

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

Trang Quốc Cường

**TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA PHÒNG NỘI VỤ
TỰ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2018

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

Trang Quốc Cường

**TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA PHÒNG NỘI VỤ
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Luật hiến pháp và luật hành chính

Mã số: 8.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
TS. HOÀNG THỊ NGÂN

HÀ NỘI - 2018

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA PHÒNG NỘI VỤ	7
1.1. Vị trí, chức năng, quá trình hình thành và phát triển của Phòng Nội vụ	7
1.2. Tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ	10
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ	24
Chương 2: THỰC TRẠNG TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA PHÒNG NỘI VỤ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	27
2.1. Khái quát đặc điểm vị trí địa lý và tình hình kinh tế – xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh	27
2.2. Thực trạng tổ chức của Phòng Nội vụ	29
2.3. Thực trạng hoạt động của Phòng Nội vụ	42
2.4. Những kinh nghiệm rút ra	64
Chương 3: QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP KIẾN TOÀN TỔ CHỨC VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA PHÒNG NỘI VỤ TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	67
3.1. Quan điểm	67
3.2. Một số giải pháp cụ thể	71
KẾT LUẬN	80
TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Số lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn năm 2013-2017	31
Biểu 2.1: Số lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn năm 2013-2017	32
Bảng 2.2: Cơ cấu công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo giới tính năm 2017	32
Bảng 2.3: Cơ cấu công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo độ tuổi năm 2017	33
Biểu 2.3: Cơ cấu công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo độ tuổi năm 2017	33
Bảng 2.4: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo trình độ chuyên môn giai đoạn năm 2013 – 2017	35
Biểu 2.4: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo trình độ chuyên môn giai đoạn năm 2013 – 2017	35
Bảng 2.5: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo trình độ lý luận chính trị giai đoạn năm 2013 – 2017	37
Biểu 2.5: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo trình độ lý luận chính trị giai đoạn năm 2013 – 2017	37
Bảng 2.6: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo cơ cấu ngạch công chức giai đoạn năm 2013 – 2017	38
Biểu 2.6: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo cơ cấu ngạch công chức giai đoạn năm 2013 – 2017	38
Bảng 2.7: Số liệu Phòng Nội vụ 24 quận, huyện thẩm định việc thành lập, kiện toàn các tổ chức phối hợp liên ngành (Ban Chỉ đạo, Hội đồng, Đoàn kiểm tra, ...) thuộc thẩm quyền quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện theo quy định của pháp luật	44

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Bộ máy nhà nước được tạo thành bởi các cơ quan được tổ chức ở trung ương và địa phương, mỗi cơ quan được tổ chức ra để thực hiện thẩm quyền theo quy định của pháp luật. Ở địa phương, cơ quan hành chính nhà nước thực hiện thẩm quyền chấp hành – điều hành là Ủy ban nhân dân gồm ba cấp: Cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã. Ở cấp huyện, để Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện đảm bảo hiệu lực, hiệu quả các lĩnh vực kinh tế, văn hóa – xã hội, đô thị, xây dựng chính quyền, quốc phòng – an ninh,... tại địa phương thì cơ quan chuyên môn tham mưu giúp Ủy ban nhân dân cùng cấp quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực đóng vai trò rất quan trọng, trong đó Phòng Nội vụ là một trong những cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, có nhiệm vụ tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực nội vụ ở địa phương. Hoạt động của các cơ quan này là thành tố đảm bảo chất lượng, hiệu quả hoạt động của Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Được thành lập từ năm 1945 đến nay, ngành Nội vụ từ Trung ương đến cơ sở đã không ngừng được củng cố, kiện toàn về tổ chức và hoạt động; ngày càng khẳng định được vị trí, vai trò và đóng góp nhất định vào hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước cùng cấp, giúp Chính phủ và Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ do Hiến pháp và pháp luật quy định.

Trong những năm gần đây, để đáp ứng yêu cầu đổi mới cải cách bộ máy nhà nước trong tình hình mới, tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ đã có những thay đổi để làm tròn chức năng, nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, thực trạng tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ vẫn chưa đáp ứng được đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, còn bộc lộ một số hạn chế như trong tổ chức bộ máy Phòng Nội vụ chưa triển khai phân công nhiệm vụ công chức theo đúng vị trí việc làm; hiệu quả thực hiện một số mặt công tác thuộc chức năng, nhiệm vụ của Phòng Nội vụ chưa cao (cải cách hành chính chưa thật sự chú trọng đúng mức;

chưa thật sự coi công tác cải cách công vụ, công chức là nhiệm vụ trọng tâm; tinh giản biên chế chưa đạt yêu cầu; xây dựng đề án vị trí việc làm còn lúng túng; một số bất cập, hạn chế trong quy định của Luật Thi đua, Khen thưởng). Do vậy, việc nghiên cứu tổ chức và hoạt động Phòng Nội vụ cả về lý luận và thực tiễn trong quá trình hình thành và phát triển là rất cần thiết, giúp cho chúng ta thấy được những mặt ưu điểm và những mặt còn hạn chế trong quản lý nhà nước, trên cơ sở đó xác định giải pháp kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ cho phù hợp với yêu cầu của sự nghiệp đổi mới của đất nước ta hiện nay. Mặt khác, cho đến nay chưa có đề tài nào nghiên cứu về tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ nói chung cũng như đề tài nghiên cứu về tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng với tư cách một vấn đề khoa học. Vì vậy, học viên chọn đề tài: “Tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh” để đánh giá thực trạng và đưa ra những giải pháp kiện toàn tổ chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ nhằm thực hiện chủ trương đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ trung ương đến cơ sở nhằm xây dựng tổ chức bộ máy đồng bộ, tinh gọn, có tính ổn định, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có số lượng hợp lý, có phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ ngày càng cao, đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị và có tiền lương, thu nhập bảo đảm cuộc sống.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Phòng Nội vụ có vị trí, vai trò quan trọng trong công tác tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện quản lý nhà nước về: Tổ chức bộ máy; vị trí việc làm, biên chế công chức và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước; vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập; tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập; cải cách hành chính; chính quyền địa phương; địa giới hành chính; cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức phường và những người hoạt động

không chuyên trách ở phường; hội, tổ chức phi chính phủ; văn thư, lưu trữ nhà nước; tôn giáo; thi đua - khen thưởng; công tác thanh niên. Tuy nhiên, trong thời gian qua có rất ít công trình nghiên cứu trực tiếp đề cập tổ chức và hoạt động của một cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện. Hầu hết các đề tài, công trình nghiên cứu đã công bố đều tiếp cận trên bình diện rộng, ở góc độ tổng quan về tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc tổ chức và hoạt động của Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Một số công trình tiêu biểu đã được công bố liên quan đến chủ đề luận văn có thể kể như:

- “Cải cách hành chính địa phương lý luận và thực tiễn” của tác giả Tô Tử Hạ, Nguyễn Hữu Trị, Nguyễn Hữu Đức, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia năm 1998;

- “Một số vấn đề hoàn thiện tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam” của tác giả Lê Minh Thông, Nhà xuất bản Khoa học xã hội năm 2001;

- “Đổi mới, hoàn thiện bộ máy nhà nước trong giai đoạn hiện nay” của tác giả PGS.TS Bùi Xuân Đức, Nhà xuất bản Tư pháp năm 2007;

- Luận văn Thạc sĩ “Tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân ở nước ta hiện nay” do Học viện Khoa học xã hội công bố của tác giả Trần Thị Thanh Hiền, năm 2011;

- Luận văn Thạc sĩ “Tuyển dụng công chức tại Thành phố Đà Nẵng” do Học viện Khoa học xã hội công bố của tác giả Thái Thị Vân, năm 2013.

- Luận văn Thạc sĩ “Tổ chức và hoạt động của Phòng Tư pháp từ thực tiễn tỉnh Bến Tre” do Học viện Khoa học xã hội công bố của tác giả Nguyễn Lê Thủy Tiên, năm 2016;

- Luận văn Thạc sĩ “Nâng cao năng lực công chức Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh” do Học viện Hành chính Quốc gia công bố của tác giả Vương Thị Hiền, năm 2016;

- Luận án Tiến sĩ “Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân ở Việt Nam” do Trường Đại học Luật Hà Nội công bố của tác giả Tạ Quang Ngọc, năm 2013.

Những công trình nghiên cứu kể trên đã cung cấp một lượng kiến thức, thông tin lớn về hoạt động của bộ máy nhà nước. Đây là một trong những tài liệu tham khảo hữu ích cho tác giả trong việc thực hiện luận văn. Tuy nhiên, như đã nêu, các công trình đó chưa đề cập cụ thể đến tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ, và đặc biệt là chưa có công trình nào nghiên cứu về thực trạng tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, luận văn này góp phần lấp khoảng trống nghiên cứu hiện hành, làm rõ thêm về cơ sở lý luận, thực tiễn và thực trạng tổ chức và hoạt động, từ đó cung cấp những ý kiến tư vấn về việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn xây dựng và củng cố luận cứ khoa học cho việc đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác của Phòng Nội vụ tại Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, cả nước nói chung trong thời gian tới.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để nghiên cứu các vấn đề về tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ. Luận văn có nhiệm vụ nghiên cứu:

Thứ nhất, những vấn đề lý luận và pháp lý về tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ như vị trí, chức năng, quá trình hình thành và phát triển; tổ chức và hoạt động; các yếu tố ảnh hưởng đến tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ.

Thứ hai, phân tích, đánh giá thực trạng tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ tại Thành phố Hồ Chí Minh, qua đó thấy được những kết quả đạt được, những mặt còn hạn chế, nguyên nhân của thực trạng và những kinh nghiệm rút ra.

Thứ ba, đưa ra các quan điểm, giải pháp kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh nhằm đáp ứng tình hình, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu, phân tích những vấn đề lý luận, thực tiễn về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Phòng Nội vụ; đề xuất quan điểm, giải pháp kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu thực trạng tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2013 đến năm 2017.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Trên cơ sở các nguyên lý cơ bản và phương pháp luận duy vật biện chứng; chủ nghĩa duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật; những quan điểm của Đảng, pháp luật của Nhà nước về tổ chức bộ máy nhà nước, về tổ chức chính quyền. Luận văn đã tiếp thu có chọn lọc sau khi tham khảo một số công trình nghiên cứu khoa học, các tác phẩm, bài viết của các nhà khoa học, các nhà nghiên cứu về công tác nội vụ; về tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện để khẳng định việc nghiên cứu của luận văn nhằm tiếp tục nâng cao hiệu quả về tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, trong đó có Phòng Nội vụ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện đề tài nghiên cứu, học viên sử dụng các phương pháp nghiên cứu như phương pháp tổng hợp, phương pháp thống kê, phương pháp phân tích, phương pháp so sánh.

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

Hoạt động có hiệu quả của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, trong đó có Phòng Nội vụ đối với một chính quyền hoạt động quản lý nhà nước ngày càng hiệu lực, hiệu quả hướng đến xây dựng chính quyền phục vụ

nhân dân, thực hiện mục tiêu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân đòi hỏi phải củng cố, kiện toàn nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động là một tất yếu. Việc nghiên cứu thực tiễn về tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ trong phạm vi Thành phố Hồ Chí Minh là một trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, dịch vụ của cả nước; là hạt nhân của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, một trong ba vùng kinh tế trọng điểm lớn nhất nước và cũng là vùng động lực cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội ở địa bàn Nam Bộ và cả nước theo chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhằm đánh giá, tổng kết, đề ra các biện pháp nhằm góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của chính quyền địa phương là rất cần thiết. Luận văn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo cho chính quyền và các cơ quan chức năng có liên quan trong việc nghiên cứu tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ phạm vi Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và phạm vi cả nước nói chung.

7. Cơ cấu của luận văn

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

Chương 1. Những vấn đề lý luận và pháp lý về tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ.

Chương 2. Thực trạng tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3. Quan điểm, giải pháp kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ từ thực tiễn Thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 1
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ
VỀ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA PHÒNG NỘI VỤ

1.1. Vị trí, chức năng, quá trình hình thành và phát triển của Phòng Nội vụ

1.1.1. Vị trí, chức năng của Phòng Nội vụ

1.1.1.1. Vị trí của Phòng Nội vụ

Theo quy định của Hiến pháp và pháp luật hiện hành, chính quyền địa phương tại mỗi đơn vị hành chính lãnh thổ bao gồm: Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân. Việc phân cấp giữa các cơ quan chính quyền địa phương phải đảm bảo sự phù hợp với nhiệm vụ, khả năng của từng cấp, bảo đảm sự bình đẳng của các cấp địa phương và đảm bảo sự liên kết giữa các cấp chính quyền địa phương. Vì vậy, có thể nói rằng: Ủy ban nhân dân cấp huyện là trung gian quan trọng cho sự liên kết đó, có những nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật trong việc thực hiện quản lý nhà nước ở địa phương và tùy từng điều kiện lịch sử nhất định, tên gọi của Ủy ban nhân dân cấp huyện cũng có sự khác nhau (Ủy ban nhân dân, Ủy ban hành chính cấp huyện). Theo Điều 114 của Hiến pháp năm 2013 thì Ủy ban nhân dân ở cấp chính quyền địa phương do Hội đồng nhân dân cùng cấp bầu là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, chịu trách nhiệm trước Hội đồng nhân dân và cơ quan hành chính nhà nước cấp trên. Ủy ban nhân dân tổ chức việc thi hành Hiến pháp và pháp luật ở địa phương; tổ chức thực hiện nghị quyết của Hội đồng nhân dân và thực hiện các nhiệm vụ do cơ quan nhà nước cấp trên giao. Theo Điều 8 của Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 thì Ủy ban nhân dân do Hội đồng nhân dân cùng cấp bầu, là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, chịu trách nhiệm trước Nhân dân địa phương, Hội đồng nhân dân cùng cấp và cơ quan hành chính nhà nước cấp trên.

Trong cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương có các cơ quan chuyên môn. Các cơ quan chuyên môn được tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc “hai

chiều trực thuộc” và có tính chất là cơ quan có thẩm quyền chuyên môn thuộc cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương. Theo chiều ngang, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân là cơ quan tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân thực hiện quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của Ủy ban nhân dân, góp phần bảo đảm sự quản lý thống nhất đối với ngành hoặc lĩnh vực công tác từ trung ương đến cơ sở; theo chiều dọc, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra về nghiệp vụ của các cơ quan chuyên môn cấp trên. Về tính chất quan hệ, sự phụ thuộc theo chiều ngang được pháp luật quy định tương đối đầy đủ, cho thấy sự phụ thuộc của các cơ quan chuyên môn vào Ủy ban nhân dân cùng cấp là cơ bản, có trội hơn so với quan hệ theo chiều dọc. Bởi vì trên thực tế mọi hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân đều được tiến hành có sự điều hành, chỉ đạo, quản lý của Ủy ban nhân dân nhằm giúp Ủy ban nhân dân thực hiện tốt chức năng quản lý trên các lĩnh vực của đời sống xã hội ở địa phương. Bên cạnh đó, những quy định của pháp luật hiện hành về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân đã giải quyết tốt mối quan hệ giữa cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền chung ở địa phương với cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền chuyên môn ở trung ương, cũng như cơ quan hành chính nhà nước cấp dưới với cơ quan chuyên môn cấp trên, phù hợp nguyên tắc quản lý theo ngành, chức năng kết hợp với quản lý theo lãnh thổ.

Với vị trí là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện nên hoạt động của cơ quan chuyên môn nói chung, Phòng Nội vụ nói riêng mang tính chất “tham mưu”, “giúp” và “tư vấn” cho Ủy ban nhân dân cấp huyện trong hoạt động quản lý hành chính góp phần bảo đảm sự thống nhất quản lý của ngành, lĩnh vực công tác ở địa phương. Phòng Nội vụ chấp hành sự lãnh đạo, quản lý về tổ chức, vị trí việc làm, biên chế công chức, cơ cấu ngạch công chức và công tác của Ủy ban nhân dân cấp huyện, đồng thời chấp hành sự chỉ đạo, kiểm tra, hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ của Sở Nội vụ.

1.1.1.2. Chức năng của Phòng Nội vụ

Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương, thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của Ủy ban nhân dân cấp huyện và theo quy định của pháp luật; cụ thể là giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện quản lý nhà nước về: Tổ chức bộ máy; vị trí việc làm, biên chế công chức và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước; vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập; tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập; cải cách hành chính; chính quyền địa phương; địa giới hành chính; cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức phường - xã, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở phường - xã, thị trấn; hội, tổ chức phi chính phủ; văn thư, lưu trữ nhà nước; tôn giáo; thi đua - khen thưởng; công tác thanh niên.

1.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của Phòng Nội vụ

Từ khi Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban hành chính năm 1962 ra đời đến khi thống nhất đất nước, nước ta đổi tên nước thành Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam vào năm 1976 và Hiến pháp năm 1980 ra đời kế thừa những quy định của Hiến pháp năm 1946 và năm 1959 là bản Hiến pháp có ý nghĩa quan trọng, cơ sở pháp lý để thể chế đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ mới, là nền tảng xây dựng đất nước ta trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội.

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 30 tháng 9 năm 1992; Nghị định số 15-CP ngày 02 tháng 3 năm 1993 của Chính phủ về nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm quản lý Nhà nước của Bộ, cơ quan ngang Bộ. Ngày 09 tháng 11 năm 1994, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 181-CP quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ, tại Điều 4 quy định “Hệ thống tổ chức ở các cơ quan Trung ương và địa phương: Vụ hoặc Phòng Tổ chức - Cán bộ ở Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; Ban Tổ chức

chính quyền ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Phòng hoặc bộ phận tổ chức ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.”; theo quy định, ở cấp huyện có Phòng Tổ chức. Trên cơ sở đó, ngày 14 tháng 6 năm 1995, Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ đã ban hành Thông tư số 121/TCCP-TC về việc hướng dẫn về hệ thống làm công tác tổ chức nhà nước ở các cơ quan trung ương và địa phương, trong đó các cơ quan trung ương có Vụ Tổ chức - Cán bộ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, ở cấp tỉnh có Ban Tổ chức chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và ở cấp huyện có Phòng hoặc bộ phận tổ chức huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

Do việc tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện chưa thống nhất trong cả nước, trên cơ sở quy định của Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân năm 2003, ngày 29 tháng 9 năm 2004, Chính phủ ban hành Nghị định số 172/2004/NĐ-CP quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, theo quy định thì Phòng Nội vụ - Lao động Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân cấp huyện. Sau đó, từ tháng 02 năm 2008 đến nay, tổ chức Phòng Nội vụ được thống nhất tên gọi theo quy định của Nghị định số 14/2008/NĐ-CP ngày 04 tháng 02 năm 2008, Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ quy định tổ chức của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; Thông tư số 04/2008/TT-BNV ngày 04 tháng 6 năm 2008 và Thông tư số 15/2014/TT- BNV ngày 31 tháng 10 năm 2014 của Bộ Nội vụ.

1.2. Tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ

1.2.1. Tổ chức của Phòng Nội vụ

Theo nguồn Thư viện học liệu mở Việt Nam: Có nhiều định nghĩa khác nhau về “Tổ chức”: “Tổ chức, nói rộng, là cơ cấu tồn tại của sự vật. Sự vật không thể tồn tại mà không có một hình thức liên kết nhất định các yếu tố thuộc nội dung. Tổ chức vì vậy là thuộc tính của bản thân các sự vật”. Định nghĩa này bao quát cả phần tự nhiên và xã hội loài người. Theo nghĩa hẹp đó, tổ chức là một tập thể của con người tập hợp nhau lại để thực hiện một nhiệm vụ chung hoặc nhằm đạt tới một mục tiêu xác định của tập thể đó. Nói cách khác, khi người ta cùng nhau hợp tác và

thỏa thuận một cách chính thức để phối hợp những nỗ lực của họ nhằm hoàn thành những mục tiêu chung thì một tổ chức sẽ được hình thành.

Theo quy định của pháp luật, Phòng Nội vụ là một bộ máy thuộc cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương (cấp huyện) giúp cơ quan này thực hiện chức năng quản lý nhà nước về một số lĩnh vực thuộc thẩm quyền; tổ chức của Phòng Nội vụ bao gồm những công chức có chuyên ngành phù hợp với lĩnh vực công tác nội vụ được phân công nhiệm vụ cụ thể theo vị trí việc làm; được đảm bảo về cơ sở vật chất; kinh phí, tài chính để thực hiện nhiệm vụ. Phòng Nội vụ được tổ chức ở các giai đoạn khác nhau, cơ cấu tổ chức của Phòng Nội vụ xuất phát từ vị trí, vai trò, tính chất của ngành tổ chức nhà nước và từ chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của Ủy ban nhân dân cấp huyện. Do đó, khi nghiên cứu, thiết kế mô hình, số lượng, cơ cấu tổ chức của Phòng Nội vụ đều phải xem xét đến chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn cũng như những nét đặc thù của địa phương cấp huyện để tổ chức cho phù hợp với tình hình thực tiễn. Hiện nay, tổ chức của Phòng Nội vụ được tổ chức theo nguyên tắc vừa bảo đảm tính thống nhất trong phạm vi cả nước, vừa bảo đảm tính đặc thù của từng địa phương, đáp ứng yêu cầu quản lý ngành, lĩnh vực trong phạm vi quản lý nhà nước của Ủy ban nhân dân cấp huyện. Cụ thể là: Phòng Nội vụ được tổ chức thống nhất trên phạm vi cả nước (được quy định tại Điều 7 Nghị định số 14/2008/NĐ-CP ngày 04 tháng 02 năm 2008 của Chính phủ, nay là Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ). Quy định này thể hiện những điểm tiến bộ nhất định trong quá trình hình thành, phát triển đối với tổ chức Phòng Nội vụ được ghi nhận trong các văn bản pháp luật trước đây, thể hiện tính kế thừa những ưu điểm đã có trong lịch sử phát triển và phù hợp với thực tiễn của cải cách hành chính nhà nước nói chung và cải cách thủ tục hành chính của các cơ quan trong bộ máy nhà nước nói riêng.

Để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật, thì công chức có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo, bồi dưỡng có khả năng đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ được giao là yếu tố quyết định khẳng định vai trò, vị trí tham mưu, giúp việc của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân

dân cấp huyện. Đối với Phòng Nội vụ nói riêng và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện nói chung là cơ quan được tổ chức theo mô hình chế độ thủ trưởng, nên về tổ chức theo quy định tại Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh thì Phòng Nội vụ có Trưởng phòng, không quá 03 Phó Trưởng phòng và các công chức khác. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm tình hình cụ thể của Ủy ban nhân dân cấp huyện, trình độ, năng lực công chức. Trong đó:

Trưởng phòng là người đứng đầu cơ quan, chịu trách nhiệm trước Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và trước pháp luật về thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan chuyên môn do mình phụ trách. Trưởng phòng căn cứ các quy định của pháp luật và phân công của Ủy ban nhân dân cấp huyện xây dựng Quy chế làm việc, chế độ thông tin báo cáo của cơ quan và chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện Quy chế đó. Trưởng phòng chịu trách nhiệm trước Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan mình và các công việc được Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phân công hoặc ủy quyền; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và chịu trách nhiệm khi để xảy ra tình trạng tham nhũng, lãng phí; gây thiệt hại trong tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý của mình. Trưởng phòng có trách nhiệm báo cáo với Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và sở quản lý ngành, lĩnh vực về tổ chức, hoạt động của cơ quan mình và báo cáo công tác trước Hội đồng nhân dân cấp huyện khi được yêu cầu; phối hợp với người đứng đầu cơ quan chuyên môn, các tổ chức chính trị - xã hội cấp huyện giải quyết những vấn đề liên quan đến chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình.

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

Việc bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, miễn nhiệm, cho từ chức, thực hiện chế độ, chính sách đối với Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định theo quy định của pháp luật.

Biên chế công chức của Phòng Nội vụ do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định trong tổng biên chế công chức của huyện đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt; việc bố trí công tác đối với công chức của Phòng Nội vụ phải căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch công chức và phẩm chất, trình độ, năng lực của công chức.

Việc bố trí, sắp xếp đủ số lượng công chức; bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý hợp lý cho Phòng Nội vụ là nhân tố quyết định để Phòng Nội vụ có khả năng thực hiện và hoàn thành tốt các nhiệm vụ, quyền hạn được giao theo quy định của pháp luật.

1.2.2. Hoạt động của Phòng Nội vụ

Để cụ thể hóa chức năng của Phòng Nội vụ, Phòng Nội vụ sẽ tập trung thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn đã được quy định tại Thông tư số 15/2014/TT-BNV ngày 31 tháng 10 năm 2014 của Bộ Nội vụ hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

Theo hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh tại Thông tư số 15/2014/TT-BNV ngày 31 tháng 10 năm 2014 của Bộ Nội vụ, học viên tập trung phân tích những lý luận và pháp lý đối với một số nhiệm vụ, quyền hạn của Phòng Nội vụ; còn các nhiệm vụ, quyền hạn còn lại, dành cho học viên khác tiếp tục nghiên cứu, bổ sung lý luận và thực tiễn cho hoạt động của Phòng Nội vụ. Cụ thể:

1.2.2.1. Lĩnh vực tổ chức, bộ máy

Ở tất cả các nước, chính quyền địa phương là bộ phận bên dưới của chính phủ trung ương có nhiệm vụ để triển khai tổ chức pháp luật, đưa pháp luật vào đời sống. Tổ chức chính quyền địa phương không giống nhau giữa các nước.

Tổ chức bộ máy hành chính nhà nước ở địa phương ở Việt Nam được quy định trong Hiến pháp và cụ thể hóa bằng các văn bản pháp luật khác. Theo Hiến pháp năm 2013, Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 quy định cụ thể những nội dung quy định trong Hiến pháp năm 2013.

Ủy ban nhân dân - Cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương có hai tư cách:

Một là, cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân; chịu trách nhiệm trước Hội đồng nhân dân và cơ quan hành chính nhà nước cấp trên. Hội đồng nhân dân có quyền bãi miễn các thành viên của Ủy ban nhân dân, giám sát các hoạt động và bãi bỏ những quyết định không thích đáng của Ủy ban nhân dân cùng cấp. Ủy ban nhân dân chịu sự giám sát của Hội đồng nhân dân và đôn đốc của Thường trực Hội đồng nhân dân.

Hai là, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương chịu trách nhiệm không chỉ chấp hành những nghị quyết của Hội đồng nhân dân cùng cấp mà còn chấp hành các quyết định của các cơ quan chính quyền cấp trên, thi hành luật thống nhất trên cả nước. Ủy ban nhân dân các cấp chịu sự lãnh đạo thống nhất của Chính phủ là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất của Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Khác với các cơ quan quản lý nhà nước mang tính chuyên ngành là bộ và cơ quan ngang bộ, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân đóng vai trò “tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân” thực hiện các chức năng quản lý nhà nước theo ngành trên địa bàn lãnh thổ.

Mỗi một cấp hành chính nhà nước ở địa phương (cấp tỉnh; cấp huyện và cấp xã) có một cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính nhà nước và được quy định bằng văn bản pháp luật. Cấp tỉnh và huyện có các cơ quan chuyên môn do Chính phủ quy định bằng Nghị định; cấp xã không tổ chức các cơ quan chuyên môn mà trực tiếp tham mưu giúp việc cho Ủy ban nhân dân là công chức cấp xã.

Trên cơ sở quy định hiện hành về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện (Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ) và quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (Thông tư số 15/2014/TT- BNV ngày 31 tháng 10 năm 2014 của Bộ Nội vụ); đối với lĩnh vực tổ chức bộ máy, Phòng Nội vụ căn cứ vào Thông tư số

15/2014/TT- BNV ngày 31 tháng 10 năm 2014 của Bộ Nội vụ và Quy chế (mẫu) của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh để trình Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện ban hành văn bản quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức của Phòng Nội vụ; bên cạnh đó, căn cứ vào Nghị định số 83/2006/NĐ-CP ngày 17 tháng 8 năm 2006 và Nghị định số 55/2012/NĐ-CP ngày 28 tháng 6 năm 2012 của Chính phủ tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện trình cấp có thẩm quyền quyết định việc thành lập, sáp nhập, chia tách, giải thể các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc, trực thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; song song đó, căn cứ quy định của pháp luật liên quan đến chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện và quy định về tổ chức phối hợp liên ngành để thẩm định về nội dung đối với dự thảo văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức của các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; thẩm định đề án thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quyết định của Ủy ban nhân dân cấp huyện theo quy định của pháp luật và theo phân cấp của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện trong việc trình Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện theo quy định của luật chuyên ngành; thẩm định việc thành lập, kiện toàn, sáp nhập, giải thể các tổ chức phối hợp liên ngành thuộc thẩm quyền quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện theo quy định của pháp luật. Trong lĩnh vực này, nhiệm vụ được thực hiện thường xuyên của Phòng Nội vụ là thẩm định việc thành lập, kiện toàn, sáp nhập, giải thể các tổ chức phối hợp liên ngành, còn các nhiệm vụ khác thực hiện không thường xuyên chỉ khi nào có chủ trương của cấp có thẩm quyền hoặc theo điều kiện đặc thù của địa phương phát sinh mới thực hiện.

Để thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn trên, đòi hỏi phải cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước hướng tới xây dựng một bộ máy hành chính đơn giản, gọn nhẹ, vận hành thông suốt từ trung ương tới cơ sở với chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan hành chính nhà nước và các cấp hành chính không chồng chéo, trùng

lập và để cải cách tổ chức bộ máy hành chính ở địa phương cấp huyện đòi hỏi phải nâng cao vai trò của Phòng Nội vụ trong công tác tham mưu giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện. Những nhiệm vụ cụ thể đặt ra đối với địa phương ở cấp huyện trong lĩnh vực này do Phòng Nội vụ tham mưu bao gồm:

- Rà soát vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và biên chế hiện có của Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, các cơ quan, tổ chức khác thuộc bộ máy hành chính nhà nước ở địa phương để trên cơ sở đó điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức, sắp xếp lại các cơ quan, đơn vị nhằm khắc phục tình trạng chồng chéo, bỏ trống hoặc trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn; chuyển giao những công việc mà cơ quan hành chính nhà nước không nên làm hoặc làm hiệu quả thấp cho xã hội, các tổ chức xã hội, tổ chức phi chính phủ đảm nhận;

- Tổng kết, đánh giá mô hình tổ chức và chất lượng hoạt động của chính quyền địa phương nhằm xác lập mô hình tổ chức phù hợp, bảo đảm phân định đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, sát thực tế, hiệu lực, hiệu quả;

- Đổi mới phương thức làm việc của cơ quan hành chính nhà nước; thực hiện thống nhất và nâng cao chất lượng thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông tập trung tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của Ủy ban nhân dân cấp huyện; bảo đảm sự hài lòng của cá nhân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước đạt mức trên 80% vào năm 2020;

- Cải cách và triển khai trên diện rộng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công; chất lượng dịch vụ công từng bước được nâng cao, nhất là trong các lĩnh vực giáo dục, y tế; bảo đảm sự hài lòng của cá nhân đối với dịch vụ do đơn vị sự nghiệp công cung cấp trong các lĩnh vực giáo dục, y tế đạt mức trên 80% vào năm 2020.

1.2.2.2. Lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã

Ở Việt Nam, người làm việc trong các loại tổ chức của nhà nước được phân loại theo quy định của pháp luật hiện hành, những nhóm làm việc cho khu vực nhà nước được gọi với tên gọi riêng bao gồm cán bộ, công chức, viên chức.

Trong điều kiện cụ thể của Việt Nam, người làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước được chia thành nhóm cán bộ và nhóm công chức nhưng phạm vi

hẹp hơn so với nhóm cán bộ, công chức làm việc cho nhà nước. Tính chất công việc của nhóm cán bộ, công chức này có những điểm khác biệt so với nhóm cán bộ, công chức trong tổ chức chính trị hoặc chính trị xã hội. Ngoài ra, người làm việc cho tổ chức hành chính nhà nước còn bao gồm nhóm lao động hợp đồng (không được gọi là cán bộ hoặc công chức). Bên cạnh đó, người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập thì được gọi là viên chức và những người làm việc ở cấp xã được gọi là cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã. Đối với nhóm công chức, viên chức làm việc cho tổ chức hành chính, sự nghiệp nhà nước còn được chia thành các nhóm nhỏ hơn như: Cán bộ, công chức lãnh đạo, viên chức quản lý; công chức, viên chức chuyên môn, nghiệp vụ. Việc phân loại này rất cần thiết vì đó là cơ sở để thực hiện có hiệu quả các hoạt động quản lý.

Để thực hiện có hiệu quả các hoạt động quản lý cần phải cải cách công vụ, công chức. Bởi vì, cải cách công vụ, công chức là việc chuyển nền công vụ chức nghiệp sang nền công vụ theo vị trí việc làm để xây dựng nền công vụ tiên tiến, chuyên nghiệp và hiện đại, phù hợp với mục tiêu hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, là một cuộc chuyển đổi cơ bản, có tính cách mạng, phải vượt qua nhiều thách thức. Theo đó, xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức để họ có đầy đủ phẩm chất, năng lực mới theo yêu cầu của một nền công vụ tiên tiến, chuyên nghiệp và hiện đại là nhiệm vụ hết sức quan trọng, đòi hỏi cả hệ thống chính trị cùng dốc sức, quyết tâm thực hiện.

Bước vào giai đoạn đổi mới, thực hiện Hiến pháp năm 1992, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998, quy định đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức tốt, năng lực, trình độ chuyên môn, tận tụy phục vụ nhân dân và trung thành với Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Cán bộ, công chức và bộ máy tổ chức của nền công vụ đặt dưới sự lãnh đạo thống nhất của Đảng Cộng sản Việt Nam và sự quản lý của Nhà nước. Sau hai lần sửa đổi, bổ sung Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 2000 và năm 2003, Quốc hội đã tiếp tục ban hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật Viên chức năm 2010, trong đó phân tách rõ cán bộ, công chức, cán bộ, công chức cấp xã và viên chức; xác lập cơ chế hoạt động công vụ theo vị trí việc làm và thực tài thay thế cho cơ chế công vụ

chức nghiệp. Theo đó, hệ thống công vụ phát triển theo hướng chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hóa, tách bạch hoạt động công vụ của cán bộ, công chức với hoạt động nghề nghiệp của viên chức.

Theo Khoản 3, Điều 7, Luật Cán bộ, công chức năm 2008, vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Vị trí việc làm xác định tính chất, quy trình thực hiện công việc và các yêu cầu đối với người thực hiện công việc để từ đó xác định số lượng, chất lượng nhân lực cần và đủ cho quá trình thực hiện nhiệm vụ. Xác định được các vị trí việc làm giúp cho cơ quan quản lý, sử dụng nhân lực có thể xác định được số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực bảo đảm cho việc thực hiện các nhiệm vụ của cơ quan mình. Ngoài mục đích, ý nghĩa nêu trên, vị trí việc làm còn giúp cho cơ quan quản lý, sử dụng tốt nguồn nhân lực bao gồm việc trả lương, áp dụng các biện pháp đảm bảo kỷ luật lao động, khen thưởng... Các bộ phận chính tạo thành vị trí việc làm: Tên gọi vị trí việc làm; Bản mô tả công việc; Ngạch bậc (tiền lương). Trong cơ quan thường bao gồm ba nhóm vị trí việc làm: lãnh đạo, quản lý; chuyên môn, nghiệp vụ liên quan trực tiếp đến chức năng, nhiệm vụ chính của cơ quan; hỗ trợ phục vụ, ví dụ nhân viên văn thư, lái xe; riêng, đối với cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện (Phòng Nội vụ) chỉ có hai nhóm vị trí việc làm, đó là vị trí lãnh đạo, quản lý; vị trí chuyên môn, nghiệp vụ. Ở Việt Nam hiện nay, việc quản lý công chức, viên chức theo hệ thống chức nghiệp đang được chuyển sang quản lý theo hệ thống vị trí việc làm. Chính phủ ban hành Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 quy định về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Bộ Nội vụ xây dựng và ban hành: Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18 tháng 12 năm 2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 41/2012/NĐ-CP và Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25 tháng 6 năm 2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP. Theo đó, phương pháp xác định vị trí việc làm được lựa chọn là phương pháp tổng hợp, kết hợp giữa phân tích tổ chức với phân tích công việc. Xây dựng vị trí

việc làm, trong đó có việc xây dựng quy chế, quy định về quản lý công chức, viên chức theo Luật Cán bộ, công chức sẽ tạo được hành lang có tính pháp lý cho công tác quản lý và là điều kiện để công chức, viên chức phát huy năng lực tối đa, góp phần hoàn thành nhiệm vụ chính trị của cơ quan. Xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức trong cơ quan nhằm kịp thời phát hiện những công việc còn sót hoặc sự chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ giữa các đơn vị; thấy rõ mức độ phức tạp của từng công việc, khối lượng công việc của từng vị trí việc làm từ đó có kế hoạch sắp xếp, bố trí cho phù hợp. Đây là giải pháp tích cực nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, xác định chỉ tiêu biên chế, công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá đúng cán bộ, công chức, viên chức.

Việc sắp xếp, bố trí lại cán bộ, công chức theo vị trí việc làm cần thấm nhuần quan điểm Chủ tịch Hồ Chí Minh: Việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ vào những điều kiện quá khắt khe. Tài to ta dùng vào việc to, tài nhỏ ta cắt làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta cắt đặt ngay vào việc ấy. Tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức có thể phấn đấu học tập, rèn luyện, nâng cao năng lực đảm đương công việc.

Đối với lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, Phòng Nội vụ căn cứ quy định trong Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010, các Nghị định quy định chi tiết và các Thông tư hướng dẫn thi hành trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý vị trí việc làm, điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cho từ chức, luân chuyển, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu, thực hiện chế độ tiền lương, chế độ đãi ngộ và các chế độ, chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân cấp huyện theo quy định của pháp luật và phân cấp của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; thực hiện công tác quản lý hồ sơ, công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ, công chức cấp xã theo quy định của pháp luật, theo phân cấp quản lý của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và hướng dẫn của Sở Nội vụ; giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc tuyển dụng, quản lý công chức cấp xã; thực hiện chế độ,

chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã theo quy định.

Nhận định chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là yếu tố cơ bản, quyết định tới hiệu lực và hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng và cả bộ máy hành chính nhà nước nói chung nên đòi hỏi Phòng Nội vụ phải tập trung tham mưu Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện các nhiệm vụ bao gồm:

- Phần đầu đến năm 2020, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức 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;

- Xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân thông qua các hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, có hiệu quả;

- Thực hiện đúng các quy định của pháp luật về chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức, kể cả cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý;

- Triển khai việc xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức hợp lý gắn với vị trí việc làm;

- Thực hiện đúng các quy định của pháp luật về tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường của công chức, viên chức trúng tuyển;

- Thực hiện nghiêm quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao; thực hiện cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân; quy định rõ nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ, công chức, viên chức tương ứng với trách nhiệm và có chế tài nghiêm đối với hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm kỷ luật, vi phạm đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức;

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng theo các hình thức: Hướng dẫn tập sự trong thời gian tập sự; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức; đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng bắt buộc kiến thức, kỹ năng tối thiểu trước khi bổ nhiệm và bồi dưỡng hàng năm;

- Nâng cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức.

1.2.2.3. Lĩnh vực cải cách hành chính

Theo cách hiểu chung nhất, *cải cách* là những thay đổi có tính hệ thống và có mục đích nhằm làm cho một hệ thống hoạt động tốt hơn. Điều đó làm phân biệt cải cách với những hoạt động khác cũng chỉ sự biến đổi như sáng kiến, thay đổi,... *Cải cách hành chính*, theo đó, được hiểu là những thay đổi có tính hệ thống, lâu dài và có mục đích nhằm làm cho hệ thống hành chính nhà nước hoạt động tốt hơn, thực hiện tốt hơn các chức năng, nhiệm vụ quản lý xã hội của mình. Như vậy, cải cách hành chính nhằm thay đổi và làm hợp lý hóa bộ máy hành chính, với mục đích tăng cường tính hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước. *Cải cách hành chính nhà nước* là một trong những nội dung quan trọng của khoa học hành chính, có ý nghĩa không chỉ về mặt lý luận mà còn mang tính thực tiễn cao. Mọi hoạt động cải cách hành chính nhà nước đều hướng tới việc nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhằm đáp ứng các yêu cầu quản lý cụ thể của mỗi quốc gia trong mỗi giai đoạn phát triển.

Ngày nay, cải cách hành chính nhà nước là một tiến trình diễn ra ở hầu hết các nước trên thế giới. Có thể nhận thấy một trong những xu hướng chung của cải cách hành chính trên thế giới hiện nay là hướng tới làm thế nào xây dựng một chính phủ gọn nhẹ hơn để có thể vận động một cách nhanh nhạy hơn và hiệu quả hơn nhằm tăng năng lực cạnh tranh của Nhà nước trong bối cảnh toàn cầu hóa. Ở Việt Nam, có thể xem cải cách hành chính nhà nước là một nhiệm vụ quan trọng của công cuộc đổi mới, là trọng tâm của tiến trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, bao gồm các thay đổi có chủ đích và lâu dài nhằm nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước để đáp ứng những đòi hỏi của tiến trình đổi mới.

Cải cách hành chính ở nước ta hiện nay diễn ra trong khuôn khổ của cải cách nhà nước theo hướng xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, là tiền đề quan trọng để thực hiện thành công quá trình đổi mới dưới sự lãnh đạo của Đảng.

Mục tiêu chung của tiến trình cải cách hành chính ở nước ta được Đảng và Nhà nước xác định là: “Xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững

manh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước”, hướng tới xây dựng một hệ thống hành chính về cơ bản được cải cách phù hợp với yêu cầu quản lý nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Với vai trò là cơ quan tham mưu Ủy ban nhân dân cấp huyện quản lý nhà nước về lĩnh vực cải cách hành chính, Phòng Nội vụ cùng với các cơ quan chuyên môn khác đã tham mưu Ủy ban nhân dân cấp huyện triển khai đạt hiệu quả bước đầu, hiện tại và thời gian tới tiếp tục tham mưu triển khai các mục tiêu trọng tâm được xác định trong Nghị quyết 30c/NQ-CP ngày 08 tháng 11 năm 2011 của Chính phủ là *“Cải cách thể chế; xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chú trọng cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công”* và những mục tiêu cụ thể được xác định trong giai đoạn 2011-2020.

Để đạt được mục tiêu, Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 xác định sáu nhiệm vụ cụ thể cần thực hiện bao gồm: Cải cách thể chế hành chính nhà nước; cải cách thủ tục hành chính; cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; cải cách tài chính công và hiện đại hóa hành chính nhà nước.

Để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ đặt ra thì hàng năm Phòng Nội vụ phải tham mưu Ủy ban nhân dân cấp huyện thành lập Đoàn kiểm tra công tác nội vụ trong đó gắn với việc thực hiện nhiệm vụ về công tác cải cách hành chính và Đoàn kiểm tra liên ngành về chấn chỉnh, kỷ luật, kỷ cương hành chính.

1.2.2.4. Lĩnh vực thi đua, khen thưởng

Theo Luật Thi đua, Khen thưởng, *thi đua* là hoạt động có tổ chức với sự tham gia tự nguyện của cá nhân, tập thể nhằm phấn đấu đạt được thành tích tốt nhất trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; *khen thưởng* là việc ghi nhận, biểu dương, tôn vinh công trạng và khuyến khích bằng lợi ích vật chất đối với cá nhân, tập thể có thành

tích trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Thi đua là cơ sở của việc khen thưởng. Chính những nền tảng của phong trào thi đua yêu nước sôi nổi, mới có thể lựa chọn ra những cá nhân, tập thể tiêu biểu nhất, xứng đáng nhất, đầy đủ và kịp thời nhất cho việc khen thưởng. Khen thưởng chính xác, công bằng sẽ có tác dụng động viên, giáo dục và thúc đẩy mạnh mẽ phong trào thi đua yêu nước. Thi đua, khen thưởng là chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta trong quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Thực tiễn quá trình quản lý nhà nước về lĩnh vực này cho thấy sự cần thiết phải tăng cường công tác quản lý nhà nước về thi đua, khen thưởng. Luật Thi đua, Khen thưởng ra đời đã tạo ra cơ sở pháp lý cho việc đẩy mạnh phong trào thi đua và bình xét khen thưởng. Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện Luật Thi đua, Khen thưởng hiện nay đã bộc lộ những bất cập, đòi hỏi phải có những giải pháp để đổi mới và nâng cao công tác này trong thời gian tới.

Khen thưởng người làm việc trong tổ chức hành chính nhà nước là hình thức công nhận sự đóng góp “vượt mức yêu cầu” của công chức đối với hoạt động công vụ; là sự ghi nhận và trao cho công chức có thành tích những giá trị tinh thần và vật chất để động viên, khích lệ sự cống hiến của họ cũng như hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức nói chung.

Trong khen thưởng cũng phải đảm bảo các yêu cầu có tính nguyên tắc như công minh, công bằng, phải căn cứ vào thành tích, vào kết quả công việc để khen thưởng xứng đáng, tránh thổi phồng hoặc tô vẽ thành tích. Các mức khen thưởng đề ra phải có tính hiện thực, để công chức có nỗ lực phấn đấu, có ý chí vươn lên có thể đạt được. Không nên quá dễ dãi, thiếu nghiêm túc hoặc xuê xoa trong khen thưởng hoặc đề ra mức khen thưởng quá thấp hay quá hình thức vì sẽ tạo ra sự nhầm lẫn, không có sự nỗ lực phấn đấu từ phía công chức.

Trong khen thưởng phải kết hợp giữa khen thưởng về mặt tinh thần với khen thưởng về mặt vật chất. Hai yếu tố tinh thần và vật chất này phải được kết hợp chặt chẽ và phải được giải quyết thỏa đáng mới có tác dụng có thể động viên khuyến khích cán bộ, công chức một cách toàn diện. Trong khen thưởng không nên phiến diện, chỉ thiên lệch về mặt vật chất hoặc mặt tinh thần. Trong thực tiễn thực hiện

khen thưởng, cần phải tuân thủ được các nguyên tắc, song phải biết vận dụng khoa học vào từng hoàn cảnh cụ thể, con người cụ thể. Để công tác khen thưởng được thực hiện tốt và phát huy tác dụng tích cực cần phải phát huy cơ chế dân chủ, có sự tham gia của cán bộ, công chức; phải phát huy được sự nhìn nhận đánh giá công tâm của những người làm công tác khen thưởng, đánh giá.

Trong pháp luật Việt Nam, cả hai hình thức khen thưởng vật chất và khen thưởng tinh thần đều được quy định, nhưng phổ biến vẫn là hình thức suy tôn bằng các danh hiệu. Một số danh hiệu chủ yếu như: Chiến sĩ thi đua; Giấy khen; Bằng khen; Danh hiệu vinh dự Nhà nước; Huy chương; Huân chương. Để nhận được danh hiệu, đòi hỏi phải theo đúng quy trình, thủ tục do pháp luật quy định. Nhà nước cần phải có những quy định tiêu chuẩn cụ thể, rõ ràng về khen thưởng đối với công chức để đảm bảo công tác khen thưởng thực sự phát huy tác dụng, để công tác khen thưởng thực sự là công cụ hữu hiệu trong xây dựng và phát triển đội ngũ công chức phục vụ đắc lực cho quá trình cải cách hành chính nhà nước, hội nhập quốc tế và phát triển đất nước.

Đối với địa phương (cấp huyện) thì Phòng Nội vụ có vai trò rất quan trọng trong công tác tham mưu Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện quản lý nhà nước về lĩnh vực thi đua, khen thưởng. Cụ thể: Với chức năng, nhiệm vụ, Phòng Nội vụ tham mưu thực hiện Chỉ thị số 34-CT/TW ngày 07 tháng 4 năm 2014 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác thi đua, trong đó chú trọng tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng, sự chỉ đạo điều hành của chính quyền và sự phối hợp của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp huyện và các đoàn thể quần chúng; phát huy vai trò của cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân trong việc nâng cao nhận thức về vị trí, tác dụng của phong trào thi đua yêu nước, công tác thi đua, khen thưởng theo tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ

Trong những năm qua, việc thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển, đã khẳng định đường lối đúng đắn của Đảng và Nhà nước. Nhận thức rõ tính tất yếu về xu thế phát triển của thời đại, Đảng ta xác định: Đẩy mạnh cải cách hành chính, đổi mới tổ chức và hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước theo hướng xây dựng cơ quan

hành pháp thống nhất, thông suốt, hiện đại.... tổ chức bộ máy quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, bảo đảm tinh gọn và hợp lý. Phân cấp mạnh, giao quyền chủ động hơn nữa cho chính quyền địa phương...

Từ những yếu tố trên cùng với những yếu tố ảnh hưởng đến tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, Phòng Nội vụ có những yếu tố cơ bản ảnh hưởng đó là: *Thứ nhất*, chức năng quản lý có sự phân cấp nhưng chưa rõ ràng, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, bảo đảm tính linh hoạt, chủ động, sáng tạo trong hoạt động của Phòng Nội vụ. *Thứ hai*, tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện chưa được tính đến yếu tố ảnh hưởng, sự tác động của yếu tố vùng, miền, khu vực cũng như đặc thù của mỗi địa phương. *Thứ ba*, đội ngũ công chức làm việc trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện nói chung, Phòng Nội vụ nói riêng chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và xu thế toàn cầu hóa hiện nay. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng và sử dụng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện và Phòng Nội vụ được quan tâm thường xuyên, tuy nhiên cần phải có sự đổi mới trong công tác này.

Bên cạnh các yếu tố nêu trên, còn có những yếu tố khác như yếu tố về kinh tế - xã hội, nguồn kinh phí, tổ chức biên chế, chế độ chính sách thu hút, trình độ dân trí, văn hóa, truyền thống.... cũng có tác động, ảnh hưởng sâu sắc đến quá trình kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện trong giai đoạn hiện nay.

Kết luận Chương 1

Xuất phát từ vị trí, tính chất của Phòng Nội vụ nói riêng và của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện nói chung, nên việc tiếp tục nghiên cứu làm sâu sắc hơn nữa những cơ sở lý luận của Phòng Nội vụ, tiếp tục kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ nhằm đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; góp phần thúc đẩy quá

trình xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân và vì Nhân dân phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội ở nước ta trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở những kết quả đạt được, những vấn đề lý luận mới có giá trị cao và thực tiễn đặt ra, khi áp dụng cần cân nhắc, lựa chọn thận trọng để thực hiện mục tiêu đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước trong giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2020. Vì vậy, kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ cùng với các cơ quan chuyên môn khác thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện một cách tinh gọn, hợp lý theo hướng quản lý đa ngành, đa lĩnh vực và bảo đảm tính đặc thù của chính quyền cấp huyện là mục tiêu quan trọng trong cải cách nền hành chính nhà nước nói chung và cải cách bộ máy hành chính của các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương nói riêng.

Vậy Chương 1 là những vấn đề lý luận và pháp lý về tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ, những lý thuyết này sẽ là cơ sở cho việc phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp cho những phần tiếp theo.

Chương 2

THỰC TRẠNG TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA PHÒNG NỘI VỤ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

2.1. Khái quát đặc điểm vị trí địa lý và tình hình kinh tế – xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh có diện tích 2.095,239km², chiếm khoảng 6% diện tích của cả nước, trong đó nội thành là 440km² và ngoại thành là 1.655,239km². Dân số là 7.95 triệu dân chiếm khoảng 6,6% dân số của cả nước (số liệu năm 2014). Về phương diện hành chính, toàn thành phố có 24 quận, huyện (19 quận, 5 huyện) và 322 phường-xã, thị trấn (259 phường, 58 xã và 5 thị trấn). Thành phố Hồ Chí Minh nằm trong tọa độ địa lý khoảng 10⁰10' – 10⁰38 vĩ độ bắc và 106⁰22' – 106⁰54' kinh độ đông. Phía Bắc giáp tỉnh Bình Dương, Tây Bắc giáp tỉnh Tây Ninh, Đông và Đông Bắc giáp tỉnh Đồng Nai, Đông Nam giáp tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Tây và Tây Nam giáp tỉnh Long An và Tiền Giang. Thành phố Hồ Chí Minh cách thủ đô Hà Nội gần 1.730km đường bộ, nằm ở ngã tư quốc tế giữa các con đường hàng hải từ Bắc xuống Nam, từ Đông sang Tây, là tâm điểm của khu vực Đông Nam Á. Trung tâm thành phố cách bờ biển Đông 50km đường chim bay. Đây là đầu mối giao thông nối liền các tỉnh trong vùng và là cửa ngõ quốc tế. Với hệ thống cảng và sân bay lớn nhất cả nước, cảng Sài Gòn với năng lực hoạt động 10 triệu tấn/năm. Sân bay quốc tế Tân Sơn Nhất với hàng chục đường bay chỉ cách trung tâm thành phố 7km.

Trong quá trình phát triển và hội nhập, Thành phố Hồ Chí Minh luôn khẳng định vai trò là một trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, dịch vụ của cả nước; là hạt nhân của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, một trong ba vùng kinh tế trọng điểm lớn nhất nước và cũng là vùng động lực cho công cuộc phát triển kinh tế - xã hội ở địa bàn Nam Bộ và cả nước theo chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Từ những yếu tố đặc thù của Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 24 tháng 11 năm 2017, Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 4

đã thông qua Nghị quyết về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh, trong đó tăng thêm quyền hạn cho chính quyền thành phố trong việc quản lý đất đai, quản lý đầu tư, quản lý tài chính - ngân sách nhà nước. Thành phố Hồ Chí Minh sẽ có nhiều quyền hạn hơn trong việc quyết định chuyển đổi mục đích sử dụng đất, phê duyệt đầu tư công; có thêm những nguồn thu mới, có thể được giữ lại ngân sách nhiều hơn và được hưởng số thu từ cổ phần hóa của các doanh nghiệp nhà nước do Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh quản lý hoặc đại diện sở hữu, được chủ động vay vốn bằng các hình thức khác nhau. Ngoài ra chính quyền thành phố còn được chủ động phân quyền cho chính quyền cấp dưới; quyết định mức thu nhập bình quân tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức, chuyên gia thuộc thành phố quản lý.

Để thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn trên đòi hỏi Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh phải tập trung nâng cao chất lượng bộ máy hành chính, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng chuyên nghiệp, có trình độ chuyên môn gắn với đạo đức. Đồng thời, tập trung nâng cao hiệu quả công tác cải cách hành chính, xây dựng chính quyền kiến tạo phục vụ tốt nhu cầu của người dân, doanh nghiệp.

Đối với Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện để thực hiện thắng lợi mục tiêu này đòi hỏi Phòng Nội vụ phải tập trung nghiên cứu nội dung công tác cải cách hành chính và một số nội dung trong Nghị quyết số 54/2017/QH14 của Quốc hội về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh và các đề án, nội dung thực hiện của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh để tham mưu thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ cải cách hành chính theo từng lĩnh vực, gắn với công tác ủy quyền mạnh mẽ, triệt để nhằm tạo sự chủ động giải quyết nhanh từ các cấp cơ sở, giảm các khâu trung gian, giúp tiết kiệm thời gian, ngăn ngừa phát sinh tiêu cực trong hoạt động công vụ; tập trung công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo yêu cầu nhiệm vụ kế hoạch đề ra; tập trung nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh chính trị, chú trọng xây dựng nguồn cán bộ lãnh đạo kế thừa, đảm bảo đáp ứng tiêu chuẩn yêu cầu về năng lực, phẩm chất và kinh nghiệm. Hiện tại, Phòng Nội vụ các quận, huyện đang tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện ban hành Kế hoạch

triển khai thực hiện Kế hoạch của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh triển khai các nội dung, đề án thực hiện Nghị quyết số 54/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh trên địa bàn quận, huyện.

2.2. Thực trạng tổ chức của Phòng Nội vụ

Cùng với sự phát triển và hoàn thiện tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh thì Phòng Nội vụ cũng đã được sắp xếp, kiện toàn theo hướng gọn nhẹ, khoa học và phù hợp với điều kiện đặc thù của Ủy ban nhân dân quận, huyện; giống như các cơ quan chuyên môn khác thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, Phòng Nội vụ là cơ quan tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân quận, huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương và một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện và theo quy định của pháp luật, góp phần bảo đảm sự thống nhất quản lý của ngành hoặc lĩnh vực công tác từ trung ương đến cơ sở.

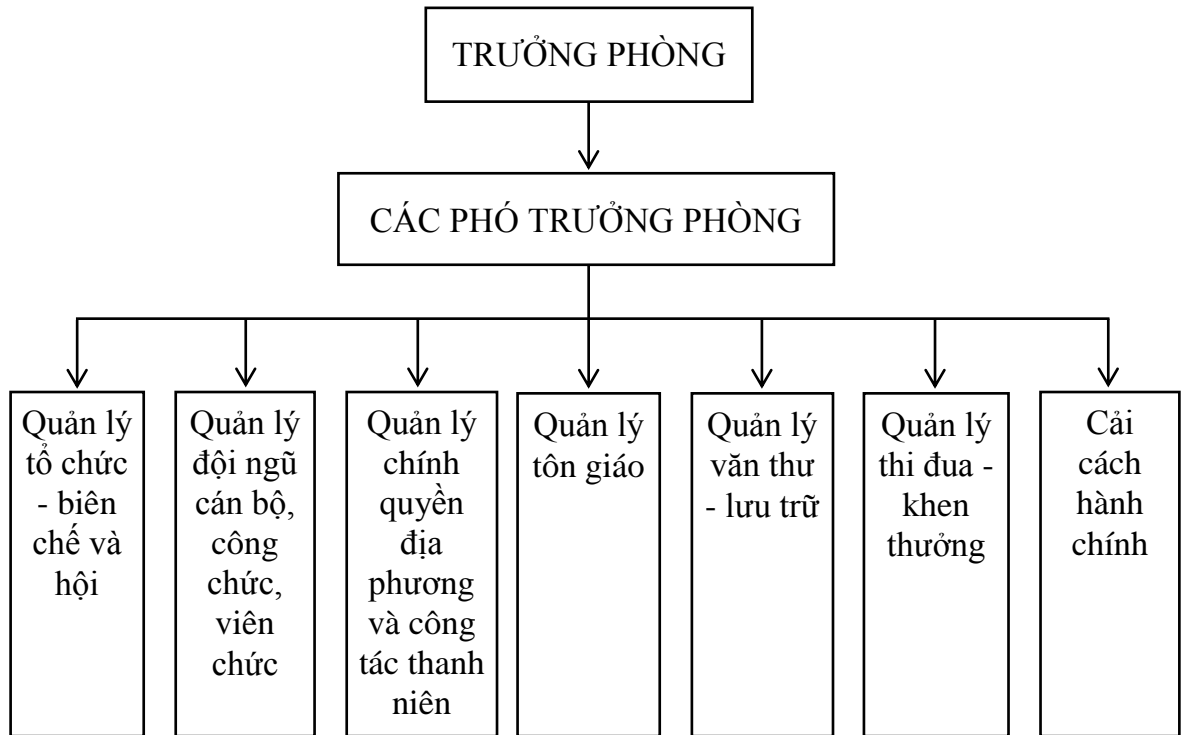
Với mô hình phù hợp, tinh gọn thì việc củng cố, kiện toàn tổ chức Phòng Nội vụ cùng với các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện có ý nghĩa quan trọng trong quản lý nhà nước đối với ngành, lĩnh vực ở địa phương hiện nay. Ở quận, huyện, cách thức tổ chức nội bộ Phòng Nội vụ không giống như Sở Nội vụ, cụ thể Phòng Nội vụ với cơ cấu gồm có Trưởng phòng, các Phó Trưởng phòng và các công chức được phân công đảm nhiệm các chức danh chuyên môn nghiệp vụ cụ thể, các công chức này chịu sự quản lý trực tiếp của Trưởng phòng (hoặc Phó Trưởng phòng theo sự phân công trực tiếp của Trưởng phòng). Nhưng cách thức tổ chức này vẫn bảo đảm các yêu cầu về tính thống nhất, sự phối, kết hợp nhịp nhàng, kịp thời trong quá trình giải quyết công việc của công chức thông qua việc quy định rõ quyền và trách nhiệm của các chức danh.

Như vậy, Phòng Nội vụ với tên gọi thống nhất trên cả nước từ năm 2008 đến nay cơ bản đã được kiện toàn, bước đầu thu được những kết quả đáng khích lệ. Cụ thể là:

- Về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn: Phòng Nội vụ đã thực hiện tốt nhiệm vụ tham mưu đối với lĩnh vực công tác nội vụ ở địa phương. Trong đó, có sự phân định rõ về chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn phù hợp hơn, phân cấp cụ thể hơn đối với những việc Phòng Nội vụ có trách nhiệm trình Ủy ban nhân dân, những việc trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân, những việc Phòng Nội vụ tự quyết định và chịu trách nhiệm, cũng như các việc phân cấp quản lý của Ủy ban nhân dân để Phòng Nội vụ hướng dẫn, kiểm tra thực hiện. Do đó, đã có sự điều chỉnh cơ bản, phù hợp với tình hình thực tế ở địa phương, cơ chế phối hợp thực hiện giữa Phòng Nội vụ với các cơ quan chuyên môn khác, góp phần khắc phục sự trùng lặp chức năng, nhiệm vụ, phạm vi quản lý của mỗi cơ quan. Xác định Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn khác quản lý theo hướng ngành, lĩnh vực nên đã tạo sự liên thông, thống nhất trong hoạt động cùng ngành, lĩnh vực hoặc các lĩnh vực, giảm tối thiểu sự tham gia hoặc phối hợp giải quyết của nhiều cơ quan chuyên môn trong cùng một ngành, lĩnh vực.

- Về tổ chức bộ máy: Phòng Nội vụ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung cơ bản đã được sắp xếp thu gọn đầu mối, đảm bảo tinh gọn, khoa học và hợp lý. Đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ quản lý theo ngành, lĩnh vực, tạo sự thống nhất trong giải quyết công việc, giảm sự điều hành, phối hợp và tăng cường vai trò chỉ đạo điều hành trực tiếp của Ủy ban nhân dân quận, huyện, của cơ quan có thẩm quyền chuyên môn cấp trên. Đồng thời, tổ chức bộ máy Phòng Nội vụ cùng với các cơ quan chuyên môn cũng được sắp xếp dựa vào tính đặc thù của địa phương, bảo đảm phù hợp với thực tế địa phương và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Cụ thể: Ngày 31 tháng 12 năm 2015, Bộ Nội vụ ban hành Quyết định số 2077/QĐ-BNV phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính của Thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 12 tháng 5 năm 2016, Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ban hành Kế hoạch số 2258/KH-UBND triển khai thực hiện Quyết định số 2077/QĐ-BNV ngày 31 tháng 12 năm 2015 của Bộ Nội vụ phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính của Thành phố Hồ Chí Minh. Hiện nay, trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện đang xây dựng Đề án vị trí việc làm dựa trên Đề án (mẫu) do Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ban hành kèm theo Quyết định số 6073/QĐ-UBND ngày 17 tháng 11 năm 2017 để trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định.

Sơ đồ tổ chức của Phòng Nội vụ



2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1.1. Số lượng công chức Phòng Nội vụ

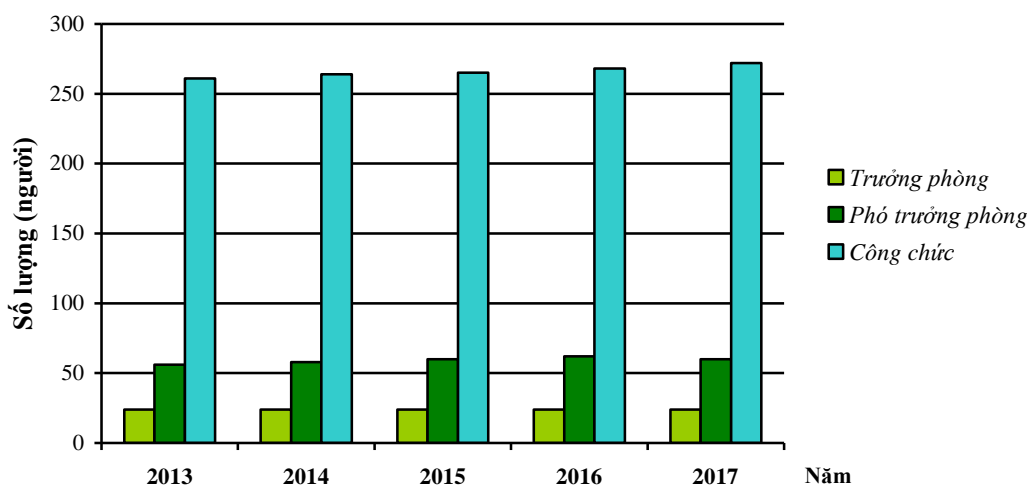
Số lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn năm 2013-2017 thể hiện tại Bảng 2.1, Biểu 2.1

Bảng 2.1: Số lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn năm 2013-2017

STT	Chức vụ/Chức danh	2013	2014	2015	2016	2017
1	Trưởng phòng	24	24	24	24	24
2	Phó Trưởng phòng	56	58	60	62	60
3	Công chức	261	264	265	268	272
Tổng		341	346	349	354	356

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Biểu 2.1: Số lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn năm 2013-2017



(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Qua Bảng 2.1, Biểu 2.1 cho thấy, tính đến thời điểm cuối năm 2017 toàn Thành phố có 356 công chức Phòng Nội vụ (bao gồm công chức lãnh đạo), số lượng công chức Phòng Nội vụ cơ bản đầy đủ.

Số lượng công chức tăng dần qua các năm. Năm 2013 số lượng công chức là 341 thì đến năm 2017 số lượng công chức là 356 tăng 15 công chức, tỷ lệ tăng so với năm 2013 là 4,40%.

2.2.1.2. Cơ cấu công chức Phòng Nội vụ

Bảng 2.2: Cơ cấu công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo giới tính năm 2017

STT	Chức vụ/Chức danh	Số lượng	Cơ cấu			
			Nam	%	Nữ	%
1	Trưởng phòng	24	7	29,17	17	70,83
2	Phó Trưởng phòng	60	34	55,74	26	44,26
3	Công chức	272	129	47,43	143	52,57
TỔNG		356	170	47,75	186	52,25

(Nguồn: Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh)

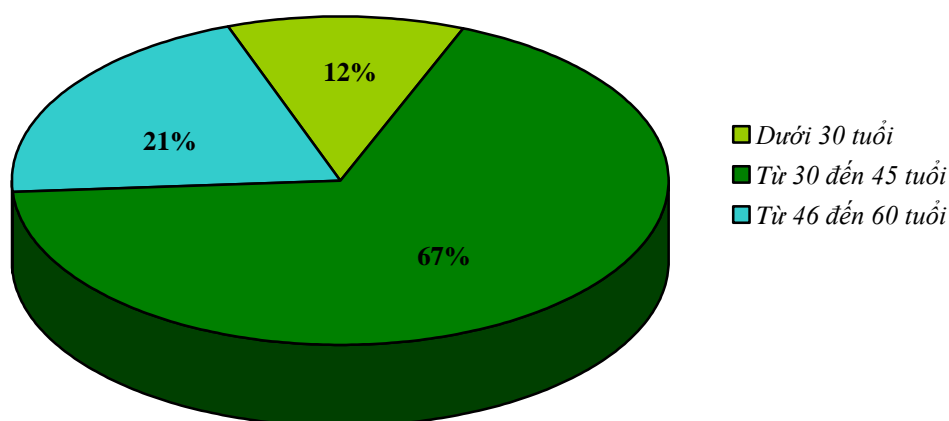
Qua Bảng 2.2 cho thấy, tỷ lệ công chức (bao gồm công chức lãnh đạo) nữ nhiều hơn nam; cụ thể có 170 công chức nam, chiếm tỷ lệ 47,75%; công chức nữ có 186 người chiếm tỷ lệ 52,25% trong tổng số công chức hiện có. Riêng đối với công chức lãnh đạo thì tỷ lệ nữ Trưởng phòng nhiều hơn nam Trưởng phòng chiếm 70,83%; tỷ lệ nam Phó Trưởng phòng nhiều hơn nữ Phó Trưởng phòng chiếm 55,74%. Do số lượng công chức nam, nữ chênh lệch không nhiều nên đây là một tỷ lệ hợp lý đảm bảo hài hòa cho giới tính cũng như công việc chuyên môn cho từng đối tượng cụ thể.

Bảng 2.3: Cơ cấu công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo độ tuổi năm 2017

STT	Độ tuổi	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Dưới 30 tuổi	42	11,80
2	30 đến 45 tuổi	241	67,70
3	46 đến 60 tuổi	73	20,50
Tổng số		356	100

(Nguồn: Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh)

Biểu 2.3: Cơ cấu công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo độ tuổi năm 2017



(Nguồn: Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh)

Qua Bảng 2.3, Biểu 2.3 cho thấy, đội ngũ công chức Phòng Nội vụ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh tập trung chủ yếu trong độ tuổi từ 30 đến 45 tuổi, độ tuổi này có 241 người, chiếm tỷ lệ 67,70%; đây là yếu tố thuận lợi giúp cho năng lực công chức Phòng Nội vụ được nâng cao bởi họ là những người vừa có sức trẻ, dễ dàng tiếp thu những kiến thức, yêu cầu mới, vừa có một số vốn kinh nghiệm sống, kinh nghiệm công tác ở một mức độ nhất định. Những người ở lứa tuổi 46 đến 60 tuổi cũng chiếm tỷ lệ đáng kể, hầu hết trong số họ đã có quá trình tham gia cách mạng, đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm ở nhiều lĩnh vực và nhiều địa bàn hoạt động khác nhau, họ là những người có bản lĩnh chính trị vững vàng vì đã được thử thách rèn luyện nhưng hạn chế là khó tiếp thu cái mới như trình độ tiếng Anh, tin học. Số công chức dưới 30 tuổi cũng là vấn đề đáng chú ý, hạn chế lớn nhất ở những công chức này là ít kinh nghiệm do mới ra trường, thời gian làm việc chưa lâu. Điểm đáng lưu ý là sự phân chia không đồng đều giữa các nhóm tuổi ở các quận, huyện, cụ thể như một số Phòng Nội vụ quận, huyện không có công chức trẻ dưới 30 tuổi (Quận 5, Quận 6, Quận 12, Quận Gò Vấp, huyện Hóc Môn), một số Phòng Nội vụ quận, huyện còn lại bình quân mỗi quận, huyện có từ 01 đến 03 công chức có độ tuổi dưới 30 tuổi. Điều này đặt ra yêu cầu trong công tác quản lý công chức để đạt được hiệu quả cao nhất trong cơ quan nhà nước ở mỗi quận, huyện. Về cơ bản, cho thấy cơ cấu độ tuổi của đội ngũ công chức Phòng Nội vụ tương đối hợp lý, vừa đảm bảo tính cơ cấu vừa đảm bảo được yêu cầu công việc vừa có tính kế thừa.

Số lượng công chức được tuyển dụng ngày càng bài bản và trẻ hóa hơn, thu hút lực lượng trẻ với tuổi đời dưới 30, được đào tạo cơ bản, có trình độ năng lực đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới. Và qua đó cho thấy lực lượng công chức Phòng Nội vụ hiện nay trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn về cơ cấu ngạch, bậc cũng như yêu cầu tiêu chuẩn chức danh mà mình đảm nhiệm.

Nhìn chung, về độ tuổi của đội ngũ công chức Phòng Nội vụ đa số còn trẻ phản ánh đúng xu thế của tình hình thực tế hiện nay và phù hợp với từng vị trí.

2.2.2. Chất lượng đội ngũ công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh

Về trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn phản ánh tri thức, kiến thức về một ngành, lĩnh vực nào đó mà mỗi cá nhân có được thông qua quá trình đào tạo tại các trường, lớp. Trình

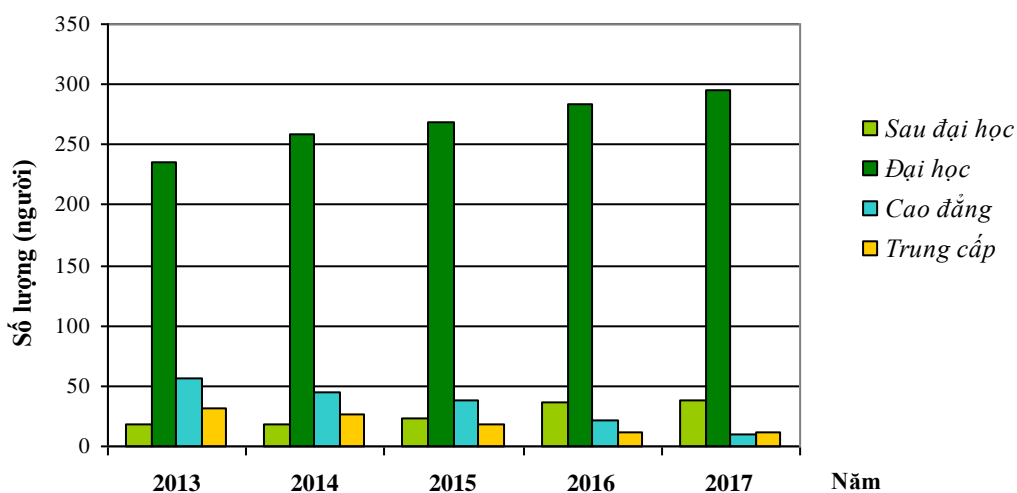
độ chuyên môn cơ bản phản ánh khả năng thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của cá nhân đó. Một người có trình độ chuyên môn cao thì họ có khả năng giải quyết công việc thuộc lĩnh vực chuyên môn với thời gian ngắn, hiệu quả cao và ngược lại. Trình độ chuyên môn được đánh giá thông qua văn bằng, chứng chỉ chuyên môn. Trong giai đoạn từ năm 2013 đến năm 2017, trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức Phòng Nội vụ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đã được nâng cao đáng kể.

Bảng 2.4: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo trình độ chuyên môn giai đoạn năm 2013 - 2017

STT	Trình độ chuyên môn	2013	2014	2015	2016	2017
1	Sau đại học	18	18	24	36	38
2	Đại học	235	258	269	284	296
3	Cao đẳng	56	44	38	22	10
4	Trung cấp	32	26	18	12	12
TỔNG		341	346	349	354	356

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Biểu 2.4: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo trình độ chuyên môn giai đoạn năm 2013 - 2017



(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Từ kết quả Bảng 2.4, Biểu 2.4 cho thấy, về cơ bản đội ngũ công chức Phòng Nội vụ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có trình độ chuyên môn đã đáp ứng được yêu cầu tại vị trí làm việc. Số lượng công chức có trình độ chuyên môn sau đại học năm 2013 là 18 đến năm 2017 là 38 (tăng 20 người); đại học năm 2013 là 235 đến năm 2017 số lượng công chức có trình độ chuyên môn đại học tăng mạnh về số lượng là 296, giá trị tăng tuyệt đối so với năm 2013 là 61. Số lượng công chức trình độ cao đẳng, trung cấp giảm dần qua các năm khi mà số lượng công chức trình độ cao đẳng năm 2013 là 56 đến năm 2017 còn 10; trung cấp năm 2013 là 32 thì đến năm 2017 chỉ còn là 12.

Như vậy, đến năm 2017 còn rất ít công chức có trình độ chuyên môn trung cấp (12 người, chiếm 3,37%), cao đẳng (10 người, chiếm 2,81%), tỷ lệ công chức có đại học chiếm đa số (296 người, chiếm 83,15%) và tỷ lệ công chức có trình độ sau đại học là tương đối (38 người, chiếm 10,67%). Tỷ lệ công chức có trình độ trung cấp vẫn còn là do hệ quả trước đây để lại. Để giải quyết hệ quả trước đây để lại, Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tạo điều kiện cho đội ngũ công chức này đi học các khóa đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ; bên cạnh đó, tập trung xây dựng Đề án vị trí việc làm để xác định đúng danh mục vị trí việc làm và ngạch công chức tối thiểu đã được Bộ Nội vụ phê duyệt.

Có được sự thay đổi trình độ công chức Phòng Nội vụ trong giai đoạn 2013-2017 như trên là do được sự quan tâm chỉ đạo của Thành ủy, Ủy ban nhân dân thành phố, Quận ủy và Ủy ban nhân dân các quận, huyện trong công tác đào tạo, tuyển dụng; sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ công chức Phòng Nội vụ chưa đạt chuẩn và sự tạo điều kiện của Phòng Nội vụ các quận, huyện đối với các công chức Phòng Nội vụ trong quá trình đi học.

Về trình độ lý luận chính trị

Sự nâng cao về trình độ lý luận chính trị thể hiện bản lĩnh của người công chức, đòi hỏi công chức phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu tham nhũng, lãng phí, kiên quyết đấu tranh chống quan liêu tham nhũng lãng phí.

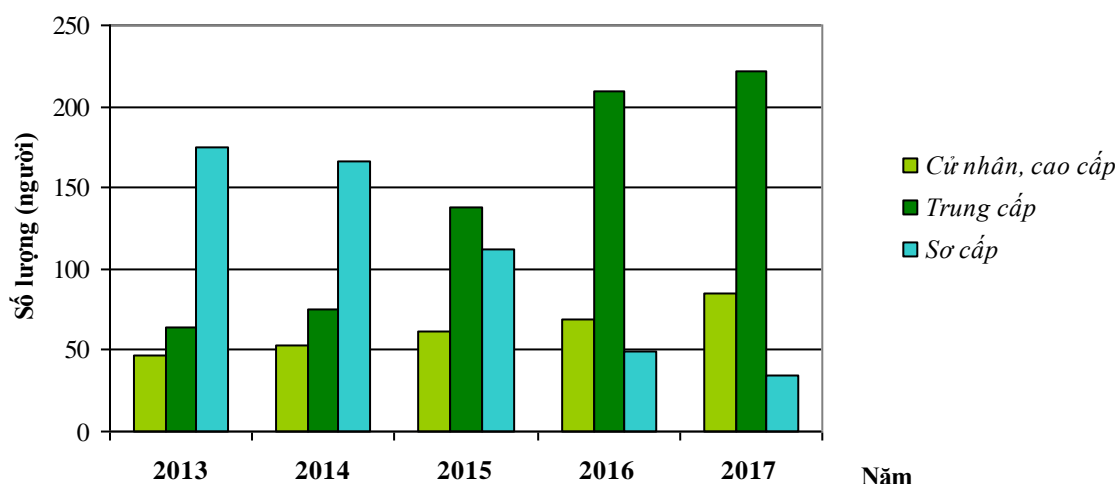
Việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như trình độ lý luận chính trị là một trong những công tác trọng tâm phải luôn được thực hiện thường xuyên, liên tục. Bởi xác định trình độ chuyên môn và trình độ chính trị là một trong những thước đo đánh giá chiều hướng phấn đấu và năng lực thực thi công vụ của cán bộ, công chức.

Bảng 2.5: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo trình độ lý luận chính trị giai đoạn năm 2013 - 2017

STT	Trình độ lý luận chính trị	2013	2014	2015	2016	2017
1	Cử nhân, cao cấp	47	53	61	69	85
2	Trung cấp	64	75	138	209	222
3	Sơ cấp	175	166	112	49	35
4	Không có	55	52	38	27	14
TỔNG		341	346	349	354	356

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Biểu 2.5: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo trình độ lý luận chính trị giai đoạn năm 2013 - 2017



(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Qua số liệu Bảng 2.5, Biểu 2.5 cho thấy, tỷ lệ công chức có trình độ lý luận chính trị đạt chuẩn (từ trung cấp trở lên) năm 2017 chiếm khoảng 86,24% tổng số

công chức. Giá trị tuyệt đối tăng 196 công chức đạt chuẩn trình độ lý luận chính trị. Đối tượng chủ yếu được cử đi đào tạo là những công chức quan trọng, nằm trong quy hoạch trở thành cán bộ chủ chốt ở địa phương như Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng. Trong thời gian tới, công chức Phòng Nội vụ cố gắng đạt chuẩn về lý luận chính trị từ trung cấp để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng cao trong thời gian tới. Từ đó xây dựng đội ngũ công chức Phòng Nội vụ có năng lực, được đào tạo đạt chuẩn, đảm bảo kế cận trong thời gian tới. Vì vậy việc xem xét đưa đi đào tạo về chính trị là hết sức cần thiết.

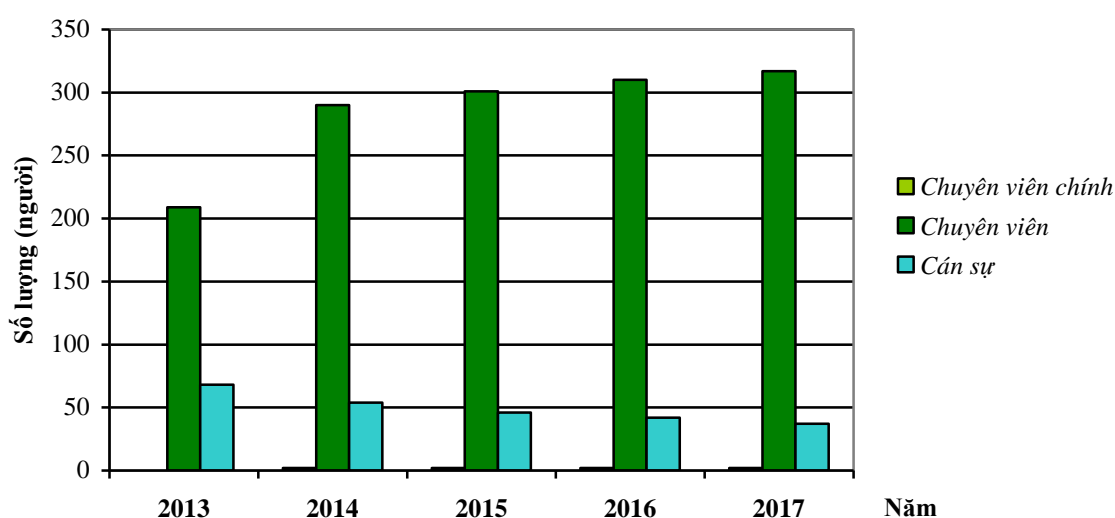
Về cơ cấu ngạch công chức

Bảng 2.6: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo cơ cấu ngạch công chức giai đoạn năm 2013 - 2017

STT	Ngạch công chức	2013	2014	2015	2016	2017
1	Chuyên viên chính	0	2	2	2	2
2	Chuyên viên	209	290	301	310	317
3	Cán sự	68	54	46	42	37
TỔNG		341	346	349	354	356

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Biểu 2.6: Chất lượng công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh theo cơ cấu ngạch công chức giai đoạn năm 2013 - 2017



(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Qua số liệu Bảng 2.6, Biểu 2.6 cho thấy, số lượng công chức có ngạch chuyên viên chính bắt đầu từ năm 2014 là 02 giữ nguyên không tăng không giảm cho đến năm 2017; ngạch chuyên viên năm 2013 là 209 đến năm 2017 số lượng công chức giữ ngạch chuyên viên tăng về số lượng là 317, giá trị tăng tuyệt đối so với năm 2013 là 108. Số lượng công chức giữ ngạch cán sự giảm dần qua các năm khi mà số lượng công chức ngạch cán sự năm 2013 là 68 đến năm 2017 chỉ còn 37. Kết quả hiện nay cho thấy tỷ lệ công chức Phòng Nội vụ đạt ngạch chuyên viên chính chỉ chiếm 0,56% (02 người), đa số công chức giữ ngạch chuyên viên tỷ lệ này là 89,04% (317 người) còn ngạch cán sự là 37 người chiếm 10,40%, không có công chức nào ở ngạch nhân viên. Như vậy, đa số công chức Phòng Nội vụ đạt yêu cầu về cơ cấu ngạch công chức, tỷ lệ ngạch cán sự chiếm tỷ lệ nhỏ là 10,40%, thể hiện sự nỗ lực, phấn đấu của công chức để đáp ứng tiêu chuẩn ngạch bậc theo yêu cầu của Phòng Nội vụ.

So với tiêu chuẩn ngạch quy định: Đến thời điểm 2017, theo quy định về ngạch công chức tối thiểu được Bộ Nội vụ phê duyệt thì tất cả công chức làm việc tại Phòng Nội vụ phải đạt ngạch công chức tối thiểu là chuyên viên; so với quy định này thì hiện nay công chức Phòng Nội vụ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn một số ít công chức giữ ngạch cán sự. Đây là một vấn đề còn hạn chế trong quá trình xây dựng Đề án vị trí việc làm. Do vậy, trong thời gian tới cần phải đảm bảo tiêu chuẩn ngạch tối thiểu theo danh mục vị trí việc làm đã được Bộ Nội vụ phê duyệt.

2.2.3. Đánh giá chung

Nhìn chung, tổ chức của Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh từng bước được củng cố và kiện toàn; các vị trí việc làm được sắp xếp cơ bản ổn định và phát huy tác dụng. Qua chất lượng như đã phân tích trên đây cho thấy công chức Phòng Nội vụ đã được đào tạo cơ bản và có hệ thống, tuy nhiên về mặt tiêu chuẩn ngạch còn một số ít chưa đạt do yếu tố khách quan nên ảnh hưởng đến tình hình thực tế hiện nay cho nên số công chức này vừa phải lo công tác chuyên môn, vừa phải theo học các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ để đạt chuẩn. Một số công chức còn thiếu sáng tạo trong vận dụng đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước để thực hiện nhiệm vụ được giao. Hiện nay, cơ cấu đội ngũ công chức tại Phòng Nội vụ 24 quận, huyện về cơ bản được sắp xếp, phân bổ phù hợp về ngạch công chức, trình độ đào tạo, chuyên ngành đào tạo, độ tuổi đảm bảo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ công tác.

a) Ưu điểm:

- Việc sắp xếp tổ chức bộ máy và nhân sự của Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay phù hợp với quy định của pháp luật.

- Phòng Nội vụ có cơ cấu tổ chức đơn giản, không có các bộ phận cấu thành như văn phòng, phòng quản lý đô thị,... nên rất thuận lợi trong việc quản lý, theo dõi, kiểm tra, đôn đốc công chức thực hiện nhiệm vụ.

- Đội ngũ công chức trẻ dưới 30 tuổi của Phòng Nội vụ năng động, nhiệt tình do mới tốt nghiệp ở các trường đại học, còn số đội ngũ công chức Phòng Nội vụ trên 45 tuổi thì có nhiều kinh nghiệm trong công tác. Nhìn chung, đội ngũ công chức Phòng Nội vụ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có năng lực và những kỹ năng cơ bản trong việc thiết lập các mục tiêu, tổ chức thực hiện các công việc cá nhân đáp ứng hoạt động thực thi công vụ.

- Cùng với tiến trình cải cách hành chính nhà nước, bộ máy hành chính nhà nước ở địa phương trong đó có tổ chức Phòng Nội vụ nói riêng, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện nói chung đang được tiếp tục củng cố, kiện toàn theo hướng tinh giản về số lượng, với cơ cấu tổ chức gọn nhẹ, khoa học, xác định rõ tính chất quản lý của chính quyền đô thị, chính quyền nông thôn, vừa bảo đảm tính thống nhất, vừa bảo đảm tính đặc thù của mỗi địa phương, nhất là trong điều kiện bộ máy hành chính nhà nước ta được tổ chức theo ngành, chức năng kết hợp với quản lý theo địa phương.

- Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật đối với trưởng phòng, các phó trưởng phòng được quy định đầy đủ, phù hợp hơn, các quy định đó nhằm lựa chọn, sử dụng những người có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn về trình độ, kỹ năng nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức... vào vị trí lãnh đạo để Phòng Nội vụ hoạt động ngày càng hiệu quả.

b) Hạn chế:

- Việc ban hành các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành còn chậm, công tác quy hoạch, quản lý sử dụng còn nhiều bất cập, thiếu tính thống nhất chưa sát hợp với thực tế nên trong quá trình thực hiện còn nhiều lúng túng. Chưa thật sự chú trọng đúng mức việc cải cách bộ máy hành chính.

- Đội ngũ công chức dưới 30 tuổi thiếu kinh nghiệm thực tiễn, tinh thần học hỏi chưa cao nên trong công tác chuyên môn còn dễ xảy ra những thiếu sót, xử lý công việc chưa chính xác, làm mất nhiều thời gian của lãnh đạo; còn đội ngũ công chức Phòng Nội vụ trên 45 tuổi thì hạn chế trong việc cập nhật những quy định mới liên quan đến lĩnh vực phụ trách, làm việc một cách máy móc, thao tác chậm trong việc khai thác các phần mềm công nghệ thông tin, ứng dụng công nghệ tin học trong công việc nên chưa đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính hiện nay.

- Còn xem nhẹ, chưa có sự đầu tư thích đáng cho công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra.

- Quá trình củng cố, kiện toàn tổ chức của Phòng Nội vụ cũng như các cơ quan chuyên môn khác thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện còn lúng túng và diễn ra chậm chạp.

c) Nguyên nhân:

Nguyên nhân đạt được:

- Cùng với việc củng cố, kiện toàn tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện theo mô hình phân chia địa giới hành chính ở địa phương, trong đó cơ quan chuyên môn được tổ chức theo tính chất, phạm vi nội dung, nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền nông thôn, chính quyền đô thị; bên cạnh đó, việc tổ chức còn căn cứ vào tính đặc thù của mỗi địa phương.

- Trong hoạt động xây dựng pháp luật về tổ chức Phòng Nội vụ còn chậm nhưng các quy định trong hệ thống văn bản pháp luật đã có những quy định cụ thể, thống nhất hơn, tạo cơ sở pháp lý để tổ chức Phòng Nội vụ hoạt động sát với tình hình thực tiễn, đạt hiệu quả nhất định.

- Việc xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của mỗi vị trí, chức danh công chức trong nội bộ Phòng Nội vụ, sự phối hợp giữa các công chức trong quá trình giải quyết công việc và chuẩn hóa trình độ chuyên môn với các chức danh đó đã góp phần nâng cao chất lượng công chức trong thi hành nhiệm vụ công vụ của mình.

Nguyên nhân hạn chế:

- Việc kiện toàn tổ chức Phòng Nội vụ nói riêng, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện nói chung diễn ra chưa thường xuyên và kịp thời cũng làm ảnh hưởng đến nhận thức của các cơ quan nhà nước về Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện.

- Pháp luật quy định tổ chức Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện cũng được tổ chức theo nguyên tắc “phụ thuộc hai chiều” nhưng thực tế, nguyên tắc đó không được thực hiện triệt để như các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, bởi vì như chúng ta thấy, ở cấp tỉnh sự phụ thuộc theo chiều dọc, các sở luôn chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn nghiệp vụ của bộ trưởng, thủ trưởng cơ quan ngang bộ và sự phụ thuộc này thường được thực hiện thông qua văn bản quy phạm pháp luật, một công cụ phương tiện hữu hiệu để điều chỉnh các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Đối với các phòng, mặc dù tại Khoản 2, Điều 3 Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ có quy định: “Cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện..., đồng thời chịu sự chỉ đạo, kiểm tra, hướng dẫn về chuyên môn nghiệp vụ của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh”. Nhưng trên thực tế, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh không có thẩm quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật để thực hiện thẩm quyền quản lý của mình đối với các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện. Vì vậy, hình thức được sử dụng phổ biến và duy nhất trong mối quan hệ quản lý này là công văn giải thích, truyền đạt, nhắc nhở hoặc các quyết định hành chính cá biệt. Vì thế, giá trị và hiệu lực pháp lý của các văn bản pháp luật này chưa bảo đảm để cơ quan chuyên môn cấp tỉnh thực hiện hoạt động chỉ đạo, kiểm tra..., đối với các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện (trong đó có Phòng Nội vụ) theo quy định của pháp luật hiện hành.

2.3. Thực trạng hoạt động của Phòng Nội vụ

Theo Quyết định số 22/2016/QĐ-UBND ngày 27 tháng 6 năm 2016 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, thì Phòng Nội vụ quận, huyện có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân quận, huyện quản lý nhà nước về: Tổ chức bộ

máy; vị trí việc làm, biên chế công chức và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước; vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập; tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập; cải cách hành chính; chính quyền địa phương; địa giới hành chính; cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức phường - xã, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở phường - xã, thị trấn; hội, tổ chức phi chính phủ; văn thư, lưu trữ nhà nước; tôn giáo; thi đua - khen thưởng; công tác thanh niên.

Với khối lượng công việc nêu trên, qua triển khai thực tế cho thấy Phòng Nội vụ 24 quận, huyện cơ bản đạt được những kết quả nhất định. Nội dung luận văn này tập trung đánh giá thực trạng về hoạt động của Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh trên một số lĩnh vực cụ thể như sau:

2.3.1. Lĩnh vực tổ chức bộ máy

Với vai trò là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, Phòng Nội vụ có các nhiệm vụ và quyền hạn như: Trình Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện ban hành văn bản quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức của Phòng Nội vụ theo quy định và theo hướng dẫn của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh; tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân quận, huyện trình cấp có thẩm quyền quyết định việc thành lập, sáp nhập, chia tách, giải thể các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện; thẩm định về nội dung đối với dự thảo văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức của các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện; thẩm định đề án thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quyết định của Ủy ban nhân dân quận, huyện theo quy định của pháp luật và theo phân cấp của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh; tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân quận, huyện trong việc trình Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện theo quy định của luật chuyên ngành; thẩm định việc thành lập, kiện toàn, sáp nhập, giải thể các tổ chức phối hợp

liên ngành thuộc thẩm quyền quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện theo quy định của pháp luật.

Ở lĩnh vực này, có nhiều nhiệm vụ và quyền hạn, tuy nhiên nhiệm vụ và quyền hạn được thực hiện thường xuyên đó là thẩm định việc thành lập, kiện toàn, sáp nhập, giải thể các tổ chức phối hợp liên ngành thuộc thẩm quyền quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện theo quy định của pháp luật; còn các nhiệm vụ còn lại được thực hiện mang tính chất không thường xuyên, có khi trong năm không có trường hợp nào để thực hiện hoặc nếu có là do yêu cầu của cơ quan cấp trên và tình hình thực tế tại địa phương. Cho nên về số liệu cụ thể chủ yếu tập trung ở lĩnh vực thẩm định việc thành lập, kiện toàn các tổ chức phối hợp liên ngành (Ban Chỉ đạo, Hội đồng, Đoàn kiểm tra, ...) thuộc thẩm quyền quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện.

Bảng 2.7: Số liệu Phòng Nội vụ 24 quận, huyện thẩm định việc thành lập, kiện toàn các tổ chức phối hợp liên ngành (Ban Chỉ đạo, Hội đồng, Đoàn kiểm tra, ...) thuộc thẩm quyền quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện theo quy định của pháp luật

Nhiệm vụ \ Năm	2013	2014	2015	2016	2017
Thành lập	744	1080	1512	1584	2184
Kiện toàn	840	936	1080	1560	1440

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Nội vụ 24 quận, huyện)

Qua Bảng 2.7 cho thấy, hàng năm bình quân Phòng Nội vụ của một quận, huyện thẩm định, tham mưu ban hành 59 quyết định thành lập, 48 quyết định kiện toàn các tổ chức phối hợp liên ngành thuộc thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện theo quy định của pháp luật. Với số lượng tổ chức phối hợp liên ngành tăng dần qua các năm, cho thấy khối lượng công việc của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện rất nhiều, cần phải có tổ chức phối hợp liên ngành để tư vấn giúp cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện hoàn thành khối lượng công việc. Do đó, đòi hỏi công chức Phòng Nội vụ phải thường xuyên rà soát, cập nhật các

quy định của pháp luật liên quan đến tổ chức phối hợp liên ngành để tham mưu kịp thời, đúng quy định.

Song song đó, Phòng Nội vụ các quận, huyện tập trung tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện triển khai thực hiện Nghị quyết số 54/2017/QH14 của Quốc hội về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh, cụ thể: Chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện triển khai thực hiện các đề án, nội dung thực hiện của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh liên quan đến lĩnh vực tổ chức bộ máy, phân cấp, ủy quyền.

** Nhận xét tổng quát:*

a) Ưu điểm:

- Cơ sở pháp lý liên quan đến lĩnh vực tổ chức bộ máy được quy định cụ thể nên thuận lợi trong công tác tham mưu.

- Công tác phối hợp giữa Phòng Nội vụ với các cơ quan, đơn vị trong công tác tham mưu được thực hiện tốt, chặt chẽ.

b) Hạn chế:

Việc quy định sự phối hợp giữa cơ quan có thẩm quyền chuyên môn cấp trên (như sở đối với phòng ở quận, huyện và phòng đối với các chức danh chuyên môn nghiệp vụ ở phường, xã, thị trấn) chưa cụ thể. Mối quan hệ giữa các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện còn khá mờ nhạt.

2.3.2. Lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở phường, xã, thị trấn

Có thể nói rằng lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở phường, xã, thị trấn trong những năm đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định.

Trên cơ sở các quy định của pháp luật về lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở phường, xã, thị trấn, Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ban hành các quy định cụ thể để triển khai thực tế trên địa bàn, cụ thể: Quyết định số 30/2013/QĐ-UBND ngày 17 tháng 8 năm 2013 về điều chỉnh mức phụ cấp theo trình độ chuyên môn nghiệp

vụ đối với cán bộ không chuyên trách ở phường – xã, thị trấn; Quyết định số 3556/QĐ-UBND ngày 12 tháng 7 năm 2012 về phân cấp thẩm quyền quyết định nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức cho các đơn vị thuộc thành phố; Quyết định số 05/2013/QĐ-UBND ngày 22 tháng 01 năm 2013 về ban hành quy định quản lý và xét duyệt cán bộ, công chức, viên chức đi nước ngoài; Quyết định số 44/2013/QĐ-UBND ngày 10 tháng 10 năm 2013 ban hành Quy chế Quản lý Hồ sơ điện tử cán bộ, công chức, viên chức Thành phố Hồ Chí Minh; Quyết định số 03/2016/QĐ-UBND ngày 04 tháng 02 năm 2016 ban hành Quy định về tuyển dụng, chuyển công tác viên chức và xếp lương khi bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp. Với vai trò là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, Phòng Nội vụ trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện:

- Quyết định việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý vị trí việc làm, điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cho từ chức, luân chuyển, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu, thực hiện chế độ tiền lương, chế độ đãi ngộ và các chế độ, chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân quận, huyện theo quy định của pháp luật và phân cấp của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh;

- Thực hiện công tác quản lý hồ sơ, công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ, công chức cấp xã theo quy định của pháp luật, theo phân cấp quản lý của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh và hướng dẫn của Sở Nội vụ;

- Giúp Ủy ban nhân dân quận, huyện thực hiện việc tuyển dụng, quản lý công chức phường, xã, thị trấn; thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở phường, xã, thị trấn theo quy định.

2.3.2.1. Công tác tuyển dụng

a) Tuyển dụng công chức, công chức phường, xã, thị trấn:

Việc tuyển dụng công chức: Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về

tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, căn cứ để tuyển dụng công chức là yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức. Đây là một trong những nội dung quy định mới nhằm mục đích tuyển dụng được đúng người đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan hành chính nhà nước, hạn chế việc tuyển dụng công chức một cách tùy tiện.

Việc tuyển dụng công chức phường, xã, thị trấn: căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tiêu chuẩn chức danh và số lượng công chức theo từng chức danh, Ủy ban nhân dân phường, xã, thị trấn có trách nhiệm xây dựng kế hoạch tuyển dụng hằng năm theo từng chức danh, báo cáo Ủy ban nhân dân quận, huyện phê duyệt và tổ chức tuyển dụng (Phòng Nội vụ là cơ quan tổng hợp, tham mưu). Việc tuyển dụng công chức phường, xã, thị trấn được quy định tại Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn; tuy nhiên, do Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh chưa đủ điều kiện về mọi mặt để tổ chức thi tuyển công chức phường, xã, thị trấn nên việc tuyển dụng công chức phường, xã, thị trấn đến nay tại Thành phố Hồ Chí Minh vẫn thực hiện tuyển dụng chung với công chức Thành phố; sau khi trúng tuyển các công chức này thực hiện nhiệm vụ tại Ủy ban nhân dân phường, xã, thị trấn.

Qua nội dung công việc nêu trên, áp dụng vào thực tế tại Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy để thực hiện tốt công tác tuyển dụng công chức thì khâu trước tiên phải thực hiện là rà soát nhu cầu từ cơ sở, cụ thể là trên cơ sở nhu cầu tuyển dụng công chức của các cơ quan, đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, Phòng Nội vụ các quận, huyện tổng hợp tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện (Cơ quan sử dụng công chức) đăng ký nhu cầu tuyển dụng công chức với Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (Cơ quan quản lý công chức). Trên cơ sở đó, Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh thành lập Hội đồng thi tuyển công chức Thành phố và thực hiện các thủ tục để tổ chức thi tuyển công chức theo quy định của pháp luật hiện hành. Từ năm 2013 đến 2017, Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tổ chức 05 đợt thi tuyển công chức Thành phố (trong đó, năm 2015 tổ chức 02 đợt; riêng trong năm 2017 không có tổ chức). Qua thống kê, cho thấy số người dự thi

cũng như số người trúng tuyển công chức vào làm việc tại Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện hàng năm tăng dần, cụ thể: Năm 2013 có 231 người dự thi, trúng tuyển được 154 người đến năm 2016 có 1141 người dự thi, trúng tuyển được 327 người.

b) Tuyển dụng viên chức:

Tuyển dụng viên chức được thực hiện theo quy định của Luật Viên chức năm 2010 và quy định của pháp luật liên quan, việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập; thẩm quyền tuyển dụng tiếp tục được đổi mới theo hướng có quy định phân cấp, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp trong công tác tuyển dụng, kể cả phân cấp trong việc lập kế hoạch, chỉ tiêu, nội dung, hình thức thi tuyển. Qua tổng hợp kết quả tuyển dụng viên chức của Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện từ năm 2013 đến 2017 cho thấy kết quả bình quân hàng năm một quận, huyện tuyển dụng khoảng 150 viên chức và có số lượng tăng dần qua từng năm cụ thể như số tuyển dụng mới năm 2013 là 104 người/quận, huyện đến năm 2017 là 170 người/quận, huyện. Việc tuyển dụng đã kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức; một số chính sách phù hợp để thu hút viên chức về công tác tại tuyển cơ sở và đặc biệt khó khăn đã phát huy hiệu quả trong thực tiễn.

2.3.2.2. Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

Việc bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo, viên chức quản lý được thực hiện theo Quy định về phân cấp quản lý cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử ban hành kèm theo Quyết định số 105-QĐ/TW ngày 19 tháng 7 năm 2017 của Bộ Chính trị (trước nay là Quyết định số 68-QĐ/TW ngày 04 tháng 7 năm 2007); Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010 và Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19 tháng 02 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo.

Thực hiện quy định về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, Phòng Nội vụ các quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện tốt công tác tham mưu Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức lãnh đạo, viên chức

quản lý. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức lãnh đạo, viên chức quản lý được thực hiện chặt chẽ, đúng quy định, quy trình, công khai, minh bạch (Tỷ lệ bổ nhiệm, bổ nhiệm lại giảm dần qua các năm, cụ thể: Năm 2013 bổ nhiệm 1.080 trường hợp, bổ nhiệm lại 1.104 trường hợp; năm 2017 bổ nhiệm 528 trường hợp, bổ nhiệm lại 216 trường hợp); cán bộ, công chức, viên chức được bổ nhiệm đều thuộc diện quy hoạch, đảm bảo điều kiện tiêu chuẩn, được tin nhiệm cao. Việc bổ nhiệm giảm dần qua các năm cho thấy công tác cán bộ đang được siết chặt về điều kiện, tiêu chuẩn cũng như quy trình bổ nhiệm.

2.3.2.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Hiện nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được áp dụng theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Thực hiện quy định trên, Phòng Nội vụ 24 quận, huyện đã đẩy mạnh hoạt động tham mưu xây dựng chương trình, tổ chức và tham gia các khóa bồi dưỡng bắt buộc hàng năm đối với cán bộ, công chức, theo quy định nhằm nâng cao kỹ năng làm việc theo vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và hội nhập quốc tế.

Qua tổng hợp kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện từ năm 2013 đến 2017 cho thấy kết quả bình quân hàng năm một quận, huyện tự tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho khoảng 900 lượt cán bộ, công chức, viên chức, đồng thời cử khoảng 350 lượt cán bộ, công chức, viên chức tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng do Thành phố chiêu sinh. Tỷ lệ đào tạo, bồi dưỡng của năm sau thường cao hơn năm trước, cụ thể là năm 2013 bình quân có 935 lượt người tăng dần đến năm 2017 có 1250 lượt người.

2.3.2.4. Chế độ tiền lương, chính sách

Phòng Nội vụ tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện thực hiện nâng lương cho cán bộ, công chức, viên chức theo quy định tại Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 2013 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Qua tổng hợp kết quả thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức (bao gồm cán bộ, công chức cấp xã) của Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện từ năm 2013 đến 2017 cho thấy kết quả bình quân hàng năm một quận, huyện nâng bậc lương trước thời hạn do cán bộ, công chức, viên chức lập thành tích xuất sắc hoặc do cán bộ, công chức, viên chức đã có thông báo nghỉ hưu khoảng 150 người; nâng bậc lương niên hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức khoảng 500 người và nâng phụ cấp thâm niên nhà giáo đối với viên chức sự nghiệp giáo dục và đào tạo khoảng 1300 người. Các chế độ chính sách liên quan đến cán bộ, công chức, viên chức luôn được Phòng Nội vụ 24 quận, huyện quan tâm hàng đầu và qua đó tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện thực hiện có hiệu quả công tác này.

Về việc thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức xã

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 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, các quy định về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ban hành các Quyết định để các quận, huyện thực hiện gồm: Quyết định số 59/2010/QĐ-UBND ngày 31 tháng 8 năm 2010 về số lượng, chức danh và chế độ, chính sách đối với cán bộ không chuyên trách phường, xã, thị trấn; Quyết định số 60/2010/QĐ-UBND ngày 31 tháng 8 năm 2010 về phân cấp cho Ủy ban nhân dân quận, huyện quyết định số lượng, bố trí các chức danh cán bộ, công chức và cán bộ không chuyên trách phường, xã, thị trấn.

Do còn nhiều bất cập trong quá trình thực hiện Nghị định 92/2009/NĐ-CP, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08 tháng 04 năm 2013 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP; theo đó, đã thực hiện chế độ khoán quỹ phụ cấp từ ngân sách trung ương cho mỗi cấp xã, mỗi thôn, tổ dân phố để chi trả phụ cấp hàng tháng đối với những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; đồng thời đã quy định rõ thẩm quyền của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quy định cụ thể về số

lượng, chức danh và mức phụ cấp (kể cả phụ cấp kiêm nhiệm) đối với từng chức danh những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố từ nguồn kinh phí khoán quỹ phụ cấp của ngân sách trung ương và nguồn kinh phí từ ngân sách địa phương, bảo đảm tương quan hợp lý với hệ số lương của cán bộ, công chức cấp xã, khuyến khích những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố có trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ.

Xuất phát từ vấn đề vừa nêu trên, tại Thành phố Hồ Chí Minh chế độ chính sách đối với cán bộ không chuyên trách xã, phường, thị trấn được điều chỉnh kịp thời, cụ thể: Theo quy định của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh tại Quyết định số 30/2013/QĐ-UBND ngày 17 tháng 8 năm 2013, thì đối với tất cả cán bộ không chuyên trách phường, xã, thị trấn trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đều được hưởng mức phụ cấp theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ như sau: Người có trình độ trung cấp hoặc chưa qua đào tạo được hưởng hệ số 1,86 so với mức lương cơ sở; người có trình độ cao đẳng được hưởng hệ số 2,10 so với mức lương cơ sở; người có trình độ đại học được hưởng hệ số 2,34 so với mức lương cơ sở; người có trình độ trên đại học được hưởng hệ số 2,67 so với mức lương cơ sở. Quy định này nhằm động viên, hỗ trợ một phần cho cán bộ không chuyên trách xã, phường, thị trấn tại Thành phố Hồ Chí Minh an tâm công tác, bởi trước đây người có trình độ trung cấp cũng như người có trình độ trên đại học đều hưởng phụ cấp 1,86 so với mức lương cơ sở.

Về chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã, qua tổng hợp kết quả thực hiện của Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện từ năm 2013 đến 2017 cho thấy kết quả bình quân hàng năm một quận, huyện thực hiện quyết định xếp lương đối với cán bộ cấp xã khoảng 25 trường hợp; chuyển xếp lương đối với cán bộ, công chức cấp xã do thay đổi chức danh, thay đổi trình độ chuyên môn khoảng 30 trường hợp. Đối với số liệu nâng bậc lương trước thời hạn do cán bộ, công chức cấp xã lập thành tích xuất sắc hoặc do cán bộ, công chức cấp xã đã có thông báo nghỉ hưu và nâng bậc lương niên hạn đối với cán bộ, công chức cấp xã được tổng hợp chung với số liệu thống kê chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức.

2.3.2.5. Đánh giá cán bộ, công chức, viên chức

Hiện nay, việc thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức do Phòng Nội vụ hướng dẫn các đơn vị thực hiện theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2017 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP và các Văn bản của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh.

Trong giai đoạn 5 năm (2013-2017), công tác đánh giá cán bộ luôn được Ban Thường vụ các quận, huyện ủy, cấp ủy, cơ quan, đơn vị quan tâm, nâng dần chất lượng, hiệu quả, từng bước sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy để đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ hiện nay, nhất là từ khi có Quyết định số 286-QĐ/TW, ngày 08 tháng 02 năm 2010 của Bộ Chính trị, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP, Nghị định số 88/2017/NĐ-CP của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức hằng năm, kể cả đánh giá cán bộ phục vụ công tác đề bạt, bổ nhiệm. Trong đó, đã chú trọng lấy tiêu chí đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chất lượng, hiệu quả, trách nhiệm công việc và ý thức tổ chức kỷ luật làm căn cứ chủ yếu để đánh giá.

Từ năm 2013-2017, số cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ, công chức, cán bộ không chuyên trách phường, xã, thị trấn của 24 quận, huyện được đánh giá, phân loại ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của năm sau giảm so với năm trước, cụ thể kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức gần đây nhất của một quận, huyện (điển hình tại Quận 6) có tỷ lệ như sau: Năm 2016, có 1605/3539 (45,35%) hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 1791/3539 (50,61%) hoàn thành tốt nhiệm vụ, 142/3539 (4,01%) hoàn thành nhiệm vụ, 01/3539 (0,03%) không hoàn thành nhiệm vụ; đến năm 2017, số này còn lại là 1229/3230 (38,05%) hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 1912/3230 (59,20%) hoàn thành tốt nhiệm vụ, 86/3230 (2,66%) hoàn thành nhiệm vụ, 03/3230 (0,09%) loại là không hoàn thành nhiệm vụ. Qua đây, cho thấy công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức dần nâng cao chất lượng, thực chất hơn, đánh giá đúng cán bộ.

2.3.2.6. Cải cách chế độ công vụ, công chức

Cải cách chế độ công vụ, công chức là một trong những nội dung quan trọng, có vai trò quyết định đến sự thành công của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020. Để triển khai thực hiện Chương trình này, ngày 18 tháng 10 năm 2012, Thủ tướng Chính phủ đã ký ban hành Quyết định số 1557/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” với mục tiêu xây dựng một nền công vụ *Chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả*.

Thực hiện Quyết định số 1557/QĐ-TTg nêu trên và Kế hoạch đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức của thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn từ năm 2013 đến năm 2015 ban hành kèm theo Quyết định số 3523 /QĐ-UBND ngày 01 tháng 7 năm 2013 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh, Phòng Nội vụ các quận, huyện tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện ban hành Kế hoạch cụ thể hóa và triển khai thực hiện Kế hoạch của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh; song song đó, tham mưu thành lập Ban Chỉ đạo đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức; xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức, tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp của viên chức. Qua đó, kỷ luật, kỷ cương hành chính từng bước được tăng cường, nâng cao đạo đức và văn hóa giao tiếp trong hoạt động công vụ...

Từ năm 2013 đến năm 2017, thực hiện phân cấp của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh trong các nhiệm vụ như sau: tuyển dụng và bổ nhiệm ngạch công chức (Quyết định số 30/2012/QĐ-UBND ngày 25 tháng 7 năm 2012), bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp viên chức (Quyết định số 47/2013/QĐ-UBND ngày 17 tháng 10 năm 2013 nay là Quyết định số 03/2016/QĐ-UBND ngày 04 tháng 02 năm 2016), nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và nâng phụ cấp thâm niên vượt khung (Quyết định số 3556/QĐ-UBND ngày 12 tháng 7 năm 2012), Phòng Nội vụ các quận, huyện xác định trách nhiệm sẽ được tăng cường cho Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, nên đã tập trung tham mưu có hiệu quả các nhiệm vụ được phân cấp. Bên cạnh đó, Phòng Nội vụ các quận, huyện tập trung triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện;

theo đó, quận Phú Nhuận được giao thực hiện thí điểm cùng với 04 đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh. Qua triển khai thực hiện, ngày 31 tháng 12 năm 2015, Bộ Nội vụ ban hành Quyết định phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Thành phố Hồ Chí Minh; theo đó, Bộ Nội vụ phê duyệt khung danh mục 76 vị trí việc làm cấp quận có ngạch công chức tối thiểu tương ứng với vị trí việc làm và 82 danh mục các vị trí việc làm khối quận, 81 danh mục các vị trí việc làm khối huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh. Đối với Đề án vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập, xuất phát từ nguyên nhân số lượng rất đông các đơn vị cũng như tính chất phức tạp và chuyên môn sâu của từng vị trí công việc, nên cần thêm thời gian để đánh giá đầy đủ nên hiện nay Bộ Nội vụ chưa phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập của Thành phố Hồ Chí Minh (trong đó, có đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện). Song song đó, triển khai Chương trình ứng dụng công nghệ thông tin để quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức, với nhiệm vụ này trên cơ sở Quy chế quản lý Hồ sơ điện tử cán bộ, công chức, viên chức Thành phố Hồ Chí Minh, Phòng Nội vụ các quận, huyện tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện ban hành Quy chế quản lý Hồ sơ điện tử cán bộ, công chức, viên chức của quận, huyện (Tính đến nay, 24 quận, huyện đều có Quy chế quản lý Hồ sơ điện tử); phần mềm này hỗ trợ rất lớn trong việc theo dõi thông tin, quản lý số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức của quận, huyện. Tổng số hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức được cập nhật của một quận, huyện hiện nay là khoảng 3000 đến 4000 hồ sơ. Lý lịch cán bộ, công chức và viên chức được quản lý chặt chẽ và cập nhật thường xuyên; việc truy xuất thông tin lý lịch, chuyển hồ sơ điện tử và lập danh sách theo yêu cầu được thực hiện nhanh chóng và chính xác. Phần mềm còn có chức năng nâng lương tự động. Đến nay, Phòng Nội vụ các quận, huyện tham mưu thực hiện việc nâng lương niên hạn và trước thời hạn cho cán bộ, công chức, viên chức của quận, huyện thông qua phần mềm; công tác nâng lương không còn thực hiện bằng phương pháp thủ công, nhờ đó hạn chế tối đa sai sót, tiết kiệm nhiều thời gian, chi phí và công sức.

Qua thực tiễn triển khai cải cách chế độ công vụ, công chức đã đạt được một số kết quả bước đầu, đối với nhiệm vụ này Phòng Nội vụ các quận, huyện nhận định rằng việc cải cách chế độ công vụ, công chức cần phải tiếp tục đẩy mạnh thực hiện hơn nữa bởi lẽ nền công vụ hiệu quả cũng chính là thước đo năng lực cạnh tranh của một quốc gia trên trường quốc tế.

** Nhận xét tổng quát:*

a) Ưu điểm:

- Phòng Nội vụ các quận, huyện làm tốt công tác tham mưu trong việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức, viên chức, điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại chức danh lãnh đạo, quản lý. Việc tuyển dụng đã kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức; một số chính sách phù hợp để thu hút cán bộ, công chức, viên chức về công tác tại tuyến cơ sở, địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và đặc biệt khó khăn đã phát huy hiệu quả trong thực tiễn. Công tác tuyển dụng nhân sự phù hợp với yêu cầu công việc của từng cơ quan, đơn vị, bố trí đúng ngành nghề đào tạo, đảm bảo thực hiện tuyển dụng công chức đủ tiêu chuẩn, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức thực hiện tốt nhiệm vụ được giao tại cơ quan, đơn vị.

- Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức nhằm xây dựng một nền công vụ “chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả” được Phòng Nội vụ tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện tổ chức thực hiện và bước đầu thu được kết quả. Trong đó, tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế quản lý công chức, viên chức theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; triển khai xây dựng cơ cấu công chức, viên chức theo vị trí việc làm; tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, công chức, viên chức; tiếp tục đổi mới phương thức đánh giá công chức, viên chức. Công tác quản lý biên chế được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ; mục tiêu, quan điểm và các giải pháp đồng bộ để thực hiện tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được xác định rõ. Việc tuyển dụng công chức tiếp tục được đổi mới, tạo sự công khai, minh bạch, công bằng, góp phần lựa chọn đội ngũ công chức có đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị trong bộ máy hành chính.

- Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được nâng cao cả về trình độ, năng lực, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý, điều hành, bảo đảm cơ cấu ngạch, cơ cấu độ tuổi, giới tính... Kỷ cương, kỷ luật hành chính cơ bản được duy trì,, đạo đức công vụ được đề cao. Mặc dù còn gặp nhiều khó khăn trong tiếp cận các tri thức quản trị mới theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại trong nền kinh tế thị trường, những khó khăn do tiền lương và thu nhập còn thấp, lại chịu tác động tiêu cực từ mặt trái của thị trường và tác động của cuộc khủng hoảng, suy thoái kinh tế - tài chính toàn cầu, song đa số cán bộ, công chức, viên chức vẫn giữ được phẩm chất đạo đức, lối sống, có trách nhiệm, kiên trì vượt qua khó khăn, thực hành tiết kiệm, luôn vững vàng, sáng tạo để tích cực tham gia quá trình đổi mới, cải cách của đất nước.

b) Hạn chế:

- Một số Phòng Nội vụ trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh sử dụng, phân công công tác cho công chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hết những tiềm năng của đội ngũ công chức hiện có. Vẫn còn tình trạng phân công thực hiện công việc chưa phù hợp với khả năng, trình độ.

- Một số quận, huyện chưa thật sự coi công tác cải cách công vụ, công chức là nhiệm vụ trọng tâm. Sự phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong giải quyết công việc và thủ tục hành chính còn hạn chế; công tác tự kiểm tra và chấn chỉnh việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính tại các cơ quan, đơn vị có lúc chưa được thực hiện nghiêm; một số công chức, viên chức chưa thật sự tự giác trong việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính; việc xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức còn lúng túng...

- Bộ máy hành chính còn cồng kềnh, hoạt động kém hiệu quả. Việc tinh giản biên chế chưa đạt được mục tiêu, yêu cầu đề ra. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tuy đã được nâng lên so với trước nhưng chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình phát triển. Tiền lương chưa thực sự là động lực thúc đẩy cán bộ, công chức thực thi công vụ.

- Một số nội dung của Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức được triển khai tuy nhiên trong quá trình thực hiện còn chậm như: việc triển khai xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức; xây dựng và hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của viên chức; xây dựng và đưa vào sử dụng thống nhất phần mềm cơ sở dữ liệu về đội ngũ cán bộ, công chức; chế độ chính sách thu hút, phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ...

Những hạn chế trong lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở phường, xã, thị trấn do nhiều nguyên nhân, tập trung vào một số nguyên nhân chủ yếu sau:

- Về khách quan, do quá trình thực hiện đường lối đổi mới, cải cách cơ bản bộ máy nhà nước cho phù hợp với quá trình chuyển đổi thể chế kinh tế từ tập trung, bao cấp sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa là một cuộc chuyển đổi với nhiều khó khăn, thách thức nên phải có bước đi thận trọng, từng bước, hiệu quả.

- Về chủ quan, chậm đổi mới nhận thức và chuyển đổi cơ chế quản lý, trong đó có việc chậm tách bạch giữa trách nhiệm lãnh đạo của tổ chức đảng với trách nhiệm quản lý của Nhà nước cho phù hợp với những thay đổi của thể chế kinh tế thị trường; chậm hoàn thiện đồng bộ thể chế công vụ mới cho phù hợp với yêu cầu chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa. Việc xác lập chế độ công vụ theo vị trí việc làm đã được quy định trong Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, nhưng bước đi còn thận trọng, cũng có phần do sức ì của cơ chế quản lý chức nghiệp cũ. Phương pháp xác định vị trí việc làm và quy trình thiết lập cơ cấu công chức theo vị trí việc làm còn lúng túng và triển khai thực hiện quá chậm.

2.3.3. Lĩnh vực cải cách hành chính

Trong quá trình đổi mới, Thành phố Hồ Chí Minh đã và đang triển khai mạnh mẽ việc thu hút các chương trình, dự án đầu tư lớn từ nguồn vốn trong nước và nước ngoài, khai thác và phát huy mạnh mẽ mọi nguồn lực nhằm xây dựng, phát triển Thành phố. Trong quá trình đó, đòi hỏi các cấp ủy, chính quyền ở Thành phố phải giải quyết nhiều vấn đề, trong đó, đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước là một vấn đề quan trọng.

Trong những năm qua, trên cơ sở các chỉ thị, nghị quyết của Thành ủy, Chương trình cải cách hành chính nhà nước của Thành phố, Phòng Nội vụ 24 quận, huyện cùng với các cơ quan chuyên môn khác thuộc Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện thực hiện tốt công tác tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện quản lý nhà nước về lĩnh vực cải cách hành chính; qua đó, đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, góp phần vào thành tựu đổi mới của Thành phố. Cụ thể:

2.3.3.1. Về công tác cải cách thể chế hành chính

Đã nâng cao hiệu quả công tác xây dựng, ban hành văn bản quy phạm pháp luật; cải cách tư pháp được Ủy ban nhân dân quận, huyện thực hiện nghiêm túc, đầy đủ. Trong 5 năm (2013-2017), Phòng Nội vụ phối hợp cùng Phòng Tư pháp tham mưu Ủy ban nhân dân các quận, huyện chỉ đạo tiến hành rà soát và góp ý các văn bản quy phạm pháp luật của trung ương, thành phố và quận, huyện; rà soát quy trình ban hành văn bản hành chính liên quan đến doanh nghiệp và người dân tại các phòng, ban chuyên môn, Ủy ban nhân dân phường, xã, thị trấn. Việc soạn thảo và ban hành văn bản luôn được Ủy ban nhân dân quận, huyện tuân thủ theo đúng quy trình. Ủy ban nhân dân các quận, huyện đã ban hành Quy chế kiểm tra, xử lý và rà soát, hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật trên địa bàn nhằm hạn chế tối thiểu việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật không đúng, không phù hợp với luật định.

2.3.3.2. Công tác cải cách thủ tục hành chính

Công tác cải cách thủ tục hành chính được thực hiện đúng theo quy định, cụ thể: Căn cứ Quyết định số 79/2011/QĐ-UBND ngày 13 tháng 12 năm 2011 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quy định kiểm soát thủ tục hành chính trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (nay là Quyết định số 42/2015/QĐ-UBND ngày 25 tháng 8 năm 2015), Phòng Nội vụ phối hợp các đơn vị liên quan tham mưu Ủy ban nhân dân các quận, huyện ban hành Công văn chỉ đạo thủ trưởng các phòng chuyên môn, Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường, xã, thị trấn tổ chức thực hiện tốt Quy định về kiểm soát thủ tục hành chính trên địa bàn thành phố, Kế hoạch triển khai thực hiện công tác kiểm soát thủ tục hành chính hàng năm và thực hiện nghiêm chế độ báo cáo về thực hiện kiểm soát thủ tục hành chính theo đúng quy

định. Bên cạnh đó, Ủy ban nhân dân các quận, huyện đã thực hiện tốt việc công khai thủ tục hành chính: tiến hành tổ chức niêm yết công khai các quy trình, thủ tục hành chính trong từng lĩnh vực theo đúng các quy định hiện hành tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của Ủy ban nhân dân quận, huyện và Ủy ban nhân dân phường, xã, thị trấn với đa dạng, linh hoạt các hình thức niêm yết, giúp người dân thuận tiện tra cứu, tìm hiểu. Song song đó, Phòng Nội vụ các quận, huyện thường xuyên rà soát, tham mưu kiện toàn, củng cố lại các Ban Chỉ đạo, Hội đồng, Tổ công tác tư vấn giúp việc Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện theo hướng tinh gọn, phù hợp, kịp thời, nâng cao trách nhiệm của cơ quan thường trực, chú trọng việc phối hợp giữa các ban ngành để hoàn thành nhiệm vụ. Từ năm 2013 đến năm 2017, Phòng Nội vụ 24 quận, huyện đã tham mưu Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện ban hành nhiều quyết định (quyết định thành lập, kiện toàn, công nhận, bổ sung và thay thế nhân sự các Ban Chỉ đạo, Hội đồng, Tổ công tác,...) nhằm thực hiện xây dựng tổ chức bộ máy trong sạch vững mạnh, gắn liền cải cách hành chính với mục tiêu xây dựng chính quyền đô thị.

2.3.3.3. Cơ chế một cửa

Cơ chế một cửa tiếp tục được triển khai đồng bộ tại Ủy ban nhân dân quận, huyện trong đó chú trọng nâng cao chất lượng thực hiện để giải quyết tốt công việc của tổ chức và công dân. Đến nay, Ủy ban nhân dân các quận, huyện đã áp dụng cơ chế “một cửa” trong giải quyết các thủ tục hành chính của cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp trên địa bàn theo thẩm quyền quy định. Hầu hết các lĩnh vực áp dụng cơ chế “một cửa” đều được xây dựng quy trình có hướng dẫn chi tiết, toàn bộ quy trình, thủ tục, thời hạn giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp đều niêm yết công khai tại bảng hướng dẫn và cổng thông tin điện tử của các cơ quan.

2.3.3.4. Về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, Phòng Nội vụ các quận, huyện đã tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện ban hành quyết định thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của quận, huyện hàng năm; các quyết định về triển khai thực hiện Đề án “Tăng cường bồi dưỡng nghiệp vụ đội ngũ

cán bộ, công chức pháp chế và cán bộ, công chức kiểm soát thủ tục hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh, giai đoạn 2012-2015”. Phòng Nội vụ các quận, huyện cũng chú trọng tham mưu cử đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức các kỹ năng như giao tiếp, ứng xử nơi công sở, xây dựng hình ảnh người cán bộ, công chức thân thiện với nhân dân; tiếp tục đổi mới nội dung và chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ theo yêu cầu vị trí công tác (về kiến thức, kỹ năng và thái độ hành vi ứng xử), sát với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng hành chính bảo đảm tính thống nhất trong hoạt động của cơ quan hành chính, nhất là trong giải quyết các yêu cầu của nhân dân, doanh nghiệp; xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố với số lượng phù hợp, chất lượng ngày càng nâng cao, cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn, có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm, không ngừng đổi mới, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

2.3.3.5. Về tài chính công

Phòng Nội vụ 24 quận, huyện đã phối hợp cùng các cơ quan chuyên môn khác tham mưu Ủy ban nhân dân các quận, huyện tiếp tục triển khai các chính sách cải cách về thuế, thu nhập, tiền lương, tiền công và các chính sách an sinh xã hội theo quy định.

Từ năm 2013 đến năm 2017, Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tiếp tục tham mưu thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính theo Nghị định số 130/2005/NĐ-CP của Chính phủ, việc thực hiện quy định này đã tạo điều kiện cho đơn vị chủ động trong việc sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính một cách hợp lý nhất để hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ được giao; thúc đẩy việc sắp xếp, tổ chức bộ máy tinh gọn, góp phần thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí trong việc sử dụng biên chế, kinh phí quản lý hành chính, đồng thời tăng thu nhập cho công chức; thực hiện quyền tự chủ gắn với trách nhiệm của thủ trưởng đơn vị và công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật.

Cải cách tài chính công trong thời gian qua đã làm tăng tính hiệu quả của chi tiêu công, hạn chế tham nhũng, lãng phí trong sử dụng ngân sách nhà nước, góp phần tăng cường kỷ luật tài chính, từng bước tăng tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong thực hiện ngân sách. Các khoản chi ưu tiên cho các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội được bảo đảm; giảm thiểu các khoản chi mang tính bao cấp; các thủ tục cấp phát ngân sách được đơn giản hóa; công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát tài chính được tăng cường; bội chi ngân sách cơ bản được khống chế.

** Nhận xét tổng quát:*

a) Ưu điểm:

Công tác tham mưu cơ bản có nhiều đổi mới, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân được tiếp cận và hưởng các dịch vụ công một cách thuận lợi, doanh nghiệp khởi nghiệp và phát triển tốt nhất. Cụ thể:

- Công tác cải cách thể chế của Ủy ban nhân dân quận, huyện được triển khai thực hiện tốt theo Kế hoạch của thành phố và quận, huyện, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật trình Ủy ban nhân dân quận, huyện được Phòng Tư pháp thẩm định trước khi ban hành.

- Công tác tự kiểm tra văn bản quy phạm pháp luật được triển khai thực hiện tốt (100% văn bản quy phạm pháp luật được kiểm tra). Do vậy, công tác soạn thảo, ban hành, kiểm tra, xử lý và rà soát văn bản quy phạm pháp luật do Ủy ban nhân dân quận, huyện ban hành đảm bảo về thẩm quyền, nội dung và tuân thủ trình tự, thủ tục theo quy định pháp luật hiện hành.

b) Hạn chế:

- Công tác tư tưởng cho cán bộ, công chức, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa được thực hiện tốt nên chưa tạo ra chuyển biến cần thiết về nhận thức và tinh thần trách nhiệm của những người làm cải cách hành chính.

- Công tác chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính của một số quận, huyện trong thời gian qua chưa kiên quyết và thiếu đồng bộ; công tác điều hành chưa được tiến hành nghiêm túc, thường xuyên. Kinh phí để triển khai thực hiện các đề án, nhiệm vụ cải cách hành chính chưa được hướng dẫn thống nhất, còn lúng túng trong bố trí kinh phí thực hiện các nhiệm vụ cải cách hành chính.

Nguyên nhân hạn chế nêu trên do:

- Một số lãnh đạo các phòng, ban chuyên môn của Ủy ban nhân dân quận, huyện thiếu quyết tâm thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính, chưa nhận thức đầy đủ về ý nghĩa và tầm quan trọng của công cuộc cải cách hành chính đối với phát triển kinh tế - xã hội và an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn quận, huyện dẫn đến công tác tham mưu của Phòng Nội vụ gặp không ít khó khăn.

- Những năm gần đây việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính có tiến triển nhưng chưa hoàn toàn triệt để, vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa chấp hành nghiêm về giờ giấc làm việc, tinh thần trách nhiệm chưa cao trong thực thi công vụ, thái độ giao tiếp, ứng xử với người dân có lúc, có nơi chưa thật sự thân thiện, còn gây phiền hà. Hiệu quả lãnh đạo, hiệu lực điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính của một số quận, huyện vẫn còn những hạn chế nhất định. Ngoài ra, một số quy định do trung ương ban hành không đồng bộ, không hợp lý, còn chồng chéo nên việc áp dụng còn lúng túng, kéo dài thời gian giải quyết, gây khó khăn cho người dân và doanh nghiệp.

2.3.4. Lĩnh vực thi đua, khen thưởng

Thi đua và khen thưởng thực sự là động lực tinh thần để thúc đẩy sức lao động tự nguyện, sáng tạo của mỗi tập thể, cá nhân nhằm tạo ra những giá trị vật chất và tinh thần mới cho xã hội một cách tốt nhất (mà trong điều kiện bình thường không thể đạt được). Thi đua yêu nước trở thành nền tảng để động viên các nguồn lực của xã hội tham gia một cách tự giác và tích cực vào xây dựng và phát triển đất nước. Trên cơ sở đó lựa chọn được những cá nhân và tập thể tiêu biểu để khen thưởng. Đồng thời, việc khen thưởng đúng người, đúng việc lại động viên và thúc đẩy phong trào thi đua yêu nước phát triển.

Đối với địa phương (24 quận, huyện trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh), Phòng Nội vụ có vai trò quan trọng trong công tác tham mưu Ủy ban nhân dân quận, huyện quản lý nhà nước về lĩnh vực thi đua, khen thưởng, đặc biệt đã tổ chức nhiều phong trào thi đua sôi nổi và thiết thực, cụ thể hóa nội dung thi đua trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, tạo không khí thi đua sôi nổi, rộng khắp, thực sự

trở thành động lực, góp phần khai thác mọi tiềm năng, tập trung các nguồn lực để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ trọng tâm của các cấp, các ngành, góp phần xứng đáng vào thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, theo Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII. Việc bình xét, phong tặng các danh hiệu thi đua có nhiều tiến bộ và cơ bản đi vào nề nếp, bám sát các quy định của pháp luật. Hàng năm, Phòng Nội vụ các quận, huyện đều tổ chức các hoạt động chào mừng kỷ niệm Ngày Chủ tịch Hồ Chí Minh ra Lời kêu gọi thi đua ái quốc bằng các công trình thiết thực, các phong trào thi đua đem lại hiệu quả cao; thường xuyên tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác thi đua, khen thưởng và đặc biệt là những vấn đề được sửa đổi, bổ sung trong Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31 tháng 7 năm 2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, Khen thưởng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác thi đua, khen thưởng của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn Quận.

Từ năm 2004 đến nay, Thành phố có 934 phong trào thi đua và hơn 6.000 công trình, mô hình, giải pháp tổ chức thi đua, khen thưởng. Thành phố đã khen thưởng cho 112.423 trường hợp đúng quy định, nhiều phong trào thi đua yêu nước mang tính truyền thống của các cấp, các ngành thuộc thành phố được thực hiện thường xuyên; các phong trào thi đua theo chuyên đề được chú trọng, quan tâm với nhiều hình thức tổ chức phong phú, đa dạng, thiết thực và hiệu quả trên mọi lĩnh vực đời sống xã hội của thành phố; nhiều phong trào thi đua mang tính đột phá, đi vào nhiệm vụ trọng tâm thúc đẩy thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của từng cấp, từng ngành, địa phương và đơn vị. Đặc biệt, các phong trào thi đua luôn gắn với việc “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”.

** Nhận xét tổng quát:*

a) Ưu điểm:

Các phong trào thi đua yêu nước luôn phát triển mạnh, sâu rộng khắp 24 quận, huyện trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Nhiều phong trào được cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và nhân dân hưởng ứng tích cực, mang lại hiệu quả thiết thực và tạo dấu ấn sâu đậm, góp phần tô thắm thêm truyền thống yêu nước của nhân dân Thành phố.

b) Hạn chế:

- Việc triển khai quán triệt tuy có nhiều cố gắng, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế, chưa triển khai rộng khắp đến các đơn vị cơ sở.

- Bộ máy tổ chức, nhân sự làm công tác thi đua, khen thưởng của Phòng Nội vụ 24 quận, huyện tại Thành phố Hồ Chí Minh chưa ngang tầm với nhiệm vụ được giao.

- Công tác phát hiện, bồi dưỡng, tuyên truyền nhân rộng điển hình tiên tiến, nhân tố mới, mô hình mới chưa được quan tâm. Khen thưởng chủ yếu tập trung chủ yếu là cán bộ, công chức, viên chức nhà nước với tỷ lệ khen thưởng cán bộ lãnh đạo quản lý cao hơn người lao động trực tiếp.

- Các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành Luật Thi đua, Khen thưởng nhìn chung chưa được ban hành kịp thời; hệ thống văn bản còn tương đối chồng chéo, phức tạp. Luật Thi đua, Khen thưởng có đối tượng điều chỉnh rộng nhưng tiêu chuẩn khen thưởng cho từng đối tượng còn mang tính khái quát, chưa cụ thể hóa, chủ yếu tập trung trong cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Thủ tục hành chính, thẩm quyền khen thưởng quy định trong Luật Thi đua, Khen thưởng và các văn bản hướng dẫn thi hành còn phức tạp, nhiều điểm chưa rõ ràng, còn chùng chèo.

Nguyên nhân hạn chế:

- Công tác bồi dưỡng nhân sự làm công tác thi đua, khen thưởng thực hiện chưa thường xuyên.

- Một số quận, huyện chưa quan tâm công tác phát hiện, bồi dưỡng, tuyên truyền nhân rộng điển hình tiên tiến, nhân tố mới, mô hình mới.

- Công tác khen thưởng còn chậm đổi mới, còn mang bệnh thành tích, khen thưởng tràn lan, chưa thực chất, ít tác dụng, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ công chức. Mặt khác việc khen thưởng tràn lan làm mất sự công bằng trong việc ghi nhận công lao đóng góp của đội ngũ công chức xứng đáng được khen thưởng dẫn đến làm mất ý chí phấn đấu.

2.4. Những kinh nghiệm rút ra

Qua thực trạng của từng lĩnh vực cho thấy ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của từng vấn đề, tác giả đúc kết lại được những kinh nghiệm như sau:

- Cải cách hành chính là một công tác khá phức tạp, nhiều lực cản. Quá trình thực hiện cải cách hành chính đòi hỏi sự kiên trì bền bỉ, đòi hỏi sự am hiểu và đồng thuận có tính hệ thống. Qua đó, công tác tham mưu của Phòng Nội vụ mới đạt hiệu quả cao.

- Cần phát huy tốt vai trò của người đứng đầu đơn vị, thực sự cầu thị và quyết tâm trong công tác cải cách hành chính, chủ động lắng nghe ý kiến góp ý của người dân, của cấp trên và đồng nghiệp, tạo được sự đồng thuận của xã hội và ý thức tự rèn luyện, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Thực hiện bằng nhiều giải pháp đồng bộ, theo lộ trình và thường xuyên nâng cấp, cải tiến công tác cải cách hành chính. Việc xác định nhiệm vụ trọng tâm, then chốt phải xuất phát và trên cơ sở phân tích nguyên nhân sâu xa thuộc về bản chất của các tồn tại, yếu kém của nền hành chính; phải xuất phát từ thực tiễn, coi trọng căn cứ khoa học.

- Cần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức Phòng Nội vụ, có phẩm chất đạo đức, vững về chính trị, giỏi về chuyên môn, có tính chuyên nghiệp, tận tụy phục vụ nhân dân, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan là nhân tố quyết định đến sự thành công trong công tác tham mưu của Phòng Nội vụ.

- Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, nhất là đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức, công khai minh bạch các quy trình, thủ tục hành chính và chính sách có liên quan người dân, tổ chức trên các lĩnh vực quản lý.

- Trong bất kỳ hoàn cảnh nào cũng phải nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và nhân dân Thành phố về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của công tác thi đua, khen thưởng. Công tác thi đua, khen thưởng phải được sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng, chính quyền và sự phối hợp chặt chẽ của mặt trận, hội, đoàn thể. Nội dung, mục tiêu phong trào thi đua phải được cụ thể hóa, phù hợp với thực tế; lấy việc hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị, địa phương là mục tiêu, là động lực quan trọng để tổ chức thực hiện phong trào thi đua yêu nước; coi trọng việc tổ chức đăng ký thi đua, sơ kết, tổng kết; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra; tăng cường

hoạt động của các khối thi đua, cụm thi đua. Coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, tổng kết và nhân rộng các điển hình tiên tiến trong tất cả mọi lĩnh vực đời sống xã hội, học tập lao động sản xuất, chiến đấu và kinh doanh... là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của công tác thi đua, khen thưởng và đây là những đối tượng không thể thiếu trong các phong trào thi đua.

Kết luận Chương 2

Qua thực trạng về tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ cho thấy cần sự ổn định để bảo đảm các hoạt động của Phòng Nội vụ được tiến hành thường xuyên, liên tục, không bị gián đoạn hoặc gây nên những xáo trộn ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả trong công tác tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân quận, huyện thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước. Do vậy, tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ cần được nghiên cứu sắp xếp, kiện toàn tổ chức theo hướng gọn nhẹ, phù hợp với vị trí, chức năng, nhiệm vụ tham mưu quản lý nhà nước ở địa phương, mỗi loại hình chính quyền cũng như các điều kiện tự nhiên, đặc điểm của mỗi địa phương.

Chương 3

QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP KIẾN TOÀN TỔ CHỨC VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA PHÒNG NỘI VỤ TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Quan điểm

Sau Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, tại Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã triển khai Nghị quyết của Đại hội, ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 về 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.

Quá trình kiến toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện cần bám sát những quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp chung đối với toàn bộ hệ thống chính trị và nhiệm vụ, giải pháp cụ thể đối với từng hệ thống tổ chức, trong đó có tổ chức chính quyền địa phương tại Nghị quyết số 18-NQ/TW; tập trung xác định rõ lộ trình, bước đi thích hợp với những định hướng cơ bản sau đây:

3.1.1. Dựa trên quan điểm xây dựng nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân

- Cơ quan nhà nước nói chung, Phòng Nội vụ nói riêng trong tổ chức và hoạt động phải dựa trên cơ sở pháp luật, tuân thủ pháp luật, chịu trách nhiệm trước công dân về mọi hoạt động của mình.

- Kiến toàn tổ chức bộ máy Phòng Nội vụ phải phù hợp với đặc điểm của hệ thống chính trị; phù hợp với đặc điểm của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và phải vừa kế thừa những thành quả, kinh nghiệm đã đạt được, vừa đáp ứng yêu cầu của tiến trình đổi mới đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế.

3.1.2. Kiến toàn tổ chức bộ máy Phòng Nội vụ khoa học, gọn nhẹ, đáp ứng các yêu cầu cải cách hành chính nhà nước, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước phù hợp với quy định của pháp luật

- Kiện toàn tổ chức bộ máy theo tinh thần các Nghị quyết của Đảng, Nhà nước:

Đó là thể chế hóa theo tinh thần Nghị quyết số 17-NQ/TW Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương khóa X về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước vào trong quá trình thực hiện đổi mới tổ chức bộ máy hành chính nói chung và tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn. Tổ chức Phòng Nội vụ là một trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân ở cấp huyện do pháp luật quy định và được thực hiện trên thực tế, để tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với ngành, lĩnh vực trong phạm vi quản lý nhà nước ở địa phương. Vì vậy, kiện toàn tổ chức Phòng Nội vụ là việc thiết kế tổ chức Phòng Nội vụ về số lượng và cơ cấu tổ chức của Phòng Nội vụ sao cho khoa học, gọn nhẹ, đáp ứng các yêu cầu cải cách hành chính nhà nước, bảo đảm vận hành thông suốt từ trung ương đến cơ sở đảm bảo theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII; Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội và các quy định của pháp luật.

- Kiện toàn tổ chức bộ máy phải nhằm bảo đảm các cơ quan trong hệ thống chính trị hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, tinh gọn, khắc phục tình trạng quan liêu, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ hoặc tổ chức không phù hợp với chức năng, nhiệm vụ:

Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của mỗi tổ chức, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị. Việc kiện toàn tổ chức của Phòng Nội vụ thực chất là sắp xếp, phân công nhiệm vụ công chức sao cho khoa học trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của Phòng Nội vụ đối với hoạt động tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực trong phạm vi thẩm quyền quản lý nhà nước, quản lý xã hội ở địa phương.

- Kiện toàn tổ chức theo hướng quản lý đa ngành, đa lĩnh vực:

Thiết kế, kiện toàn tổ chức Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện theo từng giai đoạn, cụ thể đã tiến hành hợp nhất nhiều chức năng quản lý hành chính nhà nước của cơ quan chuyên môn khác vào Phòng

Nội vụ (như lĩnh vực thi đua, khen thưởng, tôn giáo trước đây thuộc Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp huyện). Từ đó, cho thấy Phòng Nội vụ đang được tổ chức theo hướng quản lý hành chính nhà nước từ đơn ngành, đơn lĩnh vực sang đa ngành, đa lĩnh vực. Thời gian tới, tùy điều kiện của mỗi địa phương mà Hội đồng nhân dân cấp huyện có thể quyết định hợp nhất Phòng Nội vụ với Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội theo quy định của pháp luật.

3.1.3. Nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ đó là thay đổi về nội dung, phương pháp cũng như hình thức hoạt động, cần đặt trong tổng thể các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện và trong quá trình cải cách hành chính Nhà nước

- Thực hiện nguyên tắc một cơ quan thực hiện nhiều việc và một việc chỉ giao cho một cơ quan chủ trì thực hiện và chịu trách nhiệm chính. Mô hình và quy mô tổ chức bộ máy phải phù hợp với tính chất, đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Thay đổi cách thức hoạt động sao cho hợp lý giữa nội dung và hình thức quản lý nhà nước để có cơ sở đưa ra những lý luận và thực tiễn trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động. Đáp ứng được những đòi hỏi khách quan trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nền kinh tế cần sự nhanh chóng, kịp thời với đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao, tinh thần thái độ nghiêm túc, nhiệt tình và trách nhiệm cao phục vụ nhân dân, biết ứng dụng những thành tựu của khoa học công nghệ, sử dụng ngoại ngữ vào hoạt động giải quyết các công việc của công dân, tổ chức đối với những công việc thuộc phạm vi thẩm quyền của mình.

- Việc nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ không chỉ tiến hành trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của Phòng Nội vụ mà còn phải xác định rõ trách nhiệm, thẩm quyền giải quyết công việc được giao đối với đội ngũ công chức, bảo đảm tính chuyên nghiệp, chính quy hiện đại trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước... trên cơ sở đó xây dựng, lựa chọn và sử dụng hình thức, phương pháp quản lý cho thích hợp.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ theo nguyên tắc bảo đảm tăng cường sự phối hợp với cơ quan khác. Thực tế, Phòng Nội vụ không chỉ có mối quan hệ với Ủy ban nhân dân cấp huyện mà còn có rất nhiều các mối quan hệ với

các cơ quan nhà nước khác, cơ quan chuyên môn khác hoặc quan hệ giữa Phòng Nội vụ với Ủy ban nhân dân cấp xã, với cơ quan có thẩm quyền chuyên môn về quản lý ngành, lĩnh vực công tác của cơ quan nhà nước cấp trên hay mối quan hệ giữa Phòng Nội vụ với các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội trong phạm vi quản lý hành chính của Ủy ban nhân dân cấp huyện hay mối quan hệ giữa Phòng Nội vụ với Ban Tổ chức Quận ủy trong công tác tổ chức cán bộ thuộc thẩm quyền bổ nhiệm của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện. Việc quy định mối quan hệ và quy chế phối hợp công tác của Phòng Nội vụ với các cơ quan, tổ chức khác có vai trò và ý nghĩa quan trọng trong tổ chức và hoạt động của Phòng Nội vụ.

3.1.4. Kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động nhằm xây dựng cơ quan tham mưu cho Ủy ban nhân dân cấp huyện ngày càng hoàn thiện về tổ chức; hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động

- Hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Ủy ban nhân dân cấp huyện phụ thuộc rất nhiều vào hoạt động của các cơ quan chuyên môn (trong đó, có Phòng Nội vụ), Phòng Nội vụ cùng với các cơ quan này trực tiếp giải quyết các công việc trên các lĩnh vực của đời sống xã hội ở địa phương. Việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 và quy định của pháp luật liên quan phải khắc phục tình trạng thiếu ổn định, không thống nhất trong cơ cấu tổ chức của các cơ quan này. Đây là những yếu tố cần khắc phục kịp thời nhằm kiện toàn hệ thống tổ chức Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện với mô hình hợp lý, khoa học và hoạt động hiệu quả hơn.

- Ở khía cạnh tổ chức và hoạt động, Phòng Nội vụ được đề cập đến cả tổ chức về số lượng, nguyên tắc tổ chức và hoạt động, mối quan hệ chỉ đạo, điều hành của cấp trên đối với cấp dưới, sự quản lý của Ủy ban nhân dân cấp huyện cũng như sự phối hợp công tác với các cơ quan chuyên môn khác và với các cơ quan trong bộ máy chính quyền địa phương và mối quan hệ với các cơ quan, tổ chức khác ở địa phương trong thực hiện quản lý ngành, lĩnh vực công tác có liên quan. Khía cạnh khác, về cơ cấu tổ chức của Phòng Nội vụ được hiểu là cách thức tổ chức trong bộ máy Phòng Nội vụ như việc phân công công chức chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ theo quy định. Trong tổ chức Phòng Nội vụ không chỉ căn

cứ vào chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của địa phương mà cần xem xét cả tính toàn diện, sự ảnh hưởng của các yếu tố như văn hóa, truyền thống, vị trí địa lý... xác định rõ vị trí, tính chất, mối quan hệ trong tổ chức và hoạt động đối với Ủy ban nhân dân cấp huyện, Ủy ban nhân dân cấp xã và với các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh để lựa chọn mô hình tổ chức, nguyên tắc hoạt động của Phòng Nội vụ phù hợp với tính chất, nhiệm vụ quản lý và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội ở từng địa phương cũng như của đất nước.

3.2. Một số giải pháp cụ thể

Tuy Hiến pháp năm 2013 và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 đã có những quy định mang tính cải cách trong quan điểm và nhận thức về chính quyền địa phương nhưng để thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước ta về cải cách bộ máy hành chính nhà nước đáp ứng mục tiêu của quá trình xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, thì cần có các giải pháp mạnh mẽ nhằm đổi mới hơn nữa tổ chức và hoạt động của chính quyền địa phương, trong đó có Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện. Đó là:

3.2.1. Rà soát, đề xuất ban hành văn bản pháp luật trong lĩnh vực nội vụ

- Rà soát, hệ thống hóa văn bản pháp luật trong lĩnh vực nội vụ nhằm đề xuất sửa đổi, bổ sung kịp thời:

Thực tế nhiều năm qua, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật trong ngành Nội vụ đã thường xuyên được sửa đổi, bổ sung theo hướng hoàn thiện. Hiến pháp năm 2013 ra đời tạo cơ sở cho việc đổi mới căn bản các lĩnh vực về tổ chức bộ máy, về chính quyền địa phương, địa giới hành chính, quản lý dịch vụ công...

Việc hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực nội vụ giúp kiểm soát hiệu lực của văn bản. Việc rà soát, hệ thống hóa các văn bản quy phạm pháp luật nhằm phát hiện các quy định mâu thuẫn, chồng chéo, hết hiệu lực hoặc không còn phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội. Trên cơ sở đó, đề xuất những vấn đề cần sửa đổi, bổ sung của các văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực nội vụ, góp phần bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp, thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật Việt Nam.

Lĩnh vực nội vụ rất đa dạng, phức tạp, liên quan đến nhiều vấn đề từ tổ chức bộ máy, nhân sự đến công việc hành chính của đất nước. Do đó, các cơ quan, tổ

chức, cá nhân áp dụng pháp luật rất cần có điều kiện nắm bắt dễ dàng, nhanh chóng những quy định của pháp luật hiện hành; nên cần có những quy định pháp luật cụ thể, rõ ràng, thống nhất để đảm bảo tính chính xác trong việc áp dụng pháp luật.

- Đề xuất cơ quan trung ương cần sớm nghiên cứu xây dựng một số quy định để có cơ sở pháp lý vững chắc trong thực thi công vụ:

Ban hành Luật phân cấp, phân quyền: Mặc dù Hiến pháp năm 2013 và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 đã quy định một số vấn đề về phân định thẩm quyền giữa trung ương và địa phương nhưng mới chỉ dừng lại ở nguyên tắc, trong khi việc thực thi thẩm quyền của từng cấp chính quyền là những hoạt động lĩnh vực hết sức cụ thể ở quy mô và loại chức năng, nhiệm vụ của từng cấp chính quyền; do vậy, việc ban hành Luật phân cấp, phân quyền là rất cần thiết.

Ban hành Luật Công vụ: Nhằm quy định cụ thể nguyên tắc trong thi hành công vụ của cán bộ, công chức, quyền hạn, nhiệm vụ, trách nhiệm thực thi công vụ của công chức... theo hướng đổi mới, tăng cường trách nhiệm và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có kiến thức hiểu biết pháp luật, áp dụng đúng pháp luật, tôn trọng pháp luật và nâng cao ý thức trách nhiệm, có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị, tinh thần thái độ tận tụy phục vụ nhân dân.

Ban hành Văn bản quy định tiêu chuẩn chức danh, vị trí công tác của công chức làm việc tại Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn; quy định cụ thể sự phối hợp giữa cơ quan có thẩm quyền chuyên môn cấp trên (như bộ đối với sở, sở đối với phòng ở cấp huyện và phòng đối với các chức danh chuyên môn nghiệp vụ ở cấp xã).

Ban hành Văn bản quy định về tiêu chí thành lập các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; khung số lượng cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện và khung số lượng cấp phó các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện (trong đó có Phòng Nội vụ).

Ban hành Văn bản quy định mối quan hệ giữa cơ quan có thẩm quyền chuyên môn cấp trên (như cơ quan chuyên môn ở cấp tỉnh đối với cơ quan chuyên môn ở cấp huyện và cơ quan chuyên môn ở cấp huyện đối với các chức danh chuyên môn nghiệp vụ ở cấp xã); mối quan hệ giữa các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện.

3.2.2. Kiện toàn tổ chức Phòng Nội vụ một cách hợp lý phù hợp với yêu cầu cải hành chính nhà nước và thực tế ở địa phương

- Cùng với việc kiện toàn bộ máy chính quyền địa phương theo Hiến pháp năm 2013 trong thời gian tới, cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn cũng phải kiện toàn theo hướng tinh giảm đầu mối nhưng bảo đảm tính khách quan, khoa học và hợp lý. Cụ thể: Cần rà soát, đánh giá thực trạng quản lý của Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện để tổ chức theo mô hình phòng quản lý đa ngành, đa lĩnh vực.

- Vừa áp dụng mô hình tổ chức thống nhất trên phạm vi cả nước, vừa tính đến yếu tố đặc thù về kinh tế, xã hội của địa phương; sự khác nhau giữa chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn để tổ chức một số cơ quan chuyên môn đặc thù cho phù hợp và đáp ứng yêu cầu quản lý chuyên sâu một số ngành, lĩnh vực ở địa phương, không nhất thiết theo như mô hình tổ chức các bộ, ngành trung ương và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Đối với cấp huyện, đề xuất Trung ương, Thành phố nghiên cứu cho phép thực hiện thí điểm mô hình Trưởng ban Tổ chức Quận ủy kiêm Trưởng phòng Nội vụ cấp huyện; mô hình Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra kiêm Chánh Thanh tra (việc nhất thể hóa các chức danh này đã được thực hiện thành công tại tỉnh Quảng Ninh). Sau khi tổng kết, đánh giá thực hiện thí điểm nếu được tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện đề án đề xuất Trung ương cho phép thí điểm hợp nhất một số cơ quan có chức năng, nhiệm vụ tương đồng ở những nơi đã thực hiện nhất thể hóa các chức danh, nhằm tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động. Cụ thể như Phòng Nội vụ hợp nhất với Ban Tổ chức Quận ủy sau khi thực hiện nhất thể hóa chức danh Trưởng ban Tổ chức Quận ủy kiêm Trưởng phòng Nội vụ cấp huyện.

- Cần tiến hành rà soát, điều chỉnh chức năng và nhiệm vụ của Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn khác theo hướng tăng cường quản lý những công việc thiết yếu, những ngành, lĩnh vực quan trọng, nhằm giảm những sự việc cụ thể, mang tính vụ việc cụ thể, sự vụ. Xây dựng tiêu chuẩn mỗi chức danh theo vị trí việc làm cũng như trình độ chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ cụ thể đối với từng vị trí của công chức. Những công chức không đủ điều kiện, tiêu chuẩn phù hợp với chức danh cần được bố trí công việc khác theo hướng sắp xếp lại cho phù hợp với thực tế.

- Thực hiện phân cấp cụ thể, đồng bộ từ Ủy ban nhân dân cấp huyện để khai thác và sử dụng được các nguồn lực ở địa phương, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, từng bước cải thiện và nâng cao chất lượng đời sống nhân dân, thúc đẩy kinh tế - xã hội ngày càng phát triển cao hơn. Bảo đảm nguyên tắc một việc chỉ giao cho một cơ quan chịu trách nhiệm thực hiện, những việc có liên quan thì quy định rõ trách nhiệm phối hợp thực hiện, khắc phục sự chồng chéo, phân công chưa rõ hoặc bỏ sót chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn giữa các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện.

- Cần làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn, khả năng vận dụng vào thực tế trong quá trình ban hành văn bản quy phạm pháp luật để quy định tổ chức của Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn, cơ cấu tổ chức phải phù hợp với nhiệm vụ, quyền hạn để đáp ứng được yêu cầu về xây dựng bộ máy hành chính nhà nước từ trung ương đến cơ sở trong một chỉnh thể thống nhất, đồng bộ.

- Xác định rõ mục tiêu, mô hình của Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện theo hướng gọn nhẹ, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước, địa phương, bảo đảm tính khả thi và hoạt động hiệu quả nhằm đáp ứng được mục tiêu xây dựng bộ máy nhà nước gọn nhẹ, chuyên nghiệp, hiện đại để thực hiện quản lý theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực phù hợp xu thế phát triển chung của thời đại.

Tóm lại, tổ chức bộ máy Phòng Nội vụ nói riêng, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện nói chung cần được tiếp tục sắp xếp, kiện toàn theo hướng thu gọn đầu mối, giảm bớt khâu trung gian, quản lý đa ngành, đa lĩnh vực đảm bảo theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII; Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội; quy định của Chính phủ, Bộ, ngành có liên quan.

3.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; đối với địa phương cấp huyện, Phòng Nội vụ cần tập trung tham mưu Ủy ban nhân dân cấp huyện những công việc sau:

- Công tác tuyển dụng phải gắn với nhu cầu công tác, vị trí việc làm; tuyển chọn, giới thiệu bầu cử cán bộ, điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác, từ chức, miễn nhiệm phải trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức vụ, chức danh, theo quy trình chặt chẽ, trách nhiệm rõ ràng, công khai, minh bạch. Chấn chỉnh, khắc phục tình trạng kén chọn vị trí, chức danh; quy định cụ thể và thực hiện nghiêm về số lượng công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp phó trong các cơ quan, đơn vị. Thực hiện có hiệu quả cơ chế, chính sách phát hiện, sử dụng người có trình độ cao, có nhiều kinh nghiệm; thu hút, trọng dụng nhân tài vào công tác tại cơ quan nhà nước.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng; rà soát, cân nhắc để việc đào tạo phù hợp với nhu cầu công vụ, nhiệm vụ, vị trí công tác, tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, năng lực và trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức, viên chức. Có chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, tập trung phát triển nguồn nhân lực. Coi trọng yếu tố con người, xác định đây là một trong các yếu tố quan trọng của cải cách hành chính của chính quyền địa phương.

- Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ và thực hiện quy trình mới về bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, gắn với tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức vụ, chức danh; công khai, minh bạch, dân chủ, khách quan và nâng cao trách nhiệm của cấp ủy, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu và cơ quan tham mưu về công tác cán bộ. Kiên quyết sàng lọc, miễn nhiệm, thay thế, cho thôi giữ chức vụ, cho từ chức đối với cán bộ, công chức, viên chức làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ, yếu về năng lực, kém về phẩm chất đạo đức, tín nhiệm thấp. Đẩy mạnh việc thực hiện thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Đẩy nhanh tiến độ triển khai xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức; xây dựng và hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của viên chức; chú trọng chế độ chính sách thu hút, phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ.... Đẩy mạnh công tác cải cách chế độ công vụ, công chức, nâng cao vai trò trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trong giải quyết công việc và thủ tục hành chính; tăng cường công tác tự kiểm tra và chấn chỉnh việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính tại các cơ quan, đơn vị.

- Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức: Công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và hiệu quả công việc thực tế của mỗi người. Đánh giá phải thực chất, trên nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch... gắn đổi mới nội dung, phương pháp đánh giá với đổi mới việc lập kế hoạch công tác; theo dõi, điều chỉnh, bổ sung thường xuyên kế hoạch công tác và thực hiện điều hành theo kế hoạch công tác.

- Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng: Bình xét khen thưởng phải kịp thời, công khai, dân chủ, chặt chẽ. Thường xuyên củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng; bảo đảm các điều kiện hoạt động; bồi dưỡng, tập huấn nâng cao nghiệp vụ cho đội ngũ. Nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung kịp thời các quy định pháp luật về thi đua, khen thưởng. Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định pháp luật về thi đua, khen thưởng, giải quyết khiếu nại, tố cáo, xử lý vi phạm pháp luật về thi đua, khen thưởng phải được tiến hành thường xuyên.

- Đẩy mạnh việc quản lý biên chế gắn với tích cực tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

3.2.4. Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm đối với cán bộ, công chức, viên chức

Chỉ đạo và xử lý nghiêm, đúng pháp luật các hành vi tham nhũng, lãng phí, những hành vi lợi dụng chống tham nhũng để vu khống, tố cáo sai sự thật. Xử lý nghiêm, kịp thời tập thể, cá nhân suy thoái nghiêm trọng về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; khen thưởng kịp thời tập thể, cá nhân thực hiện tốt, có hiệu quả.

3.2.5. Nâng cao hiệu quả hoạt động Phòng Nội vụ

Đối với cấp huyện, trong hoạt động của Phòng Nội vụ về quản lý ngành, lĩnh vực phải thay đổi cách thức hoạt động, tăng cường chế độ báo cáo đối với Ủy ban nhân dân cùng cấp, Phòng Nội vụ trong hoạt động của mình không chỉ chịu sự kiểm tra của Ủy ban nhân dân cấp huyện, cơ quan nhà nước cấp trên mà cần tăng cường

hình thức, nội dung giám sát của các cơ quan chuyên môn, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội cùng cấp. Đồng thời, để hoạt động của Phòng Nội vụ tránh trùng lặp hoặc bỏ trống chức năng, nhiệm vụ của Phòng Nội vụ trong hoạt động quản lý ở địa phương, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý của chính quyền địa phương, hướng đến phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn, có trách nhiệm hơn. Việc nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ phải được thực hiện với những giải pháp phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và yêu cầu quản lý nhà nước ở địa phương. Cụ thể là:

- Thay đổi nội dung hoạt động cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của Phòng Nội vụ và tính đặc thù của mỗi địa phương hiện nay:

Bên cạnh việc xác định vị trí, chức năng, nhiệm vụ của Ủy ban nhân dân mỗi cấp thì Phòng Nội vụ cần hoạt động điều chỉnh theo hướng phù hợp với nội dung, mục đích quản lý, đối tượng quản lý, hoạt động quản lý phù hợp với tính chất quản lý ở khu vực nông thôn với thành thị, ở khu vực miền núi với đồng bằng cũng như điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương. Trên cơ sở đó sắp xếp công chức đáp ứng với vị trí công việc, chức danh công chức tại Phòng Nội vụ cho hợp lý.

Thay đổi nội dung hoạt động của Phòng Nội vụ phải bảo đảm nguyên tắc phù hợp với điều kiện tự nhiên như huyện miền núi, huyện đồng bằng, huyện hải đảo, nông thôn, đô thị hoặc theo văn hóa, truyền thống, phong tục, tập quán... và tình hình phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương. Trên cơ sở đó, có quy hoạch, kế hoạch sát hợp với mỗi vùng miền, khắc phục những khó khăn, phát huy thuận lợi, khai thác tiềm năng thế mạnh của vùng miền, tổ chức Phòng Nội vụ và nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cụ thể của mỗi yếu tố nêu trên, đưa ra phương hướng hoạt động phù hợp để nâng cao hiệu quả quản lý đối với ngành, lĩnh vực ở địa phương.

- Thay đổi hình thức hoạt động của Phòng Nội vụ phù hợp với điều kiện đổi mới chính quyền địa phương ở nước ta trong thời gian tới:

Việc thay đổi, đa dạng hóa cách thức tổ chức với các hình thức phong phú, sáng tạo hơn cho phù hợp với điều kiện thực tiễn là một trong những giải pháp quan trọng góp phần khai thác triệt để tiềm năng thế mạnh, khai thác mọi nguồn lực của địa phương. Đồng thời, tiếp tục rà soát để không chỉ phân biệt chính quyền nông

thôn, chính quyền đô thị mà phải phân loại cụ thể loại đô thị và loại nông thôn ở miền núi và đồng bằng, căn cứ vào những yếu tố này làm cơ sở xác định hình thức hoạt động của Phòng Nội vụ cho phù hợp với điều kiện thực tế. Từ đó, khắc phục được hình thức hoạt động mang tính “truyền thống” và “thiếu linh động, sáng tạo” đã và đang tồn tại trong hoạt động của Phòng Nội vụ thời gian qua.

- Thay đổi phương pháp hoạt động, cải tiến phương thức quản lý nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ phù hợp với điều kiện ở mỗi địa phương:

Thay đổi cách thức hoạt động, lề lối làm việc của Phòng Nội vụ, xác định rõ nguyên tắc làm việc và quy chế phối hợp trong sự vận hành của Ủy ban nhân dân, nhất là khi ở cấp huyện đang tồn tại các loại hình chính quyền khác nhau (như chính quyền huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc trung ương). Chính sự đa dạng này đặt ra nhiệm vụ phải xác định rõ trách nhiệm, thẩm quyền, phạm vi và tính chất hoạt động của mỗi loại chính quyền nhằm phát huy hiệu lực và nâng cao chất lượng hoạt động của Phòng Nội vụ.

Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức nâng cao năng lực làm trong sạch đội ngũ công chức làm việc tại Phòng Nội vụ.

Triển khai việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động chỉ đạo, điều hành, áp dụng các công cụ, phương tiện, phương pháp quản lý hiện đại vào quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của Phòng Nội vụ, tăng cường công tác kiểm tra hoạt động công vụ của công chức cũng như thực hiện đầy đủ chế độ thông tin, báo cáo kịp thời.

Hình thức và phương pháp hoạt động phải khoa học, hợp lý và quy định cụ thể, có sự phân công rõ ràng, kiểm tra, giám sát thường xuyên để xử lý kịp thời những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện. Khắc phục ngay những tình trạng né tránh, đùn đẩy trong công việc làm ách tắc hoạt động của Phòng Nội vụ, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức và cá nhân.

Kết luận Chương 3

Trên cơ sở quan điểm chung, những giải pháp cụ thể về kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ, việc xác định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của Phòng Nội vụ và công chức Phòng Nội vụ nhằm tổ chức cơ quan này vừa bảo đảm tính thống nhất, vừa bảo đảm tính đặc thù phù hợp với yêu cầu thực tiễn của địa phương, vận hành thông suốt trong thực hiện chức năng tham mưu Ủy ban nhân dân cấp huyện quản lý nhà nước đối với ngành, lĩnh vực ở địa phương hiện nay.

Với những quan điểm và giải pháp cụ thể, đây là những định hướng quan trọng, là cơ sở tiền đề để tổ chức Phòng Nội vụ đáp ứng được tiêu chí về sự thống nhất và ổn định, góp phần tổ chức bộ máy gọn nhẹ, bảo đảm tính hợp lý, khoa học hơn, loại bỏ sự trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ.

Giải pháp về tiếp tục thu gọn đầu mối các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện (sáp nhập, hợp nhất) tương thích với Ủy ban nhân dân cấp huyện, tiếp tục giảm số lượng phòng, thành lập phòng, liên phòng quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, hạn chế tổ chức hoặc giảm số lượng đội, tổ trong phòng, thực hiện chế độ chuyên viên trực tiếp thực hiện lĩnh vực công việc quản lý ngành, báo cáo và chịu trách nhiệm trực tiếp trước lãnh đạo phòng. Song giải pháp này vẫn được đặt trong mục tiêu tổng thể của cải cách hành chính nhà nước đó là giảm số lượng đầu mối cơ quan chuyên môn, cơ cấu hợp lý, tạo điều kiện thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Bên cạnh đó, các giải pháp về thay đổi nội dung, hình thức và phương pháp hoạt động của Phòng Nội vụ thể hiện mối quan hệ biện chứng, khách quan và tạo nên sự đồng bộ với cơ cấu tổ chức được kiện toàn và nội dung, hình thức, phương pháp hoạt động linh hoạt, phù hợp là điều kiện nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Phòng Nội vụ.

KẾT LUẬN

Qua hơn 30 năm thực hiện công cuộc đổi mới đất nước, Đảng ta đã có nhiều cố gắng trong việc thực hiện chiến lược cán bộ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong đó, đáng chú ý là việc ban hành, lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiều chủ trương, nghị quyết về xây dựng tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và qua đó đã đạt được nhiều kết quả quan trọng. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khóa XII thể hiện quyết tâm chính trị cao, nỗ lực lớn của Đảng. Để hoàn thiện nhiệm vụ đặt ra, yêu cầu chúng ta phải tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp về cải cách bộ máy nhà nước nói chung, bộ máy chính quyền địa phương nói riêng (trong đó có Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện) để chủ động hội nhập quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ đòi hỏi chúng ta phải có kế hoạch cụ thể với một quyết tâm chính trị cao. Nhận thức sâu sắc về vấn đề đó, Đảng, Nhà nước đã đề ra chủ trương tiếp tục đẩy mạnh cải cách, hoàn thiện bộ máy nhà nước trong đó cải cách nền hành chính giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Với vị trí của Phòng Nội vụ là cơ quan chuyên môn tham mưu cho Ủy ban nhân dân cấp huyện, Phòng Nội vụ cần được tiếp tục kiện toàn về tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động cho phù hợp với điều kiện, đặc điểm của chính quyền địa phương ở đô thị và nông thôn, mặc dù mô hình tổ chức này đã được quy định tại Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015. Tổ chức bộ máy nhà nước nói chung và bộ máy hành chính nhà nước nói riêng có vị trí quan trọng, việc xây dựng mô hình chính quyền các cấp phù hợp có ý nghĩa to lớn trong hoạt động quản lý nhà nước, quản lý xã hội đối với mỗi quốc gia. Trước những yêu cầu nhiệm vụ mới đặt ra, thực hiện chủ trương đổi mới của Đảng, các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương luôn được quan tâm kiện toàn cho phù hợp với nhiệm vụ của mỗi thời kỳ, trong từng giai đoạn. Bộ máy chính quyền địa phương cũng như Phòng Nội vụ và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện từng bước được củng cố vững mạnh, đây là những kết quả đáng khích lệ trong hoạt động quản lý nhà nước. Sự thay đổi đó, xuất phát từ nhu cầu khách quan, từ những đòi hỏi thực tiễn đặt ra để phát triển kinh tế - xã hội, phục vụ công cuộc đổi mới và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ (2006), *Báo cáo số 01/BC-BCĐCCHC ngày 27 tháng 4 năm 2006 tổng kết thực hiện giai đoạn I (2001-2005) Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 và phương hướng, nhiệm vụ cải cách hành chính giai đoạn II (2006-2010)*, Hà Nội.
2. Bộ Nội vụ – Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước (2007), *Báo cáo tổng hợp– Dự án điều tra thực trạng tổ chức và hoạt động của chính quyền đô thị ở nước ta hiện nay*, Hà Nội.
3. Chính phủ (1995), *Nghị định số 73/CP ngày 01 tháng 11 năm 1995 về việc thành lập một số tổ chức ở địa phương*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2001), *Nghị định số 93/2001/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2001 về phân cấp quản lý một số lĩnh vực cho thành phố Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
5. Chính phủ (2004), *Nghị định số 171/2004/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2004 quy định tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh*, Hà Nội.
6. Chính phủ (2011), *Nghị quyết 30c/NQ-CP ngày 08 tháng 11 năm 2011 ban hành Chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
7. Chính phủ (2014), *Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 về chính sách tinh giản biên chế*, Hà Nội.
8. Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2014), *Quyết định số 2255/QĐ-UBND ngày 10 tháng 5 năm 2014 về công nhận kết quả trúng tuyển kỳ thi tuyển công chức Thành phố năm 2013*, Thành phố Hồ Chí Minh.
9. Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2015), *Quyết định số 1204/QĐ-UBND ngày 20 tháng 3 năm 2015 về phê duyệt kết quả thi tuyển công chức năm 2014*, Thành phố Hồ Chí Minh.

10. Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2015), *Quyết định số 3787/QĐ-UBND ngày 03 tháng 8 năm 2015 về phê duyệt kết quả thi tuyển công chức năm 2015*, Thành phố Hồ Chí Minh.
11. Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2016), *Quyết định số 906/QĐ-UBND ngày 04 tháng 3 năm 2016 về phê duyệt kết quả thi tuyển công chức năm 2015-Đợt 2*, Thành phố Hồ Chí Minh.
12. Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2017), *Quyết định số 1900/QĐ-UBND ngày 21 tháng 4 năm 2017 về phê duyệt kết quả thi tuyển công chức năm 2016*, Thành phố Hồ Chí Minh.
13. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
14. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
15. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2015), *Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Ban Chấp hành Trung ương về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị Trung ương 6 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*, Hà Nội.
19. Bùi Xuân Đức (2004), *Đổi mới, hoàn thiện bộ máy nhà nước trong giai đoạn hiện nay*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
20. Tô Tử Hạ, Nguyễn Hữu Trì, Nguyễn Hữu Đức (1998), *Cải cách hành chính địa phương – lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

21. Trần Thị Thanh Hiền (2011), *Tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân ở nước ta hiện nay*, Luận văn Thạc sĩ Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

22. Vương Thị Hiền (2016), “*Nâng cao năng lực công chức Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh*”, Luận văn Thạc sĩ Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

23. Nguyễn Ngọc Hiến (2001), *Các giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

24. Hội đồng Bộ trưởng (1983), *Nghị định số 152/HĐBT ngày 13 tháng 12 năm 1983 về việc thành lập một số tổ chức ở địa phương*, Hà Nội.

25. Tạ Quang Ngọc (2013), “*Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân ở Việt Nam*”, Luận án Tiến sĩ Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

26. Phòng Nội vụ 24 quận, huyện (2013 – 2016), *Danh sách công chức Phòng Nội vụ hàng năm*, Thành phố Hồ Chí Minh.

27. Quốc hội (1946), *Hiến pháp Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

28. Quốc hội (1959), *Hiến pháp Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

29. Quốc hội (1962), *Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban hành chính*, Hà Nội.

30. Quốc hội (1980), *Hiến pháp Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

31. Quốc hội (1983), *Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân*, Hà Nội.

32. Quốc hội (1989), *Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân*, Hà Nội.

33. Quốc hội (1992), *Hiến pháp Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

34. Quốc hội (1994), *Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân*, Hà Nội.
35. Quốc hội (2003), *Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân*, Hà Nội.
36. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức*, Hà Nội.
37. Quốc hội (2010), *Luật Viên chức*, Hà Nội.
38. Quốc hội (2013), *Hiến pháp Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
39. Quốc hội (2015), *Luật tổ chức chính quyền địa phương*, Hà Nội.
40. Quốc hội (2017), *Nghị quyết số 54/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh*, Hà Nội.
41. Quốc hội (2017), *Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 về tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*, Hà Nội.
42. Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh (2017), *Danh sách công chức Phòng Nội vụ 24 quận, huyện*, Thành phố Hồ Chí Minh.
43. Lê Minh Thông (2001), *Một số vấn đề hoàn thiện tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội.
44. Thủ tướng Chính phủ (1997), *Quyết định số 972/QĐ-TTg ngày 15 tháng 11 năm 1997 về việc triển khai diện rộng cơ chế “một cửa, một dấu” đến tất cả Ủy ban nhân dân quận – huyện*, Hà Nội.
45. Thủ tướng Chính phủ (2001), *Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 9 năm 2001 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010*, Hà Nội.
46. Thủ tướng Chính phủ (2007), *Quyết định số 30/QĐ-TTg ngày 10 tháng 01 năm 2007 về phê duyệt Đề án Đơn giản hóa thủ tục hành chính trên các lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007-2010*, Hà Nội.

47. Thủ tướng Chính phủ (2007), *Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22 tháng 6 năm 2007 về ban hành Quy chế thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tại cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương*, Hà Nội.

48. Thủ tướng Chính phủ (2007), *Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02 tháng 8 năm 2007 về ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính nhà nước*, Hà Nội.

49. Thủ tướng Chính phủ (2008), *Quyết định số 07/QĐ-TTg ngày 04 tháng 01 năm 2008 về phê duyệt Kế hoạch thực hiện Đề án Đơn giản hóa thủ tục hành chính trên các lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007-2010*, Hà Nội.

50. Nguyễn Lê Thủy Tiên (2016), *“Tổ chức và hoạt động của Phòng Tư pháp từ thực tiễn tỉnh Bến Tre”*, Luận văn Thạc sĩ Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

51. Nguyễn Hữu Trị, Nguyễn Hữu Đức (1998), *Cải cách hành chính địa phương – Lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

52. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (1998), *Pháp lệnh nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân mỗi cấp*, Hà Nội.

53. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (1998), *Pháp lệnh Cán bộ, công chức*, Hà Nội.

54. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2001), *Pháp lệnh Cán bộ, công chức*, Hà Nội.

55. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2003), *Pháp lệnh Cán bộ, công chức*, Hà Nội.

56. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2004), *Quyết định số 122/2004/QĐ-UB ngày 29 tháng 4 năm 2004 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ban hành Chương trình Cải cách hành chính của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh*, Thành phố Hồ Chí Minh.

57. Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh (2011), *Báo cáo số 98/BC-UBND ngày 15 tháng 7 năm 2011 về tình hình triển khai thực hiện kiểm soát thủ tục hành chính trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*, Thành phố Hồ Chí Minh.

58. Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện (2013 – 2017), *Báo cáo kết quả thực hiện chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hàng năm*, Thành phố Hồ Chí Minh.

59. Ủy ban nhân dân 24 quận, huyện (2013 – 2017), *Báo cáo kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm*, Thành phố Hồ Chí Minh.

60. Thái Thị Vân (2013), “*Tuyển dụng công chức tại Thành phố Đà Nẵng*”, Luận văn Thạc sĩ Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.