trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước tại cơ sở. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có đủ trình độ, năng lực và phẩm chất là nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng cả trước mắt cũng như lâu dài trong sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhà nước ta.

Với diện tích đất khoảng 5 km^2, dân số hiện nay trên 150.000 người, Quận 2 nằm tại cửa ngõ phía Đông Bắc của thành phố Hồ Chí Minh. Chiến lược của nền kinh tế - xã hội của thành phố là đưa Quận 2 hướng đô thị hóa nhanh chóng, trong đó tập trung vào việc xây dựng Khu đô thị mới Thủ Thiêm (diện tích 800 ha) để trở thành một trung tâm đô thị, kinh tế, tài chính của thành phố ở tương lai. Nhiệm vụ là để phát triển quận 2 trở thành một khu đô thị mở rộng với các chức năng cơ bản là nơi cư trú, thương mại, dịch vụ, văn hóa, thể thao và ngành công nghiệp, dịch vụ cảng với giá trị cao hơn. Mặc dù trong những năm qua công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức phường đã được Đảng bộ quận 2 quan tâm chú trọng, nhưng đội ngũ công chức phường vẫn còn những hạn chế, bất cập nhất định như: yếu về chất lượng, kém năng động sáng tạo, cơ cấu chưa hợp lý….

Để đánh giá thực trạng địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2 luận văn sẽ tập trung nghiên cứu sâu quy định của pháp luật về vị trí, vai trò, quyền và nghĩa vụ pháp lý và các bảo đảm thực hiện quyền và nghĩa vụ đó, đánh giá tình

hình, đề xuất các giải pháp và khuyến nghị phù hợp nhằm giúp xây dựng một đội ngũ công chức có chất lượng đáp ứng được tình hình thực tế của quận 2 hôm nay.

2. Tình hình nghiên cứu:

Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý tập trung đi sâu nghiên cứu và đã có nhiều công trình khoa học được công bố như:

- PGS Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm, (2003) "Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công ngiệp hóa – Hiện đại hóa đất nước" Nhà Xuất Bản Chính trị quốc gia. Nội dung luận cứ đưa ra cơ sở lý luận trong sử dụng tiêu chuẩn cán bộ của Đảng phù hợp với từng giai đoạn cách mạng, các quan điểm và phương hướng trong việc nâng cao chất lượng công tác cán bộ.

- TS. Thang Văn Phúc, TS. Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền, (2004) "Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới" Nhà Xuất Bản Chính trị quốc gia. Các tác giả đã nghiên cứu về tổ chức Nhà nước, bộ máy hành chính, lịch sử nền công vụ, chế độ quản lý công chức ở tám nước có nền kinh tế phát triển trên thế giới: Trung Quốc, Thái Lan, Nhật Bản, Liên Bang Nga, Cộng hòa Pháp, Cộng hòa Liên bang Đức, Vương quốc Anh, Mỹ.

- TS. Thang Văn Phúc, TS. Nguyễn Minh Phương, (2005) "Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức", Nội dung phân tích vai trò, đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có công chức cấp xã; Quan điểm của Đảng ta về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; Xác định các yêu cầu của Nhà nước pháp quyền XHCN đối với việc hoàn thiện thể chế quản lý cán bộ, công chức và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh.

- PGS.TS Nguyễn Trọng Điền (Chủ biên - 2007), "Về Chế độ công vụ Việt Nam", Nhà Xuất Bản Chính trị quốc gia. Công trình nghiên cứu sâu về công chức, công vụ và các cơ sở khoa học để hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam hiện nay

- TS. Mạc Minh Sản, (2009) "Pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay. Những vấn đề lý luận và thực tiễn"

Qua nghiên cứu và tìm hiểu nội dung các công trình nghiên cứu, các bài viết đã giúp học viên hiểu biết rõ hơn về các cơ sở lý luận đội ngũ công chức cấp xã.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu:

3.1. Mục đích:

Luận văn làm rõ cơ sở lý luận về địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2 để đưa ra các quan điểm, phương hướng và giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện đội ngũ công chức các phường trên địa bàn quận trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ:

Để thực hiện được mục đích trên, luận văn có nhiệm vụ sau:

- Phân tích làm rõ những vấn đề lý luận về khái niệm, vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã, đội ngũ công chức cấp xã và làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến địa vị pháp lý của công chức cấp xã.

- Thực trạng địa vị pháp lý của công chức cấp xã, trong đó xác định rõ những kết quả đạt được, tồn tại và hạn chế cần khắc phục.

- Đề xuất các quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2 đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận văn:

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Luận văn nghiên cứu đội ngũ công chức phường, làm rõ hệ thống các chức danh, chức trách, trình độ năng lực, khả năng công tác của công chức các phường ở Quận 2.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Nghiên cứu hệ thống cơ cấu, chất lượng, chức trách chế độ làm việc, chế độ chính sách đối với công chức các phường ở quận 2 trong giai đoạn 2015 - 2017.

- Tập trung khảo sát, đánh giá thực trạng địa vị pháp lý của công chức các phường, trong đó xác định rõ những kết quả đạt được, tồn tại và hạn chế cần khắc phục

- Giải pháp để nâng cao địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2.

5. Phương pháp nghiên cứu:

- Về phương pháp luận: Luận văn được nghiên cứu trên cơ sở các quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước ta về địa vị pháp lý của công chức cấp xã và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

- Về các phương pháp nghiên cứu: chủ yếu là phương pháp khảo sát và thống kê, phương pháp phân tích hệ thống, phương pháp điều tra xã hội học…

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn :

- Luận văn bổ sung những lý luận góp phần làm sáng tỏ những quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về địa vị pháp lý của công chức cấp xã và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

- Trên cơ sở phân tích chất lượng thực tế của công chức các phường ở Quận 2, luận văn đề xuất các giải pháp để nâng cao địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2.

7. Kết cấu của luận văn:

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

- Chương 1: Cơ sở lý luận và pháp lý về địa vị pháp lý của công chức cấp xã.

- Chương 2: Thực trạng địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2, thành phố Hồ Chí Minh

- Chương 3: Các giải pháp nâng cao vị trí, vai trò, quyền và nghĩa vụ của công chức các phường ở Quận 2.

PHẦN KẾT LUẬN

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Một số vấn đề về chính quyền cấp xã và công chức cấp xã

1.1.1. Vị trí, vai trò của Chính quyền cấp xã trong hệ thống chính quyền địa phương

Ở nước ta từ trước đến nay, thuật ngữ "chính quyền địa phương" được sử dụng tương đối phổ biến và rộng rãi trong các văn kiện của Đảng, các văn bản pháp luật của Nhà nước, các sách báo chính trị pháp lý, cũng như các bài phát biểu của Lãnh đạo Đảng và Nhà nước ở Trung ương và địa phương. Trong Hiến pháp năm 1992, chương nói về chính quyền địa phương có tên gọi là: Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân.

Hiến pháp năm 2013, tên gọi của chương này được đổi tên thành Chính quyền địa phương. Đây là sự thay đổi hợp lý, phù hợp với lịch sử lập hiến cũng như các văn bản khác của Đảng và Nhà nước ta.

Tại Điều 111 Hiến pháp năm 2013 quy định: "Chính quyền địa phương được tổ chức ở các đơn vị hành chính của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Cấp chính quyền địa phương gồm có Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân được tổ chức phù hợp với đặc điểm nông thôn, đô thị, hải đảo, đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt do luật quy định…"

Điều 110 Hiến pháp năm 2013 quy định: Các đơn vị hành chính của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được phân định như sau: Nước chia thành tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; tỉnh chia thành huyện, thị xã và thành phố thuộc tỉnh; thành phố trực thuộc Trung ương chia thành quận, huyện, thị xã và đơn vị hành chính tương đương; huyện chia thành xã, thị trấn; thị xã và thành phố thuộc tỉnh chia thành phường và xã; quận chia thành phường. Đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt do Quốc hội thành lập.

Chính quyền cấp xã, phường, thị trấn (hay còn gọi là chính quyền cấp xã) có vị trí hết sức quan trọng trong hệ thống chính trị - hành chính. Là cầu nối trực tiếp của

hệ thống chính quyền nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, đảm bảo cho các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, được triển khai thực hiện trong cuộc sống.

Vị trí và vai trò của chính quyền cấp xã được thể hiện ở những nội dung sau:

- Chính quyền cấp xã là nơi trực tiếp tổ chức và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước đi vào cuộc sống. Thực tiễn cho thấy có hệ thống đường lối, chính sách pháp luật đúng đắn, khoa học nhưng ở đó chính quyền cấp xã hoạt động yếu kém thì đường lối, chính sách, pháp luật chưa thực sự đi vào cuộc sống, chưa phát huy được sức mạnh của mình; ở đâu chính quyền cấp xã hoạt động có hiệu quả thì ở đó đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước được thực thi nghiêm minh, chính trị ổn định, kinh tế - xã hội phát triển, đời sống nhân dân ngày càng được nâng cao. Chính quyền cấp xã là nơi thể nghiệm chính xác đường lối, chính sách pháp luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

- Chính quyền cấp xã là cấp quản lý các mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh quốc phòng trên địa bàn cơ sở. Hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã là cơ sở quan trọng để đánh giá hiệu lực, hiệu quả hoạt động trong cả bộ máy nhà nước.

- Chính quyền cấp xã là cấp chính quyền trực tiếp với dân, gần dân, sát dân nhất, là cấp chính quyền giải quyết và chăm lo mọi mặt đời sống nhân dân, trực tiếp nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, tình cảm của nhân dân.

- Chính quyền cấp xã là cấp hướng dẫn, giám sát các hoạt động tự quản của nhân dân nhằm tạo điều kiện cho nhân dân phát huy mọi khả năng phát triển kinh tế - xã hội. Đây là nét đặc thù của chính quyền cấp xã, so với các cấp chính quyền khác.

- Chính quyền cấp xã là "cầu nối" giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân. Chính quyền cấp xã là cấp trực tiếp tuyên truyền, phổ biến, giáo dục đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước cho nhân dân hiểu và thực hiện đường lối,

chính sách, pháp luật đó và chính quyền cấp xã là cấp nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, ý chí của nhân dân để phản ánh với cấp liên quan.

- Cấp xã là nơi lưu giữ các giá trị văn hoá truyền thống, phong tục tập quán tiến bộ của dân tộc Việt Nam. Chính quyền cấp xã có vai trò rất quan trọng trong việc giữ gìn bản sắc văn hoá dân tộc, xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân, xây dựng đời sống văn hoá mới, đặc biệt là ở vùng nông thôn.

Chính quyền cấp xã là bộ máy mang tính quyền lực Nhà nước điều hành, quản lý hành chính Nhà nước trên các lĩnh vực Chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh quốc phòng trên địa bàn cơ sở.

Qua phân tích, ta có thể thấy: Chính quyền cấp xã là cấp thấp nhất, cấp gần gũi dân nhất, gồm Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân thực hiện quyền lực Nhà nước và đại diện cho ý chí, nguyện vọng, quyền làm chủ của nhân dân ở cơ sở, quyết định và thực hiện những chủ trương, biện pháp phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng an ninh trên địa bàn theo quy định của Hiến pháp, pháp luật là tổ chức phát huy tính tự quản của nhân dân.

1.1.2. Đặc điểm của chính quyền cấp xã

Chính quyền cấp xã là cấp chính quyền thấp nhất trong hệ thống chính quyền ở nước ta (Trung ương, tỉnh, huyện, xã); là cấp quản lý hành chính Nhà nước trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh quốc phòng ở địa bàn cơ sở.

Chính quyền cấp xã là cấp trực tiếp tổ chức và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước trong cuộc sống, là cầu nối giữ Đảng, Nhà nước với Nhân dân, là cấp gần gũi dân nhất, là nơi trực tiếp đáp ứng và giải quyết các yêu cầu chính đáng của nhân dân.

Chính quyền cấp xã gồm Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, mà không có cơ quan Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân. Hội đồng nhân dân là cơ quan quyền lực Nhà nước và đại diện cho ý chí, nguyện vọng quyền làm chủ của nhân dân ở cơ sở. Ủy ban nhân dân là cơ quan chấp hành, cơ quan quản lý hành chính Nhà nước trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa – xã hội, an ninh, quốc phòng trên địa bàn cơ sở.

Chính quyền cấp xã là nơi phát huy tính tự quản của cộng đồng dân cư, có tính độc lập cao, là nơi trực tiếp vận động và tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân.

1.2. Khái niệm, đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của công chức cấp xã

1.2.1. Khái niệm công chức và công chức cấp xã

1.2.1.1. Khái niệm công chức

Trong lịch sử ra đời và phát triển của nền công vụ, có thể thấy bất cứ Nhà nước nào đều cần xây dựng và quản lý một đội ngũ công chức bao gồm những người có năng lực quản lý, có trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt, làm việc nghiêm túc vì bổn phận của mình trước nhân dân. Dưới cách hiểu chung: "*Công chức là những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan Nhà nước, do ngân sách Nhà nước trả lương*", mỗi nước đều xây dựng cho mình những khái niệm riêng phù hợp với quan niệm về hoạt động công vụ, chế độ chính trị, văn hóa và lịch sử phát triển của họ.

Theo ý kiến bà Huyền Trang (Một số cách hiểu về khái niệm "công chức", www.noivu.đanang.gov.vn): "Ở Pháp, quy định về công chức khá rõ ràng, Điều 2 Chương II Quy chế chung về công chức Nhà nước của Pháp năm 1994 xác định: "*Công chức là người được bổ nhiệm vào một công việc thường xuyên với thời gian làm việc trọn vẹn và được biên chế vào một ngạch trong thứ bậc của các cơ quan hành chính Nhà nước, các cơ quan ngoại biên hoặc các công sở Nhà nước*". Trong những năm gần đây, một khái niệm khác được thừa nhận là: "*Công chức bao gồm toàn bộ những người được Nhà nước hoặc cộng đồng lãnh thổ (công xã, tỉnh, vùng) bổ nhiệm vào làm việc thường xuyên trong một công sở hay công sở tự quản, kể cả các bệnh viện và được biên chế vào một ngạch của nền hành chính công*". Theo cách hiểu này, công chức Pháp gồm 3 loại: Công chức hành chính Nhà nước, công chức trực thuộc cộng đồng lãnh thổ và công chức trực thuộc các công sở tự quản.

Ở Anh, khái niệm công chức chỉ bao hàm những nhân viên công tác trong ngành hành chính.

Ở Mỹ, tất cả các nhân viên trong bộ máy hành chính của chính phủ đều được gọi chung là công chức, bao gồm những người được bổ nhiệm về chính trị (còn gọi là

công chức chính trị), những người đứng đầu bộ máy độc lập và những quan chức của ngành hành chính. Quan hệ giữa Chính phủ và công chức là quan hệ giữa ông chủ và người làm thuê, ngoài việc điều chỉnh theo Luật hành chính, quan hệ này còn được điều chỉnh bằng hợp đồng dân sự.

Qua ba nền hành chính phát triển trên có thể thấy, mỗi quốc gia đều xác định một phạm vi những người là công chức riêng. Tuy nhiên hầu hết công chức đều mang một số đặc điểm sau: là công dân nước đó, được tuyển dụng giữ một công việc thường xuyên trong cơ quan hành chính Nhà nước, được bổ nhiệm vào một ngạch nhất định, làm việc trong công sở, chỉ được làm những gì pháp luật cho phép, trong biên chế và hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước.

Ở nước ta, khái niệm công chức cũng đã được quan tâm xây dựng và ngày càng hoàn thiện. Ngày 20/5/1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ban hành Sắc lệnh 76/ SL về "Quy chế công chức", đây được xem là văn bản pháp luật đầu tiên có liên quan trực tiếp đến khái niệm này. Quy chế xác định rõ nghĩa vụ, quyền lợi của công chức, cùng các thể lệ về việc tổ chức, quản trị và sử dụng các ngạch công chức trong toàn quốc, theo đó "*những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức*".

Thời gian sau đó, chúng ta cũng đã có nhiều văn bản đề cập đến công chức, công vụ và gần đây nhất, trước đòi hỏi của thực tiễn khách quan, ngày 13/11/2008, kỳ họp thứ 4 Quốc hội khóa XII đã thông qua Luật cán bộ, công chức và tại khoản 2, Điều 4 xác định: "*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"".

1.2.1.2. Khái niệm công chức cấp xã

Tại khoản 3, Điều 4 của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 xác định: "*Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội; công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước*".

Theo khoản 2, Điều 3 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với đối với cán bộ công chức ở phường, xã, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã quy định công chức cấp xã có các chức danh sau: Trưởng Công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng – Thống kê; Địa chính – Xây dựng – đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính – nông nghiệp – xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính – kế toán; Tư pháp – hộ tịch; Văn hóa – xã hội.

Nhận thức được tầm quan trọng đó, thời gian qua Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Nghị quyết TW 5 (khóa IX) về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở ở xã, phường, thị trấn đã đặt ra nhiệm vụ phải "chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở". Hiến pháp năm 2013 và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 cùng với các văn bản hướng dẫn đã tạo cơ sở pháp lý để từng bước xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Do vậy, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã từng bước phát triển cả về số lượng và chất lượng.

1.2.1.3. Khái niệm địa vị pháp lý của công chức cấp xã

Địa vị pháp lý của công chức cấp xã là tổng thể các quy định của pháp luật về vị trí, vai trò, quyền và nghĩa vụ pháp lý và các bảo đảm thực hiện quyền và nghĩa vụ đó trên thực tế của công chức cấp xã khi thực hiện công tác được pháp luật quy định.

1.2.2. Đặc điểm của công chức xã

Họ được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm giữ một chức vụ thường xuyên trong các công sở của Nhà nước, họ đang trực tiếp tham gia vào bộ máy công quyền của nền hành chính quốc gia. Như vậy họ là người tự làm chủ được hành vi, thái độ của mình và phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật với tư cách là một công dân, một công chức hành chính, họ là những người có đầy đủ điều kiện hành vi trước pháp luật.

Họ được đào tạo ở trình độ nhất định, cùng với vị trí làm việc của mình trong bộ máy công quyền nên có nhiều kinh nghiệm sống và được tích lũy tùy theo lĩnh vực hoạt động.

Họ đang có một vị thế xã hội nhất định để thực hiện quyền lực của Nhà nước quản lý toàn xã hội vì công chức là những người đang giữ chức vụ hoặc trách nhiệm nhất định theo trình độ đào tạo và được xếp vào ngạch bậc tương ứng trong hệ thống hành chính.

1.2.3. Vị trí, vai trò của công chức cấp xã

Trong hệ thống chính quyền ở nước ta thì chính quyền cấp cơ sở có một vị trí rất quan trọng, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân. Vì công chức cấp xã là người trực tiếp tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến nhân dân, làm cho cho các tầng lớp nhân dân hiểu đúng, hiểu đầy đủ các chủ trương, chính sách đó.

Là người trực tiếp cung ứng các dịch vụ công cho tổ chức, cá nhân và là người nắm bắt đầy đủ, kịp thời phản ánh những tâm tư, nguyện vọng của nhân dân để Đảng và Nhà nước có cơ sở khoa học sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các chủ trương, chính sách có tính khả thi, phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước.

Có vai trò quan trọng trong việc tổ chức và vận động nhân dân thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân, huy động mọi khả năng phát triển kinh tế - xã hội, tổ chức cuộc sống của cộng đồng dân cư, đảm bảo cho các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước được thực hiện một cách nghiêm túc.

Tóm lại, công chức cấp xã có vị trí, vai trò quan trọng trong việc ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội ở cơ sở, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân, tạo điều kiện phát huy tính tự quản trong cộng đồng dân cư.

1.2.4. Chức năng của công chức cấp xã

Công chức cấp xã là người làm công tác chuyên môn thuộc biên chế của Ủy ban nhân dân cấp xã, có trách nhiệm tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp xã thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về lĩnh vực công tác được phân công và thực hiện các nhiệm vụ khác do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã giao.

Công chức xã là người trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo Ủy ban nhân dân cấp xã trong việc điều hành, chỉ đạo công tác, thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; trực tiếp tiếp xúc với nhân dân, phục vụ nhân dân,thực hiện chức năng quản lý Nhà nước theo đúng chính sách và thẩm quyền được Ủy ban nhân dân cấp xã giao.

1.2.5. Nhiệm vụ công chức cấp xã

Nhiệm vụ công chức cấp xã được quy định tại Mục 2, Chương I Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển chọn công chức xã, phường, thị trấn.

Ngoài nhiệm vụ tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp xã tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo từng lĩnh vực được phân công theo quy định của pháp luật và thực hiện nhiệm các vụ khác do Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã giao; công chức cấp xã còn phải trực tiếp thực hiện các công việc sau:

- Nhiệm vụ của công chức Trưởng Công an xã: Trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của pháp luật về công an xã và các văn bản có liên quan của cơ quan có thẩm quyền.

- Nhiệm vụ của công chức Chỉ huy trưởng Quân sự: Trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ theo quy định của pháp luật về dân quân tự vệ, quốc phòng toàn dân, nghĩa vụ quân sự và các văn bản có liên quan của cơ quan có thẩm quyền.

- Nhiệm vụ của công chức Văn phòng - Thống kê:

+ Xây dựng và theo dõi việc thực hiện chương trình, kế hoạch công tác, lịch làm việc định kỳ và đột xuất của Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã;

+ Giúp Thường trực Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã tổ chức các kỳ họp; chuẩn bị các điều kiện phục vụ các kỳ họp và các hoạt động của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp xã;

+ Tổ chức lịch tiếp dân, tiếp khách của Ủy ban nhân dân cấp xã; thực hiện công tác văn thư, lưu trữ, cơ chế "một cửa" và "một cửa liên thông" tại Ủy ban nhân dân cấp xã; nhận đơn thư khiếu nại, tố cáo và chuyển đến Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân xem xét, giải quyết theo thẩm quyền; tổng hợp, theo dõi và báo cáo việc thực hiện quy chế làm việc của Ủy ban nhân dân cấp xã và thực hiện dân chủ ở cơ sở theo quy định của pháp luật;

+ Chủ trì, phối hợp với công chức khác xây dựng và theo dõi việc thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; tổng hợp, thống kê, báo cáo tình hình phát triển công nghiệp, thương mại, dịch vụ và các hoạt động kinh tế - xã hội trên địa bàn cấp xã; dự thảo các văn bản theo yêu cầu của Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã.

- Nhiệm vụ của công chức Địa chính - Xây dựng - Đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc công chức Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng và môi trường (đối với xã):

+ Thu thập thông tin, tổng hợp số liệu, lập sổ sách các tài liệu và xây dựng các báo cáo về đất đai, địa giới hành chính, tài nguyên, môi trường và đa dạng sinh học, công tác quy hoạch, xây dựng, đô thị, giao thông, nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới trên địa bàn theo quy định của pháp luật;

+ Tổ chức vận động nhân dân áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất, bảo vệ môi trường trên địa bàn cấp xã;

+ Giám sát về kỹ thuật các công trình xây dựng thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân cấp xã;

+ Chủ trì, phối hợp với công chức khác thực hiện các thủ tục hành chính trong việc tiếp nhận hồ sơ và thẩm tra để xác nhận nguồn gốc, hiện trạng đăng ký và sử dụng đất đai, tình trạng tranh chấp đất đai và biến động về đất đai trên địa bàn; xây dựng các hồ sơ, văn bản về đất đai và việc cấp phép cải tạo, xây dựng các công trình và nhà ở trên địa bàn để Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã quyết định hoặc báo cáo Ủy ban nhân dân cấp trên xem xét, quyết định theo quy định của pháp luật.

- Nhiệm vụ của công chức Tài chính - Kế toán:

+ Xây dựng dự toán thu, chi ngân sách cấp xã trình cấp có thẩm quyền phê duyệt; tổ chức thực hiện dự toán thu, chi ngân sách và các biện pháp khai thác nguồn thu trên địa bàn cấp xã;

+ Kiểm tra và tổ chức thực hiện các hoạt động tài chính, ngân sách theo hướng dẫn của cơ quan tài chính cấp trên; quyết toán ngân sách cấp xã và thực hiện báo cáo tài chính, ngân sách theo đúng quy định của pháp luật;

+ Thực hiện công tác kế toán ngân sách (kế toán thu, chi ngân sách cấp xã, kế toán các quỹ công chuyên dùng và các hoạt động tài chính khác, kế toán tiền mặt, tiền gửi, kế toán thanh toán, kế toán vật tư, tài sản,...) theo quy định của pháp luật;

+ Chủ trì, phối hợp với công chức khác quản lý tài sản công; kiểm tra, quyết toán các dự án đầu tư xây dựng thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân cấp xã theo quy định của pháp luật.

- Nhiệm vụ của công chức Tư pháp - hộ tịch:

+ Phổ biến, giáo dục pháp luật; quản lý tủ sách pháp luật, tổ chức phục vụ nhân dân nghiên cứu pháp luật và tổ chức lấy ý kiến nhân dân trên địa bàn cấp xã trong việc tham gia xây dựng pháp luật;

+ Kiểm tra, rà soát các văn bản quy phạm pháp luật của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã báo cáo cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định; tham gia công tác thi hành án dân sự trên địa bàn cấp xã;

+ Thực hiện nhiệm vụ công tác tư pháp, hộ tịch, chứng thực, chứng nhận và theo dõi về quốc tịch trên địa bàn cấp xã theo quy định của pháp luật; phối hợp với công chức Văn hóa - xã hội hướng dẫn xây dựng hương ước quy ước ở thôn, tổ dân phố và công tác giáo dục tại địa bàn cấp xã;

+ Chủ trì, phối hợp với công chức khác thực hiện công tác hòa giải ở cơ sở.

- Nhiệm vụ của công chức Văn hóa - Xã hội:

+ Tổ chức, theo dõi và báo cáo về các hoạt động văn hóa, thể dục, thể thao, du lịch, y tế và giáo dục trên địa bàn; tổ chức thực hiện việc xây dựng đời sống văn hóa ở cộng đồng dân cư và xây dựng gia đình văn hóa trên địa bàn cấp xã;

+ Thực hiện các nhiệm vụ thông tin, truyền thông về tình hình kinh tế - xã hội ở địa phương;

+ Thống kê dân số, lao động, việc làm, ngành nghề trên địa bàn; theo dõi, tổng hợp, báo cáo về số lượng và tình hình biến động các đối tượng chính sách lao động, thương binh và xã hội; theo dõi, đôn đốc việc thực hiện và chi trả các chế độ đối với người hưởng chính sách xã hội và người có công; quản lý nghĩa trang liệt sĩ và các công trình ghi công liệt sĩ; thực hiện các hoạt động bảo trợ xã hội và chương trình xóa đói, giảm nghèo trên địa bàn cấp xã;

+ Chủ trì, phối hợp với công chức khác và trưởng thôn, tổ trưởng tổ dân phố xây dựng hương ước, quy ước ở thôn, tổ dân phố và thực hiện công tác giáo dục tại địa bàn cấp xã.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐỊA VỊ PHÁP LÝ CỦA CÔNG CHỨC CÁC PHƯỜNG Ở QUẬN 2, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Khái quát tình hình kinh tế - xã hội ở Quận 2

Quận 2 với tổng diện tích tự nhiên là 5.017 ha được thành lập ngày 01 tháng 4 năm 1997 trên cơ sở tách ra từ 05 xã Bình Trưng, Thạnh Mỹ Lợi, Cát Lái, An Khánh, An Phú thuộc huyện Thủ Đức theo Quyết định 1198/QĐ-UB-NC ngày 18/3/1997 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh. Quận 2 nằm ở phía Đông của thành phố Hồ Chí Minh, trên tả ngạn sông Sài Gòn. Phía Bắc giáp quận Thủ Đức, Bình Thạnh (qua sông Sài Gòn và sông Rạch Chiếc). Phía Nam giáp quận 7, huyện Nhơn Trạch tỉnh Đồng Nai (qua sông Sài Gòn và sông Đồng Nai). Phía Đông giáp quận 4, quận 1, quận Bình Thạnh (qua sông Sài Gòn). Từ 5 xã thuộc huyện Thủ Đức: An Phú, An Khánh, Thủ Thiêm, Bình Trưng và Thạnh Mỹ Lợi. Quận 2 chia thành 11 phường gồm: An Phú, Thảo Điền, An Khánh, Bình An, Thủ Thiêm, An Lợi Đông, Bình Trưng Đông, Bình Trưng Tây, Thạnh Mỹ Lợi và Cát Lái.

21 năm xây dựng và phát triển với những trăn trở, thách thức và kỳ vọng về sự lột xác của một vùng ven đô thị nghèo khó. Với sự đồng thuận của các tầng lớp nhân dân, tập trung đầu tư của Chính Phủ, thành phố, cùng nỗ lực không ngừng của cả hệ thống chính trị, diện mạo Quận 2 đã thay đổi nhanh chóng. Những công trình hạ tầng hiện đại, quy mô lớn có tính kết nối cao hình thành đã thay thế dần hình ảnh một vùng đất nông nghiệp lạc hậu như: Cầu Thủ Thiêm, cầu Phú Mỹ, cầu vượt Cát Lái, đặc biệt là Hầm Thủ Thiêm – đường hầm vượt sông Sài Gòn hiện đại nhất Đông Nam Á nối liền Quận 1 với Quận 2 và các quận khác dọc tuyến Đại lộ Đông Tây. Sự kết nối thông thương này làm tăng thêm tầm quan trọng của Quận 2 với vị trí ở cửa ngõ phía Đông của thành phố.

Cùng sự hình thành của Khô đô thị mới Thủ Thiêm – Trung tâm kinh tế - tài chính tầm cỡ khu vực, Quận 2 với sức sống căng tràn, hứa hẹn sẽ sớm trở thành một đô thị mới hiện đại ở phía Đông thành phố Hồ Chí Minh.

Đảng bộ và chính quyền Quận 2 đã có nhiều chủ trương giải pháp phù hợp để khắc phục khó khăn, đạt được những kết quả quan trọng về kinh tế xã hội, quốc phòng an ninh, tạo thêm tiền đề cho sự phát triển. Kinh tế tăng trưởng với tốc độ cao, tổng thu ngân sách Nhà nước ước thực hiện năm 2017 (không tính ghi thu ghi chi) 2.504,32 tỷ đồng, đạt 106,65% so với dự toán pháp lệnh (2.348 tỷ đồng), bằng 106,9% so với cùng kỳ (2.342,733 tỷ đồng). Tất cả các khoản thu đều đạt và vượt so dự toán được giao; Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng định hướng, doanh thu ngành thương mại – dịch vụ quản lý 82,880 tỷ đồng, tăng 24,5% so với cùng kỳ; Các công trình hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội đã và đang được tăng cường, nhất là các công trình giao thông, trường học, các cơ sở văn hóa được quan tâm đầu tư đưa vào sử dụng; Các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, y tế, giáo dục và đào tạo, dạy nghề…có bước phát triển tích cực; An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được giữ vững.

2.2. Đánh giá thực trạng công chức phường ở Quận 2 trong giai đoạn hiện nay

Phân cấp hành chính Việt Nam hiện nay theo Điều 110 Hiến pháp 2013 và Điều 2 Luật Tổ chức Chính quyền địa phương gồm 3 cấp hành chính, trong đó cấp Xã gồm: Xã/ Phường/ Thị trấn. Gọi xã, phường, thị trấn là tùy theo mức đô thị hóa. Ở ngoại thị thành phố trực thuộc tỉnh, thị xã thì gọi là xã, ở nội thị thì gọi là phường; ở các quận thuộc thành phố trực thuộc trung ương thì gọi là phường; ở các huyện thì gọi là xã hoặc thị trấn. Và Quận 2 là quận thuộc thành phố Hồ Chí Minh trực thuộc Trung ương nên gọi là phường.

2.2.1. Số lượng, cơ cấu, trách nhiệm công việc của đội ngũ công chức các phường ở Quận 2

- Số lượng công chức các phường ở Quận 2 theo vị trí công tác trong giai đoạn 2015 – 2017 thể hiện tại bảng 2.1

Bảng 2.1. Số lượng công chức chuyên môn các phường theo vị trí công tác ở Quận 2 giai đoạn 2015- 2017

STT	CHỨC DANH	SỐ LƯỢNG		
		2015	2016	2017
1	Trưởng Công an	11	11	11

2	Chỉ huy trưởng quân sự	11	11	11
3	Văn phòng thống kê	20	20	19
4	Địa chính xây dựng	28	27	27
5	Tài chính - Kế toán	12	12	11
6	Tư pháp – Hộ tịch	21	21	21
7	Văn hóa xã hội	17	17	17
	TỔNG	**120**	**119**	**117**

(Nguồn: Phòng Nội vụ Quận 2)

Toàn Quận 2 có 11 phường với tổng số công chức các phường năm 2015 là 120, năm 2016 là 119, năm 2017 là 117 người (do có 3 phường giải tỏa trắng nên số lượng công chức phân bổ cho 3 phường này ít hơn so với biên chế theo quy định). Trong đó, một số chức danh có số lượng công chức chuyên môn được phân bổ nhiều như: Văn phòng – thống kê, Địa chính – Xây dựng – đô thị và môi trường, Tư pháp – hộ tịch; Văn hóa – xã hội, các chức danh trên được phân bổ nhiều hơn đã phản ánh thực tế công việc.

- Cơ cấu độ tuổi và giới tính của công chức cấp phường:

Bảng 2.2. Cơ cấu độ tuổi và giới tính của công chức chuyên môn

	ĐỘ TUỔI							
	<30 TUỔI		**30 - 40 TUỔI**		**41 - 50 TUỔI**		**51 -60 TUỔI**	
NĂM	**NAM**	**NỮ**	**NAM**	**NỮ**	**NAM**	**NỮ**	**NAM**	**NỮ**
2015	8	10	40	36	7	13	2	4
2016	7	10	39	32	9	16	2	4
2017	8	10	38	35	8	11	2	5

(Nguồn: Phòng Nội vụ Quận 2)

+ Cơ cấu độ tuổi: cơ cấu độ tuổi của công chức các phường ở Quận 2 từ năm 2015 đến 2017 tương đối bảo đảm theo quy định, bảo đảm sự kế thừa và phát triển, không có tình trạng hụt hẫng trong chuyển tiếp các thế hệ cán bộ; phần lớn có

độ tuổi từ 30 - 40 (năm 2015: 63,33%, 2016: 59,66%, 2017: 62,39%), kết hợp với độ tuổi đến 30 (năm 2015: 15%, 2016: 14,28%, 2017:15,38%) là tương đối trẻ. So sánh với độ tuổi từ 41 - 50 (năm 2015: 16,66%, 2016: 21,01%, 2017: 16,23%) và độ tuổi từ 51 - 60 (năm 2015: 5%, 2016: 5,04%, 2017: 5,98%) thì tương đối cân bằng. Cơ cấu độ tuổi như vậy góp phần vừa bảo đảm tính tương đối đồng đều, vững vàng về trình độ kiến thức, kinh nghiệm trong tham mưu; vừa bảo đảm tính hăng hái, nhiệt tình gánh vác công việc, sôi nổi, tự tin của tuổi trẻ. Đồng thời thuận lợi trong đào tạo, bồi dưỡng, học hỏi, hỗ trợ lẫn nhau, vừa có khả năng nâng cao trình độ, vừa bảo đảm hoạt động thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Cơ cấu giới tính từ năm 2015 đến 2017 tương đối cân bằng (tỷ lệ cán bộ nữ chiếm 52,13%).

+ Giới tính: Năm 2015, số lượng công chức phường là nữ giới chiếm 52,5%, 2016 là 52,10% và 2017 là 52,13% chủ yếu là một số công tác chuyên môn như: Văn phòng – Thống kê, Tài chính – Kế toán – Tư pháp hộ tịch. Nhìn chung tỷ lệ công chức phường là nữ từ năm 2015 đến 2017 tương đối cân bằng.

Tuy vậy, đội ngũ công chức phường hiện nay cũng còn nhiều hạn chế: Cơ cấu các độ tuổi chưa thật sự bảo đảm. Tỷ lệ công chức trẻ (dưới 30 tuổi) còn thấp. Lực lượng công chức trẻ đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ tương đối lớn, nhưng kinh nghiệm thực tiễn còn ít, khả năng nghiên cứu và tổng kết thực tiễn thành những vấn đề lý luận phục vụ công tác tham mưu còn hạn chế, cần thêm nhiều thời gian, công sức học tập, tích lũy.

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ và trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học:

Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức phường

TT	TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN	NĂM 2015	NĂM 2016	NĂM 2017
1	Sau đại học	0	2	7
2	Đại học	93	96	105
3	Cao đẳng	11	15	5
4	Trung cấp	16	6	0
TỔNG		**120**	**119**	**117**

(Nguồn: Phòng Nội vụ Quận 2)

Trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2017, trình độ chuyên môn của công chức phường ở Quận 2 đã được nâng cao. Năm 2017, số lượng công chức sau đại học là 07 (chiếm 5,98%) so với năm 2015 và 2016 không có công chức nào. Công chức có trình độ đại học là 105 (chiếm 89,74%) tăng dần so với năm 2015 (77,5%), 2016 (80,67). Công chức có trình độ trung cấp giảm dần qua các năm và đến năm 2017 thì không còn và hiện công chức có trình độ cao đẳng là 07 cũng đang theo học các lớp liên thông lên đại học. Nhìn chung, số lượng công chức các phường ở Quận 2 đều đạt tiêu chuẩn theo quy định. Tuy nhiên, số lượng công chức sau đại học còn thấp khi mà Quận 2 với mức độ đô thị hóa nhanh thì yêu cầu về trình độ chuyên môn của công chức phải ngày càng được nâng cao hơn nữa để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của Quận.

- Trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học của công chức phường:

Bảng 2.4. Trình độ lý luận, ngoại ngữ, tin học của công chức phường

TT	Tiêu chuẩn	2015		2016		2017	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Lý luận chính trị	75	62,50	75	63,02	89	76,06
2	Quản lý nhà nước	82	68,33	80	67,22	108	92,30
3	Ngoại ngữ	79	65,83	98	82,35	105	89,74
4	Tin học	98	81,66	109	91,59	115	98,29

(Nguồn: Phòng Nội vụ Quận 2)

Qua số liệu Bảng 2.4 ta thấy, tỷ lệ công chức có trình độ lý luận đạt chuẩn (từ sơ cấp trở lên) từ năm 2015 đến 2017 chiếm khoảng 67% tổng số công chức phường. Công chức đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước trong giai đoạn 2015 đến 2017 tăng dần do sau khi được tuyển dụng vào công chức thì phải trải qua lớp bồi dưỡng kỹ năng quản lý nhà nước để làm quen với công việc được đảm nhiệm trong cơ quan nhà nước ở địa phương, đồng thời tích lũy các kỹ năng để đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính. Số lượng công chức đạt chuẩn ngoại ngữ và tin học tăng qua các năm từ năm 2015 đến 2017. Về ngoại ngữ, năm 2015 đạt 65,83% đến năm 2017

đạt 89,74%. Tỷ lệ này vẫn còn thấp một phần do tính chất công việc ít sử dụng ngoại ngữ. Về tin học, năm 2015 đạt 81,66%, năm 2016 đạt 91,59%, năm 2017 đạt 98,29%, sự tăng lên về số lượng công chức đạt chuẩn về tin học giúp đáp ứng được nhu cầu trong việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính Nhà nước. Tuy nhiên với mức đô đô thị hóa của Quận 2 đòi hỏi công chức phường không ngừng nâng cao trình độ chính trị, quản lý Nhà nước, ngoại ngữ, tin học để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu của công việc được giao.

- Về trách nhiệm trong công việc của công chức phường:

Bảng 2.5. Thái độ giao tiếp với công dân của công chức phường

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất lịch sự, đúng mục	Lịch sự, dễ gần	Bình thường	Khó chịu	Thờ ơ
1	Thái độ tiếp dân	42	32	20	6	0

(Điều tra)

Bảng 2.6. Trách nhiệm trong công việc của công chức phường

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Trách nhiệm công việc	22	28	41	6	3

(Điều tra)

Trong tổng 100 phiếu điều tra khảo sát về thái độ tiếp công dân thì có 42 phiếu lưa chọn phương án rất lịch sự, đúng mực, 32 phiếu chọn phương án lịch sự, dễ gần, 20 phiếu chọn phương án bình thường, số phiếu chọn phương án khó chịu, thờ ơ là 6 (chiếm tỷ lệ 6%). Về trách nhiệm trong công việc thì có 22 phiếu chọn phương án rất tốt, 28 phiếu chọn phương án tốt, 31 phiếu chọn phương án khá, số phiếu trung bình và yếu là 9 (chiếm tỷ lệ 9%). Qua số liệu trên cho thấy công chức phường vừa có thái độ tiếp công dân tốt vừa có trách nhiệm với công việc, lấy được lòng tin và uy tín của người dân, điều này còn minh chứng công chức phường có năng lực tổ chức và quản lý công việc. Tuy nhiên vẫn có 6 phiếu chọn phương án thái độ tiếp

công dân khó chịu, thờ ơ và 9 phiếu trách nhiệm công việc trung bình và yếu. Điều này phản ánh vẫn còn một số công chức phường chưa phục vụ người dân được tốt, cần tiếp tục thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ để nâng uy tín trong nhân dân.

Nhìn chung, công chức các phường ở Quận 2 được sắp xếp ổn định và phát huy tốt vị trí, vai trò và chức trách nhiệm vụ. Hoạt động quản lý, điều hành của Ủy ban nhân dân các phường tiến bộ rõ rệt, phục vụ nhân dân ngày tốt hơn.

2.2.2. Đánh giá thực trạng của công chức phường ở Quận 2

Theo khoản 3, Điều 62 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và theo khoản 2, Điều 3 Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định công chức cấp xã có các chức danh sau: Trưởng Công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng – Thống kê; Địa chính – Xây dựng – đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính – nông nghiệp – xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính – kế toán; Tư pháp – hộ tịch; Văn hóa – xã hội. Nhưng Hồ Chí Minh là thành phố trực thuộc Trung ương nên chức danh Trưởng Công an phường là lực lượng chính quy, việc thăng cấp, hàm, khen thưởng theo quy định của Luật Công an nhân dân, không bị chi phối bởi Luật Cán bộ công chức năm 2008; Do đó trong phạm vi đề tài, luận văn chỉ đề cập đến công chức Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng – Thống kê; Địa chính – Xây dựng – Đô thị và môi trường, Tài chính – Kế toán; Tư pháp – Hộ tịch; Văn hóa – Xã hội.

2.2.2.1. Chức danh Chỉ huy trưởng quân sự

Chức năng, nhiệm vụ của Ban Chỉ huy quân sự xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã) được quy định tại khoản 2 Điều 21 Luật Dân quân tự vệ. Theo đó, Ban Chỉ huy quân sự phường có chức năng, nhiệm vụ như sau:

a) Tham mưu cho cấp ủy Đảng, Ủy ban nhân dân cấp xã lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành thực hiện nhiệm vụ quốc phòng, quân sự ở cơ sở; đăng ký, quản lý công dân trong độ tuổi thực hiện nghĩa vụ tham gia dân quân tự vệ, công dân nam trong độ tuổi sẵn sàng nhập ngũ; tuyển chọn công dân nhập ngũ, quản lý lực lượng dự bị động viên theo quy định của pháp luật;

b) Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch về công tác quốc phòng, quân sự ở cơ sở; kế hoạch tổ chức lực lượng, huấn luyện và hoạt động của dân quân; kế hoạch xây dựng làng xã chiến đấu; kế hoạch phòng thủ dân sự và tham gia xây dựng kế hoạch khác có liên quan đến nhiệm vụ quốc phòng, an ninh ở cơ sở;

c) Chủ trì phối hợp với ban, ngành, đoàn thể tổ chức thực hiện công tác quốc phòng, quân sự theo sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng, Ủy ban nhân dân cùng cấp và chỉ thị, mệnh lệnh, kế hoạch, hướng dẫn của cơ quan quân sự cấp trên;

d) Phối hợp với ban, ngành, đoàn thể tuyên truyền, giáo dục quốc phòng, an ninh cho lực lượng vũ trang và nhân dân; tổ chức lực lượng dân quân, dự bị động viên tham gia xây dựng cơ sở vững mạnh toàn diện, thực hiện chính sách hậu phương quân đội;

đ) Tổ chức huấn luyện, giáo dục chính trị, pháp luật cho dân quân; chỉ huy dân quân thực hiện nhiệm vụ quy định tại Điều 8 của Luật Dân quân tự vệ;

e) Tổ chức đăng ký, quản lý, bảo quản và sử dụng vũ khí, trang bị của các đơn vị dân quân thuộc quyền theo quy định của pháp luật;

g) Tổ chức thực hiện kế hoạch bảo đảm hậu cần, kỹ thuật tại chỗ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quốc phòng, quân sự địa phương;

h) Giúp Ủy ban nhân dân cấp xã kiểm tra, sơ kết, tổng kết công tác quốc phòng, quân sự địa phương, công tác tổ chức và hoạt động của dân quân thuộc quyền.

Ban chỉ huy Quân sự phường là một bộ phận của hệ thống chính trị ở cơ sở. Trong đó Chỉ huy trưởng có vị trí quan trọng, là một trong những nhân tố quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ban chỉ huy Quân sự, nhất là trong việc thực hiện chức năng tham mưu giúp cấp ủy, chính quyền cơ sở lãnh đạo, chỉ đạo công tác quốc phòng, quân sự, đồng thời cũng là người trực tiếp tổ chức thực hiện công tác này góp phần giữ vững ổn định chính trị, trật tự, an toàn xã hội ở cơ sở.

Với nhiều nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi Chỉ huy trưởng quân sự phường cần có các tiêu chuẩn về chính trị và trình độ chuyên môn nhất định.

Thông tư Liên tịch số 01/2013/TTLT-BNV-BQP ngày 10/4/2013 của Bộ Nội vụ - Bộ Quốc quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với Chỉ huy trưởng phường như sau:

- Phải có bằng tốt nghiệp trình độ trung cấp chuyên nghiệp ngành quân sự cơ sở trở lên;

- Có năng lực tham mưu cho cấp ủy, Ủy ban nhân dân cấp xã ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện công tác quốc phòng, công tác dân quân tự vệ, giáo dục quốc phòng - an ninh và phòng thủ dân sự; xây dựng nền quốc phòng toàn dân và thế trận an ninh nhân dân trên địa bàn cấp xã;

- Tham mưu có hiệu quả cho cấp ủy, chính quyền cấp xã trong việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chế độ, chính sách đối với lực lượng dân quân tự vệ, dự bị động viên, chính sách hậu phương quân đội.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện hoàn thành các nhiệm vụ công tác quốc phòng, quân sự ở cấp xã.

Tuy nhiên, trong thực tế khi bổ nhiệm vào chức danh chỉ huy trưởng quân sự phường thì công chức này ít được đào tạo chính quy, bài bản do người được bổ nhiệm thường là những người mới hoàn thành xong nghĩa vụ quân sự về đảm nhiệm xong rồi mới cử đi học bổ túc các bằng cấp có liên quan, điều này sẽ làm ảnh hưởng đến chất lượng của công việc.

Việc tổ chức đưa đi đào tạo theo các hệ Trung cấp, Cao đẳng, Đại học ngành Quân sự cơ sở tại các Trường quân sự còn chạy theo chỉ tiêu nên khi qua đào tạo chất lượng chưa được nâng lên, cụ thể: Có trường hợp địa phương cử chiến sỹ Dân quân tự vệ tham gia đào tạo để đảm bảo theo chỉ tiêu, nên trong quá trình đào tạo học viên không nắm được nội dung học tập, chỉ nắm được lý thuyết chứ không áp dụng được nhiệm vụ thực tế, nên khi về địa phương, đa số các đối tượng này khi được bổ nhiệm làm Chỉ huy phó, hoặc trong Ban chỉ huy thì không đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ được giao, không chủ động tham mưu được cho cấp ủy về công tác quốc phòng, quân sự địa phương, mà chỉ chờ sự phân công từng công việc cụ thể.

Bên cạnh hạn chế về năng lực, còn về bản lĩnh, tác phong công tác chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ tại đơn vị, xảy ra nhiều trường hợp vi phạm kỷ luật dẫn đến mất an toàn trong đơn vị; chưa nắm chắc hết tính năng, tác dụng của các loại vũ khí trang bị, công cụ hỗ trợ được biên chế nên xảy ra nhiều trường hợp mất an toàn trong sử dụng vũ khí, công cụ hỗ trợ. Kỹ năng và các bước chuẩn bị huấn luyện cho lực lượng dân quân thuộc quyền chưa nắm chắc nên người học nắm không chắc nội dung của bài và kết quả huấn luyện không cao.

Chế độ, chính sách cho Chỉ huy trưởng phường được nâng lên nhưng chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế; trình độ qua đào tạo thì chính quy, tập trung nhưng tiêu chuẩn chỉ bằng các chức danh công chức phường, không được phong quân hàm chính quy, mà chỉ phong quân hàm sỹ quan dự bị cấp úy; trong khi đó với vị trí, chức năng, nhiệm vụ công tác quân sự, quốc phòng địa phương là rất rộng, có thể sánh ngang bằng với chức danh Trưởng Công an phường.

2.2.2.2. Công chức Văn phòng Thống kê

Công chức cấp xã nói chung, công chức Văn phòng – thống kê nói riêng đều là một bộ phận rất quan trọng nằm trong bộ máy chính quyền của Ủy ban nhân dân phường, công chức Văn phòng – Thống kê là lực lượng hoạt động chuyên môn tương đối độc lập, được phân công theo chức trách, nhiệm vụ mang tính chuyên môn sâu nên rất cần đến các phẩm chất bền bỉ, kiên trì, nhạy bén, năng động và kỹ năng xử lý công việc chính xác để vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thường xuyên vừa làm tốt chức năng tham mưu, quản lý cho Ủy ban nhân dân.

Thực tế trên địa bàn Quận 2 cho thấy, hoạt động thống kê phường chủ yếu do bộ phận của Văn phòng - Thống kê thực hiện, chịu sự quản lý điều hành của Ủy ban nhân dân phường.

Theo Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn, tại Điều 5 quy định nhiệm vụ của công chức Văn phòng - Thống kê:

- Tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp xã tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân cấp xã trong các lĩnh vực: Văn phòng, thống kê, tổ chức,

nhân sự, thi đua, khen thưởng, kỷ luật, tín ngưỡng, tôn giáo, dân tộc và thanh niên trên địa bàn theo quy định của pháp luật và trực tiếp thực hiện 4 nhiệm vụ và thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật chuyên ngành và do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã giao.

Như vậy, có thể thấy công chức Văn phòng - Thống kê phường rất nhiều nhiệm vụ và các nhiệm vụ bao trùm nhiều lĩnh vực khác nhau trong hoạt động quản lý nhà nước, công tác thống kê chỉ là một nhiệm vụ rất nhỏ trong chuỗi những nhiệm vụ như quy định nêu trên.

Với yêu cầu về nhiệm vụ rất nặng nề nhưng yêu cầu về trình độ chuyên môn trong Thông tư 06/2012/TT-BNV chỉ quy định: *"Tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của chức danh công chức được đảm nhiệm"*. Và tại Quyết định số 18/2015/QĐ-UBND ngày 07/4/2015 của Ủy ban nhân dân thành phố về Ban hành Quy định về tiêu chuẩn công chức, phường, xã, thị trấn trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, thì chức danh văn phòng - thống kê, ngành đào tạo liên quan gồm: Văn thư, lưu trữ, hành chính, quản lý nhà nước, quản lý nhân sự, văn phòng, luật, xã hội học, thống kê, kế toán, kiểm toán, công nghệ thông tin (tin học), quản trị học, quản trị nhân sự, quản trị nguồn nhân lực, quản trị văn phòng.

Do nhiệm vụ được quy định bao trùm nhiều lĩnh vực khác nhau nên không thể xác định chính xác một trình độ chuyên môn cụ thể nào có thể đáp ứng yêu cầu, hoặc chỉ cần một trình độ chuyên môn nào đó có liên quan đến một trong số nhiệm vụ được quy định, cũng đủ tiêu chuẩn cần thiết về trình độ chuyên môn của công chức Văn phòng - Thống kê.

Người làm công tác Văn phòng - Thống kê phường chủ yếu nặng về công tác văn phòng, yếu về nghiệp vụ thống kê. Do đó số liệu thống kê và báo cáo phường có độ chính xác chưa cao, không cân đối và chưa đạt độ tin cậy vì công chức Văn phòng - Thống kê phường chịu trách nhiệm thực hiện rất nhiều công việc. Các công việc của bộ phận Văn phòng - Thống kê phường gồm từ việc trực tiếp xử lý hoặc chuyển tiếp các loại công văn, giấy tờ, tiếp dân, tiếp khách, … đến việc tổng hợp

thông tin, tổng hợp báo cáo, chuẩn bị nội dung phục vụ cho sự chỉ đạo điều hành của thường trực Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân... nên công tác Thống kê chưa được quan tâm thường xuyên, mang nặng tính kiêm nhiệm, không được đầu tư đúng mức về mặt thời gian, việc thu thập thông tin từ cơ sở chưa được đảm bảo chặt chẽ theo đúng quy trình. Do đó, khi tổng hợp số liệu và báo cáo thống kê thường có độ chính xác không cao, không cân đối, tính lô-gíc chưa cao.

Mặt khác, phần lớn công chức Văn phòng - thống kê phường chưa được đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ thống kê, hiểu chưa thật sự đầy đủ các khái niệm về các chỉ tiêu thống kê, chuyên môn thống kê hiện nay có được phần lớn nhờ thông qua tự học hỏi và kinh nghiệm công tác, qua các lớp tập huấn Tổng điều tra, điều tra định kỳ của cơ quan thống kê cấp Quận hoặc cơ quan chuyên môn cấp Quận tổ chức.

Việc tổng hợp các thông tin phục vụ cho lãnh đạo, chỉ đạo phường còn nhiều lúng túng, không theo đúng chỉ tiêu, biểu mẫu và phương pháp tính toán, tổng hợp không đảm bảo tính đồng nhất trong phương pháp tính toán, so sánh và đối chiếu với các kỳ báo cáo trước đó đã dẫn đến sự đánh giá một cách phiến diện, thiếu đồng bộ làm hạn chế kết quả hoạt động công tác lãnh đạo, chỉ đạo của chính quyền địa phương.

Công chức làm Văn phòng - thống kê phường thiếu ổn định, thường xuyên thay đổi sau nhiệm kỳ đại hội Đảng bộ phường. Do những người được sắp xếp, bố trí làm công tác Văn phòng - Thống kê phường thường là những người có sức khỏe, có trình độ tổng hợp, nhanh nhẹn, nắm bắt được các công việc để tham mưu giúp Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân phường trong công việc lãnh chỉ đạo điều hành tại địa phương. Vì vậy, thông thường những người này được quy hoạch phát triển vào những vị trí cao hơn nên sau mỗi nhiệm kỳ Đại hội Đảng thường có sự thay đổi, không có tính ổn định - điều này lại chưa đáp ứng được tính khoa học và chuyên sâu của những người làm chuyên môn về lĩnh vực thống kê.

Hiện nay, trên địa bàn phường chức danh thống kê được quy định cho ba vị trí công chức của phường đảm nhiệm, gồm: Văn phòng - Thống kê, cải cách hành chính "một cửa"; Văn phòng - Thống kê (đảm nhiệm văn phòng Đảng ủy); Văn

phòng - Thống kê (đảm nhiệm Phó chỉ huy quân sự). Việc quy định nhiệm vụ như vậy dẫn tới công tác thống kê ở phường trở nên phức tạp, chia cắt nhỏ lẻ, không hợp lý, không có công chức đảm nhận chính về công việc thống kê ở phường. Với những bất cập trong phân công nhiệm vụ như trên dẫn tới tình trạng hoạt động về công tác Thống kê càng thêm khó.

Lãnh đạo các phường ở Quận 2 chưa coi trọng, đánh giá đúng mức về công tác thống kê, thường xem nhẹ công tác thống kê. Việc đánh giá kết quả hoạt động trên các lĩnh vực kinh tế - xã hội còn mang tính định tính, không được lượng hóa cụ thể bằng số liệu thống kê. Công tác thống kê đánh giá kết quả phát triển kinh tế - xã hội phải mang tính khoa học, khách quan và ngày càng phải được chú trọng đúng mức. Từ đó mới phản ánh đúng quy mô, trình độ phát triển của từng địa phương và đảm bảo tính so sánh trên phạm vi rộng.

2.2.2.3. Địa chính – Xây dựng – đô thị và môi trường

Theo Điều 6 Thông tư 06/2012/TT-BNV hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn thì nhiệm vụ của công chức Địa chính – Xây dựng – Đô thị và môi trường là tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân phường tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân phường trong các lĩnh vực: Đất đai, tài nguyên, môi trường, xây dựng, đô thị, giao thông, nông nghiệp điều này cho thấy vai trò, nhiệm vụ của công chức địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường là rất nặng nề, phức tạp có thể nói các nhiệm vụ của công chức địa chính - xây dựng – đô thị và môi trường phường liên quan đến tất cả mọi nhà, mọi người, mọi ngành cũng như liên quan đến phần lớn các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Do vậy, nếu làm tốt công tác quản lý đất đai, quản lý đô thị, quản lý môi trường thì tình hình an ninh chính trị của địa phương được ổn định, kinh tế - xã hội phát triển, ngược lại nếu không làm tốt thì sẽ gây ra đơn thư khiếu nại, tố cáo của công dân, gây mất ổn định trong nhân dân. Trong thực tế, tại Quận 2 còn tồn tại một số hạn chế:

- Với các nhiệm vụ, quyền hạn được giao đòi hỏi mỗi công chức phải hoàn thành vì đây là nhiệm vụ chính của mình. Tuy nhiên, hầu hết tất cả các phường chưa

làm tốt công việc này nhất là việc đăng ký, theo dõi biến động đất đai, chỉnh lý hồ sơ địa chính. Đây cũng là vướng mắc chính hiện nay trên địa bàn Quận 2, mặc dù đã có Thông tư hướng dẫn rất chi tiết về quy trình, thủ tục, trình tự để lập hồ sơ chỉnh lý biến động đất đai hàng năm, nhưng hầu hết công chức địa chính - xây dựng chưa làm được do khối lượng các thửa đất biến động hàng năm rất lớn (do thu hồi để chuyển mục đích sử dụng đất, sạt lở, chuyển đổi cơ cấu sản xuất ...), mặt khác việc chỉnh lý biến động đòi hỏi phải có thời gian, kinh phí để thực hiện nhưng những năm qua hầu như chưa có phường nào trích ngân sách để phục vụ cho công tác này, do vậy cần phải có sự quan tâm của Ủy ban nhân dân Quận 2, Sở Tài nguyên và Môi trường trong việc tạo ra cơ chế, chính sách hợp lý, nhất là kinh phí để cập nhật được các biến động đất đai hàng năm ngay từ cấp cơ sở.

- Đối với nhiệm vụ đăng ký và kiểm tra các tổ chức, cá nhân trên địa bàn phường thực hiện cam kết bảo vệ môi trường, triển khai các nhiệm vụ cụ thể về giữ gìn vệ sinh môi trường đối với hộ gia đình, các khu dân cư và các hoạt động bảo vệ môi trường nơi công cộng là những nhiệm vụ hết sức mới mẻ, khó khăn đối với công chức địa chính - xây dựng phường vì đây là một lĩnh vực nhạy cảm, đối ngược với sự phát triển, càng phát triển nhanh về đời sống kinh tế - xã hội, đời sống của nhân dân càng cao, thì ô nhiễm môi trường từ các cơ sở sản xuất công nghiệp, ô nhiễm rác thải sinh hoạt hàng ngày thải ra càng lớn, do vậy công việc này đòi hỏi phải được các cấp chính quyền quan tâm, mọi người, mọi ngành đều phải quan tâm vào cuộc thì vấn đề ô nhiễm môi trường mới nhanh chóng giải quyết được.

- Trong công tác giải quyết các tranh chấp đất đai của công dân thì vai trò chuyên môn của cán bộ địa chính - xây dựng phường là hết sức quan trọng theo quy định của Luật Đất đai năm 2013 thì khi có các tranh chấp đất đai, cấp phường phải có trách nhiệm tổ chức hoà giải giữa các bên nếu hoà giải không thành thì chuyển hồ sơ lên cấp Quận giải quyết, như vậy cấp phường chỉ tổ chức hoà giải, không ra quyết định giải quyết. Việc hoà giải không mang tính pháp lý để yêu cầu các bên tranh chấp thực hiện, do vậy việc hoà giải nhiều khi chỉ mang tính chiếu lệ, hình thức, không quan tâm về mặt kết quả hòa giải thành hay không thành.

- Trên lĩnh vực quản lý xây dựng, cán bộ địa chính - xây dựng phường có trách nhiệm giám sát, quản lý việc xin phép xây dựng tại địa phương, với quy định này thì hầu hết các phường chưa thực hiện được, xây nhà không phép, do vậy việc xây dựng của nhân dân vẫn còn mang tính tự phát chưa theo quy hoạch, nhiều hộ còn lấn chiếm hành lang giao thông, tự cơi nới gây cản trở giao thông mà không được xử lý kịp thời.

Bên cạnh các nhiệm vụ trên cán bộ địa chính - xây dựng còn phải tham gia vào Hội đồng bồi thường giải phóng mặt bằng các dự án trên địa bàn, phát triển giao thông, chuyển đổi cơ cấu kinh tế trong nông nghiệp, quản lý việc khai thác khoáng sản, ... Với khối lượng các công việc nêu trên thì nhiều cán bộ địa chính - xây dựng ở các phường có điều kiện phát triển nhanh không thể hoàn thành được nhiệm vụ do khối lượng công việc nhiều trong khi chỉ có 03 cán bộ địa chính - xây dựng. Do vậy, nên chăng Nhà nước có chính sách bổ sung cán bộ địa chính - xây dựng hoặc cho phép hợp đồng dài hạn đối với các phường có điều kiện phát triển nhanh, có nhiều phức tạp, tồn đọng về đất đai, có như vậy công chức địa chính - xây dựng nói riêng và chính quyền các cấp nói chung hoàn thành được nhiệm vụ quản lý đất đai - xây dựng - môi trường trên địa bàn.

Theo số liệu rà soát đội ngũ công chức công chức địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường các phường ở Quận 2, giai đoạn từ năm 2015 đến 2017, tổng số phường là 11, tổng số công chức địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường phường là 82. Tổng số phường có 03 công chức địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường là 8. Như vậy, trong tổng số 11 phường, có 8 phường có 3 công chức địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (Do 3 phường còn lại bị giải tỏa trắng nên bố trí 01 địa chính xây dựng). Trong đó, về trình độ chuyên môn: Thạc sỹ quản lý đất đai là 01, đại đại học và cao đẳng là 71, trung cấp 10. Trong năm 2017, 100% số địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường được xếp loại đánh giá công chức loại hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.2.2.4.Công chức tài chính - kế toán

Ngân sách phường là một cấp ngân sách, cấp ngân sách nhỏ nhất trong hệ thống ngân sách nói chung. Việc tổ chức công tác kế toán tốt sẽ có hiệu quả góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội, an ninh chính trị các phường. Trong đó công chức Tài chính – kế toán phường đóng vai trò rất lớn cho việc xây dựng dự toán thu, chi ngân sách phường, tổ chức thực hiện dự toán thu, chi ngân sách và các biện pháp khai thác nguồn thu trên địa bàn, quyết toán ngân sách và thực hiện báo cáo tài chính, ngân sách theo đúng quy định của pháp luật.

Tài chính – kế toán là người quản lý thu chi tài chính, vừa là kế toán của Đảng ủy, vừa là kế toán của Hội đồng nhân dân và kế toán của Ủy ban nhân dân phường, với khối lượng công việc lớn như thế đòi hỏi người cán bộ ngoài bằng cấp còn phải có kinh nghiệm, nhiệt huyết, cẩn thận và tỉ mỉ, luôn tôn trọng nguyên tắc công việc. Một sai sót dù rất nhỏ cũng có thể dẫn đến nhiều phiền phức cho đơn vị, thậm chí có thể tiềm ẩn hậu quả rất lớn.

Tuy nhiên, hiện nay công chức tài chính – kế toán phường trên địa bàn Quận 2 còn không ít những vấn đề tồn tại. Cụ thể:

- Công tác tập hợp phân loại và lưu trữ bảo quản chứng từ chưa được quan tâm đúng mức, còn thất lạc, luộm thuộm.

- Thực hiện lập và trình bày báo cáo tài chính, báo cáo quyết toán còn chưa đầy đủ, kịp thời và chính xác.

- Ủy ban nhân dân Quận chưa thường xuyên kiểm tra chứng từ kế toán ngân sách để kịp thời sửa chữa, uốn nắn các sai phạm của công chức tài chính – kế toán phường..

- Về chuyển đổi vị trí công tác: Theo Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 và Nghị định số 150/2013/NĐ-CP của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 158/2007/NĐ-CP quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó thời hạn chuyển đổi vị trí công tác là từ 02 năm (đủ 24 tháng)

đến 05 năm (đủ 60 tháng) theo đặc thù của từng ngành, từng lĩnh vực thì chức danh Tài chính - kế toán gặp nhiều khó khăn:

+ Thực hiện việc chuyển đổi công tác là cần thiết, quá trình này cũng là dịp để đánh giá công chức dựa theo vị trí việc làm. Tuy nhiên, điều cần thiết nhưng "khó gỡ" là làm sao để không xảy ra trường hợp đưa những công chức năng lực hạn chế từ nơi này sang nơi làm việc khác. Đó là băn khoăn không nhỏ trong công tác chuyển đổi vị trí công tác ở các phường, bởi việc này có liên quan đến hoạt động của cơ quan.

+ Một số công chức Tài chính - kế toán phường chưa thực hiện tốt nhiệm vụ được giao nên quá trình bàn giao gặp khó khăn, phải mất nhiều thời gian để người mới đến tiếp cận được công việc.

2.2.2.5. Đối với công chức Tư pháp –Hộ tịch

Công tác đăng ký và quản lý hộ tịch không những liên quan đến nhân thân của con người mà còn liên quan đến chế độ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, cơ cấu, nguyên tắc tổ chức và hoạt động của cơ quan nhà nước, thể chế hóa mối quan hệ giữa Đảng lãnh đạo, nhân dân làm chủ, Nhà nước quản lý, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân. Vì vậy, khi công chức tư pháp - hộ tịch được giao công việc phù hợp với sở trường, khả năng, họ sẽ phát huy năng lực làm việc một cách tối đa, thực hiện tốt vai trò của mình trong những điều kiện bình thường nhất. Tuy nhiên, thực tế, công tác tổ chức, điều động và trưng dụng công chức tư pháp - hộ tịch phường hiện nay đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng hoạt động của tư pháp phường, cụ thể:

- Công chức tư pháp - hộ tịch phường thuộc quyền điều động, quản lý của Ủy ban nhân dân quận nên thường xuyên bị điều chuyển công tác, thay đổi nhiệm vụ, do vậy Sở Tư pháp, Phòng Tư pháp về góc độ quản lý nhà nước không thể can thiệp được. Mặt khác, công chức tư pháp - hộ tịch là vị trí dễ bị thay đổi theo nhiệm kỳ của Ủy ban nhân dân nên chuyên môn bị hạn chế do không được bồi dưỡng nghiệp vụ kịp thời. Đây chính là nguyên nhân làm giảm hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực hộ tịch.

- Nhiệm vụ tư pháp ở phường còn rất nặng nề, đội ngũ công chức tư pháp - hộ tịch phải kiêm nhiệm nhiều công việc khác nhau và không ổn định. Hiện nay, công chức tư pháp - hộ tịch ngoài việc tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân phường, phải đảm nhiệm 12 đầu việc, trong đó có việc đăng kư và quản lý hộ tịch. Trong khi đó, trên thực tế, tính chất chuyên môn của công tác hộ tịch và các công tác tư pháp khác (công tác văn bản, tuyên truyền pháp luật, hòa giải…) rất khác nhau, không phù hợp với việc ghép chung một cách cơ học hai loại nhiệm vụ này trong cùng một chức danh tư pháp - hộ tịch. Cũng chính vì phải kiêm nhiệm nhiều công việc khác nhau nên công chức tư pháp - hộ tịch không có thời gian nâng cao trình độ chuyên môn cũng như cập nhật kịp thời những văn bản mới, đầu tư cho việc nghiên cứu; cũng từ nguyên nhân này mà đội ngũ công chức tư pháp - hộ tịch không được chuyên nghiệp.

Theo số liệu rà soát đội ngũ công chức tư pháp - hộ tịch các phường ở Quận 2, giai đoạn từ năm 2015 đến 2017, tổng số phường là 11, tổng số công chức tư pháp - hộ tịch phường là 63. Tổng số phường có 02 công chức tư pháp - hộ tịch là 8. Như vậy, trong tổng số 11 phường, có 8 số phường có 02 công chức tư pháp - hộ tịch (Do 3 phường còn lại bị giải tỏa trắng nên chỉ bố trí 01 cán bộ Tư pháp – hộ tịch). Trong đó, về trình độ chuyên môn: Thạc sỹ luật là 03, đại học, cao đẳng luật là 58. Về thời gian làm công tác tư pháp của công chức tư pháp - hộ tịch: Số công chức tư pháp - hộ tịch phường làm trên 10 năm là 2, từ 5 năm đến 10 năm là 12, dưới 05 năm là 49. Trong năm 2017, 100% số công chức tư pháp - hộ tịch được xếp loại đánh giá công chức loại hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Qua mỗi đợt bầu cử, các kỳ đại hội, các nhiệm kỳ Đảng bộ, các phường lại "mất" công chức Tư pháp – hộ tịch do được cân nhắc lên những vị trí mới. Người mới được tuyển dụng qua thi tuyển công chức thì chưa có kinh nghiệm nên khó bắt nhịp ngay được với công việc. Điều này làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng thực thi công việc của công chức tư pháp - hộ tịch của phường cũng như hiệu quả triển khai công tác tư pháp.

- Các phường vẫn còn coi nhẹ công tác tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn, có phường chỉ tổ chức triển khai khi có những văn bản mới mà không định kỳ tổ chức bồi dưỡng về nghiệp vụ hộ tịch; chính vì không được kịp thời bồi dưỡng nghiệp vụ nên số công chức mới không đáp ứng được yêu cầu công việc.

2.2.2.6. Đối với công chức Văn hóa – xã hội

Phát triển văn hóa, gia đình, thể thao và du lịch là nhiệm vụ có tính chiến lược của sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam, được Đảng và Nhà nước quan tâm đề ra đường lối, ban hành chính sách phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân. Công chức Văn hóa – xã hội là người trực tiếp tham mưu cho cấp ủy, chính quyền thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển sự nghiệp văn hóa, gia đình, thể thao và du lịch ở địa phương.

Khối lượng công việc rất lớn, nhịp độ làm việc cao, đặc biệt phải thực hiện các công việc trên nhiều lĩnh vực khác nhau với nhiều nhóm kỹ năng tác nghiệp khác nhau, từ quản lý, theo dõi, điều tra, xây dựng văn bản báo cáo đến việc thực hiện các công tác y tế, giáo dục, gia đình, văn hóa, thể dục thể thao, truyền thông..v.v... Với tính chất công tác đa ngành, tuy nhiên, các phường chỉ cơ cấu, bố trí 01 công chức văn hóa - xã hội. Khối lượng công việc lớn và mang tính chất đa ngành, liên ngành như vậy nên đòi hỏi năng lực công chức văn hóa xã hội phải thực sự cao mới đủ khả năng giải quyết tốt công việc tại địa phương. Trong thực tế tại phường với cơ cấu như vậy, với năng lực hạn chế, phần lớn các công chức không đáp ứng được yêu cầu cần thiết trong công tác quản lý nhà nước tại địa phương.

Qua khảo sát, chúng tôi nhận thấy công chức văn hóa – xã hội phường ở Quận 2 có trình độ tương đối đồng đều và đang từng bước được chuẩn hóa một cách đồng bộ. Hầu hết đạt trình độ từ cao đẳng trở lên, không có cán bộ nào chưa qua đào tạo. Công chức Văn hóa xã hội được đào tạo chuyên môn về văn hóa và các ngành có liên quan đến khoa học xã hội. Về cơ cấu, công chức văn hóa xã hội luôn luôn biến động, nghĩa là được điều động, điều chuyển công tác lên cấp trên, hoặc phiên chế qua các lĩnh vực khác. Vì vậy, công chức văn hóa – xã hội có năng lực, am hiểu

cộng đồng dân cư tại chỗ, làm việc hiệu quả ít bám trụ tại địa phương, dẫn đến nguồn nhân lực luôn biến động, trẻ hóa liên tục, khó có thể quy hoạch đào tạo, nâng cao chất lượng qua đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn.

Ngoài ra nhận thức của một số phường ở Quận 2 vẫn chưa xem công chức văn hóa – xã hội là một lực lượng quan trọng trong việc thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Vì vậy, việc quy hoạch, xây dựng, phát triển, bố trí nguồn lực để nâng cao chất lượng khối công chức này chưa được chú trọng. Trình độ, thái độ, kỹ năng làm việc của công chức phường chưa đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp.

Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức văn hóa - xã hội phường còn bất cập, chưa thực sự khuyến khích tạo điều kiện cho các đối tượng này ổn định đời sống, tích cực tham gia công tác, học tập nâng cao trình độ. Họ đều phải đảm nhận nhiều công việc khác nhau nên chưa làm việc hết trách nhiệm được giao. Công việc bù đầu mà phụ cấp nhận được lại rất thấp, nên nhiều người có tâm lý không yên tâm làm việc, muốn chuyển công việc khác… Bên cạnh trang thiết bị, phương tiện phục vụ cho công chức văn hóa – xã hội còn thiếu như: phòng làm việc chật hẹp do vậy ít nhiều có ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

2.2.3. Nguyên nhân hạn chế

2.2.3.1. Công tác tuyển dụng

Việc tuyển dụng công chức trong những năm gần đây qua kiểm tra nhằm mục đích đưa người có trình độ vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước có sự cải thiện, phần lớn đáp ứng nhu cầu của tổ chức. Tuy nhiên các công chức được tuyển dụng vẫn còn khoảng cách khá lớn so với yêu cầu giữa đào tạo và thực tiễn công việc tại địa phương. Các công chức được tuyển dụng chưa có kinh nghiệm thực tiễn còn nặng về lý thuyết (Đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu công việc), các kỹ năng như: giải quyết công việc, tiếp công dân còn hạn chế, đôi lúc còn có nhiều phàn nàn của người dân, thậm chí là có tiêu cực trong giải quyết hồ sơ hành chính. Đồng thời mức lương hành chính không đáp ứng theo nguyện vọng đã dẫn đến tình trạng thiếu động lực phấn đấu trong một bộ phận công chức trẻ. Do đó cũng có tình

trạng bỏ việc trong thời gian ngắn do áp lực công việc làm ảnh hưởng đến tình hình hoạt động chung của cơ quan.

Như vậy, việc 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.

2.2.3.2. Công tác quy hoạch

Những năm qua, bên cạnh những thành tích đạt được, công tác quy hoạch cán bộ ở Quận 2 vẫn còn những hạn chế nhất định, biểu hiện ở tính hình thức, chung chung, chưa bám sát yêu cầu nhiệm vụ chính trị và đội ngũ cán bộ hiện có, quy hoạch còn khép kín trong từng địa phương, đơn vị, nhất là, quy hoạch cán bộ chưa gắn với đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ. Nguyên nhân cơ bản của những hạn chế trên là do nhận thức của một số Đảng bộ, Ủy ban nhân dân phường về công tác quy hoạch cán bộ chưa đầy đủ, chưa thật sự quyết tâm cao trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện. Ở một số phường còn tư tưởng cục bộ, khép kín, không muốn quy hoạch cán bộ nơi khác. Vai trò tham mưu làm công tác tổ chức cán bộ chưa đạt yêu cầu.

2.2.3.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Nhìn chung, đội ngũ công chức các phường ở Quận 2 từng bước được phát triển cả số lượng và chất lượng. Việc chuẩn hóa đội ngũ công chức ở phường đã từng bước trẻ hóa và nâng cao trình độ về các mặt. Chất lượng đội ngũ được nâng lên cả về trình độ văn hóa, chuyên môn, lý luận chính trị và kinh nghiệm thực tiễn góp phần to lớn trong quá trình xây dựng phát triển kinh tế xã hội, cải thiện và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân, góp phần quan trọng đảm bảo ổn định quốc phòng an ninh, trật tự an toàn xã hội.

Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khác nhau, hiện nay ở Quận 2 còn có không ít công chức phường không được thường xuyên bồi dưỡng bổ trợ kiến thức nghiệp vụ chuyên môn, kiến thức pháp luật, kỹ năng hành chính, tin học và các kỹ năng cần thiết khác cho công tác quản lý nhà nước ở địa phương. Vì vậy, ở một số phường trên địa bàn Quận, công chức chưa đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra tại địa

phương. Trên thực tế, công chức phường đang phải tiếp nhận, xử lý một khối lượng công việc ngày càng nhiều, trong khi nhiều công chức phường lại ít được bồi dưỡng nghiệp vụ và các chính sách mới của Đảng và nhà nước để vận dụng thích hợp. Việc nắm bắt thông tin chậm và xử lý công việc thiếu tính nhạy bén, linh hoạt, hiệu quả thấp là điều dễ nhận thấy, gây bức xúc trong cho người dân, ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển về kinh tế, xã hội của địa phương.

Theo ý kiến của ông Nguyễn Đức Hạt – Nguyên Phó Trưởng ban Thường trực Ban Tổ chức Trung ương (Tiếp tục đổi mới công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ trong tình hình hiện nay, Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, 31/10/2017) cho rằng: "Vấn đề đặt ra là, đào tạo, bồi dưỡng ai? Đào tạo, bồi dưỡng như thế nào? Đào tạo, bồi dưỡng bằng cách nào? Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh cán bộ là vốn quý của Đảng, do đó, công tác đào tạo cán bộ cũng phải tính toán lỗ lãi, không được đào tạo tràn lan, đào tạo phải có hiệu quả. Hiện nay, có tình trạng đi học cốt có bằng, học về không biết bố trí làm việc gì, ở đâu; thậm chí có người học xong thì về hưu. Đi học như vậy "tức là lỗ", là lãng phí tiền bạc của nhân dân. Hiện nay, đào tạo cán bộ bằng tiền của Nhà nước mà không tính đến hiệu quả là sai lầm, là thiếu trách nhiệm trong bồi dưỡng, đào tạo và sử dụng cán bộ. Lãng phí trong đào tạo và sử dụng cán bộ cũng rất lớn. Để những người không đủ năng lực, đạo đức trong hệ thống là lãng phí "chỗ ngồi", lãng phí cơ hội của người khác và làm hỏng bộ máy".

2.2.3.4. Công tác đánh giá

Việc đánh giá công chức phường ở Quận 2 hiện nay còn chưa phản ánh sát thực về phẩm chất và năng lực của công chức. Các tiêu chí áp dụng cho nhiều đối tượng, còn chung chung, nhiều nhóm công chức, chưa cụ thể hoá cho từng loại hoạt động công vụ, do chúng ta đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện hệ thống danh mục vị trí việc làm. Khi đánh giá khó phân định được các ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, đặc biệt là rất khó để xác định mức độ "hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực". Công tác đánh giá còn mang tính khép kín, nội bộ, thiếu tính độc lập, không có nhân sự hay tổ chức đánh giá chuyên trách

trong khi chúng ta đang xây dựng một nền "công vụ mở". Hơn nữa, các kết quả đánh giá mức độ phân loại của mỗi công chức trong từng cơ quan, đơn vị lại có sự liên quan phát sinh đến trách nhiệm của người đứng đầu, phản ánh đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thành tích của bộ máy lãnh đạo cũng như tập thể của cơ quan, đơn vị nói riêng và toàn ngành, lĩnh vực, địa phương nói chung. Do vậy, quan điểm khi đánh giá vẫn mang tính duy tình, "dĩ hòa vi quý" giữ vai trò chủ đạo. Đa số công chức đều tự cho mình mức điểm cao. Các tiêu chí còn định tính, cảm tính dẫn đến chưa đảm bảo công bằng, sự bất bình đẳng cho mỗi công chức. Vì thế, kết quả đánh giá còn chưa đảm bảo chính xác, công tâm, khách quan chưa tạo cơ sở tin cậy cho việc lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

2.2.3.5. Chính sách tiền lương

- Chính sách tiền lương của công chức chưa phản ánh đúng giá trị lao động của loại lao động đặc biệt này do duy trì quá lâu chính sách tiền lương thấp và phụ thuộc vào nguồn ngân sách nhà nước do đó chưa thực hiện đầy đủ "trả lương đúng cho người lao động là đầu tư cho phát triển".

- Tiền lương tối thiểu chung (tiền lương cơ sở) áp dụng cho công chức là cách tiếp cận trong điều kiện cũ, với chính sách tiền lương thấp và không đủ sống, chưa bảo đảm cho công chức có mức sống từ trung bình trở lên. Trên thực tế không có cán bộ, công chức, viên chức hưởng mức lương này. Với cách xây dựng và điều chỉnh như vừa qua sẽ ngày càng tạo ra sự không công bằng, bất hợp lý về tiền lương giữa công chức và người lao động khu vực thị trường doanh nghiệp. Năm 2017, mức tiền lương cơ sở chỉ bằng 50,39% tiền lương tối thiểu vùng IV, bằng 44,83% vùng III, bằng 39,16% vùng II và 34,67% vùng I.

- Thiết kế hệ thống thang, bảng lương, mức lương đối với công chức theo hệ số, chia ra rất nhiều bậc lương rất phức tạp, khoảng cách giữa các bậc về tiền lương rất nhỏ, có tính bình quân cao. Chỉ tính bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ cán bộ, công chức có 11 ngạch lương, 98 hệ số mức lương, chênh lệch mức lương giữa các ngạch lương chỉ là 11% - 31%, giữa các bậc lương quá nhỏ, không đáng kể hoặc trùng nhau. Đồng thời, lại có nhiều loại phụ cấp lương (trên 20 loại) có tính chất cơi

nới bù vào lương cho cán bộ, công chức, viên chức lương thấp. Hệ thống này vẫn chưa triệt để trả lương theo vị trí việc làm với tiêu chuẩn và chức danh rõ ràng. Do đó, dẫn đến việc trả lương theo người và thâm niên là chủ yếu làm cho biên chế ngày càng tăng và khó kiểm soát.

- Và với chính sách tiền lương không đủ sống hiện nay dẫn đến hệ lụy không mong muốn là nhiều công chức phải tìm nguồn khác ngoài lương để bù đắp phần thiếu hụt ảnh hưởng đến chất lượng quản lý, lãnh đạo, thực thi công vụ, cung cấp dịch vụ công, dẫn đến tiêu cực, tham nhũng.

Và theo ý kiến của ông Cù Tất Dũng (Lương thấp, tại sao vẫn muốn làm công chức Nhà nước?, Báo mới, 15/3/2016) cho rằng: "Lương thấp, tại sao vẫn muốn làm công chức Nhà nước? Lương của công chức hiện nay chỉ đủ cho 40% nhu cầu cuộc sống và có tới 30% công chức "sáng cắp ô đi, chiều cắp ô về", thế nhưng, vẫn có rất nhiều người sẵn sàng "chạy" bằng mọi cách để được vào làm tại các cơ quan, tổ chức Nhà nước. Điều gì đã đem lại sự "hấp dẫn" và "sức hút" kỳ lạ đến vậy? Có thể nhận thấy:

- Thứ nhất, Vì công việc ổn định? Nền công vụ của Việt Nam dựa trên cơ sở nghề nghiệp suốt đời, nên khi được vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức Nhà nước, công chức sẽ được hưởng lương hết cả cuộc đời. Việc này khiến họ yên tâm và tự mãn vì biết tương lai của mình sẽ luôn ổn định nếu được vào biên chế. Mặc dù hiện nay không ít người yếu kém về chuyên môn, không có đủ trình độ, năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ, nhưng không mấy người bị đuổi việc; chỉ trong trường hợp họ vi phạm pháp luật tới mức bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo và bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật thì hình thức kỷ luật cao nhất đối với cán bộ, công chức cũng chỉ là buộc thôi việc.

Bên cạnh đó, họ sẽ được tăng lương theo niên hạn và theo thâm niên công tác sẽ được thi nâng ngạch, bậc. Nội dung thi nâng ngạch, bậc lại thường không liên quan đến vấn đề thực tế công việc, nghề nghiệp, chỉ là những kiến thức chung chung nên chỉ cần học thuộc lòng và ghi nhớ là dễ dàng thi đỗ ở các kỳ thi. Do đó, cũng không cần phải quan tâm tới việc đánh giá có phản ánh đúng năng lực của mình hay

không, miễn đỗ là được. Khi không thích công việc đang làm, mà tìm được công việc tốt hơn, họ có thể xin chuyển công tác sang cơ quan, đơn vị khác mà vẫn hưởng nguyên các chế độ chính sách, tiền lương và điều quan trọng là không ít người được thụ hưởng "khoản phụ cấp" đáng kể.

Vào làm Nhà nước được tiếng "oai", khi có một vị trí nào đấy còn có thể giúp anh em, họ hàng theo kiểu "một người làm quan, cả họ được nhờ". Cũng có không ít trường hợp, khi bố, mẹ đến tuổi nghỉ hưu, thậm chí, chưa hết thời gian công tác vẫn làm đơn xin được nghỉ hưu sớm để cho con vào thế chỗ, số biên chế trên giao không bị "phình" ra và tình nghĩa đồng nghiệp sau trước vẫn được duy trì, đảm bảo.

- Thứ hai, Vì thu nhập ổn định? Để giải bài toán lương thấp, nhiều cơ quan, đơn vị đã lợi dụng chính sách cho phép tạo nguồn thu thêm để lấy đất công, tài sản công phục vụ kinh doanh, cho thuê, mướn. Phần lớn số tiền thu nhập được có thể khai man không nộp lại cho ngân sách theo đúng quy định mà Bộ Tài chính chỉ cho phép giữ lại một phần để tăng thu nhập cho cán bộ, công chức và khoản thu nhập này có khi còn cao gấp 1-2 lần lương chính thức.

Đối với công chức để tăng thêm thu nhập, không ít người đã cố tình tạo ra khó khăn, tìm cách sách nhiễu, đòi hỏi, chờ đợi người dân, doanh nghiệp bồi dưỡng để được giải quyết hồ sơ, các thủ tục hành chính, đổi lại sự thiên vị, chiếm ưu thế so với các doanh nghiệp khác. Chi phí cho cá nhân nhưng lại ghi là chi phí công vụ bằng cách làm hóa đơn giả. Tình trạng mượn giờ công, tài sản công làm việc tư diễn ra khá phổ biến trong công chức. Họ sử dụng máy tính của cơ quan để bán bảo hiểm, bán hàng qua mạng, bán hàng đa cấp, môi giới nhà đất, chứng khoán; lợi dụng công việc có liên quan với lĩnh vực mình đang phụ trách, vì vị trí công tác có điều kiện nắm chắc thông tin, đặc quyền và có doanh nghiệp "sân sau" thì chỉ "bán hợp đồng" xong là có "hoa hồng". Từ nhiều nguồn thu nhập khác nhau, nhiều công chức ở địa phương đã giàu lên nhanh chóng và có cuộc sống gia đình sung túc. Phải chăng, vì công việc ổn định, thu nhập ổn định?

Chính vì những lý do này mà phát sinh nhiều "căn bệnh":

- Vì mục đích vào làm Nhà nước để có công việc ổn định và thu nhập ổn định, nên phần lớn công chức chỉ làm việc theo tinh thần hoàn thành công việc được giao. Họ không có động lực nỗ lực hơn trong công tác, bởi làm nhiều sẽ dễ dẫn đến rủi ro. Chính vì vậy, công chức chọn phương án an toàn là chỉ làm theo quy định, quy trình một cách máy móc mà không làm theo sự lựa chọn để công việc đạt hiệu quả tối ưu.

- "Sáng cắp ô đi, tối cắp ô về" là "căn bệnh" nan y của những công chức trình độ có hạn, lười nhác, bấu víu, nói nhiều hơn làm, đã tạo ra một sức ỳ lớn trong bộ máy, cản trở những công chức có tài năng, có lý tưởng phấn đấu, cống hiến cho sự phát triển chung. Bệnh này cũng là một trong những nguyên nhân làm suy giảm khả năng sáng tạo, hiệu suất làm việc thấp, gây ra tình trạng "lãng phí chất xám", "chảy máu chất xám".

- Không chú tâm vào công việc, thiếu năng động, cấp dưới chỉ ngồi chờ mệnh lệnh của cấp trên, là hiện tượng không hiếm của công chức hiện nay. Nhìn bề ngoài khó có thể thấy những hậu quả của nó đem lại, nhưng kỳ thực, tác hại của nó không hề nhỏ. Cộng thêm vào đó là sự quan liêu, hách dịch, đùn đẩy trách nhiệm, xa dân, thích nghe thành tích, ngại nghe sự thật đã và đang dần đánh mất niềm tin của nhân dân về hình ảnh dành cho ngýời công chức phýờng. Những căn bệnh này đã và đang phá hoại chất lượng đội ngũ công chức, làm mọt ruỗng tinh thần công vụ của cá nhân công chức.

Lòng dân là một thứ khó có được nhưng lại rất dễ đánh mất. Làm cho dân hiểu, dân tin sẽ không có gì là khó, nếu công chức phường xem việc phục vụ nhân dân là trách nhiệm, là lẽ tự nhiên phải làm và đó phải là mục đích chính khi muốn trở thành công chức Nhà nước".

2.2.3.6. Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức phường

- Về số lượng, trong thời gian qua do thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25-10-2017, của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII *"Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả"*, trong đó tập trung xây dựng hệ thống công vụ chuyên nghiệp, hiện

đại trên cơ sở đó xác định từng vị trí làm việc với chức danh tiêu chuẩn rõ ràng. Rà soát và đánh giá đúng cán bộ, công chức, thực hiện tinh giản bộ máy, cải cách thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức; xây dựng chính phủ điện tử,... để giảm tối đa 30% biên chế hiện nay (đến năm 2020 giảm 10%, 2021 - 2025 giảm 10% và 2026 - 2030 giảm 10%) với diện quá rộng nên số lượng công chức phường đã tăng nhanh, tạo thành gánh nặng lớn cho ngân sách nhà nước, bộ máy cồng kềnh ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương. Điều này cũng khiến cho việc thực hiện chủ trương tinh giản biên chế trong bộ máy hành chính chưa đạt được yêu cầu đề ra, mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, cơ cấu hợp lý, chuyên nghiệp, hiện đại, công chức có số lượng chưa đạt được như mong muốn.

- Về chất lượng: Nhìn chung, số lượng công chức các phường ở Quận 2 đều đạt tiêu chuẩn theo quy định. Tuy nhiên, số lượng công chức sau đại học còn thấp khi mà Quận 2 với mức độ đô thị hóa nhanh thì yêu cầu về trình độ chuyên môn của công chức phải ngày càng được nâng cao hơn nữa để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của quận. Trong thực tế vẫn còn không ít công chức phường mới chỉ dừng lại ở trình độ "cầm tay chỉ việc". Nhiều công chức chuyên môn nghiệp vụ không đúng chuyên ngành nên chưa am hiểu nhiều về lĩnh vực chuyên môn, bởi vậy khó có thể tham mưu được cho sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Chưa có cơ chế để kịp thời thay thế những công chức không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Một số công chức phường vẫn chưa chấp hành đúng các nội quy, quy định của cơ quan về giờ giấc làm việc, thái độ chưa nhiệt tình hướng dẫn nhân dân trong giải quyết công việc, xử lý công việc còn chậm trễ dẫn đến người dân chưa hài lòng, gây bức xúc trong nhân dân.

2.2.3.7. Động lực làm việc

Trong thời gian gần đây, ở Quận 2 tình trạng "công chức nghỉ việc" tuy số lượng chưa nhiều so với tổng biên chế của Quận, nhưng điều đáng quan ngại là xu hướng này đang gia tăng và đa phần đối tượng chuyển ra ngoài khu vực công lại không nằm trong diện cần tinh giản. Nhiều công chức xin thôi việc có trình độ chuyên môn

nghiệp vụ cao, có kinh nghiệm công tác, khả năng công nghệ thông tin tốt, sử dụng ngoại ngữ thành thạo.

Một số nguyên nhân, cả chủ quan và khách quan như:

- Các tổ chức, doanh nghiệp khu vực ngoài Nhà nước tìm nhiều cách thức linh hoạt để thu hút công chức có năng lực về làm việc. Trong khi đó, khu vực công lại thiếu chính sách, giải pháp hiệu quả để xây dựng, phát triển nguồn nhân lực bền vững. Chế độ đãi ngộ còn nhiều điểm bất hợp lý. Mặc dù vấn đề thu nhập, tiền lương công chức chưa được coi là nguyên nhân quyết định, nhưng đây là điều kiện cần để công chức yên tâm cống hiến.

- Việc sử dụng, bổ nhiệm, đánh giá công chức còn chưa thực sự khoa học, thiếu công bằng; cung cách làm việc còn quan liêu, thiếu dân chủ; định hướng chức nghiệp không rõ do quy hoạch, kế hoạch bồi dưỡng, phát triển còn mang tính hình thức; chính sách tôn vinh nghề nghiệp và công tác thi đua, biểu dương thành tích công tác chưa thực chất; cơ chế quản lý cứng nhắc, hạn chế cơ hội cho người tài cống hiến.

Chương 3
CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO VỊ TRÍ, VAI TRÒ, QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA CÔNG CHỨC CÁC PHƯỜNG Ở QUẬN 2

Qua phân tích tình hình thực trạng công chức các phường ở Quận 2, với những hạn chế còn tồn tại cần thiết phải có các giải pháp phù hợp để nâng cao địa vị pháp lý của công chức phường nhằm đáp ứng với tình hình, nhiệm vụ phát triển của Quận 2 nói riêng và thành phố Hồ Chí Minh nói chung. Trong thời gian tới cần thực hiện tốt một số giải pháp sau:

3.1. Đổi mới công tác tuyển dụng công chức

Tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý công chức, có tính quyết định cho sự phát triển một cơ quan, đơn vị của nhà nước. 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"*.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã đổi mới căn bản việc quản lý công chức về nội dung tuyển dụng công chức, đó là việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm, chỉ tiêu biên chế và thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, khách quan, minh bạch 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.

Công tác tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái "động", có sự liên thông nhất định giữa nguồn nhân lực khu vực tư với nguồn nhân lực khu vực công. 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 chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc 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, đó là nền tảng để từng bước đổi mới chế độ công vụ, công chức theo hướng linh hoạt, năng động. 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 khiến nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn. Qua đó tạo sự thu hút nhân tài từ khu vực tư nhân vào khu vực công tốt hơn.

Để công tác 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 đánh giá, phân tích 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 tinh giản biên chế công chức theo mục tiêu đổi mới về chất, cơ cấu lại tổ chức bộ máy thay 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 (chuyển vị trí công tác khác, cho thôi việc…) 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. Đây là việc làm 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 công bằng, khách quan, 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.

Vấn đề đặt ra hiện nay là thí điểm bổ sung thêm khâu phỏng vấn sau khi qua các khâu thi trên máy tính, thi viết. Chúng ta biết rằng hoạt động công vụ của công chức bao gồm cả các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa giữa công chức với nhân dân, tổ chức, doanh nghiệp, công chức với công chức cùng và khác cấp hành chính. Do vậy, thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có phẩm chất, kỹ năng, năng lực thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử của phù hợp nhất cho vị trí việc làm cụ thể cần tuyển dụng và cũng để phát hiện những lỗ hổng trong kỹ năng giao tiếp, ứng xử để có phương án bồi dưỡng tiền công vụ.

3.2. Đổi mới công tác quy hoạch

Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; làm căn cứ để đào tạo, quy hoạch, bồi dưỡng cán bộ vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và thực tiễn tốt.

Có thể nói rằng, đổi mới công tác quy hoạch cán bộ phải bảo đảm đúng quy trình khoa học, rõ ràng, chặt chẽ, dân chủ, công khai, minh bạch, tạo cho cán bộ có cùng khả năng cùng cạnh tranh bình đẳng và cùng phát triển bền vững. Quy hoạch cán bộ nhằm tạo ra môi trường, điều kiện và cơ hội để cho mọi người được rèn luyện và thử sức mình. Quy hoạch cán bộ phải được xây dựng một cách khoa học từ phát hiện, lựa chọn, đánh giá, đưa vào quy hoạch "động" và "mở"... Việc quy hoạch cán bộ phải được xây dựng thành chiến lược của mỗi lĩnh vực, bảo đảm sự ổn định và liên tục, tránh tình trạng luôn luôn thay đổi theo ý chí và quan niệm riêng của người phụ trách dẫn đến tình trạng có quy hoạch nhưng đội ngũ cán bộ không đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của công cuộc đổi mới đất nước.

3.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng

Xã hội luôn vận động phát triển, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng để cập nhật kiến thức chuyên môn, nâng cao trình độ nghiệp vụ cho công chức ngày càng lớn. Muốn hội nhập thành công thì phải tự đào tạo, thiếu cái gì học cái ấy, học nhằm không ngừng nâng cao trình độ, kỹ năng để làm việc tốt hơn, hiệu quả hơn.

Do đó trong thời gian tới cần thực hiện các giải pháp sau:

- Quận ủy, Ủy ban nhân dân Quận 2 cần có Chương trình hành động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn Quận giai đoạn 2016 – 2020, trong đó phải có các chỉ tiêu như:

+ 100% công chức chuyên môn phường (chưa quy hoạch các chức danh thuộc diện Quận ủy quản lý) đạt trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ đại học trở lên, phù hợp với công việc đảm nhận, trung cấp lý luận chính trị, bồi dưỡng kiến thức về quản lý Nhà nước; có chứng chỉ ngoại ngữ, tin học theo tiêu chuẩn quy định đối với từng ngạch, từng chức danh.

+ 100% công chức khi được tuyển dụng từ năm 2016 phải đảm bảo đủ tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn và các tiêu chuẩn khác theo quy định phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm, đồng thời có lộ trình chuyển đổi cho các trường hợp đang công tác chưa đạt yêu cầu.

- Hằng năm xây dựng và thực hiện kế hoạch tuyển dụng công chức phường; Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức gắn với vị trí việc làm và hoàn thiện các tiêu chuẩn, chức danh lãnh đạo quản lý.

- Tập trung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trước khi bổ nhiệm theo đúng tiêu chuẩn của chức danh được bổ nhiệm; đào tạo lại phù hợp với vị trí mới khi thực hiện luân chuyển cán bộ hoặc điều động cán bộ theo yêu cầu đột xuất.

- Nội dung, chương trình, hình thức đào tạo:

+ Phối hợp với các cơ sở đào tạo xây dựng nội dung, chương trình đào tạo theo yêu cầu thực tế, linh hoạt hiệu quả, có tính liên thông, tránh trùng lắp giữa các chương trình;chú trọng bồi dưỡng đào tạo kỹ năng, tác nghiệp, tăng thực hành, giảm lý thuyết, cập nhật kiến thức, kinh nghiệm xử lý tình huống.

+ Đào tạo, bồi dưỡng trong nước theo hướng đa dạng hóa các hình thức đào tạo, bồi dưỡng (tập trung, tại chức, bán tập trung, tập huấn trong và ngoài nước); đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chung (lý luận chi`nh trị, quản lý Nhà nước, kỹ năng ứng xử, giao tiếp); bồi dưỡng năn hạn về các chủ trưng, đường lối của Đảng, pháp

luật của Nhà nước, hội nhập quốc tế, cải cách hành chính, chính quyền điện tử...; các kiến thức chuyên ngành cho từng chức danh, vị trí việc làm.

- Đẩy mạnh luân chuyển cán bộ theo quy hoạch, giúp cán bộ rèn luyện thử thách từ thực tiễn. Đồng thời, không bố trí những cán bộ không có khả năng hoàn thành nhiệm vụ, xử lý nghiêm khắc đối với những người không chấp hành chủ trương điều động, luân chuyển của cấp có thẩm quyền.

3.4. Đổi mới công tác đánh giá

Đánh giá công chức cũng là khâu quan trọng trong quá trình quản lý công chức, kết quả đánh giá đúng sẽ giúp động viên, khuyến khích công chức nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả năng, góp phần cải thiện văn hoá, môi trường làm việc cho cá nhân công chức cũng như cho cả tập thể đơn vị, kết quả đánh giá sai sẽ gây hậu quả ngược lại. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: *"Cần phải xem xét, đánh giá cán bộ cẩn thận, kỹ lưỡng để phân biệt và loại bỏ được những người có mục đích và động cơ không đúng, xem xét cán bộ không chỉ xem ngoài mặt mà còn phải xem tính chất của họ. Không chỉ xem một việc, một lúc mà phải xem cả công việc của họ..."* ("*Nhận xét, đánh giá cán bộ - công việc hệ trọng và cần thiết của Đảng*", *Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, 12-2006).*

Các quy định về đánh giá công chức thời gian qua đã có những cải tiến quan trọng trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức và Nghị số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015, đánh giá chuyển từ cách thức tự kiểm điểm và bình bầu sang đánh giá trên các nội dung: chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm trong công tác; chú trọng đến kết quả thực hiện được giao; phương pháp đánh giá kết hợp giữa hình thức tự đánh giá của công chức, các góp ý của tập thể đơn vị công tác, và ý kiến của thủ trưởng đơn vị để xếp loại công chức hàng năm theo 4 mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn

thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ.

Để đổi mới công tác đánh giá công chức, cần thực hiện một số giải pháp sau:

- Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, trong đó chú trọng đến việc đánh giá công chức phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của công chức; thẩm quyền đánh giá công chức thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng công chức. Chú trọng thành tích, kết quả công tác của công chức, coi đó là thước đo chính để đánh giá phẩm chất, trình độ, năng lực của công chức.

- Hoàn thiện danh mục hệ thống vị trí việc làm và cơ cấu theo ngạch công chức, từ đó xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá của từng vị trí việc làm. Hệ thống vị trí việc làm với những mô tả chi tiết công việc, chức trách, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm là nền móng quan trọng trong mọi quy trình quản lý nguồn nhân lực, từ đó có cơ sở cho việc đánh giá công chức cũng như về các vấn đề khác như tuyển dụng dựa trên việc xác định nhu cầu công việc, mô tả công việc cũng được sử dụng để xác định tuyển dụng, số lượng biên chế.

- Mỗi công chức lập kế hoạch công tác cá nhân trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình và kế hoạch công tác hàng năm của đơn vị, cơ quan. Để công chức lập được kế hoạch công tác cá nhân đòi hỏi mỗi đơn vị, cơ quan phải có kế hoạch công tác hàng năm và tiên lượng các yếu tố ảnh hưởng, tác động cũng như các công việc được giao đột xuất, bổ sung để có phương án ứng phó kịp thời. Mặt khác, cá nhân công chức có bản mô tả công việc chi tiết sẽ là cơ sở cho việc theo dõi, giám sát tiến độ của người quản lý để có những điều chỉnh phù hợp, gắn kết các cá nhân trong tổ chức.

- Sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các nhóm vị trí việc làm khác nhau. Một số vị trí việc làm nhất định có thể sử dụng kết hợp phương pháp đánh giá từ bên ngoài và đánh giá trong nội bộ, ví dụ như vị trí việc làm nào có liên quan trực tiếp đến việc cung ứng các dịch vụ công, có sự giao tiếp giữa công chức với nhân dân, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thì cần có ý kiến đánh giá từ các

nhóm đối tượng khách hàng, người dân, người hưởng thụ dịch vụ do công chức đó trực tiếp giao dịch.

- Thành lập một bộ phận chuyên trách về đánh giá công chức một cách độc lập để đảm bảo tính chuyên nghiệp cao, khách quan, công bằng hơn.

- Đưa hoạt động sát hạch, kiểm tra công chức định kỳ vào thành một bộ phận cấu thành quan trọng trong kết quả đánh giá công chức nhằm đánh giá mức độ phát triển về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của công chức, mức độ cập nhật, nắm chắc các quy định mới trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Ứng dụng công nghệ tin học vào sát hạch, trắc nghiệm, đảm bảo sự kiểm soát lẫn nhau, minh bạch, khách quan trong quá trình sát hạch, từ đó mới có kết quả chính xác, khách quan để làm cơ sở cho việc giải quyết thôi việc cho công chức. Đồng thời ban hành hệ thống các văn bản hướng dẫn về vấn đề giải quyết thôi việc đối với công chức trong trường hợp này.

- Kết hợp các phương pháp đánh giá hiện đại vào đánh giá công chức với việc đề cao trách nhiệm của người đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá công chức đảm bảo việc đánh giá vừa khách quan, minh bạch, toàn diện mà vẫn giữ được vai trò của người đứng đầu trong kết luận đánh giá.

- Các kết quả đánh giá cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển nguồn nhân lực.

3.5. Cải cách chính sách tiền lương đối với công chức

Tiền lương của công chức là khoản tiền được trả cho công chức theo vị trí việc làm với tiêu chuẩn chức danh tương ứng và gắn với chất lượng, hiệu quả lãnh đạo, quản lý, thực thi công vụ, cung cấp dịch vụ công. Tiền lương phải được tính đúng, tính đủ hao phí lao động, có tính đến đặc thù lao động của công chức và bảo đảm cho họ sống chủ yếu bằng lương, có mức sống trên mức trung bình của lao động xã hội, tạo động lực khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức làm việc với lương tâm, trách nhiệm và hiệu quả cao, góp phần chống tiêu cực, tham nhũng.

Do đó rong thời gian tới cần định hướng cải cách chính sách tiền lương đối với công chức, cụ thể:

- Thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25-10-2017, của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII *"Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả"*, trong đó tập trung xây dựng hệ thống công vụ chuyên nghiệp, hiện đại trên cơ sở đó xác định từng vị trí làm việc với chức danh tiêu chuẩn rõ ràng. Rà soát và đánh giá đúng cán bộ, công chức, thực hiện tinh giản bộ máy, cải cách thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức; xây dựng chính phủ điện tử,... để giảm tối đa 30% biên chế hiện nay (đến năm 2020 giảm 10%, 2021 - 2025 giảm 10% và 2026 - 2030 giảm 10%).

- Tiếp tục quán triệt và cụ thể hóa quan điểm của Đảng, xem việc trả lương đúng cho công chức là tạo động lực để phát triển kinh tế, thực hiện đầu tư cho phát triển và nâng cao chất lượng dịch vụ công góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.

- Cải cách chính sách tiền lương phải phù hợp với sự phát triển kinh tế thị ở từng giai đoạn và tiếp cận, vận dụng có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế trong quá trình hội nhập; phù hợp với trình độ phát triển của nền kinh tế, mức tăng năng suất lao động xã hội.

- Mở rộng quan hệ tiền lương thấp nhất - trung bình - tối đa phù hợp với độ phức tạp của công việc; thiết kế hệ thống thang, bảng lương theo ngạch, bậc, chức vụ và các khoản phụ cấp trên cơ sở xác định rõ vị trí việc làm ứng với tiêu chuẩn chức danh công chức; rõ ràng, đơn giản khắc phục cơ bản những bất hợp lý; đặt trong mối quan hệ tương quan với mặt bằng tiền lương khu vực thị trường, thực hiện công bằng về tiền lương, thu nhập giữa các khu vực.

- Cải cách chính sách tiền lương đối với công chức gắn với xây dựng nền công vụ, dịch vụ công chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả; thực hiện tinh giảm mạnh biên chế; cùng với các chính sách phúc lợi khác (nhà ở, giáo dục, y tế...) để bảo đảm cuộc sống cho công chức, góp phần làm trong sạch cơ quan hành chính, chống tiêu cực, tham nhũng quyền lực.

- Thiết kế mỗi ngạch chỉ có một mức lương theo bậc, không dùng hệ số lương mà chỉ thông qua hệ số lương để tính mức lương bảo đảm giữ quan hệ tiền lương hợp lý và đơn giản bảng lương.

- Thiết kế lộ trình hợp lý để cải cách chính sách tiền lương đối với công chức, phù hợp với khả năng tạo nguồn chi từ ngân sách nhà nước theo hướng tăng dần cho giai đoạn 2021 – 2025.

3.6. Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức phường

Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức phường đã được quan tâm chú trọng và đã có những đổi mới tích cực theo hướng chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trẻ hoá. Đội ngũ công chức đã được hưởng các chế độ về lương, phụ cấp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật. Từ đó góp phần nâng cao năng lực công tác, thay đổi phong cách làm việc theo hướng tích cực, thực thi nhiệm vụ đạt hiệu quả hơn.

Để nâng cao hơn chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ công chức phường trong bối cảnh hiện nay, công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức cấp xã cần bám sát một số định hướng cơ bản sau đây:

- Một là, xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức phường phải quán triệt đầy đủ các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng, phát triển đội ngũ ông chức nói chung, trong đó có đội ngũ công chức ở cơ sở.

Đội ngũ công chức phường là một bộ phận của đội ngũ công chức, do đó việc quản lý đối tượng này không được tách rời mà phải được đặt trong tổng thể cơ chế quản lý, chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với đội ngũ công chức. Bên cạnh đó, phải bám sát và quán triệt các Nghị quyết và các văn bản của Đảng về chính quyền công chức cấp cơ sở.

Đồng thời, cũng cần bám sát nội dung các văn bản của Chính phủ quy định về xây dựng, phát triển đội ngũ công chức, trong đó có đội ngũ công chức ở cơ sở, như: Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 (ban hành kèm theo Nghị quyết 30c/NQ-CP của Chính phủ ban hành ngày

8/11/2011), trong đó đã xác định nhiệm vụ xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, phấn đấu đến năm 2020, đội ngũ cán bộ, công chức có đủ trình độ và năng lực thi hành công vụ, có số lượng, cơ cấu hợp lý, phục vụ nhân dân và phục vụ sự nghiệp phát triển của đất nước; Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức" trong đó đã đề ra nhiệm vụ phải đổi mới cơ chế quản lý và chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức ở xã, phường, thị trấn như: Sửa đổi các quy định về chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn; Nghiên cứu hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức về công tác tại các xã có địa bàn khó khăn…

- Hai là, kiện toàn đội ngũ công chức phường phải trên cơ sở nhận thức đúng vị trí, vai trò của chính quyền cơ sở.

Trong bối cảnh mới hiện nay, việc kiện toàn đội ngũ công chức phường phải gắn liền đồng bộ với việc kiện toàn bộ máy chính quyền cơ sở tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; xác định rõ vị trí, chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của chính quyền cơ sở; làm rõ mối quan hệ giữa Đảng ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở; làm rõ trách nhiệm tập thể và trách nhiệm cá nhân; đề cao hơn tính tự quản, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về cán bộ, về nguồn thu của chính quyền cơ sở, nhiệm vụ quản lý. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp với tinh thần của Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2015, đồng thời góp phần khắc phục xu hướng hành chính hóa toàn bộ hoạt động của chính quyền cơ sở.

- Ba là, xây dựng đội ngũ công chức phường phải theo đặc điểm, tính chất của đội ngũ công chức cơ sở cũng như điều kiện đặc thù của từng địa phương.

Xây dựng đội ngũ công chức cơ sở cũng phải đảm bảo sự hài hoà, cân đối, hợp lý giữa cán bộ và công chức cơ sở; giữa công chức cơ sở với những người hoạt động không chuyên trách dựa trên sự khác biệt về khối lượng công việc đảm nhiệm, vị trí, thời gian lao động và mức độ cống hiến của mỗi loại đối tượng sao cho đảm bảo sự hài hoà, hợp lý, cân đối về chế độ, chính sách, vừa đảm bảo đoàn kết nội bộ, vừa có tác dụng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

Bên cạnh đó, đổi mới cơ chế quản lý đối với đội ngũ công chức cơ sở cũng phải bám sát, phù hợp với điều kiện đặc thù của từng địa phương.

- Bốn là, xây dựng đội ngũ công chức cơ sở chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, phẩm chất đạo đức nhằm đáp ứng được yêu cầu của tình hình, nhiệm vụ; đối với công chức chuyên môn phải ổn định và từng bước chuyên nghiệp hóa.

Là một bộ phận của hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở, đội ngũ công chức phường cũng phải bảo đảm và đáp ứng được những yêu cầu chung trong kiện toàn đội ngũ công chức của hệ thống chính trị trong thời kỳ mới. Đó là xây dựng đội ngũ công chức cấp phường có số lượng, cơ cấu hợp lý, đủ trình độ và năng lực thi hành công vụ, phục vụ nhân dân và phục vụ sự nghiệp phát triển của đất nước.

Cần xây dựng khung chương trình và bộ tài liệu đào tạo, bồi dưỡng công chức phường để thực hiện thống nhất, phù hợp với từng chức danh, gắn trang bị kiến thức với nghiệp vụ chuyên môn, kỹ năng thực hành, thông qua việc xử lý các tình huống cụ thể ở cơ sở.

Kiện toàn hệ thống Trung tâm bồi dưỡng chính trị ở quận, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất - kỹ thuật củng cố đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, giảng viên thỉnh giảng để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức phường.

Bên cạnh việc chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cần tăng cường công tác giáo dục, nâng cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của công chức phường. Cần đề cao trách nhiệm trong hoạt động thực thi công vụ, gắn chế độ trách nhiệm cùng kết quả thực thi công vụ với các chế tài về khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ cụ thể. Đây một nhiệm vụ vô cùng quan trọng nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức phường góp phần đáp ứng yêu cầu cải cách chế độ công chức, công vụ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

- Năm là, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức chính quyền cơ sở phải có tính đồng bộ, toàn diện, đồng thời phải có trọng tâm, trọng điểm.

Đổi mới, hoàn thiện cơ chế quản lý, chế độ, chính sách đối với công chức phường xã phải mang tính toàn diện, đồng bộ, bao gồm từ việc quy định chức vụ, chức danh công chức phường; nghĩa vụ, quyền hạn của công chức phường; bầu cử, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phường; đánh giá, phân loại, nghỉ hưu, thôi việc, chế độ tiền lương, phụ cấp…

- Sáu là, phát huy vai trò của nhân dân trong giám sát hoạt động của công chức phường:

Thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, tạo điều kiện để các tổ chức Đảng, đoàn thể và quần chúng nhân dân giới thiệu được những người có đủ đức, đủ tài được ứng cử, hoặc được bầu cử vào các chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở cơ sở. Đảm bảo cơ chế bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân để những người được bầu phải gắn bó với người dân, phản ánh được ý chí nguyện vọng của người dân, khi không hoàn thành được vai trò đại diện quyền lợi và nguyện vọng của cử tri bầu cho thì họ phải bị bãi miễn, không còn đại diện chung chung, hình thức.

Hoàn thiện cơ chế để nhân dân ở cơ sở trực tiếp và thông qua Mặt trận, các đoàn thể, ban thanh tra nhân dân kiểm tra, giám sát hoạt động của đội ngũ công chức phường; thực hiện tốt dân chủ công khai về kinh tế ngân sách, đất đai, công tác cán bộ và xây dựng cơ bản. Kết quả giám sát của nhân dân phải được tiếp thu nghiêm túc. Tổ chức việc lấy ý kiến của địa phương đối với công chức, đảng viên tại nơi cư trú một cách thường xuyên, nghiêm túc nhằm phát huy được vai trò giám sát của nhân dân đối với công chức, đảng viên đương chức, sinh hoạt tại cơ sở. Qua đó các biểu hiện quan liêu, tham nhũng, tiêu cực sẽ được nhân dân phát hiện, kiểm điểm, phê bình, góp phần nâng cao phẩm chất, đạo đức, tinh thần trách nhiệm phục vụ nhân dân của đội ngũ công chức ở cơ sở.

3.7. Tạo động lực làm việc cho công chức phường

Động lực làm việc là sự thúc đẩy con người làm việc hăng say, giúp cho họ phát huy được sức mạnh tiềm tàng bên trong, vượt qua được những thách thức, khó khăn để hoàn thành công việc một cách tốt nhất. Động lực lý giải cho lý do tại sao một người lại hành động.

Ở nhiều nước trên thế giới, những biến đổi về chính trị - kinh tế - xã hội, về hợp tác quốc tế, về khoa học - công nghệ, về quá trình mở rộng dân chủ hoá trong thời gian vài chục năm gần đây đã tác động lớn đến nhận thức của công chức cũng như phương thức, nội dung quản lý nguồn nhân lực. Công chức - đối tượng của hoạt động quản lý có kiến thức bao quát hơn, trình độ chuyên môn sâu hơn, tiếp cận thông tin nhanh nhạy hơn, hiểu biết đầy đủ hơn về các quyền và nghĩa vụ của mình. Hệ thống các quan niệm và giá trị cũng có nhiều thay đổi, các yếu tố quan hệ lao động ngày càng nhiều và đa dạng hơn, nhu cầu cá nhân tăng lên, mối liên kết giữa những con người trong cơ quan, trong hệ thống công vụ trở nên phức tạp hơn. Các nội dung về "phát triển tổ chức", tâm lý học, xã hội học, kinh tế học và nhiều vấn đề văn hoá, phong tục tập quán được vận dụng để nâng cao hiệu quả công tác của cá nhân, của tập thể trong việc đạt được mục tiêu chung của cơ quan, đơn vị. Nhiều cơ quan ở những quốc gia có nền hành chính phát triển đã và đang đi sâu nghiên cứu hành vi con người trong tổ chức; tìm hiểu cái gì thu hút công chức làm việc trong khu vực công; những giá trị nào thúc đẩy họ tu dưỡng, nâng cao trình độ, cống hiến hết khả năng và vì sao họ lại đánh mất động lực công tác? Tuy nhiên, một số Bộ, ngành, cơ quan Trung ương và địa phương nước ta còn chưa thật chú trọng đến vai trò của công tác quản lý nguồn nhân lực khi xây dựng chiến lược phát triển tổng thể. Công tác này chưa trở thành một nội dung chính trong chương trình kế hoạch công tác của nhiều cơ quan, đơn vị.

Công chức không chỉ đơn thuần là chủ thể thực thi công vụ mà còn đóng nhiều vai trò khác nhau trong các hoạt động chính trị - kinh tế - xã hội, trong việc bảo đảm các quyền và nghĩa vụ công dân, phải thực hiện trách nhiệm thành viên trong từng gia đình, cộng đồng, và cũng là khách hàng, đối tượng thụ hưởng các dịch vụ công. Mỗi cá nhân trong cơ quan, tổ chức lại có quan điểm, nhu cầu, nhận thức, nguyện vọng, động cơ, năng lực, cư xử khác nhau. Tuy không thể đáp ứng đầy đủ các đặc thù của mọi người nhưng cần tạo ra sự phù hợp của từng cá nhân đối với tổ chức, tạo ra sự liên kết, gắn bó, hợp tác giữa các công chức. Cần khai thác được tiềm năng, phát huy sở trường của người công chức trong từng trường hợp cụ thể để kết

hợp được tính chủ động, sáng tạo của mỗi cá nhân với sức mạnh của cả tập thể. Cán bộ lãnh đạo cần thường xuyên quan tâm giải đáp các câu hỏi: hiện nay, điều gì khiến công chức hăng say làm việc? Yếu tố nào đang khuyến khích, tạo động lực cho họ phấn đấu, vươn lên?

Đã có nhiều công trình nghiên cứu về nội dung này, cụ thể như:

- Nổi bật là lý thuyết về phân cấp các nhu cầu của Abraham Maslow (*Bao gồm các nhu cầu thiết yếu của cuộc sống (mức độ có thể gia, giảm theo sự phát triển của kinh tế - xã hội); nhu cầu ổn định nghề nghiệp, thụ hưởng an sinh, phúc lợi xã hội; nhu cầu về liên kết, giao tiếp, sinh hoạt trong tổ chức, cộng đồng, xã hội; nhu cầu được thừa nhận, tôn trọng; nhu cầu được tự khẳng định theo niềm tin, lý tưởng của mình*). Theo đó, nếu nhóm những nhu cầu cơ bản để duy trì cuộc sống con người chưa được thoả mãn ở mức độ cần thiết thì những nhu cầu khác (được coi là cao cấp hơn) cũng khó khuyến khích được công chức tâm huyết công tác. Nhóm các nhu cầu về an toàn, ổn định nghề nghiệp, chế độ chính sách đãi ngộ thoả đáng, trang thiết bị làm việc tốt cũng rất quan trọng. Sự hài lòng về các nhu cầu này giúp công chức yên tâm công tác, giảm thiểu những bất mãn, phản kháng ngầm trong cơ quan, đơn vị. Nhưng, động lực thúc đẩy công chức không ngừng phấn đấu vươn lên để đạt năng suất và hiệu quả công tác cao chính là việc thoả mãn nhóm nhu cầu về sự tiến bộ trong sự nghiệp, bao gồm các yếu tố như: giao việc hợp lý, có tính thách thức để khẳng định năng lực; trao quyền đầy đủ gắn với trách nhiệm; ghi nhận thành tích công tác và đánh giá sự trưởng thành một cách công khai, công bằng; trân trọng các ý tưởng sáng tạo, tạo cơ hội phát huy tài năng và thăng tiến.

- Theo Carter, S., Shelton, M (2009), Blumberg, M. và Pringle (1982), hiệu suất làm việc của nhân viên phụ thuộc đồng thời vào ba yếu tố:

+ Năng lực của bản thân cá nhân đó, là khả năng của cá nhân đó trong thực hiện và giải quyết công việc. Năng lực cũng bao gồm kiến thức, kỹ năng, hiểu biết và kinh nghiệm cho phép cá nhân hoàn thành công việc được giao. Nói cách khác, cá nhân cần "*biết làm*" công việc đó.

+ Nguồn lực, điều kiện để thực thi công việc, gồm: công cụ, trang thiết bị, nguyên vật liệu, sự hỗ trợ, cơ chế… để cá nhân có thể phát huy được năng lực của mình. Nói cách khác, cá nhân cần có điều kiện để "*có thể làm*" công việc đó.

+ Động lực làm việc: cá nhân phải mong muốn đạt kết quả cao trong công việc. Nói cách khác, cá nhân cần "*muốn làm*" công việc đó với kết quả cao.

Để cá nhân có được kết quả làm việc cao, cần hội đủ ba yếu tố này. Nếu một trong ba yếu tố này không được đảm bảo, sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả làm việc của cá nhân và nhóm làm việc.

Cụ thể hơn, Carter, S., Shelton, M (2009) đã đưa ra công thức về hiệu suất làm việc như sau(3):

P = A x R x M, trong đó:

P: Hiệu suất làm việc (Performance)

A: Khả năng /năng lực làm việc (Ability)

R: Nguồn lực (Resources)

M: Động lực/động cơ làm việc (Motivation).

Công thức này cho thấy tầm quan trọng của động lực làm việc đối với kết quả làm việc của mỗi cá nhân trong tổ chức và ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của cả tổ chức. Nếu động lực làm việc bằng 0 thì một người dù có khả năng làm việc tốt và có đầy đủ nguồn lực cũng có thể không thực hiện được mục tiêu. Một người có động lực làm việc cao có thể đạt hiệu suất làm việc như mong đợi, kể cả khi người đó hạn chế về kiến thức, kỹ năng. Hiệu quả làm việc của tổ chức được nâng lên không những bởi hiệu suất làm việc được gia tăng mà còn do tiết kiệm được nguồn lực, giảm chi phí hoạt động trong tổ chức. Điều này chỉ có thể đạt được khi người lao động của tổ chức có động lực làm việc.

Tuy nhiên, động lực làm việc của công chức còn phụ thuộc nhiều vào bầu không khí tổ chức - mà thực chất, cũng bắt nguồn từ công tác tổ chức - cán bộ, bao gồm một loạt các yếu tố như sự phù hợp về nhận thức, động cơ, tâm trạng làm việc; sự hợp lý trong bố trí công tác; sự công bằng, dân chủ trong thực hiện chế độ, chính sách; sự gương mẫu của cán bộ lãnh đạo; sự hài lòng về mức độ được tham gia vào

các quá trình quản lý, về sự quan tâm đối xử của cơ quan đối với các cá nhân công chức, về sự hiểu biết, cảm thông lẫn nhau giữa các đồng nghiệp, về tinh thần làm việc tập thể, về văn hoá công sở... Do vậy, các cấp lãnh đạo cần cân bằng yếu tố cứng và mềm trong quản lý. Đó là việc kết hợp nhịp nhàng giữa việc vận hành một hệ thống các quy chế quản lý cán bộ, các quy trình giải quyết công việc khoa học, chặt chẽ với việc quan tâm tạo dựng môi trường làm việc tích cực, bầu không khí gắn bó, hợp tác trong từng cơ quan, đơn vị.

Do đó, để nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức hành chính nhà nước và thực hiện thành công công cuộc cải cách hành chính nhà nước, trước hết cần phải quan tâm tạo động lực làm việc cho họ. Và giải pháp trong thời gian tới là:

- Thứ nhất, đảm bảo một hệ thống tiền lương khoa học, hợp lý: xây dựng một hệ thống tiền lương khoa học, làm đòn bẩy kích thích năng suất và hiệu quả lao động luôn là nhiệm vụ lớn đặt ra cho các cơ quan nhà nước. Muốn cải thiện được động lực làm việc của công chức thông qua tiền lương thì hệ thống tiền lương phải đảm bảo được các nguyên tắc: trả lương theo cơ chế thị trường; trả lương theo vị trí công việc; trả lương theo kết quả công việc.

- Thứ hai, đảm bảo phân công công việc phù hợp với khả năng, năng lực và sở trường của công chức:

Khi công chức được giao công việc phù hợp với khả năng, sở trường, họ sẽ phát huy năng lực làm việc một cách tối đa trong những điều kiện bình thường nhất. Vì vậy, tổ chức cần dựa vào những đặc điểm tâm lý cá nhân, tính cách của các công chức để sắp xếp công việc cho phù hợp.

- Thứ ba, xác định rõ ràng mục tiêu cần đạt được của từng cá nhân công chức:

Xác định rõ ràng mục tiêu công việc cho từng cá nhân công chức bởi khi có mục tiêu rõ ràng thì công chức sẽ có động lực và mục đích phấn đấu, chủ động tìm cách đạt được mục tiêu đó. Tuy nhiên, nếu mục tiêu quá cao hoặc quá thấp không thể thực hiện được sẽ gây cho công chức tâm lý chán nản và mất đi động lực làm việc. Vì vậy, cần căn cứ vào mục tiêu của tổ chức và của đơn vị để cụ thể hóa thành mục tiêu cho từng cá nhân. Công chức là những người hiểu rõ nhất những mục tiêu

cụ thể nào có thể đem lại hiệu quả chung cho công việc. Họ chính là người hiểu được mình có khả năng đạt được mục tiêu đó hay không. Vì vậy, trong quá trình xây dựng mục tiêu cho cấp dưới, lãnh đạo đơn vị cần phải trao đổi, tham khảo ý kiến của họ. Lãnh đạo đơn vị cần thường xuyên kiểm soát quá trình thực hiện mục tiêu trong thực thi công vụ của công chức và điều chỉnh khi cần thiết. Công chức cần được hỗ trợ về điều kiện, phương tiện trang thiết bị, bổ sung thêm những kỹ năng cần thiết để thực hiện mục tiêu. Đồng thời, lãnh đạo đơn vị phải cho công chức thấy ý nghĩa đóng góp của họ đối với sự phát triển của cơ quan, tổ chức.

- Thứ tư, tạo cơ hội thăng tiến cho cán bộ công chức:

Việc tạo những cơ hội thăng tiến cho công chức giúp họ khẳng định và thể hiện mình, nhận ra những cơ hội mới để phát triển nghề nghiệp và gắn bó hơn với tổ chức, có ý thức phấn đấu và nỗ lực nhiều hơn trong thực thi công vụ. Muốn vậy, tổ chức cần quy định rõ ràng về chính sách thăng tiến, đảm bảo thăng tiến phải dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và đảm bảo công bằng, bình đẳng trong việc tiếp cận cơ hội thăng tiến.

Ngoài ra, cần chú ý khơi dậy năng lực của những cá nhân yếu kém trong tổ chức để tạo ra một niềm tin tưởng và sự ủng hộ không chỉ từ chính những cá nhân đó, mà từ cả những cá nhân khác trong tập thể. Điều này còn tạo ra một bầu không khí làm việc hiệu quả.

- Thứ năm, xây dựng môi trường làm việc hiệu quả: Môi trường làm việc bao gồm các điều kiện vật chất kỹ thuật và những người lao động xung quanh môi trường đó. Chỉ khi công chức có chuyên môn và có những điều kiện vật chất thì họ mới có đủ khả năng thực hiện tốt công việc được giao. Đó có thể là các công cụ vật chất, các thiết bị văn phòng, các kỹ năng phục vụ cho công việc…

Ngoài các điều kiện vật chất để giúp thực hiện tốt công việc, người làm việc trong tổ chức luôn muốn có được mối quan hệ tốt với mọi người trong cùng một tổ chức. Khi lãnh đạo đơn vị chủ động hoặc khuyến khích cho công chức tạo ra bầu không khí làm việc thân thiện trong tổ chức, thì cũng có thể đem lại hiệu quả nhất định. Vì vậy, lãnh đạo đơn vị phải hiểu được quan điểm của các cá nhân, chia sẻ suy

nghĩ và mục tiêu của họ. Thông qua quan sát, thông qua các cuộc điều tra hoặc qua những cuộc đàm thoại trực tiếp, nhà quản lý sẽ nhận biết được môi trường làm việc để điều chỉnh theo hướng tích cực làm cơ sở tạo động lực làm việc cho công chức trong tổ chức.

- Thứ sáu, công nhận những đóng góp của cấp dưới:

Khi làm việc tốt, những đóng góp của công chức cần được tổ chức và cấp trên công nhận bằng nhiều hình thức khác nhau như: khen thưởng, giao công việc thử thách hơn hoặc giao quyền nhiều hơn. Khen thưởng và công nhận thành tích của người làm việc xuất sắc không chỉ mang tính chất động viên, đánh giá cá nhân về vật chất và tinh thần, mà còn khuyến khích các cá nhân khác cố gắng noi theo tấm gương của những cá nhân thành công để hoàn thiện bản thân. Tuy nhiên, để thực hiện tốt biện pháp này, cần xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá phản ánh được sự gia tăng hiệu quả hoạt động. Đó cũng là cơ sở để đảm bảo công bằng giữa các cá nhân trong tổ chức, tránh tâm lý chán nản, mất động lực làm việc của cá nhân làm việc tốt và tâm lý ỷ lại của các cá nhân có hiệu quả làm việc thấp.

Ngoài các giải pháp trên, để thực hiện tốt công tác nâng cao địa vị pháp lý của công chức các phường, tác giả có một kiến nghị để đội ngũ công chức gắn bó lâu dài với cơ quan quản lý Nhà nước đó là các tổ chức công khuyến khích sự cam kết của nhân viên.

Ở bất kỳ quốc gia nào, nhân viên làm trong lĩnh vực quản lý Nhà nước cũng đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ công, đảm bảo trách nhiệm và quyền lợi của người dân, góp phần vào công cuộc giữ vững tăng trưởng kinh tế - xã hội của đất nước. Hiện nay, Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những đầu tàu về kinh tế của đất nước, đóng góp rất lớn cho quá trình hội nhập, định hướng chiến lược công nghiệp hoá, hiện đại hoá của nền kinh tế Việt Nam và là trung tâm tài chính, thương mại và dịch vụ của cả nước nói chung và khu vực phía Nam nói riêng. Do đó, sự cạnh tranh trong việc thu hút đội ngũ cán bộ có trình độ, nghiệp vụ chuyên môn và cam kết làm việc lâu dài ngày càng trở nên gay gắt hơn giữa khu vực công và khu vực tư nhân tại Thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, các cơ quan

nhà nước đã gặp nhiều trở ngại trong việc giữ nhân tài hơn so với các công ty nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân. Nguyên nhân dẫn đến vấn đề này chủ yếu làm giảm mức độ cam kết giữa nhân viên với chính quyền là chế độ tiền lương còn thấp, chế độ khen thưởng chưa rõ ràng, thiếu vắng sự hỗ trợ và giám sát trong thực thi nhiệm vụ.

Trong nghiên cứu của Porter, Steers, Mowday và Boulian (1974, trang 604), cam kết gắn bó với tổ chức là "sức mạnh của việc nhận dạng cá nhân và tham gia vào một tổ chức cụ thể". Tương tự, cam kết gắn bó với tổ chức được miêu tả như một trạng thái tâm lý của nhân viên về cảm giác và mối quan hệ của họ với tổ chức (Meyer & Allen, 1991 và Meyer, Allen, và Smith, 1993). Hơn nữa, theo Moghaddam và Ansari (2013), cam kết đối với tổ chức là một khái niệm mà trong đó các mục tiêu của các tổ chức và cá nhân có thể thiết lập và cùng nhau thực hiện các mục tiêu chung với xung đột ít hơn. Nói cách khác, như Ambali và các đồng sự (2011) mô tả, những nhân viên cam kết với tổ chức là những người có cảm thấy liên quan mật thiết và cống hiến hết mình để giúp tổ chức thành công. Dựa trên bản chất khác nhau của các dấu hiệu tâm lý, được chỉ ra trong nghiên cứu của Meyer và cộng sự (1991, 1993), có ba hình thức cam kết bao gồm cam kết, gắn bó tiếp tục và cam kết cho sự phát triển chung. Nếu nhân viên cảm thấy mong muốn, cần thiết hoặc buộc phải duy trì tư cách thành viên của họ trong tổ chức trong một thời gian dài, điều đó có nghĩa là họ có cam kết vững chắc, liên tục hoặc có quy tắc đối với tổ chức (Meyer & Allen, 1991). Mặt khác, như đã chỉ ra trong nghiên cứu của Mowday, Steers và Porter năm 1979 (trang 222), cam kết có thể được "suy diễn không chỉ từ những biểu hiện của niềm tin và ý kiến cá nhân mà còn từ hành vi của họ". Ngoài ra, cam kết về tổ chức được phân biệt thành ba đặc điểm (Mowday và cộng sự, 1979). Đặc điểm đầu tiên là nhân viên tin và tôn trọng các mục tiêu và nguyên tắc của tổ chức (Mowday và cộng sự, 1979). Tiếp theo là các nhân viên mong muốn nỗ lực rất nhiều để hỗ trợ tổ chức (Mowday và cộng sự, 1979). Cuối cùng, các nhân viên mong muốn tiếp tục ở lại với tổ chức (Mowday và cộng sự, 1979). Xem xét những đặc điểm này, Mowday và các cộng sự của ông (1979) nhấn

mạnh rằng cam kết là điều đặc biệt giữa nhân viên đối với tổ chức của họ. Tương tự như vậy, trong nghiên cứu của Olesia và các cộng sự (2015) đã đề cập rằng khi nhân viên đã cam kết, họ có xu hướng tham gia nhiều hơn vào nhiệm vụ của bản thân, quan tâm nhiều hơn đến các mục tiêu của tổ chức và sẵn sàng nỗ lực để tham mưucho tổ chức tìm ra những giải pháp thích hợp nhằm giải quyết các vấn đề vướng mắc. Ngoài ra, sự gắn bó chặt chẽ hơn với đội ngũ nhân viên của tổ chức giúp họ trở nên năng động và hài lòng hơn với công việc hiện tại (Goh & Zhen-Jie, 2014). Không chỉ vậy, Goh và Zhen-Jie (2014) chỉ ra rằng các tổ chức có nhiều nhân viên cam kết có khả năng phát triển bền vững hơn. Hơn nữa, không thể tránh được các chi phí phát sinh có liên quan do sự gia tăng tỷ lệ thay thế nhân viên và chi phí để giám sát nhân viên nếu nhân viên ít cam kết với tổ chức (Olesia và cộng sự, 2015). Meyer và các cộng sự (1991, 1993) cũng nhấn mạnh rằng sự quan tâm công việc hoặc quyết định ở lại với tổ chức có mối tương quan chặt chẽ với cam kết. Vì những lý do này, không còn nghi ngờ gì nữa rằng các tổ chức có lực lượng lao động cam kết sẽ có nhiều lợi thế hơn để trở thành đơn vị hoạt động hiệu quả nhất trong cuộc cạnh tranh với những người khác trong thị trường lao động, sản phẩm và dịch vụ (Joo và cộng sự, 2012).

Nếu lực lượng lao động công không nhìn thấy cơ hội và lợi thế để phát triển sự nghiệp của họ, họ có thể cam kết ít hơn cho tổ chức. Theo Đỗ Xuân Khánh và Lê Kim Long (2015), đào tạo và cơ hội thăng tiến liên quan chặt chẽ đến cam kết của nhân viên trong một tổ chức nhà nước. Tương tự như vậy, Nguyễn Xuân Tùng (2010) cho biết, cán bộ công chức, đặc biệt là cán bộ có trình độ, luôn mong muốn học tập, nâng cao trình độ. Tuy nhiên, việc phân công công việc trong khu vực công vẫn chưa rõ ràng và được tổ chức để đảm bảo lịch trình học tập, nghiên cứu của họ (Nguyễn Xuân Tùng, 2010). Bên cạnh đó, một số nhà lãnh đạo không quan tâm nhiều cũng như tạo cơ hội cho nhân viên tham gia vào các hội thảo và các khóa đào tạo (Nguyễn Xuân Tùng, 2010). Khi tổ chức không đáp ứng nhu cầu đào tạo của họ, không có nghi ngờ gì về việc nhân viên có kỹ năng, kinh nghiệm sẽ không hài lòng và có nhiều khả năng sẽ rời khỏi công việc. Hơn nữa, mức lương thấp hơn trong

khu vực công có thể đưa nhân viên vào giới hạn cam kết với tổ chức (Nazir và đồng nghiệp, 2013). Mức lương và chế độ khen thưởng được nhấn mạnh, ảnh hưởng đến lợi ích thực tế của người lao động dẫn đến hiệu quả đáng kể đối với cam kết với tổ chức của họ (Đỗ Xuân Khánh và Lê Kim Long, 2015). Điều đó có nghĩa là công chức có xu hướng rời bỏ vị trí hiện tại của họ nếu được tổ chức khác đáp ứng tốt hơn về mức lương và chế độ khen thưởng.

Gần đây, trong một số tổ chức nhà nước, tình trạng nể nang, né tránh trách nhiệm, ngại va chạm và dân chủ hình thức trong đánh giá cán bộ vẫn còn khá phổ biến, đánh giá chủ quan, cảm tính cá nhân, chưa phản ánh chính xác phẩm chất, năng lực của công chức, ảnh hưởng đến chất lượng chung của công tác cán bộ. Trong thực tế, điều duy nhất để giữ cho họ cam kết là mong muốn được đánh giá một cách công bằng, được tạo môi trường làm việc tốt.

Các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ cam kết của công chức đối với tổ chức bốn yếu tố quan trọng nhất để giữ chân và khuyến khích nhân viên cùng hướng tới mục tiêu chung của tổ chức. Đó là: sự rõ ràng trong phân công công việc, sự cân bằng cuộc sống trong công việc, sự hỗ trợ của đồng nghiệp và lãnh đạo, cơ hội học tập và phát triển.

Với mục tiêu động viên nhân viên duy trì và tăng cường cam kết của họ đối với các tổ chức công của Thành phố Hồ Chí Minh, đề xuất một số giải pháp cụ thể như sau:

- Đầu tiên là cần thực hiện việc mô tả chi tiết, cụ thể công việc của nhân viên. Thành phố Hồ Chí Minh cần tạo ra và giới thiệu một bộ quy tắc ứng xử cụ thể trong cơ quan nhà nước. Bảng mô tả công việc và các quy định trong bộ quy tắc ứng xử phải được cập nhật cùng với sự phát triển của tổ chức. Vì vậy, nhân viên có thể luôn luôn nhận thức được mục tiêu nhiệm vụ của họ, nâng cao trách nhiệm trong công việc, đảm bảo tính toàn vẹn của hiệu quả công việc.

- Thứ hai là tạo cơ hội học tập, trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau, tạo cơ hội phát triển, thăng tiến cho nhân viên. Lãnh đạo cơ quan cần thường xuyên nghiên cứu theo dõi các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng quản lý hoặc

các kỳ đào tạo ngắn hạn để cử cán bộ tham gia học tập. Bên cạnh đó, người công chức tại cơ quan, đơn vị cần phải sắp xếp công việc hợp lý đảm bảo hiệu quả công tác trong thời gian tham gia học tập, rèn luyện và có tinh thần quyết tâm thực hiện nhiệm vụ học tập và nhiệm vụ chính trị do lãnh đạo đơn vị phân công.

Riêng đối với nhân viên mới tuyển dụng, lãnh đạo trực tiếp hoặc nhân viên được phân công có chuyên môn, kinh nghiệm sẽ hướng dẫn, hỗ trợ công việc cho người mới nhằm tạo môi trường làm việc thân thiện và xây dựng mối quan hệ tương trợ, giúp nhau cùng tiến bộ.

- Thứ ba, tạo điều kiện cho nhân viên được cân bằng giữa công việc và cuộc sống, ví dụ như: linh hoạt trong việc nghỉ phép năm, có chương trình làm việc linh hoạt và chương trình chăm sóc sức khỏe phù hợp. Trước mắt, lãnh đạo đơn vị có nhiều mô hình động viên, quan tâm lẫn nhau nhằm tạo môi trường làm việc vui vẻ, an toàn, hưng phấn như cho phép nhân viên lựa chọn ngày nghỉ trong năm; tuy nhiên, nhân viên phải thông báo kế hoạch nghỉ phép với tổ chức ngay từ đầu năm và chủ động sắp xếp công việc hợp lý, đảm bảo tiến độ quy định hoặc để làm việc bán thời gian và làm việc ở nhà khi cần thiết.

Riêng đối với nhân viên nữ, trên cơ sở quy định của pháp luật, tổ chức nên tạo điều kiện cho nhân viên nữ sắp xếp thời gian linh động trong việc làm để góp phần nâng cao tỷ lệ nữ tham gia làm việc trong cơ quan, tổ chức Nhà nước như: làm bán thời gian sau thời gian nghỉ thai sản; ban hành chế độ ưu đãi cho nhân viên nữ; tạo điều kiện cho cán bộ nữ được ưu tiên học tập, nghỉ ngơi khi có những khó khăn, vướng mắc phát sinh.

Ngoài ra, khi có một đồng nghiệp nghỉ phép hay gặp hoàn cảnh khó khăn, tổ chức công đoàn hay lãnh đạo sẽ vận động nhân viên đơn vị tự nguyện đóng góp kinh phí thăm hỏi, khám, chữa bệnh nhằm giúp cho người nhân viên này cảm thấy mình được quan tâm, chia sẻ và an tâm công tác từ đó họ sẽ tiếp tục gắn kết với tổ chức trong một thời gian dài.

- Thứ tư là sự hỗ trợ của lãnh đạo và đồng nghiệp: Để đạt được mục tiêu này, lãnh đạo cần tạo điều kiện cho nhân viên được có cơ hội phát biểu ý kiến của họ

trong các cuộc họp. Phải xây dựng giải pháp giải quyết vấn đề này trên cơ sở "niềm tin". Công chức phải có niềm tin với lãnh đạo để họ có thể thoải mái trình bày ý kiến và những vướng mắc, khó khăn phát sinh. Lãnh đạo phải luôn trên tinh thần cầu thị và tiếp thu ý kiến của công chức; công bằng, đánh giá đúng công chức. Ngoài ra, người lãnh đạo nên khuyến khích, trân trọng những nhân viên có chuyên môn, nghiệp vụ tham mưu góp ý, đề xuất và chỉ ra những thiếu sót trong quá trình giải quyết, hồ sơ công việc chung và hạn chế tình trạng chờ "cấp trên trên chỉ đạo sao thì làm như vậy" đối với một số lĩnh vực mà qui định pháp luật chưa qui định cụ thể, chi tiết. Bằng cách làm như vậy, các nhà lãnh đạo có thể đưa ra những quyết định đúng đắn cho sự phát triển của tổ chức. Nó cũng giúp họ dần dần hiểu được nhân viên của họ rõ ràng hơn để họ có thể tìm ra cách thích hợp để khuyến khích và sự tham gia đóng góp ý kiến của nhân viên. Chính những yếu tố nêu trên thúc đẩy một môi trường làm việc lành mạnh và khuyến khích tinh thần gắn kết, tương trợ lẫn nhau dẫn đến sự gia tăng mức độ cam kết của nhân viên đối với các tổ chức công.

Ngoài ra, người lãnh đạo cần xác định thực hiện tốt công tác phân công công việc, nhiệm vụ rõ ràng thông qua bảng mô tả công việc để từ đó nhân viên có thể nắm bắt công việc được phân công và đề nghị nhân viên tự dánh giá mỗi tháng một lần. Qua đó, lãnh đạo phụ trách trực tiếp sẽ theo dõi và thực hiện nhận xét cuối năm theo quy định. Người lãnh đạo phải quyết tâm xử lý nghiêm, đưa ra khỏi tổ chức một số cán bộ chây ỳ, làm việc không hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ mà không vì mối quan hệ, tình cảm cá nhân chi phối. Khen thưởng những cá nhân có thành tích xuất sắc. Chính nhân tố này sẽ tạo cho các nhân viên trong tổ chức cảm thấy mình được đối xử công bằng, không xảy ra tình trạng so bì. Từ đó họ cảm thấy mình được đánh giá đúng thực chất và sẽ tham gia đóng góp tích cực và gắn bó hơn với tổ chức. Cuối cùng là thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ, công chức.

Kết luận chương 3

Trong chương 3 luận văn trình bày những quan điểm, định hướng để địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2 đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cải cách

hành chính, thực hiện tốt công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Đồng thời luận văn đề ra một số giải pháp nâng cao địa vị pháp lý của công chức các phường, nhằm sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức phường, góp phần xây dựng Quận 2 trở thành nơi có chất lượng cuộc sống tốt, văn minh - hiện đại – nghĩa tình.

KẾT LUẬN

Đội ngũ công chức các phường ở Quận 2 đã và đang là nhân tố quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của Quận 2 nói riêng và thành phố Hồ Chí Minh nói chung. Công chức các phường ở Quận 2 được sắp xếp ổn định và phát huy tốt vị trí, vai trò và chức trách nhiệm vụ. Hoạt động quản lý, điều hành của Ủy ban nhân dân các phường tiến bộ rõ rệt, phục vụ nhân dân ngày tốt hơn.

Đảng bộ - Chính quyền – nhân dân quận 2 định hướng phát triển trong 5 năm tới (2015 – 2020) là:

"Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu cỉa Đảng bộ, xây dựng hệ thống chính trị đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới. Đẩy nhanh quá trình phát triển Quận 2 theo đúng quy hoạch, từng bước định hình khu đô thị mới đồng bộ và hiện của thành phố. Tập trung nâng cao dân trí, chất lượng nguồn nhân lực, phát huy dân chủ và sức mạnh đại đoàn kết toàn dân, động viên mọi nguồn lực để xây dựng và phát triển kinh tế theo hướng bền vững gắn với bảo đảm an sinh xã hội, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân, giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Xây dựng Quận 2 trở thành nơi có chất lượng cuộc sống tốt, văn minh - hiện đại – nghĩa tình".

Để nâng cao địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2 đáp ứng yêu cầu trên, luận văn trên cơ sở phân tích thực trạng, chỉ rõ những bất cập, hạn chế của đội ngũ công chức các phường ở Quận 2 và đề xuất những giải pháp cơ bản. Tuy nhiên, vấn đề phức tạp, do đó việc xây dựng một hệ thống các giải pháp trên với các lập luận và giải thích để đảm bảo khoa học và hiện đại không đơn giản. Chắc chắn rằng để cải thiện vấn đề này, phải có nghiên cứu tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư Liên tịch số 01/2013/TTLT-BNV-BQP ngày 10/4/2013 của Bộ Nội vụ - Bộ Quốc phòng về việc hướng dẫn việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng Chỉ huy trưởng, Chỉ huy phó Ban chỉ huy quân sự xã, phường, thị trấn.*

2. Bộ Nội vụ (2012), *Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.*

3. Chính phủ (2017), *Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25-10-2017, của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.*

4. Chính phủ (2015), *Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức và Nghị số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015.*

5. Chính phủ (2011), *Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2011 – 2020.*

6. Chính phủ (2009), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ Về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.*

7. Chính phủ (2007), *Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 và Nghị định số 150/2013/NĐ-CP của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 158/2007/NĐ-CP quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức.*

8. Nguyễn Trọng Điền (Chủ biên - 2007), *Về Chế độ công vụ Việt Nam, Nhà Xuất Bản Chính trị quốc gia. Công trình nghiên cứu sâu về công chức, công vụ và các cơ sở khoa học để hoàn thiện chế độ công vụ ở Việt Nam hiện nay.*

9. Goh, S., và Zhen-Jie, L. (2014), *Ảnh hưởng của lãnh đạo phục vụ đối với cam kết của tổ chức: Vai trò trung gian của sự tin tưởng vào các nhà lãnh đạo. Tạp chí Quốc tế về Kinh doanh và Quản lý, Số 9 (1), tr.17-25.*

10. Nguyễn Đức Hạt, Tiếp tục đổi mới công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ trong tình hình hiện nay, Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Quan-triet-thuc-hien-nghi-quyet-dai-hoi-dang-XII/2017/47679/Tiep-tuc-doi-moi-cong-tac-danh-gia-quy-hoach-dao-tao.aspx, 31-10-2017

11. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011), *Động cơ để làm việc (Tập 1), Các nhà xuất bản chuyển đổi.*

12. Đỗ Xuân Khanh & Lê Kim Long (2015), *Nghiên cứu về Cam kết của Người lao động đối với Tổng Công ty Xăng dầu Quân đội. Tạp chí Khoa học và Công nghệ Aquarian - Đại học NhaTrang, (3), tr.115-121.*

13. Meyer, J. P., và Allen, N. J. (1991*), Một khái niệm về thành phần của Hợp phần 3. Đánh giá Quản lý Nhân sự, Số 1 (1), tr.61-89. Meyer, J. P., Allen, N. J., và Smith, C. A. (1993). Tham gia vào các tổ chức và nghề nghiệp: Mở rộng và thử nghiệm một khái niệm hóa thành phần ba. Tạp chí Tâm lý học ứng dụng, số 78 (4), tr.538.*

14. Mowday, R. T., Steers, R. M., và Porter, L. W. (1979), *Đo lường Cam kết Tổ chức. Tạp chí Hành vi Nghề nghiệp, số 14 (2), tr.224-247.*

15. Nazir, T., Khan, S. R., Shah, S. F. H., và Zaman, K. (2013), *Tác động của Thưởng và Bồi thường đối với sự hài lòng của công việc: Các trường đại học công và tư ở Vương quốc Anh. Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Trung Đông, Số 14 (3), tr.394-403.*

16. Olesia, M. S., Namusonge, G. S., và Iravo, M. A. (2015), *Vai trò của lãnh đạo Servant Thuộc tính Tầm nhìn về Cam kết của Tổ chức tại các Tổng công ty Nhà nước Kenya. Tạp chí Quốc tế về Nhân văn và Khoa học Xã hội, Số 20 (5), tr.8-15.*

17. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương, (2005) *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, NXB Chính trị quốc gia.

18. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương, Nguyễn Thu Huyền, (2004) *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*, *NXB Chính trị quốc gia.*

19. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.*

20. Quốc hội (2015), *Luật Tổ chức Chính quyền địa phương năm 2015*.

21. Quốc hội (2009), *Luật Dân quân tự vệ năm 2009.*

22. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức năm 2008.*

23. Mạc Minh Sản, *(2009) Pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay. Những vấn đề lý luận và thực tiễn.*

24. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm, (2003) *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công ngiệp hóa – Hiện đại hóa đất nước, NXB Chính trị quốc gia*.

25. Nguyễn Xuân Tùng (2010), *Thu hút và Giữ Tài năng - Một số Mối quan tâm và Khuyến nghị. Lấy từ: http://moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=1380.*

26. Thủ tướng (2012), *Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức.*

27. Ủy ban nhân dân thành phố HCM (2015), *Quyết định số 18/2015/QĐ-UBND ngày 07/4/2015 của Ủy ban nhân dân thành phố về Ban hành Quy định về tiêu chuẩn công chức, phường, xã, thị trấn trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.*

28. Ủy ban nhân Quận 2 (2015), *Văn kiện Đại hội Đại biểu Quận 2 lần thứ V, nhiệm kỳ 2015 – 2020.*

29. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng (2013), *NXB chính trị quốc gia.*

PHỤ LỤC

PHIẾU ĐIỀU TRA CÔNG CHỨC PHƯỜNG TRÊN ĐỊA BÀN QUẬN 2

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học "Địa vị pháp lý của công chức các phường ở Quận 2". Chúng tôi muốn tìm hiểu những đánh giá của anh (chị) về công chức phường trong quá trình giải quyết công việc tại địa phương.

Những câu trả lời của anh (chị) từ các câu hỏi dưới dây hoàn toàn là những dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, phân tích:

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN:

Xin đánh dấu (x) vào ô vuông (□) thích hợp:

1. Giới tính:

□ Nam □ Nữ

2. Độ tuổi:

□ Dưới 30 □ 41 – 50 tuổi

□ 30 – 40 tuổi □ 51 – 60 tuổi

3. Trình độ học vấn:

□ Phổ thông trung học □ Sau đại học

□ Cao đẳng/Đại học □ Loại khác ….

4. Nghề nghiệp:

□ Sinh viên □Công chức

□ Kinh doanh □ Nội trợ

□ Nghỉ hưu □ Thất nghiệp

□ Khác …

PHẦN II: KHẢO SÁT Ý KIẾN:

1. Anh (chị) có ý kiến nhận xét về thái độ giao tiếp và trách nhiệm công việc trong công tác của công chức phường tại địa phương trong quá trình anh (chị) giải quyết công việc tại địa phương.

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất lịch sự, đúng mục	**Lịch sự, dễ gần**	**Bình thường**	**Khó chịu**	**Thờ ơ**
1	Thái độ giao tiếp					

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá				
		Rất tốt	**Tốt**	**Khá**	**Trung bình**	**Yếu**
1	Trách nhiệm công việc					

1. Theo Anh (chị) để nâng chức trách nhiệm vụ của công chức phường, lãnh đạo cần thực hiện các giải pháp nào?

   .....
   .....
   .....
   .....
   .....

Xin chân thành cám ơn sự cộng tác của quý anh (chị)!