

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỬU LONG**

**CAO THÀNH LONG**

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ  
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC  
HUYỆN MANG THÍT, TỈNH VĨNH LONG**

**LUẬN VĂN THẠC SỸ KINH TẾ  
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH  
MÃ NGÀNH: 60340102**

*Vĩnh Long, năm 2016*

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỬU LONG**

**CAO THÀNH LONG**

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ  
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC  
HUYỆN MANG THÍT, TỈNH VĨNH LONG**

**LUẬN VĂN THẠC SỸ KINH TẾ**

**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH  
MÃ NGÀNH: 60340102**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC  
PGS.TS LÊ NGUYỄN ĐOAN KHÔI**

*Vĩnh Long, năm 2016*

## LỜI CAM ĐOAN

Luận văn thạc sỹ kinh tế “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long” là kết quả quá trình nghiên cứu của bản thân tôi.

Tôi xin cam đoan rằng số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là trung thực, không trùng với bất kỳ đề tài nào chưa hề được sử dụng để bảo vệ một học vị nào.

Tôi cam đoan chịu trách nhiệm về nội dung và tính trung thực của đề tài. Và cũng cam đoan rằng mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong luận văn đều đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Mang Thít, *tháng 11 năm 2016*

Người cam đoan

**Cao Thành Long**

## LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành và lòng biết ơn sâu sắc, tôi xin chân thành cảm ơn Trường Đại học Cửu Long, Khoa Đào tạo sau đại học, các giảng viên, các nhà khoa học đã tham gia quản lý, giảng dạy và tạo điều kiện, giúp đỡ tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS.TS. Lê Nguyễn Đoàn Khôi, người thầy hướng dẫn khoa học đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn tốt nghiệp này.

Nhân dịp này, tôi cũng chân thành cảm ơn các đồng chí lãnh đạo, cán bộ, chuyên viên các cơ quan: Phòng Nội vụ; Phòng Kế hoạch-Kế hoạch; Phòng Lao động thương binh và xã hội; Văn phòng Huyện ủy; Văn phòng HĐND-UBND huyện; Phòng Y tế; phòng Công thương; Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị; Ban Tổ chức Huyện ủy; Phòng Tài nguyên - Môi trường; Đồng nghiệp tại cơ quan phòng Nội vụ huyện Mang Thít - nơi tác giả đang công tác, các thầy cô giáo ở Trường Chính trị Phạm Hùng tỉnh Vĩnh Long đã nhiệt tình giúp đỡ, tham gia đóng góp ý kiến, cung cấp quan điểm, tư liệu, số liệu kịp thời, chính xác, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn các nhà khoa học là Chủ tịch Hội đồng, phản biện và các uỷ viên Hội đồng khoa học đã dành thời gian quý báu để đọc, nhận xét, góp ý cho bản luận văn của tác giả hoàn thiện hơn.

Mặc dù hết sức cố gắng, nhưng luận văn sẽ không tránh khỏi những thiếu sót. Rất mong nhận được sự chỉ dẫn, góp ý và giúp đỡ của các thầy cô giáo và những người quan tâm đến vấn đề này.

Trân trọng cảm ơn./.

Mang Thít, tháng 11 năm 2016

**Tác giả**

**Cao Thành Long**

## MỤC LỤC

MỞ ĐẦU .....	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng nghiên cứu.....	2
4. Nội dung nghiên cứu .....	2
5. Phạm vi nghiên cứu.....	3
6. Cấu trúc luận văn .....	3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH.....	4
1.1 Một số khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu .....	4
1.1.1 Giải pháp.....	4
1.1.2 Công chức.....	4
1.1.3 Công chức hành chính.....	7
1.1.4 Công chức hành chính cấp huyện .....	7
1.1.5 Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức .....	8
1.2 Vị trí, vai trò của đội ngũ CBCC hành chính nhà nước .....	9
1.3 Phân loại công chức hành chính nhà nước.....	11
1.3.1. Căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm, công chức được phân loại:.....	11
1.3.2. Căn cứ vào vị trí công tác, công chức được phân loại:.....	11
1.4 Tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính nhà nước .....	12
1.4.1 Nội dung tiêu chuẩn đối với công chức hành chính nhà nước .....	12
1.4.2 Vai trò của việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức hành chính nhà nước .....	14
1.4.3 Yêu cầu đối với việc xây dựng và xác định tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính.....	15
1.5 Các tiêu chí nâng cao chất lượng công chức hành chính .....	16
1.5.1 Tiêu chí về phẩm chất chính trị .....	16
1.5.2 Tiêu chí về trình độ chuyên môn nghiệp vụ.....	16

1.5.3 Tiêu chí về khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao .....	16
Khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao là khả năng làm tốt mọi công việc, đạt được chất lượng hiệu quả công việc thực tế, luôn phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. ....	16
1.5.4 Tiêu chí về kỹ năng tổng hợp, tư duy chiến lược .....	16
1.5.5 Tiêu chí về kinh nghiệm công tác .....	17
1.5.6 Tiêu chí về sức khoẻ.....	17
1.5.7 Tiêu chí đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của công chức hành chính nhà nước.....	17
1.5.8 Tiêu chí đánh giá mức độ đảm nhận công việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước .....	18
1.6. Các yếu tố cơ bản để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước .....	18
1.6.1. Đào tạo và bồi dưỡng công chức hành chính nhà nước.....	19
1.6.2 Tuyển dụng công chức hành chính nhà nước.....	22
1.6.3 Sử dụng đội ngũ công chức hành chính nhà nước.....	23
1.6.4. Quy hoạch công chức .....	24
1.7. Yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước.....	27
1.7.1. Các yếu tố khách quan .....	27
1.7.2. Các nhân tố chủ quan .....	27
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN MANG THÍT .....</b>	<b>30</b>
2.1 Khái quát tình hình kinh tế - xã hội huyện Mang Thít. Những yêu cầu mới đặt ra cho cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít .....	30
2.1.1 Khái quát tình hình kinh tế - xã hội huyện Mang Thít .....	30
2.1.2. Những yêu cầu đặt ra đối với công chức hành chính nhà nước huyện trong thời kỳ mới .....	32

2.2 Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.....	37
2.2.1 Số lượng công chức ở cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân Dân huyện Mang Thít .....	38
2.2.1.1 <i>Thực trạng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo giới tính</i> .....	40
2.2.1.2 <i>Thực trạng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo độ tuổi.</i> .....	40
2.2.1.3 <i>Thực trạng cán bộ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo cơ cấu ngạch công chức.</i> .....	41
2.2.2 Chất lượng công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo trình độ đào tạo .....	43
2.2.2.1 <i>Thực trạng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít</i> .....	44
2.2.2.2 <i>Thực trạng trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.</i> .....	44
2.2.2.3 <i>Thực trạng trình độ kiến thức quản lý hành chính nhà nước của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít</i> .....	45
2.2.2.4 <i>Thực trạng trình độ tin học của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.</i> .....	46
2.2.2.5 <i>Thực trạng trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.</i> .....	46
2.3 Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. ....	48
2.3.1 Phân tích công tác tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.....	48
2.3.2 phân tích công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm .....	50
2.3.3 phân tích công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức hành chính nhà nước cấp huyện.....	50

2.3.4 phân tích thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao và chế độ đãi ngộ cán bộ, công chức hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước huyện Mang Thít .....	54
2.4 Đánh giá công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít .....	54
2.4.1 Những ưu điểm.....	54
2.4.2 Những tồn tại, hạn chế cần khắc phục.....	56
2.4.3 Những nguyên nhân ảnh hưởng đến việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện .....	59
Chương 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN MANG THÍT, TỈNH VĨNH LONG .....	63
3.2 Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long.....	64
3.2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng.....	64
3.2.2 Xây dựng chiến lược quy hoạch cán bộ đảm bảo khoa học hợp lý .....	67
3.2.3 Quan tâm sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm .....	68
3.2.4 Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức .....	70
3.2.5. Xây dựng hệ thống quy định tiêu chuẩn chức danh công chức hành chính nhà nước .....	76
3.2.6 Từng bước xây dựng và hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức.....	77
3.2.7 Hoàn thiện, bổ sung cơ chế chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài, nguồn nhân lực có chất lượng cao .....	81
3.2.8 Tăng cường quản lý kiểm tra, giám sát hoạt động của cán bộ, công chức.....	82
3.2.9. Thực hiện tốt việc khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức.....	83



3.2.10. Thực hiện nghiêm văn hóa công sở, nâng cao tinh thần và đạo đức, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp huyện .....	84
3.2.11. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính .....	86
3.3 Kiến nghị và đề xuất.....	87
3.3.1 Đối với Chính phủ, Bộ, Ngành TW .....	87
3.3.2. Kiến nghị đối với Huyện ủy, UBND huyện Mang Thít.....	88
3.4 Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp .....	89
KẾT LUẬN.....	93
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

**DANH MỤC KÝ HIỆU VÀ CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

BCHƯ	- Ban chấp hành Trung ương
BTC	- Bộ tài chính
BNV	- Bộ Nội vụ
CNH, HĐH	- Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
CCHC	- Cải cách hành chính
CS	- Cán sự
CV	- Chuyên viên
CVC	- Chuyên viên chính
CTr	- Chương trình
CP	- Chính phủ
HCNN	- Hành chính nhà nước
HD	- Hướng dẫn
HĐND	- Hội đồng nhân dân
KHXH	- Khoa học xã hội
KH	- Kế hoạch
KTTT	- Kinh tế thị trường
NQ	- Nghị quyết
NĐ	- Nghị định
QLNN	- Quản lý nhà nước
QLKT	- Quản lý kinh tế
QĐ	- Quyết định
TCTƯ	- Tổ chức trung ương
TU	- Tỉnh uỷ
TƯ	- Trung ương
TT	- Thông tư
TTg	- Thủ tướng
TB	- Thông báo
TC	- Tổ chức

UBTVQH	- Ủy ban thường vụ quốc hội
UBND	- Ủy ban nhân dân
XHCN	- Xã hội chủ nghĩa

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít qua các năm (2011-2015) đơn vị tính (người). .....	39
Bảng 2.2: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo giới tính: (đơn vị tính: người).....	40
Bảng 2.3: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo độ tuổi (đơn vị tính: người).....	40
Bảng 2.4: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo ngạch công chức. ....	41
Bảng 2.5: Bảng tổng hợp trình độ đào tạo chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. Đơn vị tính: (người). ....	44
Bảng 2.6: Bảng tổng hợp trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít (đơn vị tính: người) .....	45
Bảng 2.7: Bảng tổng hợp trình độ quản lý nhà nước của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. ....	45
Bảng 2.8: Bảng tổng hợp trình độ tin học của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. ....	46
Bảng 2.9: Bảng tổng hợp trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.....	47
Bảng số 2.10: Bảng tổng hợp kết quả đào tạo cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 - 2015. (lượt người).....	51
Bảng số 2.11: Kết quả bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 -2015.....	51
Bảng 3.1: Bảng khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp luận văn đưa ra.....	90

**DANH MỤC HÌNH, SƠ ĐỒ**

Hình 2.1: Biểu đồ thực trạng công tác tuyển dụng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít. ....	48
Hình 2.2: Biểu đồ bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. ....	49

## TÓM TẮT

Đề tài nghiên cứu **“Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long”**.

Hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản về công chức HCNN như các khái niệm liên quan đến đề tài, nêu vai trò, đặc điểm và các cách phân loại công chức; đưa ra tiêu chuẩn đối với công chức và các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức HCNN, các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức.

Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức HCNN của huyện ở các mặt: Số lượng, chất lượng (trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học); Đánh giá thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít (đánh giá trên các mặt: Tuyển dụng, bố trí, sử dụng; quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm; thu hút, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, thi đua khen thưởng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít).. Từ phân tích, đánh giá, học viên đã rút ra những ưu điểm và những tồn tại hạn chế cần khắc phục, làm cơ sở cho việc đề ra những giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít trong thời gian tới.

Học viên đã đưa ra một số nguyên tắc khi đề xuất giải pháp; Hệ thống các giải pháp và kiến nghị để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít nhằm đáp ứng yêu cầu hiện nay và cho giai đoạn tiếp theo.

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã đề ra mục tiêu chung về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và công tác cán bộ là: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Rà soát, bổ sung, hoàn thiện quy chế quản lý cán bộ, công chức; phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và thẩm quyền của mỗi cán bộ, công chức; tăng cường tính công khai, minh bạch, trách nhiệm của hoạt động công vụ. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý nhà nước. Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân.” [20, tr.252].

Trong quá trình đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và mở cửa, hội nhập quốc tế là cả một chặng đường phấn đấu lâu dài với những nhiệm vụ cao cả, vô cùng khó khăn, phức tạp đòi hỏi Nhà nước phải đẩy mạnh cải cách hành chính; đặc biệt là việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”, công việc thành công hay thất bại đều là do cán bộ. Không có đội ngũ cán bộ tốt thì đường lối, nhiệm vụ chính trị đúng cũng không trở thành hiện thực. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ công chức luôn được Đảng ta quan tâm chú ý đào tạo, bồi dưỡng và có chính sách cụ thể trong mỗi giai đoạn, mỗi thời kì cách mạng Việt Nam.

Tuy nhiên, hiện nay đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta có hiện tượng vừa thiếu lại vừa yếu. Một số bộ phận không nhỏ suy thoái về đạo đức, chính trị, lối sống; cơ hội thực dụng, tham ô, tham nhũng, lãng phí đang làm suy giảm niềm tin với nhân dân và cản trở tiến trình đổi mới. Do vậy vấn đề đặt ra là cần phải xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có đầy đủ năng lực và phẩm chất, có đủ đức và tài để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc.

Đến nay, ở Mang Thít chưa có một đề tài nào nghiên cứu cụ thể về chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít. Do vậy, cần có đề tài nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức HCNN cấp huyện. Đây là công trình đầu tiên nghiên cứu việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức HCNN huyện Mang Thít.

Đánh giá đúng thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện cũng như thực trạng về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hành chính cấp huyện để từ đó đề ra các giải pháp chính yếu nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít là hết sức cần thiết.

Nhận thức được vấn đề trên. Tác giả đã chọn đề tài “***Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long***”.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

Mục tiêu nghiên cứu của luận văn là:

Tìm ra giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít trong thời kỳ mới.

## **3. Đối tượng nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu: Là các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít trong thời kỳ mới.

- Đề tài tập trung nghiên cứu về tình hình đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít, cơ sở số liệu dựa vào kết quả điều tra cán bộ, công chức năm 2015 của phòng Nội vụ huyện Mang Thít và khảo sát tại một số cơ quan đơn vị chuyên môn thuộc UBND huyện.

## **4. Nội dung nghiên cứu**

- Nghiên cứu lý luận về đội ngũ công chức hành chính, lý luận về những vấn đề ảnh hưởng tới chất lượng và những vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính trong thời kỳ mới.

- Tìm hiểu thực trạng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít; thực trạng



công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức HCNN cấp huyện hiện nay.

- Đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít, đáp ứng yêu cầu mới.

#### **5. Phạm vi nghiên cứu**

- Đề tài trên chỉ nghiên cứu cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít, không nghiên cứu cán bộ, công chức cấp xã và cán bộ công tác tại các ban của Đảng, đoàn thể.

#### **6. Cấu trúc luận văn**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, nội dung chủ yếu của luận văn được viết thành 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận của đề tài;

Chương 2. Cơ sở thực tiễn của đề tài;

Chương 3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính Nhà nước huyện Mang Thít.

# **Chương 1**

## **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH**

### **1.1 Một số khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu**

#### **1.1.1 Giải pháp**

Giải pháp là phương pháp giải quyết một vấn đề cụ thể nào đó, là cách thức tác động nhằm thay đổi, chuyển biến một hệ thống, một quá trình, một trạng thái nhất định, nhằm đạt được mục đích. Giải pháp càng thích hợp, càng tối ưu, giúp giải quyết nhanh chóng những vấn đề đặt ra. Nhưng để có các giải pháp tốt phải xuất phát trên những cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn tin cậy.

#### **1.1.2 Công chức**

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội

Công chức bao gồm:

Công chức ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

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

thi hành công vụ của nhà nước” [30, tr.159]. Định nghĩa này bao quát được điều kiện để trở thành công chức là:

- Được tuyển dụng và bổ nhiệm để làm việc thường xuyên;
- Làm việc trong công sở;
- Được xếp vào một ngạch của hệ thống ngạch bậc;
- Được hưởng lương từ ngân sách nhà nước;
- Có tư cách pháp lý khi thi hành công vụ.

Tại Việt Nam chúng ta, khái niệm công chức lần đầu tiên được quy định tại Sắc lệnh số 76/SL ngày 20 tháng 5 năm 1950 do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ban hành. Tại Điều 1, mục 1 công chức được định nghĩa “*Là công dân Việt Nam, được chính quyền nhân dân tuyển dụng để giữ một vị trí thường xuyên trong các cơ quan của Chính phủ ở trong hay ngoài nước*”. Tuy nhiên, Sắc lệnh này ra đời trong điều kiện chiến tranh. Do đó, những nội dung quy định tại văn bản này không được thực hiện đầy đủ và không được áp dụng rộng rãi.

Trước yêu cầu phải kiện toàn, củng cố, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và đặc biệt là để phân biệt rạch ròi giữa công chức và viên chức, ngày 26-12-1998 Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành Pháp lệnh cán bộ, công chức bao gồm 7 chương, 48 điều. Trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, Quốc hội, Chính phủ nhận thấy những bất cập của Pháp lệnh cần phải có sự điều chỉnh, bổ sung một số điều của Pháp lệnh cán bộ, công chức. (Do đó đã tiến hành sửa đổi, bổ sung, cụ thể: Lần thứ nhất sửa đổi vào ngày 28-4-2000 và lần thứ 2 sửa vào ngày 29-4-2003).

Đến năm 2008, Ban chấp hành Trung ương Đảng, Quốc hội đã yêu cầu Chính phủ xây dựng và trình Quốc hội thông qua “Luật cán bộ, công chức”. Năm 2008, Luật cán bộ, công chức đã được ban hành. Tại Luật này thì cán bộ, công chức được quy định là những đối tượng sau:

- “*Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung*

*ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước;*

*- Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.*

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

Như vậy, công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Từ cách định nghĩa khái niệm công chức của các nước trên thế giới và của Việt Nam, chúng ta có thể thấy những tiêu chí cơ bản để xác định công chức của các quốc gia trên thế giới là:

- Công chức là công dân của nước đó;
- Được tuyển dụng, bổ nhiệm, giữ công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước, tổ chức Đảng, tổ chức chính trị xã hội từ Trung ương đến địa phương;

- Được xếp vào ngạch, bậc công chức;
- Được hưởng lương từ ngân sách nhà nước;
- Được quản lý thống nhất và được điều chỉnh bằng Luật riêng;
- Thừa hành các quyền lực nhà nước giao, chấp hành các công vụ nhà nước và quản lý nhà nước. Đội ngũ công chức là bộ phận quan trọng trong nền HCNN của một quốc gia. Sự ra đời, phát triển của công chức HCNN là sự phát triển và hoàn thiện của nhà nước pháp quyền. Xã hội càng phát triển bao nhiêu thì càng cần một đội ngũ công chức có năng lực, trình độ chuyên môn cao bấy nhiêu để đảm bảo quản lý và thúc đẩy xã hội phát triển.

### **1.1.3 Công chức hành chính**

Trong quản lý nhà nước nói chung, hoạt động quản lý hành chính là hoạt động có vị trí trung tâm, chủ yếu. Đây là hoạt động tổ chức và điều hành để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ cơ bản nhất của nhà nước trong quản lý xã hội.

Có thể hiểu quản lý hành chính nhà nước là hoạt động thực thi quyền hành pháp của nhà nước, đó là sự tác động có tổ chức có mục đích và điều chỉnh bằng quyền lực nhà nước trên cơ sở pháp luật đối với hành vi hoạt động của con người và các quá trình xã hội, do các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước từ Trung ương đến cơ sở tiến hành để thực hiện những mục tiêu, chức năng và nhiệm vụ của nhà nước. Trên thực tế, QLNN luôn kết hợp giữa sự quản lý theo lãnh thổ, quản lý theo lĩnh vực và quản lý theo ngành.

Căn cứ khái niệm về cán bộ, công chức được quy định tại điều I Luật cán bộ, công chức năm 2008. Vận dụng khái niệm này vào trường hợp cụ thể là công chức HCNN, có thể lấy khái niệm sau đây để làm sáng tỏ hơn: *Công chức hành chính nhà nước là những người hoạt động trong các cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương đến địa phương đảm nhiệm chức năng quản lý nhà nước.*

### **1.1.4 Công chức hành chính cấp huyện**

Từ định nghĩa đã nêu ở trên, chúng ta có thể định nghĩa về công chức nhà nước hành chính cấp huyện như sau: Công chức hành chính nhà nước cấp huyện là những người hoạt động trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện (các cơ

quan chuyên môn thuộc UBND huyện, thị xã thuộc tỉnh) đảm nhiệm chức năng quản lý nhà nước.

Nghị định số 06/2010/NĐ-CP của Chính phủ ngày 25 tháng 01 năm 2010 có quy định những người là công chức. Theo Điều 6 của Nghị định: Công chức nhà nước ở cấp huyện bao gồm:

- Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng, người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ cấu tổ chức của Văn phòng Hội đồng nhân dân, Văn phòng Ủy ban nhân dân;

- Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong các tổ chức không phải là đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện;

- Trưởng ban, Phó Trưởng ban, người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong các tổ chức không phải là đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cơ cấu tổ chức của Ban Quản lý dự án và xây dựng cơ bản, thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện.

### **1.1.5 Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức**

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là chỉ tiêu tổng hợp, đánh giá phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

Theo từ điển bách khoa Việt Nam: “Chất lượng, phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật, phân biệt hóa với các sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật. Chất lượng biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó liên kết các thuộc tính của sự vật lại là một, gắn bó sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không thể tách khỏi sự vật. Sự vật trong khi vẫn còn là bản thân nó thì không thể mất chất lượng của nó. Sự thay đổi chất lượng kéo theo sự thay đổi của sự vật về căn bản.

Chất lượng của sự vật bao giờ cũng gắn liền với tính quy định về số lượng của

nó và không thể tồn tại ngoài tính quy định ấy. Mỗi sự vật bao giờ cũng là sự thống nhất của chất lượng và số lượng” [43,tr.419] .

Có nhiều quan điểm nhận định chất lượng. Theo Nguyễn Đức Chính:

- Chất lượng là sự phù hợp với các tiêu chuẩn quy định.
- Chất lượng là sự phù hợp với mục đích.
- Chất lượng với tư cách là hiệu quả của việc đạt mục đích.
- Chất lượng là sự đáp ứng của nhu cầu khách hàng” .[22,tr.28].

Những năm gần đây, khái niệm chất lượng được thống nhất sử dụng khá rộng rãi là định nghĩa theo chuẩn quốc tế ISO 9001: 2000 do tổ chức quốc tế về tiêu chuẩn hóa (ISO) đưa ra đã được đông đảo các quốc gia chấp nhận (và dựa vào đó Việt Nam ban hành tiêu chuẩn TCVN 9001:2000).

“Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể (đối tượng), tạo cho thực thể đó khả năng thỏa mãn nhu cầu đã được đề ra. Trong đó, thuật ngữ “Thực thể” hay “đối tượng” bao gồm cả sản phẩm theo nghĩa rộng: một hoạt động, một quá trình, một tổ chức hay một cá nhân”.

## **1.2 Vị trí, vai trò của đội ngũ CBCCC hành chính nhà nước**

Qua nghiên cứu lý luận và thực tiễn, rất nhiều nhà nghiên cứu về hành chính học đã đưa ra nhiều đánh giá về vị trí, vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước. Tuy nhiên, có thể khái quát vai trò quan trọng của công chức hành chính nhà nước ở những mặt như sau:

- Trong công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước

Trên thực tế cho thấy, một quốc gia, đất nước có đội ngũ công chức HCNN có đủ trình độ chuyên môn, phẩm chất chính trị, có năng lực thực tiễn, lý luận tốt, có tinh thần trách nhiệm cao, sẵn sàng cống hiến với tinh thần vì dân, vì sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước là một đất nước mạnh. Bởi vì, đội ngũ công chức HCNN chính là lực lượng nòng cốt, luôn đóng vai trò chủ đạo thực hiện các nhiệm vụ quan trọng trong mỗi giai đoạn lịch sử của đất nước.

Ở cấp huyện cũng vậy, nếu huyện nào có đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức chính trị, năng

lực quản lý điều hành tốt thì huyện đó phát triển nhanh, mạnh và bền vững.

- Với vai trò hoạch định chiến lược chính sách phát triển

CCHC là lực lượng nòng cốt trong toàn bộ hệ thống chính trị. Đồng thời, chính họ là những người thực hiện và đưa đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước vào cuộc sống. Chính họ là người giúp cho Đảng và Nhà nước xây dựng được những chủ trương, chính sách sát thực tiễn của cuộc sống, phù hợp với lòng dân thông qua hoạt động thực tế của đội ngũ công chức hành chính để đúc rút kinh nghiệm thực tiễn.

- Về hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước

Công chức hành chính là nguồn lực quan trọng trong quá trình bộ máy vận hành. Họ đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của bộ máy chính quyền. Nếu họ yếu kém, trì trệ thì bộ máy cũng sẽ yếu kém trì trệ theo, nếu họ giỏi chuyên môn, có đạo đức nghề nghiệp thì bộ máy hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Chính họ là nguồn lực chính để đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đưa đất nước phát triển bền vững theo con đường chủ nghĩa xã hội.

- Trong việc thực hiện đường lối đổi mới nền kinh tế, trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế

Đội ngũ công chức HCNN trở nên quan trọng vì khi kinh tế - xã hội phát triển toàn diện khiến cạnh tranh trên thị trường thêm quyết liệt, đòi hỏi càng nhiều phương án, quyết định quản lý và sự lựa chọn phương án tối ưu càng khó khăn, phức tạp hơn. Đội ngũ công chức HCNN là đội ngũ chủ yếu trực tiếp tham gia xây dựng đường lối đổi mới kinh tế của đất nước, hoạch định các chính sách, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, tổ chức QLNN và kiểm tra. Điều này thể hiện rõ ở việc quản lý kinh tế vĩ mô. Bởi vì, toàn bộ nền kinh tế quốc dân hoạt động trong môi trường, thể chế, định hướng nào đều là do công chức HCNN hoạch định và đội ngũ này là những người trực tiếp tạo môi trường, điều kiện về sử dụng công cụ kinh tế, thực lực kinh tế để tác động, quản lý, điều tiết nền kinh tế thị trường.



- Trong vai trò cầu nối

Họ là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, là nơi để nhân dân gửi gắm tâm tư, nguyện vọng đến Đảng và Nhà nước ta.

Nói tóm lại công chức hành chính nhà nước nói chung và công chức hành chính nhà nước cấp huyện nói riêng có vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa, là nguồn lực chính để đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

### **1.3 Phân loại công chức hành chính nhà nước**

Trong quản lý hành chính nhà nước, việc phân loại công chức là một yêu cầu tất yếu. Phân loại để dễ quản lý và phân loại để chuyên môn hóa công việc. Nhưng trong phân loại phải tuân theo các tiêu chí chung và các yêu cầu tiêu chuẩn của từng loại ngạch công chức riêng.

Việc phân loại công chức hành chính giúp cho việc quản lý, bố trí sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch công chức đúng đối tượng, phát huy năng lực sở trường của cán bộ, công chức đồng thời là căn cứ xác định việc tăng, giảm biên chế hành chính. Là tiêu chuẩn để công tác tuyển dụng đạt được chất lượng như mong muốn, đồng thời để kiểm tra, sát hạch, đánh giá cán bộ, công chức hành chính.

Tại điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2008, phân loại công chức như sau:

#### **1.3.1. Căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm, công chức được phân loại:**

Loại A2 gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương;

Loại A1 gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương;

Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương;

Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch nhân viên hoặc tương đương.

#### **1.3.2. Căn cứ vào vị trí công tác, công chức được phân loại:**

Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý;

Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

## 1.4 Tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính nhà nước

### 1.4.1 Nội dung tiêu chuẩn đối với công chức hành chính nhà nước

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ công chức vừa “hồng” vừa “chuyên” thực sự là công bộc của dân, và đáp ứng yêu cầu của tình hình mới đặt ra, cần phải xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước. Tiêu chuẩn công chức là những quy định cụ thể các yêu cầu về quốc tịch, trình độ chuyên môn, trình độ chính trị, sự hiểu biết về chính trị - xã hội, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi với sự chuyển đổi của nền kinh tế mới...

Tiêu chuẩn công chức do nhà nước ban hành, được áp dụng thống nhất trong nền công vụ. Tiêu chuẩn được quy định tại Luật cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15-03-2010 của Chính phủ.

- Thứ nhất: Tiêu chuẩn về nhân thân:

*Tiêu chuẩn về quốc tịch:* Việc tuyển dụng một người vào công vụ đòi hỏi có điều kiện tiên quyết là công dân Việt nam. Quốc tịch là một tiêu chuẩn của cán bộ công chức. Điều 4 Luật cán bộ công chức quy định rõ: “*là công dân Việt Nam*”. Tại điều 8 ghi rõ “*Trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia*”. Như vậy, tiêu chuẩn quốc tịch thể hiện quan hệ giữa hành chính và chính trị, trách nhiệm của công dân khi họ tham gia vào công vụ để thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước.

*Tiêu chuẩn về sức khỏe:* Tại khoản e, điều 36, Luật Cán bộ công chức, 2008 quy định: Công chức phải “*Đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ*”. Để thi hành công vụ, công chức phải có sức khỏe. Nếu sức khỏe kém sẽ không hoàn thành được nhiệm vụ và làm công việc bị gián đoạn, ảnh hưởng đến cả quá trình quản lý của nhà nước. Không những khi tuyển dụng một người gia nhập vào công vụ đòi hỏi phải có sức khỏe (phải có giấy khám sức khỏe do cơ sở y tế có thẩm quyền cấp), mà tình trạng sức khỏe phải được duy trì liên tục trong suốt quá trình công tác. Việc nhà nước quy định chế độ bảo hiểm y tế, kiểm tra sức khỏe định kỳ, định mức chế độ thuốc men, chữa bệnh... đối với công chức có ý nghĩa rất

quan trọng trong việc duy trì sức khỏe công chức.

*Tiêu chuẩn về quyền công dân:* Tại điểm b,c, khoản 2, điều 36, Luật cán bộ công chức quy định: Những người không được tuyển dụng vào công chức “*Mất hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự; Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành hoặc đã chấp hành xong bản án, quyết định về hình sự của Tòa án mà chưa được xóa án tích; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục*”. Công chức thi hành công vụ là nhân danh nhà nước. Bởi vậy, một trong những tiêu chuẩn để hoàn thành được sứ mệnh đó là công chức phải bảo toàn những yếu tố của quyền công dân. Những người bị truy tố, đang thụ án, hoặc mất phẩm chất đạo đức, bị nhà nước tước bỏ quyền công dân, hay những người bị bệnh tâm thần, không đủ năng lực hành vi, thì không thể có tư cách nhân danh nhà nước để giải quyết công việc.

- *Thứ hai: Tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức:* Tại khoản đ, điều 36, Luật cán bộ công chức quy định: Công chức phải “*Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt*” Công chức là công bộc của dân. Do đó, người công chức phải là người có đầy đủ phẩm chất: cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư, phải trung thành, tận tụy, gương mẫu. Xét về bản chất thì đây là tiêu chuẩn hàng đầu và xem như là đương nhiên phải có của người cán bộ, công chức. Người công chức nếu thiếu phẩm chất đạo đức, thì dù có tài năng kiệt xuất cũng không thể là công bộc của nhân dân được.

- *Thứ ba: Tiêu chuẩn về trình độ, năng lực chuyên môn công tác:* Tại khoản d điều 36, Luật cán bộ công chức quy định người được tuyển dụng vào công chức phải “*có văn bằng, chứng chỉ phù hợp*”. Cụ thể nếu tuyển dụng vào công chức ngạch chuyên viên và tương đương trở lên yêu cầu phải có trình độ tốt nghiệp đại học.

Năng lực là yếu tố quan trọng của cán bộ, công chức. Nó là một tiêu chuẩn đặc biệt được quan tâm và được kiểm tra nghiêm túc trong quá trình chuyển đổi cơ chế quản lý. Năng lực công chức phải được nhìn nhận từ các mặt như: Sự hiểu biết và nhận thức cả về chính trị, xã hội cũng như chuyên môn nghiệp vụ; năng lực quản lý, điều hành và khả năng diễn đạt có tính thuyết phục quần chúng; năng động giải quyết mọi tình huống, tính quyết đoán cao.

Từ đó, có thể thấy, năng lực công chức thể hiện qua 4 trình độ: trình độ về hiểu biết, về nghiệp vụ chuyên môn, về nhận thức, khả năng ứng xử, và về năng lực quản lý.

- Thứ tư: *Tiêu chuẩn về tuổi tác*: Điều 36, Luật cán bộ, công chức quy định những người được tuyển dụng vào công chức phải đủ từ 18 tuổi trở lên; Một người muốn gia nhập công vụ để trở thành công chức phải là người được pháp luật thừa nhận là có đủ năng lực hành vi và chịu trách nhiệm pháp lý về những hành vi của mình. Đó là những công dân từ 18 tuổi trở lên.

#### **1.4.2 Vai trò của việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức hành chính nhà nước**

Tiêu chuẩn công chức có ý nghĩa rất quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính chính quy, hiện đại, là đòi hỏi bức bách của công cuộc cải cách nền hành chính nhà nước, thể hiện: Là cơ sở để tuyển dụng, đánh giá công chức; Làm căn cứ để sắp xếp công chức vào các ngạch bậc khác nhau; là yếu tố căn cơ để đề bạt công chức vào những chức vụ khác nhau trong bộ máy nhà nước. Vì vậy, tiêu chuẩn hóa công chức là một nội dung quan trọng để xây dựng và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức.

Đối với tất cả nền công vụ, việc xây dựng tiêu chuẩn công chức là một nội dung quan trọng để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ của nhà nước. Có xác định tiêu chuẩn cán bộ đúng mới có thể xây dựng được đội ngũ cán bộ tốt, vì tiêu chuẩn cán bộ chính là điều được quy định dùng làm chuẩn để phân loại cán bộ. Tiêu chuẩn cán bộ chính là cơ sở và tiền đề để thực hiện tốt các khâu khác trong công tác cán bộ.

Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ đúng còn là cơ sở, là căn cứ để rà soát, sắp xếp, bố trí lại cán bộ cho phù hợp. Căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ mới có cơ sở để loại bỏ những cán bộ cơ hội, thoái hóa, biến chất một cách đúng đắn, chính xác. Hơn nữa, đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề, khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải xây dựng được đội ngũ cán bộ ngang tầm, góp phần thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và

bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

### **1.4.3 Yêu cầu đối với việc xây dựng và xác định tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính**

- Khi xác định tiêu chuẩn cán bộ, cần dựa trên cơ sở khoa học như: Phải dựa vào những quan điểm, nguyên tắc của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ chí Minh và của Đảng ta về cán bộ và tiêu chuẩn cán bộ để xác định tiêu chuẩn cho cán bộ ở các ngành, các cấp trong thời kỳ mới. Tiêu chuẩn chung của đội ngũ cán bộ cách mạng là phẩm chất và năng lực, hay đức và tài. Hai mặt đó có mối quan hệ biện chứng không thể thiếu mặt nào hoặc tuyệt đối hóa mặt nào, trong đó đức là cái gốc; Phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng từng thời kỳ và từ thực tiễn kinh tế, chính trị, xã hội, con người Việt Nam để xác định tiêu chuẩn cán bộ.

- Khi xây dựng tiêu chuẩn cán bộ, phải bám sát và nắm bắt thực tiễn của cả nước và từng ngành, từng cấp; phải căn cứ vào vai trò, chức năng, nhiệm vụ của từng loại cán bộ, công chức, từng chức danh cán bộ để xác định tiêu chuẩn cán bộ. Căn cứ này là căn cứ pháp lý, vì trên cơ sở đã được quy định về mặt pháp lý để xây dựng tiêu chuẩn cán bộ.

- Để tiến hành xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức có chất lượng, cần phải tuân theo các bước như:

+ Nâng cao nhận thức, thống nhất quan điểm, chủ trương của Đảng và nhà nước về xây dựng tiêu chuẩn cán bộ.

+ Cần trao đổi, học hỏi kinh nghiệm với các ngành, các cấp, các cơ quan, đơn vị và trao đổi với các cơ quan khoa học, các cán bộ khoa học đã nghiên cứu, tổng kết về các vấn đề này. Phải phác thảo tiêu chuẩn cán bộ và lấy ý kiến đóng góp. Tùy theo tính chất và yêu cầu cụ thể mà hình thành tổ chức soạn thảo tiêu chuẩn cán bộ, công chức cho phù hợp. Những người tham gia soạn thảo phải có kiến thức, kinh nghiệm về vấn đề này, phải có nhiệt tình, tâm huyết và trách nhiệm cao.

+ Sau khi thực hiện thí điểm tiêu chuẩn một thời gian đã được khẳng định đúng đắn, cần có quy chế, quy định thực hiện rộng rãi, nghiêm túc, thống nhất và có sự chỉ đạo chặt chẽ.

## **1.5 Các tiêu chí nâng cao chất lượng công chức hành chính**

Công tác đánh giá cán bộ, công chức là công tác vô cùng phức tạp, nhạy cảm, là cơ sở cho việc xây dựng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức. Có thể đánh giá chất lượng cán bộ, công chức qua các tiêu chí cụ thể sau đây:

### **1.5.1 Tiêu chí về phẩm chất chính trị**

Tiêu chuẩn này biểu hiện ở bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường của giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

### **1.5.2 Tiêu chí về trình độ chuyên môn nghiệp vụ**

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức là trình độ được đào tạo qua các trường lớp có văn bằng chuyên môn phù hợp với yêu cầu của công việc. Trình độ chuyên môn đào tạo ứng với hệ thống văn bằng hiện nay và được chia thành các trình độ như: sơ cấp; trung cấp; đại học và trên đại học. Tuy nhiên, khi xem xét về trình độ chuyên môn của công chức cần phải lưu ý đến sự phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với yêu cầu thực tế của công việc.

### **1.5.3 Tiêu chí về khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao**

Khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao là khả năng làm tốt mọi công việc, đạt được chất lượng hiệu quả công việc thực tế, luôn phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

### **1.5.4 Tiêu chí về kỹ năng tổng hợp, tư duy chiến lược**

Công chức có khả năng tổng hợp và tư duy trong công việc một cách linh hoạt để vận dụng vào thực tiễn. Điều này liên quan đến khả năng nhìn nhận tổ chức như một thể thống nhất và sự phát triển của các lĩnh vực, hiểu được mối liên hệ phụ thuộc giữa các bộ phận bên trong của tổ chức, lĩnh vực, dự đoán được những thay đổi trong bộ phận này sẽ ảnh hưởng tới bộ phận, lĩnh vực khác ra sao.

### **1.5.5 Tiêu chí về kinh nghiệm công tác**

Kinh nghiệm công tác là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng công chức. Kinh nghiệm là những vốn kiến thức thực tế mà công chức tích lũy được trong thực tiễn công tác. Kinh nghiệm là kết quả được hình thành trong hoạt động thực tiễn. Chính kinh nghiệm đã góp phần vào việc hình thành năng lực thực tiễn của công chức và làm tăng hiệu quả công vụ mà công chức đảm nhận. Kinh nghiệm phụ thuộc vào thời gian công tác của công chức nói chung và thời gian công tác ở một công việc cụ thể nào đó nói riêng của công chức. Tuy nhiên, giữa kinh nghiệm công tác và thâm niên công tác không phải hoàn toàn tuân theo quan hệ tỷ lệ thuận. Thời gian công tác chỉ là điều kiện cần cho tích lũy kinh nghiệm nhưng chưa phải là điều kiện đủ. Điều kiện đủ để hình thành kinh nghiệm công tác của công chức phụ thuộc vào chính khả năng, nhận thức, phân tích, tích lũy và tổng hợp của từng công chức.

### **1.5.6 Tiêu chí về sức khỏe**

Sức khỏe của công chức được xem là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng công chức. Vì sức khỏe được hiểu là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội, chứ không đơn thuần chỉ là không có bệnh tật. Sức khỏe là tổng hoà nhiều yếu tố được tạo bởi bên trong và bên ngoài, thể chất và tinh thần. Bộ Y tế Việt Nam quy định 3 trạng thái là: Loại A: Thể lực tốt không có bệnh tật; Loại B: trung bình; Loại C: Yếu, không có khả năng lao động. Tiêu chí sức khỏe đối với công chức không những là một tiêu chí chung, cần thiết cho tất cả cán bộ, công chức nhà nước, mà tùy thuộc vào những hoạt động đặc thù của từng loại công chức mà có thêm những yêu cầu tiêu chuẩn riêng về sức khỏe. Vì vậy, việc xây dựng tiêu chí phản ánh về sức khỏe của công chức cần xuất phát từ yêu cầu cụ thể đối với hoạt động có tính đặc thù đối với từng loại công chức. Yêu cầu về sức khỏe không chỉ là một quy định bắt buộc khi tuyển chọn công chức, mà còn phải là yêu cầu được duy trì trong suốt quá trình công tác của công chức cho đến khi về hưu.

### **1.5.7 Tiêu chí đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của công chức hành chính nhà nước**

Đây là tiêu chí đánh giá chất lượng của công chức trên cơ sở đáp ứng sự thay

đổi công việc. Khi phân tích, đánh giá chất lượng công chức phải dựa trên cơ sở trạng thái tĩnh của công chức cũng như của công việc và tổ chức. Nhiệm vụ, nội dung và yêu cầu của công việc luôn thay đổi do các nhân tố khách quan như: áp dụng tiến bộ khoa học trong quản lý, do yêu cầu của tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, do yêu cầu của thời kỳ CNH, HĐH đất nước...Nếu như công chức không nhận thức được sự thay đổi công việc của mình trong thực tiễn và tương lai, thì sẽ không có sự chuẩn bị và đầu tư cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng, thay đổi thái độ và hành vi của mình trong công việc và như vậy sẽ không thể đảm nhận và hoàn thành công việc được giao.

#### **1.5.8 Tiêu chí đánh giá mức độ đảm nhận công việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước**

Tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ của công chức, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức và mức độ đảm nhận chức trách, nhiệm vụ của công chức. Để đánh giá công chức theo tiêu chí này, cần dựa vào kết quả thực hiện công việc của công chức. Đánh giá thực hiện công việc là phương pháp, nội dung của quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức, cơ quan HCNN. Đánh giá thực hiện công việc, thực chất là xem xét, so sánh giữa thực hiện nhiệm vụ cụ thể của công chức với những tiêu chuẩn đã được xác định trong bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn đánh giá hoàn thành công việc.

Kết quả đánh giá thực hiện công việc cho phép phân tích và đánh giá về chất lượng công chức trên thực tế. Nếu như công chức liên tục không hoàn thành nhiệm vụ mà không phải lỗi của tổ chức, thì có nghĩa là công chức không đáp ứng được yêu cầu công việc. Trong trường hợp này, có thể kết luận chất lượng công chức thấp, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao ngay cả khi công chức có trình độ chuyên môn đào tạo cao hơn yêu cầu của công việc.

#### **1.6. Các yếu tố cơ bản để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước**

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN là vấn đề hết sức quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN xuất



phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức, trên cơ sở những chủ trương, chính sách nhất quán của Đảng và Nhà nước ta. Bao gồm các nội dung cơ bản sau:

### **1.6.1. Đào tạo và bồi dưỡng công chức hành chính nhà nước**

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức có nhiều ý nghĩa quan trọng:

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức là nhu cầu bức thiết để nâng cao trình độ quản lý HCNN, nâng cao hiệu suất các mặt công tác của tổ chức.

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN là biện pháp cơ bản để xây dựng đội ngũ công chức giỏi, tinh thông, liêm khiết, làm việc có hiệu quả cao.

- Trong bối cảnh mới, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN đòi hỏi phải được nhận thức mới, sâu sắc và toàn diện, phải hướng tới hình thành đội ngũ công chức HCNN có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH. Trong nền KTTT và xu thế toàn cầu hoá, nội dung, tính chất công việc có nhiều thay đổi, đột biến. Việc bám sát chương trình và tiêu chuẩn công chức quốc tế và khu vực, đạt chứng chỉ quốc tế đặt ra là rất bức xúc. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường, lớp, ngoài việc tăng cường trang bị lý thuyết thì việc rèn luyện kỹ năng thực hành, kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong công tác đối với công chức là yêu cầu rất cần thiết. Yêu cầu về ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh, để công chức có thể chủ động giao lưu, nghiên cứu học tập thêm những thông tin, kinh nghiệm, thành tựu của nhân loại là không thể thiếu. Công chức HCNN không thể thoả mãn với một số kiến thức đã được đào tạo, mà phải tiến hành tự đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên. Phải đổi mới chương trình, nội dung để đào tạo, bổ sung, nâng cao trình độ, năng lực cho công chức, không chỉ ở một lĩnh vực mà vài ba lĩnh vực có liên quan với nhau, thậm chí khác nhau.

- Để thực hiện mục tiêu: “xây dựng đội ngũ công chức HCNN có số lượng và cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại” thì điều kiện tiên quyết là phải coi đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN là khâu đột phá trong cải cách bộ máy nhà nước.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng là công việc vô cùng quan trọng, là một trong những vấn đề có ý nghĩa quyết định đến việc xây dựng đội ngũ công chức HCNN

chuyên nghiệp, hiện đại, có phẩm chất tốt và năng lực thực thi công vụ. Xã hội càng phát triển cao bao nhiêu thì sự đòi hỏi về năng lực chuyên môn và đa dạng hoá trình độ, kỹ năng quản lý càng phải được hoàn thiện, cập nhật bấy nhiêu. Do vậy, có thể khẳng định rằng: Đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản lý cho đội ngũ công chức HCNN không phải là một yêu cầu mang tính lịch sử, chỉ tồn tại trong cơ chế chuyển đổi, nhất thời mà là một yêu cầu đòi hỏi phải thực hiện thường xuyên, liên tục.

- Mục đích của đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN nhằm hướng tới các mục tiêu cụ thể đó là: Phục vụ trực tiếp cho công tác quy hoạch đội ngũ công chức. Quy hoạch vừa xuất phát từ nhiệm vụ chính trị và thực trạng đội ngũ công chức, vừa phải đảm bảo xây dựng nền hành chính vững mạnh, phát triển. Mặt khác, đào tạo gắn với quy hoạch cán bộ, công chức không chỉ hiện tại mà còn tạo nguồn cho tương lai, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới; Đào tạo để đáp ứng đủ tiêu chuẩn quy định đối với từng ngạch, bậc, chức vụ công chức khác nhau.

- Đặc trưng của đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN thể hiện ở các mặt: Đào tạo công chức HCNN chính là một quá trình liên tục. Điều đó có nghĩa, người công chức phải thực hiện việc học tập trong suốt thời gian công vụ để cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng; Mỗi chức vụ trong bộ máy HCNN đòi hỏi phải có ít nhất một công chức để đảm nhận cương vị đó. Do đó, đào tạo công chức phải căn cứ vào yêu cầu quy phạm về cương vị của đội ngũ công chức để tiến hành, nhằm đạt yêu cầu cụ thể của chức vụ và công việc của công chức. Bởi vậy, đào tạo công chức chính là một loại đào tạo về cương vị.

- Để đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN thật sự có hiệu quả, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan sử dụng công chức, cơ quan làm công tác cán bộ, hệ thống đào tạo và bản thân công chức. Có như vậy, đào tạo xuất phát từ quy hoạch, gắn với sử dụng và phát huy được tính tích cực của bản thân công chức.

- Đào tạo, bồi dưỡng công chức là nhu cầu bức thiết để nâng cao trình độ QLNN. Trong lĩnh vực QLNN, công chức chính là những người thừa hành các quyền lực HCNN để chấp hành công vụ của Nhà nước theo pháp luật. Chất lượng

của đội ngũ này có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao trình độ quản lý. Bởi vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức là sự đảm bảo quan trọng và là con đường hữu hiệu để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong QLNN.

- Đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN phải lấy chất lượng làm trọng, tránh tình trạng chạy theo số lượng bằng cấp...Chất lượng đó phải là “trình độ được đào tạo về chuyên môn bậc cao, có phẩm chất chính trị tư tưởng vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn dày dặn, có năng lực quản lý, năng lực tổ chức và điều hành” [35, tr.314].

Mặt khác, đào tạo, bồi dưỡng còn nhằm mục đích lâu dài là có được một đội ngũ công chức HCNN với số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý. Để nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước vấn đề không phải là tăng thêm nhiều công chức. Trái lại là tinh giản biên chế, “tăng cường tính chuyên nghiệp” của đội ngũ công chức.

- Ở cấp huyện, theo phân cấp quản lý và cải cách thủ tục hành chính, do đó, đòi hỏi công chức HCNN ngoài trình độ văn hoá, kiến thức chung về QLNN, cần phải thông hiểu được kiến thức chuyên ngành mà mỗi người công chức đảm nhận. Do vậy: Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN là xuất phát từ yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, yêu cầu đối với đội ngũ này là phải “thành thạo chuyên môn, nghiệp vụ, trung thành với chế độ, tận tụy với công vụ, có trình độ quản lý tốt, đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả của bộ máy QLNN”, lý luận phải đi đôi với thực tiễn trong quá trình đào tạo; nội dung đào tạo phải sát với công việc của đối tượng công chức đang làm hoặc sẽ làm; Nội dung, hình thức và thời gian đào tạo phải được xác định theo nhu cầu công tác thực tế, từng cấp, từng ngành và vị trí công tác khác nhau của đội ngũ công chức HCNN. Nội dung đào tạo phải sát với công việc của công chức đang thừa hành và thống nhất cả việc sử dụng khi đang đào tạo với sau đào tạo. Do vậy, đào tạo phải đúng đối tượng, sát với thực tiễn, đào tạo là để sử dụng. Thậm chí, đào tạo còn phải gắn với sát hạch, đề bạt công chức.

- Để đào tạo thật sự có hiệu quả, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan sử dụng công chức, cơ quan làm công tác quản lý công chức, cơ sở đào tạo và bản thân công chức bằng một quy định cụ thể.

### **1.6.2 Tuyển dụng công chức hành chính nhà nước**

Tuyển dụng công chức HCNN là quá trình tuyển dụng những người phù hợp và đáp ứng được yêu cầu vị trí công việc cụ thể. Việc tuyển dụng công chức HCNN đúng người, đáp ứng yêu cầu công việc là một trong những khâu quan trọng đối với cơ quan HCNN hiện nay. Tuyển dụng là khâu quan trọng, quyết định tới chất lượng của đội ngũ công chức HCNN, nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt để bổ sung cho lực lượng công chức. Ngược lại, nếu việc tuyển dụng không được quan tâm đúng mức sẽ không lựa chọn được những người có đủ năng lực và phẩm chất đạo đức tốt bổ sung cho lực lượng này.

Tuy nhiên, việc tuyển dụng công chức HCNN dù bằng bất kỳ hình thức nào thì cũng phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

Thứ nhất, tuyển dụng công chức HCNN phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí công tác của cơ quan, đơn vị để chọn người. Tiêu chuẩn quan trọng nhất khi tuyển dụng công chức là phải đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Thứ hai, tuyển dụng công chức phải đảm bảo tính vô tư, khách quan và chính xác, phải tuân thủ những quy định của Chính phủ, phù hợp với định hướng lãnh đạo của Đảng trong từng thời kỳ; lựa chọn được những người đủ tiêu chuẩn, năng lực và phẩm chất vào những vị trí nhất định của bộ máy hành chính nhà nước. Để thực hiện được điều này, việc tuyển dụng công chức vào bộ máy HCNN phải được thực hiện trên cơ sở khoa học như: xác định nhu cầu cần tuyển dụng, phân tích công việc, các tiêu chuẩn chức danh và tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức để tiến hành tuyển chọn...

Thứ ba, tuyển dụng công chức cho các cơ quan HCNN phải đảm bảo tính thống nhất của toàn bộ hệ thống về phương pháp, cách thức tiến hành tuyển dụng công chức. Thực hiện nguyên tắc này đòi hỏi phải có cơ quan tập trung thống nhất

quản lý về công tác tuyển chọn công chức. Đây là đặc thù riêng của công tác tuyển dụng công chức trong các cơ quan HCNN.

### **1.6.3 Sử dụng đội ngũ công chức hành chính nhà nước**

Việc sử dụng đội ngũ công chức HCNN phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị.

Đối với đội ngũ công chức HCNN, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu của công vụ và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức, cơ quan, đơn vị. Sử dụng công chức HCNN phải dựa vào những định hướng có tính nguyên tắc sau:

- Sử dụng công chức phải nằm trong quy hoạch.
- Sử dụng phải căn cứ vào mục tiêu. Mục tiêu của hoạt động quản lý dẫn đến mục tiêu sử dụng công chức.
- Bổ nhiệm phải trên cơ sở xây dựng cơ cấu nhân lực của tổ chức. Bổ nhiệm trên cơ sở đòi hỏi của công vụ và nguồn nhân lực hiện có (đúng người, đúng việc).
- Tuân thủ nguyên tắc khách quan, công bằng khi thực hiện chính sách của nhà nước. Đây là căn cứ quan trọng để thực hiện chính sách sử dụng cán bộ.
- Trong sử dụng, cần chú ý đảm bảo sự cân đối giữa các vị trí trong một cơ quan, giữa đội ngũ công chức HCNN với đội ngũ cán bộ Đảng, đoàn thể trong phạm vi các cơ cấu của hệ thống chính trị.

Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) nhấn mạnh việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức như sau:

- Bố trí phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường. Điều đó có nghĩa là khi sử dụng cán bộ, công chức; nhất là những người làm nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, phải xem xét cả hai yếu tố khách quan (tiêu chuẩn cán bộ, công chức) lẫn chủ quan (phẩm chất, năng lực, nguyện vọng...).
- Đề bạt, cất nhắc phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Bố trí, đề bạt không đúng có thể dẫn đến thừa, thiếu cán bộ, công chức một cách giả tạo, công việc kém phát triển, tiềm lực không được phát huy.
- Trọng dụng nhân tài, không phân biệt đối xử với người có tài ở trong hay ngoài Đảng, người ở trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài.

- Chú ý kết hợp hài hoà giữa đóng góp của cán bộ, công chức với chế độ, chính sách tiền lương và các đãi ngộ khác. Khi thưởng, phạt phải rõ ràng, công bằng, kịp thời, phải căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức.

Trong tác phẩm Sửa đổi lề lối làm việc, khi đề cập đến vấn đề sử dụng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu lên 6 yêu cầu hết sức quan trọng, đó là: “Phải biết rõ cán bộ; Phải cất nhắc cán bộ cho đúng; Phải khéo dùng cán bộ; Phải phân phối cán bộ cho đúng; Phải giúp cán bộ cho đúng và phải giữ gìn cán bộ”. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã vạch ra ba chứng bệnh do cách sử dụng cán bộ sai lầm. Người lưu ý: “Mục đích khéo dùng cán bộ cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”. Để “khéo dùng” cán bộ, Bác Hồ yêu cầu phải thực hành mấy điểm:

+ “Khiến cho cán bộ cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến”. Theo Bác, cán bộ không nói không phải họ không có gì để nói mà vì không dám nói, họ sợ.

+ “Khiến cho cán bộ có gan phụ trách, có gan làm việc”. Cán bộ không phải ai cũng có năng lực như nhau. Nhưng lãnh đạo khéo, tài nhỏ hoá ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hoá ra tài nhỏ. Khi sử dụng, phải tin cán bộ.

+ “Không nên tự tôn tự đại mà phải nghe, phải hỏi ý kiến của cấp dưới”. Bác còn yêu cầu, nếu ý kiến cấp dưới không đúng thì nên dùng thái độ thân thiết, giải thích cho họ hiểu.[32, tr 24-29].

Ngày nay, trong việc sử dụng đội ngũ công chức nói chung, đội ngũ công chức HCNN nói riêng, cần học tập sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh và quán triệt đầy đủ quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về vấn đề cán bộ. Có như thế thì việc sử dụng mới đúng và hiệu quả.

#### **1.6.4. Quy hoạch công chức**

Quy hoạch công chức là nội dung trọng yếu của công tác tổ chức, là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ công chức trên cơ sở dự báo nhu cầu công chức, nhằm đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ chính trị, công việc được giao. Nói đến quy hoạch không chỉ nói tới việc lập kế hoạch chung mà phải xác định rõ yêu cầu, căn cứ, phạm vi, nội dung, phương pháp tiến hành quy hoạch.

Quy hoạch công chức HCNN là một quá trình đồng bộ, mang tính khoa học. Các căn cứ để tiến hành quy hoạch gồm:

- Nhiệm vụ chính trị của ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị;
- Hệ thống tổ chức hiện có và dự báo mô hình tổ chức của thời gian tới;
- Tiêu chuẩn công chức thời kỳ quy hoạch;
- Thực trạng đội ngũ công chức hiện có;

Phạm vi quy hoạch công chức HCNN được xây dựng trong thời gian 5 năm, 10 năm có điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ.

Đối tượng quy hoạch là công chức HCNN ở từng cấp, từng ngành, từng địa phương. Có quy hoạch lãnh đạo quản lý, nhưng cũng có quy hoạch công chức chuyên môn. Ngoài ra còn có quy hoạch để tạo nguồn, trong đó chú trọng để xây dựng quy hoạch, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, bồi dưỡng những công chức trẻ có thành tích xuất sắc...

Nội dung quy hoạch, đó là những yêu cầu chung về phẩm chất chính trị và năng lực đối với công chức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Ngoài những yêu cầu chung, công chức HCNN còn có một số yêu cầu riêng như sau:

- Về phẩm chất chính trị: Đây là yêu cầu cơ bản nhất đối với tất cả đội ngũ cán bộ, công chức nước ta. Biểu hiện cao, tập trung nhất về phẩm chất chính trị của công chức HCNN là phải nắm vững và quán triệt đường lối, quan điểm phát triển kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước.

- Về phẩm chất đạo đức: Bác Hồ luôn đòi hỏi người cán bộ, công chức phải có đạo đức cách mạng, phải kết hợp chặt chẽ phẩm chất và năng lực, “hồng” và “chuyên”, “đức” và “tài”, trong đó “đức” là gốc.

Đối với công chức HCNN, ngoài những yêu cầu về phẩm chất đạo đức của người cán bộ cách mạng, do đặc thù của lĩnh vực quản lý, công chức HCNN còn đòi hỏi những tiêu chuẩn cụ thể sau:

+ Biết chăm lo cho mọi người, cho tập thể, cộng đồng; thực sự công bằng, công tâm trong thực thi công vụ;

- + Vững vàng, tự chủ, kiên định lập trường, quan điểm đường lối của Đảng;
  - + Có văn hoá, biết tôn trọng mọi người;
  - + Có tinh thần phục vụ nhân dân vô điều kiện;
  - Về năng lực chuyên môn:
    - + Có kiến thức chuyên môn về lĩnh vực được giao trách nhiệm quản lý;
    - + Có kiến thức về KTTT, nắm vững bản chất, cơ chế vận hành của KTTT và sử dụng công cụ điều tiết KTTT trong QLNN; kiến thức về hội nhập quốc tế;
    - + Có kiến thức về khoa học quản lý hiện đại với tư cách là chuyên môn nghề nghiệp quản lý;
    - + Có hiểu biết về thực tiễn kinh tế - xã hội của đất nước, của ngành, của địa phương mình để tránh giáo điều, sách vở trong hoạt động QLNN.
  - Về năng lực quản lý: Công chức HCNN là những người trực tiếp tổ chức, điều hành trong bộ máy nhà nước. Do vậy, công chức HCNN đòi hỏi phải có các yêu cầu sau:
    - + Có bản lĩnh, có khả năng tư duy, có khả năng quan sát, nắm được các nhiệm vụ từ tổng thể đến chi tiết để tổ chức cho hệ thống hoạt động đồng bộ có hiệu quả;
    - + Bình tĩnh, tự chủ, song lại phải quyết đoán, dứt khoát trong công việc, có kế hoạch làm việc rõ ràng và tiến hành công việc nhất quán theo kế hoạch;
    - + Năng động, sáng tạo, tháo vát, phản ứng nhanh nhạy, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, biết lường trước mọi tình huống có thể xảy ra, biết tập trung tiềm lực vào các khâu yếu, biết tận dụng thời cơ và lợi thế;
    - + Có tác phong đúng mực, thông cảm, hiểu biết và có thái độ chân thành với đồng nghiệp;
- Quy hoạch công chức HCNN bao gồm cả một quy trình. Vì thế, cần thực hiện tốt các bước của quy trình một cách đầy đủ, chặt chẽ. Cụ thể là:
- Xây dựng nội dung quy hoạch: mục tiêu, quy mô công chức;
  - Tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng;
  - Thực hiện quy trình điều chỉnh, luân chuyển công chức theo kế hoạch. Tạo điều kiện cho công chức trong quy hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm



ở các vị trí công tác khác nhau;

- Đưa công chức dự nguồn vào các vị trí theo yêu cầu của quy hoạch;

Công việc cuối cùng của quy hoạch công chức là kiểm tra, tổng kết nhằm đánh giá và có biện pháp kịp thời bổ sung, hoàn chỉnh và nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch. Sau mỗi nhiệm kỳ, cần kiểm tra, đánh giá nhằm mục đích:

- Nhận xét, đánh giá công chức dự nguồn;
- Điều chỉnh, bổ sung kế hoạch tạo nguồn và danh sách công chức dự nguồn;
- Điều chỉnh, bổ sung kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển công chức HCNN;
- Tiếp tục đưa công chức dự nguồn vào các vị trí đã quy hoạch;
- Đánh giá, điều chỉnh, bổ sung các quy trình, biện pháp quy hoạch; quy chế, chính sách cán bộ, công chức;

## **1.7. Yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước**

### **1.7.1. Các yếu tố khách quan**

Các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức HCNN bao gồm các nhân tố như:

- Hoàn cảnh và lịch sử ra đời của công chức;
- Tình hình kinh tế - chính trị và xã hội của đất nước trong từng giai đoạn lịch sử;
- Trình độ văn hoá;
- Sự phát triển của nền giáo dục quốc dân;
- Sự phát triển của công nghệ thông tin;
- Đường lối phát triển kinh tế, chính trị và quan điểm sử dụng đội ngũ công chức HCNN của Đảng, Nhà nước.v.v.

- Những tồn tại, yếu kém hiện nay của nền kinh tế nước ta, hiệu quả và năng lực cạnh tranh chưa cao.

### **1.7.2. Các nhân tố chủ quan**

- *Phân tích công việc trong các cơ quan hành chính nhà nước*

Phân tích công việc là cơ sở cho việc tuyển dụng công chức và cũng là cơ sở

cho việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc của công chức, giúp cho việc hoạch định chính sách về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng công chức, là một trong những cơ sở để xếp hạng công việc và thực hiện thù lao lao động công bằng, hợp lý...

Nếu không thực hiện hoặc thực hiện không tốt việc phân tích công việc trong các cơ quan HCNN thì sẽ là một trong những nguyên nhân dẫn tới hàng loạt các vấn đề bất cập nảy sinh trong quản lý như: đánh giá không hợp lý, thiếu công bằng; mâu thuẫn nội bộ; sự phối hợp giữa các cá nhân và bộ phận trong một tổ chức không tốt; giám sát động lực lao động của công chức...

*- Đánh giá thực hiện công việc của công chức hành chính nhà nước*

Đánh giá thực hiện công việc của công chức HCNN đóng vai trò quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực nói chung và trong nâng cao chất lượng công chức HCNN nói riêng. Đánh giá mức độ hoàn thành công việc không chỉ là cấp trên đánh giá cấp dưới mà còn là việc tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng công chức và sự đánh giá của cấp dưới đối với cấp trên. Thông thường, việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc được thực hiện 6 tháng một lần hoặc 1 năm một lần. Đánh giá thực hiện công việc nhằm xác định kết quả làm việc cụ thể của từng cá nhân công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao và đánh giá thực hiện công việc còn là cơ sở cho việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng công chức và tạo động lực cho công chức phát triển.

*- Tạo động lực cho đội ngũ công chức hành chính nhà nước*

- Tạo động lực cho công chức được hình thành trong quá trình làm việc. Để tạo động lực cho công chức trong thi hành công vụ, chúng ta cần thực hiện hiệu quả một số nội dung sau:

- Bố trí công việc phù hợp với khả năng, trình độ của công chức tạo động lực cho công chức hăng say làm việc và là tiền đề nảy sinh sáng tạo trong công việc.

- Việc đánh giá đúng, công bằng kết quả công việc được giao của công chức là một việc rất quan trọng, tạo động lực cho công chức. Vì khi công chức được đánh giá đúng kết quả thực hiện công việc của mình, thì họ sẽ rất phấn khởi và đem hết

khả năng để cống hiến cho công việc.

- Đổi mới cơ bản chính sách đãi ngộ về vật chất đối với công chức HCNN. Căn cứ vào từng loại công chức, vào trình độ, số lượng, chất lượng và hiệu quả công tác của mỗi người mà đảm bảo các chế độ tiền lương, phụ cấp, điều kiện và phương tiện làm việc, nhà ở, ...đối với công chức. Tiền lương là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ nhất để kích thích công chức làm việc với năng suất và hiệu quả.

Ngoài những vấn đề nêu trên còn phải kể đến việc tạo động lực cho công chức HCNN về mặt tinh thần. Trọng dụng nhân tài, tạo điều kiện để người có đức, có tài phát triển và phát huy hết khả năng để cống hiến. Khen thưởng kịp thời những công chức có thành tích xuất sắc trong công tác, trong nghiên cứu khoa học...Hoàn thiện công tác tổ chức ở đơn vị, tạo bầu không khí dân chủ, tôn trọng, tin tưởng, tương trợ và giúp đỡ lẫn nhau trong tập thể. Từ đó, tạo môi trường thoải mái trong công việc.

***Kết luận chương 1:*** Ở chương này, học viên đã đi sâu nghiên cứu và hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản về công chức HCNN như các khái niệm liên quan đến đề tài, nêu vai trò, đặc điểm và các cách phân loại công chức; đưa ra tiêu chuẩn đối với công chức và các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức HCNN, các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức.

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN MANG THÍT**

### **2.1 Khái quát tình hình kinh tế - xã hội huyện Mang Thít. Những yêu cầu mới đặt ra cho cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít**

#### **2.1.1 Khái quát tình hình kinh tế - xã hội huyện Mang Thít**

Huyện Mang Thít nằm phía Đông Bắc của tỉnh Vĩnh Long, ven sông Cổ Chiên với chiều dài qua huyện khoảng 30 km, trung tâm huyện cách thành phố Vĩnh Long 22 km theo đường tỉnh 903 và Quốc lộ 53 về hướng Tây Bắc, với tọa độ địa lý từ 10<sup>0</sup>6'10'' đến 10<sup>0</sup>14'40'' vĩ độ Bắc và từ 106<sup>0</sup>01'02'' đến 106<sup>0</sup>11'00'' kinh độ đông. Phía Bắc giáp tỉnh Bến Tre, phía Nam giáp huyện Tam Bình, phía tây giáp huyện Long Hồ.

Toàn huyện có diện tích tự nhiên 159,85 ha, trong đó đất sản xuất nông nghiệp 113,02 ha; dân số 100.285 người, trong đó nữ 50.362; mật độ dân số 627 người/km<sup>2</sup>.

Huyện gồm 1 thị trấn và 12 đơn vị hành chính xã. Huyện có mạng lưới giao thông bộ, giao thông thủy khá thuận lợi: giao thông bộ: có quốc lộ 53 (dài 8,20 km), đường tỉnh 902, 903, 907, 909 (dài 50,58 km) cùng với các tuyến đường huyện (dài 55,70 km) và trên 70 km đường giao thông nông thôn; giao thông thủy có 2 tuyến giao thông thủy chính là sông Cổ Chiên và sông Măng Thít, còn có trên 740 km sông vừa và nhỏ, đã tạo cho huyện mạng lưới giao thông thủy, thuận lợi cho việc lưu thông của người dân trong nội bộ huyện với các huyện khác và các vùng lân cận thuận lợi cho phát triển nông nghiệp toàn diện.

Huyện được bao bọc bởi hai con sông lớn là con sông Cổ Chiên (một nhánh của sông Tiền), sông Măng Thít và quốc lộ 53, tạo điều kiện thuận lợi trong việc giao lưu hàng hóa với toàn tỉnh và các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long, Mang thít với kinh tế nông nghiệp là chủ yếu (trồng lúa nước, cây ăn quả và chăn nuôi, nuôi thủy sản nước ngọt). Sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp của huyện phát triển mạnh, chủ yếu là gạch ngói và gốm từ các nguồn đất sét, đặc biệt, gốm mỹ nghệ Mang Thít có màu

sắc đặc trưng, mẫu mã đa dạng từ đơn giản đến tinh xảo hấp dẫn người tiêu dùng trong và ngoài nước. Hiện nay gốm mỹ nghệ Mang Thít đã có mặt trên thị trường thế giới, đặc biệt là các nước Á – Âu.

Dân số huyện Mang Thít (theo điều tra dân số ngày 01/12/2014) có 100.381 người. Người dân Mang Thít có truyền thống yêu nước, lao động cần cù, hiếu học.

Với vị trí, đặc điểm tự nhiên và dân cư như vậy, Mang Thít có nhiều thuận lợi để phát triển lợi thế của mình. Tuy nhiên, bước vào quá trình đổi mới kinh tế, chính trị và hội nhập quốc tế, Mang Thít còn gặp nhiều khó khăn và vẫn là huyện nghèo trong cả tỉnh. Để đưa Mang Thít thoát khỏi tình trạng trên và trở thành một huyện khá trong cả tỉnh đòi hỏi huyện phải có chính sách quản lý, khai thác có hiệu quả những lợi thế trên. Để làm được điều đó huyện cần có một nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó công chức hành chính cấp huyện đóng vai trò quan trọng.

Tổng thu nhập của huyện Mang Thít năm 2015 là: 371.098 tỷ đồng. Thu nhập bình quân 26,9 triệu đồng/1 người/năm. Tốc độ tăng trưởng 3,2%.

*(Nguồn báo cáo tình hình kinh tế xã hội 2015 của UBND huyện Mang Thít)*

Trong thời kỳ mới hiện nay, Mang Thít đang phấn đấu trở thành một huyện khá trong cả tỉnh, cơ bản trở thành một huyện công nghiệp vào năm 2020, Xây dựng Mang Thít trở thành một trung tâm công nghiệp, thương mại, giáo dục, y tế, văn hóa và khoa học - công nghệ của vùng đồng bằng sông Cửu Long; có hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ; đời sống vật chất và văn hóa của nhân dân không ngừng được nâng cao, có nền văn hóa lành mạnh và đậm đà bản sắc dân tộc; có nền quốc phòng - an ninh vững mạnh, trật tự an toàn xã hội được đảm bảo.

Để đạt được điều đó cần thay đổi cách thức quản lý, có chính sách hợp lý để tận dụng có hiệu quả các nguồn lực của địa phương. Cần đổi mới cơ chế, chính sách, thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp, nhất là đẩy mạnh cải cách hành chính tạo mọi điều kiện thuận lợi, cùng đồng hành với doanh nghiệp, chính sách rải thảm đò thu hút nhân tài, đón nhận các nhà đầu tư trong và ngoài nước.

Một trong những phương hướng ưu tiên của Mang Thít trong thời gian tới là thu hút đầu tư vào các lĩnh vực kinh tế, để làm được điều đó Mang Thít cần đẩy

manh hơn nữa việc cải cách hành chính, tạo hành lang thông thoáng trong khuôn khổ pháp luật cho phép đối với nhà đầu tư. Nhiệm vụ đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít có năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp nhất định. Do đó, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng hành chính cho công chức với phương châm hiểu sâu một việc, biết nhiều việc, tận tụy, công tâm để đáp ứng ngày càng cao của yêu cầu công việc là yêu cầu cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Song song với chính sách kêu gọi, thu hút các nguồn đầu tư trong và ngoài nước, đòi hỏi đội ngũ công chức hành chính cấp huyện của huyện phải biết lựa chọn nhà đầu tư, dự án đầu tư nào cho phù hợp. Để làm được điều đó vấn đề đặt ra cho đội ngũ công chức hành chính của huyện phải có đủ kiến thức, năng lực để đánh giá tiềm năng của địa phương, thẩm định được dự án đầu tư đó có mang lại hiệu quả cho địa phương mình hay không.

Để đưa Mang Thít thoát khỏi một huyện nghèo, trở thành một huyện công nghiệp, đòi hỏi đội ngũ công chức hành chính cấp huyện phải có khả năng hoạch định chiến lược, xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nắm rõ về lợi thế cũng như hạn chế của địa phương từ đó có những biện pháp nhằm phát huy những lợi thế và khắc phục những hạn chế để xây dựng Mang Thít thành trung tâm kinh tế - xã hội của đồng bằng sông Cửu Long.

Mặt khác, việc xây dựng nền hành chính phục vụ, đáp ứng nhu cầu của công dân và tổ chức đòi hỏi đội ngũ công chức hành chính cấp huyện phải thay đổi tư duy, thái độ làm việc để thực sự trở thành “công bộc của dân”, tạo điều kiện thuận lợi nhất để công dân thực hiện tốt quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

### **2.1.2. Những yêu cầu đặt ra đối với công chức hành chính nhà nước huyện trong thời kỳ mới**

Xu thế mới của thời đại, tình hình mới của đất nước và đặc điểm huyện Mang Thít trong thời kỳ mới đặt ra cho đội ngũ công chức hành chính nhà nước nói chung và công chức hành chính huyện Mang Thít những yêu cầu mới khó khăn, phức tạp hơn.

Những yêu cầu đặt ra cho công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít trong thời kỳ mới là:

- *Khắc phục những nhược điểm*

Bước sang thời kỳ mới, yêu cầu đặt ra cho công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít là làm thế nào để phá bỏ được “sức ỳ” của hệ thống hành chính cấp huyện của huyện và ngay trong chính bản thân công chức.

- *Thích ứng với những điều kiện mới, xu hướng mới.*

+ *Xu hướng khu vực hóa và toàn cầu hóa.*

Trong xu thế đó, yêu cầu đối với công chức hành chính huyện Mang Thít là làm thế nào bảo đảm cho bộ máy nhà nước vận hành đáp ứng hai nhiệm vụ rất khó khăn và phức tạp là phát triển kinh tế, xã hội và giữ vững độc lập chủ quyền của Quốc gia. Chính vì vậy, công chức hành chính cần phải nhận thức, nắm bắt được những đặc điểm của thời kỳ mới, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng trong quan hệ quốc tế.

+ *Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ.*

Sự phát triển nhanh của khoa học, công nghệ, đặt ra yêu cầu cao về hiện đại hóa nền hành chính quốc gia. Yêu cầu về xây dựng Chính phủ điện tử, hiện đại hóa nền hành chính, nâng cao trình độ của đội ngũ công chức hành chính đang tác động mạnh mẽ đến mọi cấp. Trong khi đó ảnh hưởng của cơ chế quản lý tập trung quan liêu bao cấp trước đây, sức ỳ của nền hành chính cũ đang in đậm trong nếp nghĩ, cách làm của đội ngũ công chức huyện Mang Thít đang là trở ngại, thách thức lớn đối với công cuộc cải cách hành chính nhà nước hiện nay.

+ *Coi trọng nhân tố con người và đề cao giáo dục, đào tạo.*

Nhân tố con người bao giờ cũng là nhân tố quan trọng nhất vì con người vừa là động lực vừa là mục tiêu của sự phát triển. Thực tế cho thấy, bài học thành công của các nước công nghiệp mới phát triển NICs là tạo được nguồn nhân lực có chất lượng cao. Hiện nay, các nước phát triển muốn khẳng định vị thế của mình, hoặc muốn CNH, HĐH thành công thì không còn con đường nào khác là phải quan tâm tới yếu tố con người. Trong xu thế hội nhập và phát triển, hơn bao giờ hết nhân tố

con người phải được đặt lên vị trí hàng đầu để tạo ra động lực mới đưa đất nước phát triển lên một tầm cao mới.

Quan tâm tới yếu tố con người nghĩa là phải đảm bảo được hai yêu cầu: một mặt khai thác có hiệu quả nhất năng lực hiện tại và tiềm năng của nguồn nhân lực, mặt khác phải chăm lo, bồi dưỡng, thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần của con người để phát triển một lực lượng lao động mạnh mẽ, dồi dào về năng lực. Để thỏa mãn nhu cầu này thì đào tạo, bồi dưỡng là một công cụ mang lại hiệu quả nhanh nhất.

+ *Thời đại của kỹ năng.*

Cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật diễn ra mạnh mẽ, internet trở nên phổ biến, và là một kho tàng kiến thức khổng lồ của thế giới thông qua google, Amazon, yahoo....

Thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa dẫn đến sự thay đổi về kinh tế, chính trị, văn hóa chỉ trong một thời gian ngắn. Xu thế đó tạo ra nhiều cơ hội và nhiều thách thức cho mọi Quốc gia. Làm thế nào để có thể đứng vững trước những sóng gió, vượt qua những thách thức, tận dụng cơ hội đó đòi hỏi công chức hành chính bên cạnh kiến thức chuyên môn còn phải trang bị cho mình những kỹ năng cần thiết để thích ứng với sự thay đổi đó.

Để nhận biết được Quốc gia mình đang đứng ở đâu, vị trí nào trong thế giới rộng lớn này cần nắm bắt được những xu thế của thời đại, đội ngũ công chức hành chính càng cần ý thức rõ hơn điều này, vì nền hành chính của một quốc gia tụt hậu hay phát triển phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ này.

+ *Đất nước chuyển đổi nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa.*

Với tư cách là một quốc gia trong cộng đồng quốc tế, Việt Nam không thể đi ngược lại những xu thế chung của thời đại. Toàn cầu hóa, khu vực hóa, công nghệ thông tin....tất cả những xu thế đó đã và đang tác động trực tiếp tới Việt Nam.

Nền kinh tế Việt Nam hiện nay là nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Sự vận hành nền kinh tế theo các quy luật của thị trường sẽ tác động sâu



sắc và đặt ra yêu cầu phải đổi mới mạnh mẽ vai trò, chức năng của nhà nước nói chung và của nền hành chính nhà nước nói riêng, đòi hỏi phải chuyển mạnh từ nền hành chính "cai trị" sang nền hành chính "phục vụ", xóa bỏ triệt để cơ chế "xin - cho", phải khắc phục sự can thiệp trực tiếp, tùy tiện vào các hoạt động của doanh nghiệp, phải tôn trọng và tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp trong mọi hoạt động kinh tế - xã hội.

Kinh tế thị trường đòi hỏi Nhà nước và nền hành chính phải thúc đẩy sự phát triển nhanh, bền vững kinh tế đất nước, phải đổi xử bình đẳng với các thành phần kinh tế khác nhau, tạo ra "sân chơi", "luật chơi" phù hợp với quy luật của thị trường và thực hiện tốt vai trò của người "trọng tài" khách quan, công bằng trong việc kiểm tra, kiểm soát việc chấp hành pháp luật, chính sách của các chủ thể tham gia các hoạt động kinh tế - xã hội. Để làm được những điều đó, đội ngũ công chức hành chính giữ vai trò quyết định, bởi họ là người trực tiếp vận hành bộ máy hành chính Nhà nước.

+ *Chính sách mở cửa hội nhập với thế giới.*

Mở cửa cũng có nghĩa là đón nhận cả thời cơ và thách thức. Việt Nam có thể tiếp nhận các nguồn đầu tư nước ngoài, công nghệ kỹ thuật, công nghệ quản lý nhưng đi kèm với nó là lối sống thực dụng, các tệ nạn xã hội, hay sự đồng hóa về văn hóa. Từ đó một nhiệm vụ nảy sinh là làm thế nào để tận dụng được những cơ hội mà thế giới mang lại để phát triển kinh tế - xã hội nhưng hạn chế mức thấp nhất những thách thức, tiêu cực, giữ vững được những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc. Để hoàn thành nhiệm vụ này, Nhà nước đóng vai trò chủ chốt, công chức hành chính nhà nước giữ vai trò quan trọng.

Mở cửa, hội nhập trước hết đặt công chức vào môi trường chung của thế giới để giúp họ "thấy mình, thấy người" rõ. Hiểu được vị trí của mình tương quan với bên ngoài (trình độ phát triển kinh tế, khoa học kỹ thuật, công nghệ, sự phát triển của nền hành chính hiện đại..) là vấn đề đầu tiên cần giải quyết trong bất cứ "cuộc chơi" nào. Mở cửa hội nhập còn đặt đội ngũ công chức hành chính trong những mối quan hệ cụ thể mới hết sức đa dạng và phức tạp. Xử lý tốt các mối quan hệ này

không chỉ cần trình độ chuyên môn, hiểu biết sâu rộng mà còn cần các kỹ năng khác.

+ *Việt Nam gia nhập tổ chức thương mại thế giới WTO.*

Ngày 07 tháng 11 năm 2006 Việt Nam chính thức gia nhập tổ chức thương mại thế giới WTO. Sự kiện này đánh dấu việc hội nhập sâu rộng của nước ta vào nền kinh tế thế giới. Đi kèm với những cơ hội mới về nguồn vốn đầu tư nước ngoài, nâng cao tính cạnh tranh cho nền kinh tế là những thách thức lớn về cải cách nền hành chính, về chất lượng nguồn nhân lực.

Với việc gia nhập tổ chức WTO, hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam diễn ra ngày càng mạnh mẽ, sâu sắc và toàn diện. Trong điều kiện kinh tế mở, có tính toàn cầu, đòi hỏi phải nhanh chóng tạo lập đồng bộ hệ thống thể chế kinh tế, thể chế hành chính phù hợp với thông lệ chung của thế giới; phải đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao trình độ, năng lực, trách nhiệm của cán bộ, công chức để có thể hòa nhập vào cộng đồng quốc tế, cộng đồng khu vực, trong khi Việt Nam đang ở một khoảng cách khá xa so với thế giới. Để làm được điều đó đòi hỏi có một đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp, có đủ kiến thức chuyên môn, có năng lực hoạch định và thực thi các chính sách, có tầm nhìn, có như vậy, chúng ta mới có thể hội nhập vào nền kinh tế thế giới.

+ *Xây dựng nền hành chính hiện đại và chính phủ điện tử.*

Mục tiêu cải cách hành chính ở Việt Nam hiện nay là: Xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, tiết kiệm, chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân ngày một tốt hơn.

Xu hướng cải cách hành chính đang làm chuyển động nền hành chính từ nền hành chính “cai trị” sang nền hành chính “phục vụ”. Vì vậy, công chức phải được đào tạo ngày càng chính quy phù hợp với yêu cầu phục vụ của nền hành chính. Khâu đột phá để xây dựng một nền hành chính hiện đại chính là xây dựng một đội ngũ công chức có chuyên môn, hiểu biết tâm lý, có thái độ cư xử gần dân, được trang bị các kỹ năng cần thiết để giải quyết tốt các nhiệm vụ được giao.

Việt Nam đang trong giai đoạn đầu xây dựng chính phủ điện tử, Chính phủ Điện tử là ứng dụng công nghệ thông tin để các cơ quan của Chính quyền từ Trung ương đến địa phương đổi mới, làm việc có hiệu lực, hiệu quả và minh bạch hơn; cung cấp thông tin, dịch vụ tốt hơn cho người dân, doanh nghiệp và các tổ chức và tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người dân thực hiện quyền dân chủ và tham gia quản lý nhà nước.

Nhân tố đảm bảo để xây dựng một Chính phủ điện tử thành công là nhân tố con người trong đó đội ngũ công chức đóng vai trò quyết định. Công chức phải thực sự muốn làm việc với công nghệ thông tin, ứng dụng tin học vào dịch vụ công thì mới có thể xây dựng Chính phủ điện tử thành công.

Trong thời kỳ mở cửa, hội nhập kinh tế quốc tế công chức hành chính không chỉ có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức mà còn cần phải có kỹ năng. Theo tôi, một số đòi hỏi đối với công chức hành chính của cả nước nói chung và Mang Thít nói riêng trong thời kỳ mới là:

- Có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao.
- Có thái độ tích cực trong thực thi công vụ (phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, xã hội, văn hóa ứng xử trong công vụ).
- Có khả năng đặt vấn đề và kỹ năng giải quyết vấn đề.
- Có “tâm nhìn chung” hướng đến xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại hóa, theo hướng phục vụ nhân dân.
- Có kiến thức hội nhập, kiến thức pháp luật, cập nhật chủ trương đường lối của Đảng.
- Có các kỹ năng mềm: Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng ra quyết định. . . để giải quyết tốt mọi nhiệm vụ được giao.

## **2.2 Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít**

Để có thông tin bổ sung giúp cho quá trình làm luận văn được sâu về chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít, học viên đã tiến hành khảo sát,

điều tra, đánh giá tại 5 phòng (phòng Nội vụ, phòng Tài chính – Kế hoạch, phòng Lao động thương binh & xã hội, phòng Tài nguyên - Môi trường, phòng Y tế); và tại bộ phận một cửa thuộc Văn phòng Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân huyện, phòng Tài chính – Kế hoạch bằng bảng hỏi, phiếu điều tra, đối tượng điều tra, đặt câu hỏi là: công chức lãnh đạo phòng; công chức đang công tác ở các cơ quan chuyên môn cấp huyện. Tổng số phiếu phát ra là 47, số phiếu thu về là 42). Trong đó Trưởng phòng, phó Trưởng phòng 14 người; chuyên viên các phòng, ban, ngành là 33 người...

- Trong quá trình thu thập số liệu, học viên thu thập bằng 2 hình thức: các số liệu đã được công bố về thực trạng đội ngũ công chức của huyện từ năm 2011 – 2015 (Số liệu này đã được lấy từ phòng Nội vụ, Ban Tổ chức Huyện ủy). Thu thập số liệu qua điều tra, qua các câu hỏi đã được chuẩn hoá khi phỏng vấn.

- Các số liệu được học viên tiến hành tổng hợp, phân tích, thống kê và xử lý trên máy tính, với chương trình Excel.

### **2.2.1 Số lượng công chức ở cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân Dân huyện Mang Thít**

Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít được hình thành từ nhiều nguồn như: Bộ đội chuyển ngành; tuyển dụng mới thông qua thi tuyển, xét tuyển, hoặc điều động luân chuyển từ cán bộ cơ sở lên, từ huyện khác về... Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít ngày càng được nâng lên cả về chất lượng và số lượng. Về cơ bản cán bộ, công chức, viên chức huyện Mang Thít có bản lĩnh chính trị vững vàng, có truyền thống yêu nước, ngày càng được chuẩn hóa về chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, kiến thức bổ trợ khác .

Trong những năm gần đây, số lượng công chức HCNN huyện Mang Thít có tăng nhẹ do thực hiện Nghị định số 14/2008/NĐ-CP ngày 4-02-2008 của Chính phủ về quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, do đó sáp nhập, thành lập một số đơn vị mới hoặc bổ sung chức năng nhiệm vụ một số phòng, ban, ngành... Trước tình hình khối lượng công việc nhiều do

chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan QLNN cấp huyện tăng lên, để đáp ứng kịp thời yêu cầu của tổ chức và trước những yêu cầu mới, Ủy ban nhân dân huyện Mang Thít đề nghị Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Long bổ sung thêm biên chế cho các cơ quan, đơn vị thuộc lĩnh vực QLNN cấp huyện. Năm 2015 so với năm 2011, số công chức QLNN của huyện tăng thêm là 95 người. Hiện nay, biên chế cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít 392 người, trong đó công chức hành chính cấp huyện 131 người thuộc 12 phòng, ban, ngành cấp huyện (chiếm 33,42%) số công chức làm công tác QLNN toàn huyện. Còn lại 269 người, chiếm 66,58% thuộc biên chế Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn thuộc huyện Mang Thít.

**Bảng 2.1: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít qua các năm (2011-2015) đơn vị tính (người).**

<i>Năm 2011</i>		<i>Năm 2012</i>		<i>Năm 2013</i>		<i>Năm 2014</i>		<i>Năm 2015</i>	
CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %	CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %	CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %	CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %	CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %
<b>105/ 342</b>	30,7	<b>109/ 352</b>	30,9	<b>120/ 372</b>	32,25	<b>125/ 385</b>	32,47	<b>131/ 392</b>	33,42

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít: Báo cáo tình hình biến động công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011-2015.*

2.2.1.1 *Thực trạng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo giới tính*

**Bảng 2.2: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo giới tính: (đơn vị tính: người)**

<i>Tổng số cán bộ, công chức hành chính NN cấp huyện (số lượng)</i>	<i>Phân theo giới tính</i>			
	<i>Nam (Số Lượng)</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Nữ (số lượng)</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
<b>131</b>	<b>90</b>	<b>68,7</b>	<b>41</b>	<b>31,3</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít: Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít có đến 31-12-2015.*

2.2.1.2 *Thực trạng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo độ tuổi.*

**Bảng 2.3: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo độ tuổi (đơn vị tính: người)**

<i>Tổng số CCHCN N cấp huyện</i>	<i>Phân theo độ tuổi</i>							
	<i>Dưới 30 tuổi</i>		<i>30 – 40 tuổi</i>		<i>41 – 50 tuổi</i>		<i>51 – 60 tuổi</i>	
	<i>S.lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>S.lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>S.lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>S.lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
<b>131</b>	<b>6</b>	<b>4,58</b>	<b>56</b>	<b>42,75</b>	<b>39</b>	<b>29,77</b>	<b>30</b>	<b>22,9</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít: Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít có đến 31-12-2015.*

2.2.1.3 *Thực trạng cán bộ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo cơ cấu ngạch công chức.*

**Bảng 2.4: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo ngạch công chức.**

<i>Tổng số</i>	<i>cơ cấu vị trí công tác</i>							
	<i>CVC</i>		<i>CV</i>		<i>Cán sự</i>		<i>Khác</i>	
	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ%</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
<i>CBCC HCNN Cấp huyện</i>								
131	7	5,34	111	84,73	10	7,63	3	2,3

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít: Báo cáo thực trạng số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít có đến 31-12-2015.*

**\* Nhận xét chung về số liệu trên**

Qua các số liệu trên, Chúng ta thấy rằng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít chiếm tỷ lệ 33,42% trong tổng số 392 cán bộ, công chức hành chính của cả huyện và chiếm tỷ lệ 0,13% so với dân số của cả huyện.

Số lượng công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít tăng nhẹ theo các năm từ 2011-2015, bình quân mỗi năm tăng 10 - 20 người. Điều này được lý giải như sau: Hàng năm, Sở Nội vụ giao chỉ tiêu biên chế đối với đội ngũ công chức hành chính cho huyện rất hạn chế, mỗi năm giao chỉ tiêu biên chế công chức hành chính của toàn huyện từ 20 - 40 định biên. Đây là vấn đề đang rất bất cập vì hầu hết chức năng nhiệm vụ của các cơ quan hành chính tăng lên, khối lượng công việc nhiều nhưng biên chế giao quá ít phần nào ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ.

Trong tổng số cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít, chúng ta thấy số lượng cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước huyện Mang Thít tỷ lệ không cao (chỉ chiếm 31,3%). Xét về yếu tố bình đẳng giới

thì tỷ lệ nữ vẫn còn thấp, đây là điều cần quan tâm chú ý hơn nữa trong công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho giới nữ tham gia vào đội ngũ công chức hành chính cấp huyện nhiều hơn nữa. Đây là vấn đề cần quan tâm trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, huyện Mang Thít cần quan tâm hơn. Hiện nay, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến bình đẳng giới. Ngày 12-3-2010 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án “Tuyên truyền, giáo dục phẩm chất đạo đức phụ nữ Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước giai đoạn 2010- 2015”, Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Long đã ban hành Quyết định số 2103/QĐ-UBND ngày 23-9-2010 về việc ban hành kế hoạch thực hiện đề án “Tuyên truyền, giáo dục phẩm chất đạo đức phụ nữ Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trên địa bàn tỉnh”, giai đoạn 2010-2015.

Qua biểu đồ thực trạng về độ tuổi của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, chúng ta thấy rằng tỷ lệ cán bộ, công chức trẻ chiếm tỷ lệ nhỏ (chỉ 4,58%), nếu không cải tiến phương thức tuyển dụng thì trong thời gian tới sẽ có sự mất cân đối về chất lượng và tuổi đời, vì vậy cần thiết phải có kế hoạch tuyển chọn, đổi mới phương thức tuyển dụng để bổ sung vào đội ngũ công chức hành chính cấp huyện những người trẻ, giỏi, đủ phẩm chất, phải thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ cho công chức trẻ thì mới có thể đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Bộ phận cán bộ, công chức độ tuổi từ 30 đến 50 chiếm 72,52%, đây là tỷ lệ lao động thể hiện sức trẻ trong đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện. Tuy nhiên, bên cạnh đó lực lượng cán bộ, công chức hành chính cấp huyện ở độ tuổi 50-60 chiếm 22,9% là cao. Một bộ phận cán bộ, công chức ở tuổi này có sức ỳ trong công tác, mức độ thích ứng nhanh với những thay đổi của thời đại công nghệ thông tin, thời kỳ mở cửa là không cao.

Nhìn tổng quát, đại bộ phận công chức hành chính huyện Mang Thít đạt yêu cầu về cơ cấu ngạch công chức, tỷ lệ cán sự, nhân viên chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ (9,93%), đại bộ phận công chức được cơ cấu ngạch chuyên viên, chiếm tỷ lệ 84,73%. Điều này thể hiện sự phấn đấu, nỗ lực của công chức cấp huyện để đáp ứng được tiêu



chuẩn ngạch bậc theo yêu cầu của các cơ quan chuyên môn. Tuy nhiên, tỷ lệ chuyên viên cao cấp của huyện chỉ có 5,34% là thấp, do chỉ tiêu phân bổ của Ủy ban nhân dân tỉnh hàng năm chỉ được một đến hai người, phần nào làm ảnh hưởng đến sự phân đầu của đội ngũ công chức hành chính cấp huyện. Hiện nay huyện đang rất cần có một đội ngũ chuyên gia giỏi, có kiến thức, kinh nghiệm, có tầm nhìn... để tham mưu tốt cho Ủy ban nhân dân huyện, do vậy cần tăng cường thêm đội ngũ chuyên viên cao cấp.

### **2.2.2 Chất lượng công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo trình độ đào tạo**

Trong những năm qua, Huyện ủy, HĐND và UBND huyện Mang Thít luôn chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN nói chung và đội ngũ công chức hành chính cấp huyện nói riêng. Đã ban hành một số cơ chế, chính sách liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm khuyến khích, tạo điều kiện cho công chức đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ như:

- Chương trình hành động số 05-CTr/HU của Huyện ủy Mang Thít về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giai đoạn 2011-2015 và phương hướng nhiệm vụ đến năm 2020;

Hàng năm, phòng Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch trình Thường trực Huyện ủy phê duyệt, UBND huyện ban hành quyết định giao chỉ tiêu cho các cơ quan đơn vị thực hiện. Kết quả là trình độ đào tạo của đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít ngày càng được nâng cao.

*2.2.2.1 Thực trạng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít*

**Bảng 2.5: Bảng tổng hợp trình độ đào tạo chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. Đơn vị tính: (người).**

<i>Trình độ đào tạo chuyên môn</i>					<i>Tổng số</i>
<i>Thạc sĩ</i>	<i>Đại học</i>	<i>Cao đẳng</i>	<i>Trung cấp</i>	<i>Còn lại</i>	
7	109	2	10	3	131
5,34%	83,21%	1,53%	7,63%	2,29%	100 %

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít - Báo cáo thực trạng số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước tháng có đến 31-12-2015.*

Theo tỉ lệ tại bảng số 2.5 cho thấy: Cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít có trình độ cao đẳng, trung cấp là 12 người chiếm 9,16% so với tổng số công chức đang công tác tại các cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện và chiếm 3,27% so với công chức toàn huyện. Qua nghiên cứu thực trạng công chức HCNN cấp huyện cho thấy số công chức cấp huyện có trình độ đại học, trên đại học chiếm 88.55%; ( Trong đó thạc sĩ 7 người), số công chức có trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm tỷ lệ không đáng kể. Tuy nhiên trình độ thạc sĩ còn chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn (5,34%).

*2.2.2.2 Thực trạng trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít*

Số công chức HCNN cấp huyện có trình độ lý luận chính trị như sau: Cao cấp chính trị 31/131; Trung cấp chính trị 27/131; Sơ cấp 38/131; Chưa qua bồi dưỡng 35/131 ( Số liệu tính đến 31-12-2015). Cụ thể như sau:

**Bảng 2.6: Bảng tổng hợp trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức hành hành chính nhà nước huyện Mang Thít (đơn vị tính: người)**

<i>Nội dung</i>	<i>Cao cấp Chính trị</i>	<i>Trung cấp Chính trị</i>	<i>Sơ cấp Chính trị</i>	<i>Chưa qua ĐTBĐ</i>
<i>Số lượng</i>	31	27	38	35
<i>Tỷ lệ %</i>	<b>23,67</b>	<b>20,61</b>	<b>29</b>	<b>26,72</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít, Báo cáo thực trạng số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước tính đến tháng 12/2015.*

Trước thay đổi của tình hình chính trị thế giới và chiến lược diễn biến hòa bình, đội ngũ công chức hành chính cần phải thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng. Tuy nhiên, ở Mang Thít vẫn còn 26,72% công chức hành chính chưa qua đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị. Đây là một vấn đề đặt ra cho đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện trong thời kỳ mới. Bởi ảnh hưởng mặt trái của cơ chế thị trường, làm biến đổi, tha hóa bản chất của một bộ phận công chức hành chính của huyện.

*2.2.2.3 Thực trạng trình độ kiến thức quản lý hành chính nhà nước của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít*

Tổng số công chức được bồi dưỡng kiến thức quản lý HCNN là 63/131 người (31-12-2015) so với tổng số công chức HCNN cấp huyện.

**Bảng 2.7: Bảng tổng hợp trình độ quản lý nhà nước của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.**

<i>Nội dung</i>	<i>QLNN ngạch CVC</i>	<i>QLNN Ngạch CV</i>	<i>Chưa qua bồi dưỡng</i>
<i>Số lượng</i>	9	54	68
<i>Tỷ lệ %</i>	<b>6.87</b>	<b>41.22</b>	<b>51.91</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít - Báo cáo số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước có đến ngày 31-12-2015.*

Số lượng cán bộ công chức hành chính cấp huyện có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính quá ít, chỉ có 9 người (chiếm 6,87%). Trong khi đó, hiện nay rất cần những người có trình độ QLNN chuyên viên chính. Số lượng cán bộ, công chức hành chính chưa qua bồi dưỡng còn chiếm số lượng lớn, 68 người

(chiếm 51,91%). Điều này đòi hỏi trong quá trình xây dựng kế hoạch ĐTBD hàng năm UBND huyện phải chú trọng, quan tâm bồi dưỡng kiến thức QLNN cho đội ngũ cán bộ công chức hành chính cấp huyện, vì trong quá trình thực thi công vụ rất cần đến kiến thức quản lý nhà nước, đặc biệt là kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên.

*2.2.2.4 Thực trạng trình độ tin học của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít*

Tổng số công chức có trình độ tin học từ trình độ A là 62/131 người, Trình độ B là 45/131 người. Số công chức có trình độ đại học 1/131 người, bồi dưỡng ngắn hạn 23/131 người

**Bảng 2.8: Bảng tổng hợp trình độ tin học của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.**

<i>Nội dung</i>	<i>ĐH Tin học</i>	<i>Tin học Trình độ A</i>	<i>Tin học trình độ B</i>	<i>Bồi dưỡng ngắn hạn</i>
Số lượng	1	62	45	23
<b>Tỷ lệ %</b>	<b>0.76</b>	<b>47.33</b>	<b>34.35</b>	<b>17.56</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít, Báo cáo số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước có đến ngày 31-12-2015.*

*2.2.2.5 Thực trạng trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít*

Trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức hành chính cấp huyện: Trình độ A 22/131 người, trình độ B 69/131 người; trình độ C 1/131 người; chưa qua bồi dưỡng 39/131 người.

**Bảng 2.9: Bảng tổng hợp trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.**

<i>Nội dung</i>	<i>Ngoại ngữ Trình độ A</i>	<i>Ngoại ngữ trình độ B</i>	<i>Ngoại ngữ trình độ C</i>	<i>Chưa qua bồi dưỡng</i>
Số lượng	22	69	1	39
<b>Tỷ lệ %</b>	<b>16.8</b>	<b>52.8</b>	<b>0.7</b>	<b>29.7</b>

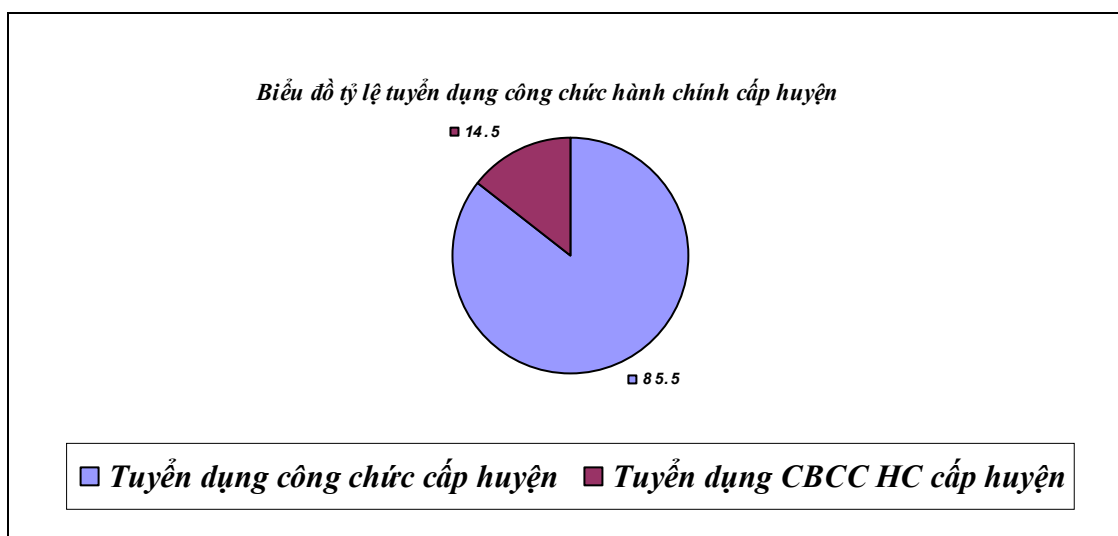
*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít, Báo cáo thực trạng số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước có đến ngày 31-12-2015.*

Qua bảng số liệu và biểu đồ cho ta thấy trình độ ngoại ngữ và tin học của công chức hành chính huyện Mang Thít còn thấp so với yêu cầu cạnh tranh, hội nhập, hiện đại hóa nền hành chính của huyện, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Số lượng công chức hành chính có trình độ cử nhân tin học, ngoại ngữ rất thấp (tin học 1 người, chiếm 0.76%, ngoại ngữ 0%). Trong khi đó số lượng công chức chưa qua đào tạo ngoại ngữ chiếm một tỷ lệ khá cao (ngoại ngữ 39 người, chiếm 29.7%). Trong thời kỳ hiện nay, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin đòi hỏi công chức hành chính nhà nước phải sử dụng thành thạo máy tính, khả năng khai thác internet tốt, ứng dụng các phần mềm trong thực thi công vụ, có như vậy hiệu quả công việc mới cao và việc xây dựng Chính phủ điện tử mới thuận lợi. Bên cạnh đó, trình độ ngoại ngữ công chức hành chính của huyện thấp là một trở ngại lớn và thiệt thòi trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Bởi nếu khả năng sử dụng ngoại ngữ kém sẽ hạn chế việc tiếp cận những tài liệu nước ngoài, khai thác thông tin, cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Đây là một hạn chế rất lớn của công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít trong thời kỳ mới. Do đó, UBND huyện cần có biện pháp khắc phục hạn chế trên, để làm được điều đó cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ công chức hành chính của huyện.

## 2.3 Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.

### 2.3.1 Phân tích công tác tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít

- Trong những năm qua, thực hiện Nghị định số 115/2003/NĐ-CP và Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10-10-2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, công chức dự bị và nay là Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15-3-2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ công chức. Năm 2011, UBND tỉnh Vĩnh Long bắt đầu tổ chức tuyển dụng cán bộ, công chức bằng hình thức thi tuyển. Đã tổ chức 5 đợt thi tuyển công chức vào các cơ quan quản lý hành chính nhà nước. Tính đến năm 2015 đã có 145 cán bộ, công chức được tuyển dụng, trong đó, số lượng cán bộ, công chức được tuyển vào công chức hành chính nhà nước cấp huyện là 21 người (chiếm 14,5%).



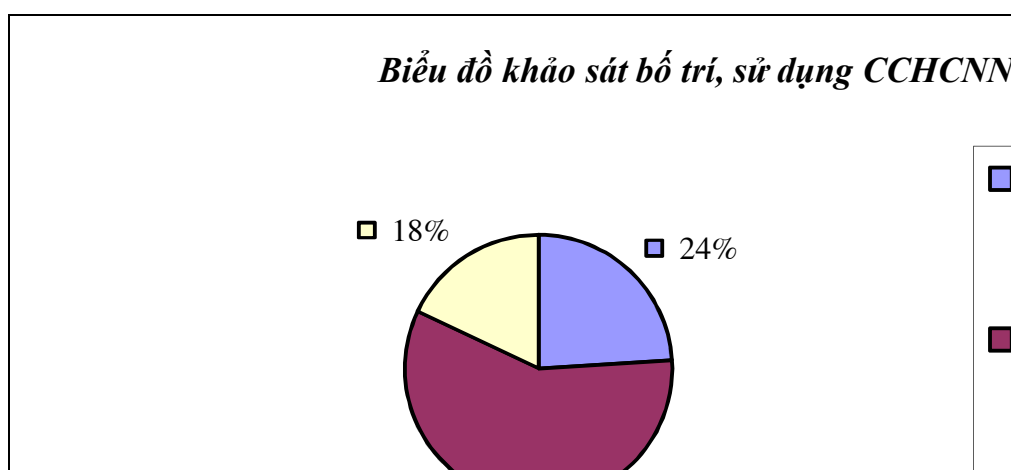
**Hình 2.1: Biểu đồ thực trạng công tác tuyển dụng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít.**

Cũng trong thời gian qua (2011-2015), Đã tiến hành điều động, luân chuyển về công chức hành chính nhà nước cấp huyện 35 người.

- Việc bố trí, sắp xếp, sử dụng cán bộ, công chức là một việc rất quan trọng vì thông qua sử dụng hợp lý, bố trí sắp xếp đúng người, đúng việc sẽ góp phần chủ yếu đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, có tác dụng thúc đẩy hoàn

thành nhiệm vụ của từng cơ quan. Luật cán bộ, công chức ra đời và có hiệu lực từ ngày 01/01/2010 là cơ sở pháp lý để tạo ra cơ chế trong quản lý cán bộ, công chức về các mặt, trong đó có cơ chế bố trí, sử dụng cán bộ, công chức. Qua khảo sát thực trạng hiện nay cho thấy, việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức ở nhiều cơ quan, đơn vị hành chính của huyện Mang Thít chưa có tỷ lệ phù hợp với đặc điểm, tính chất và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi loại hình cơ quan. Tiêu chuẩn chức danh chuyên môn, nghiệp vụ các ngạch công chức chưa được bổ sung, sửa đổi, hoàn chỉnh phù hợp với đặc điểm, yêu cầu của từng loại công chức. Bên cạnh đó, cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức còn nhiều bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ cán bộ công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác.

Qua số liệu báo cáo của các phòng, ban ngành cấp huyện do phòng Nội vụ tổng hợp báo cáo Sở Nội vụ, cán bộ công chức được bố trí, sử dụng thông qua các hình thức thi tuyển đầu vào chiếm 24.% (31 người), bố trí theo chuyên môn được đào tạo chiếm 58% (76 người), Cán bộ công chức bố trí không đúng ngành nghề được đào tạo, không phù hợp năng lực sở trường công tác ở các cơ quan chuyên môn cấp huyện là 18% (24 người). Do việc bố trí, sử dụng chưa hợp lý nên có 20% cán bộ, công chức khi được hỏi không hài lòng về công việc và nhiệm vụ hiện tại.



**Hình 2.2: Biểu đồ bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.**

### **2.3.2 phân tích công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm**

Trong những năm qua, Huyện Ủy, UBND huyện Mang Thít đã quan tâm chú trọng đến việc quy hoạch, đề bạt bổ nhiệm cán bộ công chức nói chung và công chức hành chính cấp huyện nói riêng. Công tác quy hoạch được thực hiện về cơ bản có tính chiến lược, phát huy năng lực sở trường công tác của cán bộ, công chức. Bước đầu quy hoạch đã gắn với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng, bổ nhiệm.

Trong 5 năm qua, công tác quy hoạch ở bộ phận công chức hành chính nhà nước cấp huyện đã thực hiện tương đối tốt, cụ thể như sau: Đã tiến hành quy hoạch Ban chấp hành Đảng bộ ngành huyện cho 84 cán bộ, trong đó nữ 23 đ/c, ủy viên BCH đương nhiệm tiếp tục quy hoạch 36 cán bộ, mới đưa vào quy hoạch 53 cán bộ.

- Quy hoạch Ban Thường vụ Huyện ủy số lượng 29 cán bộ, trong đó nữ là 04 cán bộ, ủy viên Thường vụ đương nhiệm tiếp tục quy hoạch 7 cán bộ, mới đưa vào quy hoạch 22 đ/c.

- Quy hoạch các chức danh chủ chốt: Bí thư huyện ủy 03 cán bộ, Phó Bí thư Huyện ủy 06 cán bộ, Chủ tịch HĐND huyện 03 cán bộ, Phó chủ tịch HĐND huyện 03 cán bộ, Chủ tịch UBND 03 cán bộ, Phó chủ tịch UBND huyện 09 cán bộ.

- Quy hoạch cấp trưởng, phó phòng, ban ngành, đoàn thể huyện: Số lượng đưa vào quy hoạch 174 cán bộ, trong đó cấp trưởng 76 cán bộ, cấp phó 98 cán bộ.

Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cũng được tiến hành thường xuyên, đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trong tình hình mới. Trong 5 năm qua, đã tiến hành bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại cho thủ trưởng các phòng, ban, ngành cấp huyện; 03 Chủ tịch và phó Chủ tịch UBND cấp huyện; 18 trưởng phòng; 73 Phó trưởng phòng, ban ngành cấp huyện.

Nhìn chung công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm của huyện Mang Thít được tiến hành có khoa học. Căn cứ những quy định của Đảng, Nhà nước và tính chất đặc thù của huyện Mang Thít.

### **2.3.3 phân tích công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức hành chính nhà nước cấp huyện.**

Như đã nói ở trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước luôn được Huyện ủy, HĐND và UBND huyện quan tâm đặc biệt, điều đó



được thể hiện rõ ở các nghị quyết, các chương trình, đề án, các quyết định về đào tạo, bồi dưỡng.

- Về công tác đào tạo, bồi dưỡng

Trong giai đoạn 2011 – 2015 UBND huyện Mang Thít đã đưa đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính, trong đó có công chức hành chính cấp huyện, kết quả như sau:

**Bảng số 2.10: Bảng tổng hợp kết quả đào tạo cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 - 2015. (lượt người)**

<i>Nội dung</i>	<i>Chuyên môn</i>		<i>Chính trị</i>		
	<i>Thạc sỹ</i>	<i>Đại học</i>	<i>Cử nhân</i>	<i>Cao cấp</i>	<i>Trung cấp</i>
<b>Số lượng</b>	17	63	15	48	362

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít, báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 - 2015.*

**Bảng số 2.11: Kết quả bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 -2015**

<i>Nội dung</i>	<i>Bồi dưỡng chuyên môn NV</i>	<i>Bồi dưỡng kiến thức QLNN</i>	<i>Bồi dưỡng ngoại ngữ</i>	<i>Bồi dưỡng tin học</i>	<i>Bồi dưỡng chính trị</i>	<i>Bồi dưỡng các kỹ năng</i>
<b>Số lượng</b>	172	32	42	36	157	12

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít, báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 - 2015.*

Nhìn vào bảng số liệu ta thấy, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít được đào tạo, bồi dưỡng ở trên tất cả các lĩnh vực: quản lý nhà nước, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, đặc biệt có sự bồi dưỡng về kỹ năng nhưng số lượng còn hạn chế, chủ yếu mới đào tạo kỹ năng lãnh đạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- *Về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện:* Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính huyện Mang Thít được thực hiện trong thời gian qua dựa trên các nội dung đào tạo đã được quy định, cụ thể:

+ Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị: cập nhật đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, thường xuyên xây dựng đội ngũ công chức hành chính có lập trường tư tưởng vững vàng, thái độ chính trị đúng đắn, phẩm chất đạo đức tốt, trung thành với Tổ quốc và con đường xã hội chủ nghĩa.

+ Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý Nhà nước trong nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCH. Công chức có được những kiến thức cơ bản về nhà nước, xác định đúng chức năng của nhà nước nói chung..

+ Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho công chức hành chính.

+ Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho công chức hành chính đáp ứng yêu cầu hội nhập, hợp tác quốc tế và cập nhật thông tin mang tính toàn cầu như: đối thoại quốc tế, khai thác tài liệu nước ngoài,... để làm việc trực tiếp với người nước ngoài và đảm nhiệm công việc tốt hơn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của huyện.

+ Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức tin học cho công chức hành chính để từng bước hiện đại hoá và nâng cao tính chuyên nghiệp, tính hiệu quả của hoạt động công vụ.

+ Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo.

- *Hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính huyện Mang Thít*

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng.

Trong thời gian qua, nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tại huyện Mang Thít, đồng thời tạo điều kiện tốt nhất cho công chức vừa học vừa làm, Huyện uỷ, UBND huyện đã áp dụng linh hoạt một số hình thức đào tạo sau:

+ Đào tạo tập trung dài hạn: qua việc phối hợp với một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp trong cả nước mở các lớp đại học hệ tại chức và chính quy cho công chức, các lớp liên thông cao đẳng - đại học,..., đào tạo ngắn hạn 3 tháng, 6 tháng, 1 năm,...

+ Bồi dưỡng ngắn hạn: Trong 3 ngày, 5 ngày, 1 tháng, 3 tháng, 6 tháng với hình thức tập trung hoặc không tập trung tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở Trung ương và ở tỉnh.

+ Đào tạo từ xa.

- *Về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng*

Các phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức được tỉnh áp dụng hiện nay bao gồm:

+ Phương pháp giảng dạy truyền thống: giảng viên giảng bài – học viên nghe và ghi chép. Ưu điểm của phương pháp này không tốn thời gian, kinh phí nhưng có nhiều hạn chế như: người học thụ động lắng nghe và ghi chép, thiếu chủ động sáng tạo và khả năng giải quyết tình huống kém.

+ Phương pháp thảo luận: trong quá trình giảng dạy, giáo viên dành một phần thời gian để tổ chức cho học viên tiến hành thảo luận theo nhóm, trao đổi một số vấn đề mà giáo viên đưa ra, gắn với thực tiễn. Thông qua phương pháp này, người học hiểu biết thực tế hơn, tiếp thu kiến thức chắc hơn, sáng tạo hơn trong học tập cũng như giải quyết tình huống. Tuy nhiên, phương pháp này tốn nhiều thời gian, kinh phí, đòi hỏi giáo viên phải có kinh nghiệm thực tế, kinh nghiệm tổng hợp, phân tích vấn đề.

+ Phương pháp học tập mô hình kinh nghiệm, giảng trên máy chiếu.

Mục tiêu tổng quát của UBND huyện là: Đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính nhằm xây dựng đội ngũ công chức có đủ năng lực, trình độ, kiến thức đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính, phục vụ cho việc quản lý, điều hành nhà nước, góp phần vào sự nghiệp CNH-HĐH đất nước

### **2.3.4 phân tích thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao và chế độ đãi ngộ cán bộ, công chức hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước huyện Mang Thít**

Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của huyện, Trong những năm qua, UBND huyện Mang Thít đã ban hành nhiều cơ chế chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao như: Chương trình số 09-CTr/TU ngày 08/11/2011 về phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020, Quyết định số 2612/QĐ.UBND ngày 30/11/2010 của Chủ tịch UBND tỉnh về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2011-2020, Quyết định số 1013/QĐ.UBND ngày 29/6/2012 của Chủ tịch UBND tỉnh Vĩnh Long về việc phê duyệt, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tại tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2011-2020, Quyết định số 1375/QĐ-UBND ngày ngày 28-8-2012 của Chủ tịch UBND tỉnh Vĩnh Long ban hành kế hoạch phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2012-2015, Ban hành quy định một số chính sách đối với nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan Đảng, MTTQ, Hành chính nhà nước, sự nghiệp công lập, tổ chức, tổ chức chính trị - xã hội các cấp ở huyện Mang Thít với mục tiêu: Khai thác tối đa nguồn nhân lực chất lượng cao trong và ngoài huyện, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội huyện Mang Thít.

Tính đến tháng 12 năm 2015, có 70 cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện được nâng lương trước thời hạn do có thành tích xuất sắc trong quá trình công tác. Việc áp dụng chế độ nâng lương trước thời hạn đã tạo động lực cho cán bộ, công chức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao.

## **2.4 Đánh giá công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít**

### **2.4.1 Những ưu điểm**

Việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện nói riêng luôn được Huyện ủy, UBND huyện đặc biệt quan tâm, cụ thể đã chú trọng hơn chất

lượng công tác tuyển dụng đầu vào thông qua thi tuyển, công tác đào tạo, bồi dưỡng được tập trung với nguồn kinh phí khá lớn, dù là huyện nghèo nhưng huyện luôn dành nguồn ngân sách 2 tỷ đồng/năm, trong đó nguồn kinh phí dành cho công chức học tập, bồi dưỡng kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế, học các chương trình ngoại ngữ ở nước ngoài, chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ... chiếm tỷ trọng khá lớn trong tổng kinh phí đào tạo hàng năm. Ngoài ra, việc bố trí, sử dụng, sắp xếp, luân chuyển cán bộ, công chức giữa các cơ quan chuyên môn tuy chưa hoàn toàn hợp lý nhưng cũng đã có một bước chuyển biến tốt, chú ý hơn việc giúp cán bộ, công chức có năng lực hoạt động thực tiễn bằng cách mạnh dạn luân chuyển công chức, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Công tác tuyển dụng công chức ngày càng được chú trọng. Công tác thi tuyển công chức được thực hiện đúng quy định của nhà nước, kế hoạch tuyển dụng được công khai rõ ràng để cán bộ, công chức và nhân dân được biết.

Việc bố trí, quy hoạch cán bộ, công chức về cơ bản được thực hiện khá đồng bộ, quy hoạch bước đầu gắn với bố trí sử dụng.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng bước đầu được quan tâm lãnh đạo chỉ đạo, chất lượng dần được nâng cao, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng đem lại là khá rõ nét. Một mặt chuẩn hóa các chức danh và ngạch công chức cho cán bộ, công chức, mặt khác nâng cao năng lực hiệu quả quản lý nhà nước trong quá trình thực thi công vụ của cán bộ, công chức.

Công tác thu hút cán bộ, công chức có trình độ cao được Huyện ủy, UBND huyện quan tâm đặc biệt. Chính sách đãi ngộ tiền lương, thu hút được thực hiện kịp thời. Chính sách thu hút bước đầu làm thay đổi nhận thức của lãnh đạo các cấp, các ngành, đồng thời khẳng định vai trò, tầm quan trọng có tính quyết định của yếu tố con người, đặc biệt là con người có trình độ khoa học công nghệ cao đối với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước nói chung và của huyện Mang Thít nói riêng; Từ kết quả đó đã đưa tỷ lệ cán bộ, công chức có trình độ đại học hệ chính quy loại khá, giỏi không ngừng được nâng lên, đã có đội ngũ công chức trẻ, có năng lực; cơ cấu ngành nghề, độ tuổi tương đối hợp lý. Chính sách khuyến khích lao

động có trình độ cao đã thúc đẩy phong trào học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức viên chức, hầu hết các cán bộ trẻ có trình độ đại học hệ chính quy đều có nguyện vọng đi học thạc sĩ chuyên ngành.

Công tác thi đua khen thưởng được quan tâm, ngày càng có chiều sâu và đi vào thực chất hơn, khen thưởng đã bắt đầu hướng đến người lao động trực tiếp, tạo động lực phấn đấu cho cán bộ, công chức.

#### **2.4.2 Những tồn tại, hạn chế cần khắc phục**

Việc tuyển chọn công chức qua thi tuyển, thi nâng ngạch hàng năm còn nhiều bất hợp lý, chưa thật sự đáp ứng được mục đích, yêu cầu đặt ra là nâng cao trình độ cán bộ, công chức, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Việc tuyển dụng tuy đi vào nền nếp, song ở một vài cơ quan, đơn vị, tính chất cục bộ vẫn còn. Một số cán bộ lãnh đạo phòng, ban ngành nhận thức không cao trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính.

Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức chưa thật sự là đòn bẩy khuyến khích công chức hành chính tận tâm, tận lực với nhiệm vụ. Mức lương vừa thấp lại vừa không có chế độ ưu đãi với những công chức có những thành tích cống hiến, nên rất khó có khả năng thu hút và giữ được nhân tài, và chính vì thế việc xây dựng một đội ngũ công chức hành chính ổn định và chuyên nghiệp, có trình độ, năng lực ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ vẫn hết sức cần thiết.

Chế độ thanh tra công vụ chưa rõ ràng, còn nhiều chông chéo, chưa có tác dụng thúc đẩy công chức thực thi nhiệm vụ có hiệu quả, chưa có biện pháp mang tính khả thi đối với những hành vi lợi dụng chức trách, nhiệm vụ được giao để gây phiền hà, nhũng nhiễu công dân và tổ chức, ảnh hưởng không nhỏ đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước ở huyện Mang Thít hiện nay vẫn có chỗ chưa hợp lý, còn ít nhiều mang tính chất cảm tính. Việc luân chuyển, sắp xếp bố trí công chức thường hay gặp khó khăn, có nhiều công chức giữ một nhiệm vụ quá lâu, không được thay đổi, dẫn đến việc chây ì trong công tác và tạo ra sự hụt hẫng một đội ngũ cán bộ công chức trẻ, kế thừa ở một số

cơ quan chuyên môn thuộc cấp huyện.

- Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa cao thể hiện ở các mặt:

+ *Đào tạo, bồi dưỡng chưa theo nhu cầu.*

Đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính ở huyện hiện nay chạy theo thành tích, chưa xuất phát từ nhu cầu đào tạo, từ sự cần thiết các kỹ năng để thực hiện nhiệm vụ được giao, chưa xuất phát từ nhu cầu người học, vị trí việc làm và theo yêu cầu công việc mà công chức đang đảm nhiệm.

Việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng do chỉ định chứ chưa xuất phát từ nhu cầu của công chức hành chính, có nhiều công chức học qua rất nhiều khóa đào tạo, bồi dưỡng nhưng hiệu quả thực thi công việc còn thấp.

+ *Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng.*

Mặc dù đã có những đổi mới phù hợp tình hình thực tế của địa phương nhưng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính còn nặng về lý thuyết, chậm được đổi mới, chưa bám sát đối tượng. Nội dung chương trình mới chỉ dừng lại ở đào tạo, bồi dưỡng về chính trị, chuyên môn, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, còn thiếu đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý,... cho công chức.

+ *Công tác kiểm tra, đánh giá đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức.*

Đây là một khâu còn yếu trong đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện hiện nay. Kiểm tra, đánh giá chưa tiến hành thường xuyên và mang tính hình thức.

Đánh giá đào tạo chủ yếu chỉ tiến hành trong và sau khóa đào tạo, chưa chú trọng đánh giá trước đào tạo.

+ *Công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính còn chưa được chú trọng đúng mức, chưa tiến hành khảo sát thực tế nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên.*

+ *Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện chưa mang lại hiệu quả.*

Thực hiện chức năng quản lý về đào tạo, bồi dưỡng, hàng năm phòng Nội vụ tổng hợp nhu cầu đào tạo trên cơ sở đăng ký nhu cầu của các phòng, ban ngành mà chưa có sự khảo sát điều tra. Điều đó dẫn đến có nhiều người học qua nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng nhưng hiệu quả công việc vẫn không được cải thiện, gây sự lãng phí thời gian, tiền bạc. Vấn đề đặt ra là chúng ta phải đổi mới cách thức xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng như thế nào để nó thực sự mang lại hiệu quả.

*- Công tác thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn tồn tại, hạn chế như:*

+ Chưa tạo được môi trường và điều kiện vật chất để cán bộ, công chức tiến hành nghiên cứu đề án, đề tài nâng cao hiệu quả quản lý.

+ Một số cơ quan, đơn vị chưa làm tốt công tác theo dõi, đánh giá, động viên khuyến khích, tạo môi trường thuận lợi cho những người có trình độ cao phát huy tài năng để cống hiến, phát triển, trưởng thành và khẳng định mình như: giao nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường; giao đề tài nghiên cứu khoa học, tổ chức giao lưu học hỏi,...

+ Số lượng sinh viên tốt nghiệp thạc sĩ, đại học hệ chính quy loại khá, giỏi có nguyện vọng công tác, song bị ràng buộc bởi định mức biên chế nên số lượng tiếp nhận có thời điểm rất ít.

+ Số người tốt nghiệp đại học hệ chính quy, loại giỏi các ngành như: Giao thông, Xây dựng, Kiến trúc, Cơ khí, Hoá thực phẩm, Công nghệ thông tin... về huyện rất ít đã làm ảnh hưởng đến cơ cấu lao động.

+ Một số đối tượng thu hút về tuy bằng cấp có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tương đối cao, song năng lực công tác trong thực tế còn hạn chế phần nào làm ảnh hưởng đến sự nhìn nhận đối với số cán bộ thu hút.

Qua đánh giá thực trạng thấy rằng huyện Mang Thít vẫn đang trong tình trạng hụt hẫng nhân lực ở một số lĩnh vực như, quy hoạch, kiến trúc đô thị, quản lý đất đai, môi trường, quản lý dự án, khoa học công nghệ, đầu tư nước ngoài..., mà ở những lĩnh vực này rất cần nhiều chuyên gia giỏi làm việc ở các cơ quan chuyên môn. Điều này đòi hỏi cần phải có cách nhìn mới, nhận thức mới, cơ chế



mới với các chính sách, chế độ phù hợp, nhất là chính sách tiền lương hợp lý.

Tiền lương, thu nhập của cán bộ, công chức chưa trở thành động lực kích thích cán bộ, công chức làm việc tận tụy, toàn tâm toàn ý phục vụ. Thực trạng này cũng đòi hỏi phải có những giải pháp đồng bộ, quyết liệt, mang tính chiến lược, khả thi để có thể xây dựng, bổ sung những cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn giỏi, có trách nhiệm và tâm huyết phục vụ nhân dân, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, góp phần tích cực thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ và bền vững của huyện.

### **2.4.3 Những nguyên nhân ảnh hưởng đến việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện**

*- Nguyên nhân khách quan*

+ Quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, dẫn tới sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ; thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc...

+ Quan niệm đổi mới về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chưa thông suốt, thực hiện chưa thường xuyên và thiếu quyết tâm, có nhiều việc đã rõ, đã có quy định nhưng chúng ta vẫn chưa thực hiện đúng, còn chịu ảnh hưởng của những sức ép không chính thức, chưa có sự phân cấp hợp lý trong công tác quản lý cán bộ, công chức.

+ Sự không đồng bộ và chưa chặt chẽ của hệ thống pháp luật về công chức là một trong những nguyên nhân quan trọng làm ảnh hưởng tới chất lượng công chức HCNN của huyện, trong việc đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của công việc hiện tại và yêu cầu của hội nhập.

+ Cải cách chính sách tiền lương của nhà nước để thu hút, khuyến khích đội ngũ công chức HCNN làm việc chưa đúng tầm. Chế độ tiền lương chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của công chức, chưa đảm bảo được mức sống để công chức yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy nhà nước.

+ Các bộ quản lý chuyên ngành chưa có hướng dẫn cụ thể về tuyển dụng công

chức thuộc ngành mình quản lý. Ví dụ: ngoài các yêu cầu chung cần có những yêu cầu riêng của chuyên ngành như: Nội dung thi chuyên ngành, tiêu chuẩn... Đây cũng là nguyên nhân ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức HCNN của huyện.

+ Bộ máy hành chính hiện nay đang trong quá trình cải cách về tổ chức và cơ chế vận hành. Chức trách, nhiệm vụ, yêu cầu về tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ cần thiết đối với từng loại công chức chưa được chuẩn hóa, sản phẩm “đầu ra” của quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay còn khá chung chung.

+ Tình trạng quan liêu, tham nhũng, hách dịch, cửa quyền, những nhiễu, sự thoái hóa của một bộ phận cán bộ, công chức chậm khắc phục, công tác thanh tra, kiểm tra chưa được tiến hành đồng bộ, thường xuyên nên vẫn còn biểu hiện “sức ỳ”, tư tưởng ỷ lại trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức.

- *Nguyên nhân chủ quan*

+ *Công tác tuyển dụng công chức của huyện*: Từ năm 2011 trở lại đây, công tác tuyển dụng của huyện được tiến hành bằng hình thức thi tuyển. So với tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển thì tuyển dụng bằng thi tuyển có nhiều ưu điểm, nhưng vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Đó là cơ cấu tuyển chưa thực sự hợp lý, vẫn còn tình trạng đơn vị có người, mới đề nghị cơ cấu thi tuyển, chưa đề nghị tuyển dụng theo vị trí còn thiếu; thi vẫn đáp từng lúc, từng nơi, từng trường hợp cụ thể còn bị chi phối bởi quan hệ dẫn đến việc đánh giá chưa thật đúng năng lực, trình độ của người dự tuyển. Vì vậy, một số công chức mới được tuyển dụng còn nhiều mặt chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác.

+ *Công tác quy hoạch sử dụng công chức hành chính nhà nước*:

Hạn chế lớn nhất trong việc sử dụng đội ngũ công chức HCNN mà huyện Mang Thít gặp phải trong nhiều năm qua là chưa thực hiện các khâu then chốt: quy hoạch, đào tạo, sử dụng một cách khoa học, công tâm. Thực tế ở Mang Thít cho thấy, 3 khâu này không gắn bó chặt chẽ với nhau, thậm chí còn tách rời nhau, vấn đề nhận thức một cách đầy đủ, nghiêm túc trong bố trí, sử dụng công chức HCNN vẫn còn nhiều hạn chế. Ở một số cơ quan, đơn vị, vẫn còn tình trạng công chức có

trình độ chuyên môn giỏi, có năng lực quản lý điều hành, phẩm chất tốt nhưng chưa được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác tương xứng. Trong khi đó, có công chức HCNN còn hạn chế về chuyên môn về nghiệp vụ và phẩm chất lại được giao đảm nhận những vị trí chủ chốt hoặc lãnh đạo phòng trong cơ quan, đơn vị.

*+ Chính sách thu hút công chức có trình độ cao về huyện làm việc chưa được quan tâm đúng mức, mới chỉ thể hiện về mặt hình thức, chưa có chính sách thoả đáng để sử dụng người tài.*

Nguyên nhân dẫn đến tình trạng thu hút kém hiệu quả đó là: Do điều kiện kinh tế - xã hội của huyện chưa phát triển, đời sống còn khó khăn, khí hậu khắc nghiệt, môi trường công tác, điều kiện làm việc chưa thuận lợi, tâm lý xã hội chưa thực sự đồng thuận; không nằm trong các cực tăng trưởng của cả nước; thu nhập thấp so với mức bình quân chung của cả nước, các điều kiện để học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ cũng như hoạt động văn hoá nghệ thuật, vui chơi giải trí chưa đồng bộ. Trong quá trình thu hút, một số cơ quan đơn vị chưa làm tốt việc quy hoạch, đánh giá cán bộ; thậm chí còn khắt khe, hẹp hòi, chưa thật sự tạo môi trường thuận lợi để cán bộ thu hút thực sự toàn tâm, toàn ý phát huy trình độ, năng lực chuyên môn.

*+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính nhà nước của huyện vẫn còn hạn chế.*

Công tác đào tạo, bồi dưỡng ở huyện còn lúng túng nhất là trong công tác quy hoạch, công tác đào tạo lại. Huyện chưa xây dựng được chương trình đào tạo công chức một cách khoa học lâu dài, nên còn tình trạng công chức phải học qua nhiều khoá đào tạo, tốn nhiều thời gian nhưng vẫn thiếu kiến thức chuyên môn và kỹ năng cần thiết cho công việc. Tình trạng đào tạo “nhiều thầy, ít thợ” đang là vấn đề đáng báo động. Hệ thống đào tạo ở tỉnh còn nhiều yếu kém bất cập cả về quy mô, cơ cấu nội dung, phương pháp và nhất là về chất lượng chưa đáp ứng kịp những nhu cầu đòi hỏi lớn và ngày càng cao đối với công chức HCNN.

Thiếu kế hoạch toàn diện, thiếu chủ động đào tạo mới, đào tạo lại số công chức đã qua đào tạo nên chưa đáp ứng được yêu cầu công việc; chưa xây dựng được

kế hoạch đào tạo cho từng loại công chức trong từng năm.

Đào tạo chưa thật sự gắn với quy hoạch, bố trí, sử dụng, chưa gắn với đầu ra, thậm chí còn tình trạng tự phát, dàn đều, vẫn còn một bộ phận công chức có quan niệm học chạy theo bằng cấp nên xảy ra tình trạng một người đi học nhiều lớp cùng một thời điểm, không đảm bảo chất lượng học tập.

*+ Chưa có sự phân tích công việc trong các cơ quan hành chính nhà nước của huyện.*

Phân tích công việc là nội dung cơ bản trong công tác quản trị nguồn nhân lực. Phân tích công việc thực chất là bản mô tả công việc, bảng tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc (tiêu chuẩn chức danh) và bảng tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc. Đây là cơ sở quan trọng để thực hiện các nội dung khác như: đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm... Hiện nay, các cơ quan HCNN cấp huyện chưa thực hiện việc phân tích công việc. Do chưa thực hiện phân tích công việc nên không có bản mô tả công việc cụ thể, dẫn đến sự trùng lặp, chồng chéo công việc hoặc thiếu trách nhiệm, đùn đẩy công việc trong thực thi công vụ.

Kết luận chương 2: Chương này học viên đi vào nghiên cứu: Khái quát tình hình điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội huyện Mang Thít và những đòi hỏi đặt ra cho đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít trong thời kỳ mới; Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức HCNN của huyện ở các mặt: Số lượng, chất lượng (trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học); Đánh giá thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít (đánh giá trên các mặt: Tuyển dụng, bố trí, sử dụng; quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm; thu hút, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, thi đua khen thưởng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện mang Thít).. Từ phân tích, đánh giá, học viên đã rút ra những ưu điểm và những tồn tại hạn chế cần khắc phục, làm cơ sở cho việc đề ra những giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít trong thời gian tới.

### **Chương 3**

## **GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN MANG THÍT, TỈNH VĨNH LONG**

Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Đảng ta đã xác định cần phải đổi mới công tác cán bộ, cụ thể: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ. Thực hiện tốt chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Xây dựng và thực hiện nghiêm các cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; trọng dụng những người có đức, có tài. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; khắc phục tình trạng chạy theo bằng cấp. Làm tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ, chú ý cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, chuyên gia trên các lĩnh vực; xây dựng quy hoạch cán bộ cấp chiến lược. Đánh giá và sử dụng đúng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tin nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu. Không bổ nhiệm cán bộ không đủ đức, đủ tài, cơ hội chủ nghĩa. Thực hiện nghiêm quy chế thôi chức, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Kịp thời thay thế cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín giảm sút. Có chế tài xử lý nghiêm những trường hợp chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy tội, chạy tuổi, chạy bằng cấp, chạy huân chương. Thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý theo quy hoạch ở các ngành, các cấp; khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín. Tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp, đội ngũ chuyên gia đầu ngành. Đổi mới, trẻ hoá đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý, kết hợp các độ tuổi, bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển” [20, tr.145].

Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN của huyện nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện nói riêng có đủ phẩm chất chính trị, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kiến

thức ngoại ngữ, tin học và năng lực hoạt động thực tiễn đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và những yêu cầu của tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế là vấn đề mang tính cấp bách đang đặt ra đối với huyện Mang Thít hiện nay.

Từ những yêu cầu của thực tế đặt ra, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, luận văn sẽ đưa ra một số giải pháp và kiến nghị.

### **3.2 Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long**

Từ những bất cập về chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít đã được đánh giá; xuất phát từ nhiệm vụ chính trị của huyện, Luận văn đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN cấp huyện như sau.

#### **3.2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng**

- Phải công khai, minh bạch hơn nữa trong thi tuyển, xét tuyển công chức vào các cơ quan quản lý hành chính nhà nước cấp huyện. (công khai về số lượng, ngành nghề cần tuyển, chức danh cần tuyển, nội dung thi, thời gian tổ chức kỳ thi giúp nhân dân và thí sinh dự thi có thể nắm bắt mọi thông tin cần thiết về cuộc thi). Việc công khai hoá thông tin không chỉ thể hiện ở trước cuộc thi mà sau khi có kết quả, các thí sinh đỗ hay trượt cũng đều phải được niêm yết công khai. Đây là một hoạt động rất quan trọng, tạo tâm lý tốt và thể hiện tính công khai, minh bạch của huyện khi tiến hành tổ chức thi tuyển, có như vậy mới tạo được niềm tin của cán bộ, nhân dân.

- Các đợt thi tuyển công chức phải được chuẩn bị chu đáo. Hội đồng tuyển dụng của huyện phải hướng dẫn thật cụ thể quy trình, cách thức tiến hành sơ tuyển, Tham mưu cách thức sơ tuyển trên cơ sở coi trọng bảng điểm quá trình học đại học, mỗi vị trí chức năng phải lựa chọn ít nhất 5 người dự thi, trừ trường hợp hồ sơ nộp không đủ.

- Phải tham mưu cho Chủ tịch Hội đồng tuyển dụng của tỉnh ban hành quy định chức năng, nhiệm vụ cụ thể của Hội đồng tuyển dụng, Hội đồng thi, các ban

của Hội đồng thi theo hướng phân công nhiệm vụ cho từng bộ phận cụ thể, dùng để sử dụng lâu dài.

- Đổi mới cách xây dựng kế hoạch thi, ra đề thi. Thực hiện nghiêm túc khâu thi và chấm thi. Phải xây dựng kế hoạch tổ chức các kỳ tuyển dụng hàng năm. Đặc biệt là phải có kế hoạch thi tuyển (trong đó nêu rõ nội dung công việc, các mốc thời gian hoàn thành, người thực hiện). Mỗi năm 1 đợt, nên chủ động thực hiện vào tháng 12.

- Đổi mới việc ra đề thi, thành lập ngân hàng câu hỏi, cấu trúc đề thi hợp lý. Căn cứ vào thực tế các huyện làm, nhất thiết phải có ngân hàng câu hỏi do chủ tịch Hội đồng tuyển dụng quản lý.

- Đề nghị lựa chọn giảng viên có kiến thức, năng lực, có kỹ năng sư phạm để ôn thi cho thí sinh giúp định hướng các vấn đề trọng tâm.

- Thực hiện nghiêm túc khâu coi thi, chấm thi bằng cách tăng cường cán bộ thanh tra có năng lực, chí công vô tư để giám sát việc chấm thi, tránh trình trạng “gửi bài”.

- UBND huyện mạnh dạn tuyển thẳng sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, thạc sỹ, tiến sỹ chính quy của một số trường công lập có chất lượng hoặc tốt nghiệp ở nước ngoài và ngành nghề huyện đang cần. Đặc biệt là ngành nghề kỹ thuật, kinh tế, luật...Thành lập Hội đồng tuyển dụng trực tiếp. (Hội đồng ngoài những người có thẩm quyền tuyển dụng công chức, mời thêm những chuyên gia về những lĩnh vực cần tuyển). Hội đồng của huyện phỏng vấn trực tiếp. Đây sẽ là hướng mở để phù hợp tình hình thực tế của huyện, nâng cao chất lượng công chức của địa phương có thể tuyển người giỏi theo hướng này.

- Khi tuyển dụng, phải xuất phát từ nhu cầu của các ban, ngành, của từng lĩnh vực. Dự báo trong giai đoạn 2011-2020, tại các cơ quan chuyên môn cấp huyện đang thiếu và sẽ tiếp tục thiếu công chức ở các lĩnh vực: hợp tác đầu tư, kinh tế đối ngoại, tài chính, ngân hàng, quản lý đô thị, công nghiệp, thương mại, xây dựng. Khi thiếu vị trí nào, cần tuyển dụng đúng vị trí đó, đáp ứng được trình độ chuyên môn, năng lực. Nếu có vị trí mà người dự tuyển đông thì có thể đòi hỏi tiêu chuẩn cao

hơn, nhất là trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của công vụ trong tương lai.

- Cần có quy định, cơ chế khuyến khích và lựa chọn những người có bằng thạc sĩ, tiến sĩ về huyện làm việc như: miễn thi tuyển công chức, hỗ trợ tiền nhà ở hoặc bán nhà trả góp... Chỉ có đội ngũ công chức HCNN tốt, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH khi huyện kiên trì thực hiện nhiều giải pháp, quan tâm đến chính sách thu hút và sử dụng nhân tài về huyện. Để làm tốt việc này tất yếu chúng ta phải xác lập một cơ chế tuyển chọn nhân tài phù hợp.

- Việc tuyển chọn phải được xuất phát từ yêu cầu thực hiện công việc, làm tốt kế hoạch tuyển dụng. Có như vậy việc tuyển chọn mới thực sự hiệu quả. Người được giao nhiệm vụ tuyển chọn công chức phải là những người có kỷ luật, trung thực, công tâm và gắn bó với công việc.

- Tiêu chuẩn, đối tượng tuyển chọn phải bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ; Phải trẻ hoá đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH, HĐH đất nước.

- Các tiêu chuẩn tuyển chọn phải xuất phát từ mục đích thực hiện công việc, phải được đưa ra trên cơ sở những tiêu chuẩn trong bản tiêu chuẩn chức danh công chức.

- Chỉ tiêu tuyển chọn phải bám sát nhu cầu thực tế của tổ chức, phải xuất phát từ qui hoạch công chức của huyện. Khắc phục ngay tình trạng của những năm trước huyện đã gặp phải trong công tác tuyển dụng công chức là đơn vị có người mới xây dựng cơ cấu cần tuyển cho đơn vị mình, khi tuyển dụng không đúng với yêu cầu vị trí công việc, khép kín trong thi tuyển.

- Đối tượng tuyển chọn phải đảm bảo, tạo điều kiện bình đẳng cho tất cả ứng cử viên có mong muốn và có đủ điều kiện trở thành công chức.

- Phòng Nội vụ là cơ quan giúp Ủy ban nhân dân huyện thực hiện việc, kiểm tra và xác định cơ cấu chính xác cho từng ban, ngành. Nếu các đơn vị đề nghị không đúng cơ cấu cần tuyển, mặc dù đơn vị đó còn biên chế, cũng kiên quyết không cho thi tuyển.



### 3.2.2 Xây dựng chiến lược quy hoạch cán bộ đảm bảo khoa học hợp lý

Sử dụng công chức phải được thực hiện nghiêm túc, cẩn trọng trong quy hoạch, tránh tùy tiện làm lãng phí nguồn lực của đội ngũ công chức, hiệu quả sử dụng thấp. Để sử dụng tốt đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện, yêu cầu phải thực hiện tốt các nội dung sau:

- Các cơ quan chuyên môn hành chính nhà nước cấp huyện phải lập kế hoạch sử dụng đội ngũ công chức HCNN.

- Đánh giá đúng công chức. Đánh giá không đúng, thiếu khách quan sẽ dẫn đến bố trí, đề bạt sai, bỏ sót công chức có tài, sử dụng người kém phẩm chất, năng lực. Tuy nhiên, từ đánh giá đến sử dụng là một quá trình; quá trình đó đòi hỏi cá nhân và cơ quan phụ trách công tác công chức phải xem xét, cân nhắc về mục đích, động cơ, phương pháp sử dụng công chức cho thật khoa học, khách quan và hiệu quả.

- Sử dụng công chức phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị, từ tổ chức, bộ máy chứ không vì những cá nhân cụ thể. Thực ra, đây là nguyên tắc rất cơ bản, được Đảng và Nhà nước ta xác định từ lâu nhưng trong thực tế không phải lúc nào cũng được quán triệt đầy đủ và nghiêm túc. Ở Mang Thít, hiện vẫn còn những công chức ở một số phòng, ban năng lực không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ nhưng vẫn giữ các cương vị cũ nhiều năm liền khiến cho bộ máy hầu như không thay đổi. Đó là hậu quả của cách sử dụng công chức thiếu kiên quyết, chậm đổi mới.

- Sử dụng công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn, năng lực và sở trường để lựa chọn, bố trí, sắp xếp, đề bạt công chức.

- Phải có kế hoạch giải quyết chế độ, chính sách cho nhóm đối tượng về hưu; Kế hoạch giải quyết chế độ, chính sách cho nhóm đối tượng sức khỏe yếu. Kế hoạch bố trí, sắp xếp lại công tác cho nhóm đối tượng có phẩm chất hoặc năng lực hạn chế, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới; Kế hoạch đề bạt, bổ nhiệm công chức vào các chức danh thay thế cho những người tuổi cao.

Trên cơ sở kế hoạch của các phòng ban, phòng Nội vụ phải lập kế hoạch ở phạm vi rộng hơn: ngành, lĩnh vực của cả đội ngũ công chức HCNN trong toàn

huyện.

### **3.2.3 Quan tâm sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm**

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức “việc bố trí, sử dụng đúng cán bộ, công chức phải được đặc biệt quan tâm” và có thể nói đây là một giải pháp không kém phần quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm việc ở các cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện.

- Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức chịu trách nhiệm bố trí cán bộ, công chức đúng vị trí, chuyên môn, tạo điều kiện cho công chức rèn luyện kỹ năng thành thạo trong công việc, phân công, giao nhiệm vụ phù hợp cho cán bộ, công chức, bảo đảm các điều kiện cần thiết để công chức thi hành nhiệm vụ, thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với công chức. Khi thực hiện việc bố trí công việc cho công chức phải bảo đảm phù hợp giữa nhiệm vụ được giao với ngạch công chức được bổ nhiệm, công chức ở ngạch nào thì bố trí công việc phù hợp với ngạch đó. Công chức phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình.

- Thường xuyên quan tâm đến việc bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, công chức. Qua đánh giá thực trạng tại chương 2 cho thấy, hạn chế lớn nhất trong việc sử dụng đội ngũ công chức của huyện trong những năm qua là chưa thực hiện các khâu then chốt quy hoạch, đào tạo, sử dụng một cách khoa học và gắn chặt với nhau. Ở một số phòng, ban, ngành vẫn còn tình trạng công chức chuyên môn giỏi, có năng lực quản lý điều hành, phẩm chất tốt chưa được đề bạt, bổ nhiệm. Trong khi có công chức hạn chế về chuyên môn, còn hạn chế về phẩm chất đạo đức nhưng được giao đảm nhận những vị trí chủ chốt trong cơ quan, đơn vị hành chính nhà nước cấp huyện.

- Công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo là rất quan trọng, do đó trước lúc bổ nhiệm phải điều tra năng lực cán bộ, (trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, các kỹ năng quản lý, điều hành, theo dõi đánh giá sở trường, triển vọng phát triển và đặc biệt phải quy hoạch nguồn mang tính chiến lược).

- Phải thường xuyên rà soát và có phương án tinh giản biên chế đối với những cán bộ, công chức không đáp ứng yêu cầu. Tiếp tục đẩy mạnh việc tinh giản biên

chế: sau khi sắp xếp lại bộ máy, số công chức không đảm bảo yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, số công chức không đủ sức khỏe, số công chức nam có độ tuổi 55 trở lên, nữ có độ tuổi 50 trở lên, cho nghỉ chế độ theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP.

- Các cơ quan cần xây dựng tiêu chuẩn cho từng chức danh công chức và có kế hoạch sắp xếp, bố trí lại theo đúng chức danh, tiêu chuẩn ứng với nội dung công việc của cơ quan, là cơ sở để xây dựng kế hoạch, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng công chức, đồng thời cũng là cơ sở để bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, công chức hợp lý, có căn cứ khoa học.

Để thực hiện có kết quả quá trình sắp xếp, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, trước mắt từng cơ quan dựa vào các tiêu chuẩn chung do Nhà nước ban hành đối với từng ngạch công chức để cụ thể hóa thành tiêu chuẩn chức danh chuyên môn của cơ quan mình, thực hiện việc sắp xếp, bố trí nhân sự trong cơ quan theo yêu cầu công việc, thực hiện tốt việc luân chuyển cán bộ, công chức nhằm tạo điều kiện để cán bộ, công chức được rèn luyện trong thực tiễn. Cần thực hiện việc phân công nhiệm vụ có thời hạn và chế độ nghỉ hưu đúng qui định, thực hiện tốt việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức theo định kỳ, có đánh giá đúng mới sắp xếp, bố trí đúng việc, tăng cường kiểm tra cán bộ, công chức thực hiện chức trách, nhiệm vụ và những điều cán bộ, công chức không được làm, thực hiện tốt công tác quản lý cơ sở dữ liệu công chức, làm cơ sở cho việc giải quyết các vấn đề về cán bộ, công chức.

- Phải tiến hành quy hoạch và thực hiện quyết liệt quy hoạch. Không đề bạt, bổ nhiệm cán bộ chưa được đào tạo theo chuẩn các chức danh. Phải tuân thủ gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch, đào tạo và sử dụng, chỉ đề bạt, bổ nhiệm những công chức trong diện quy hoạch đã qua đào tạo, bồi dưỡng, được đánh giá đủ tiêu chuẩn theo quy định của vị trí, chức danh và phù hợp với chuyên môn đã đào tạo.

- Thực hiện nghiêm túc quy định mỗi công chức lãnh đạo đảm nhiệm một chức vụ không quá hai nhiệm kỳ. để tránh lãng phí người có tài. Chế độ nghỉ hưu đối với công chức đến tuổi cũng phải thực hiện đúng quy định của nhà nước, để nhường vị trí cho người trẻ tuổi, có đủ phẩm chất và năng lực. Nếu người đến tuổi

về hưu là những công chức, chuyên gia giỏi huyện nên có cơ chế chuyển họ sang hình thức hợp đồng để tận dụng tài năng và uy tín của họ. Ngược lại, những người chưa đến tuổi nghỉ hưu nhưng không đảm đương được công việc, hoặc hiệu quả công tác kém thì có cơ chế khuyến khích cho nghỉ sớm.

- Tiếp tục thực hiện thí điểm tổ chức thi tuyển các công chức ưu tú vào các vị trí lãnh đạo của cấp phòng (không thực hiện bổ nhiệm như trước đây). Đây là đề án hay, dễ lựa chọn người tài, hạn chế được người chạy chức chạy quyền trong các cơ quan hành chính nhà nước.

### **3.2.4 Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức**

*- Thay đổi cách thức xác định nhu cầu đào tạo*

Việc xác định nhu cầu đào tạo là nhằm tìm ra những thiếu hụt và khoảng cách giữa năng lực, trình độ công chức hành chính so với yêu cầu vị trí công việc mà họ đang đảm nhiệm.

Để việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả, các cấp ủy, cơ quan quản lý, sử dụng công chức hành chính cần sử dụng phương pháp khảo sát, phân tích thực trạng số lượng, chất lượng công chức theo cơ cấu lứa tuổi, trình độ chuyên môn, đồng thời căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Cần tiến hành điều tra để biết công chức đang đảm nhiệm lĩnh vực nào, thiếu những kiến thức, kỹ năng gì để từ đó tiến hành đào tạo, bồi dưỡng bổ sung cho họ.

Xác định nhu cầu, nguyện vọng của bản thân công chức, đây là một yếu tố rất quan trọng, bởi chỉ có công chức mới hiểu rõ mình đang thiếu kiến thức gì, cần đào tạo, bồi dưỡng những gì để thực hiện nhiệm vụ.

*- Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy.*

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần chỉ đạo xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng và xác định hình thức, phương pháp giảng dạy cụ thể, phù hợp với đặc điểm đội ngũ công chức hành chính trong thời kỳ mới hiện nay.

*Đổi mới nội dung, chương trình.*

Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần phải căn cứ vào vị trí công tác,

yêu cầu nghiệp vụ cụ thể của từng đối tượng công chức chứ không phải là nội dung mà cơ sở đào tạo đã có sẵn. Tránh trường hợp cùng một nội dung giáo trình nhưng đào tạo, bồi dưỡng cho những công chức có trình độ chuyên môn khác nhau, công tác ở những vị trí khác nhau.

Nội dung, chương trình phải trả lời được câu hỏi các chức danh là gì và yêu cầu thực thi nhiệm vụ như thế nào?, phải khuyến khích công chức độc lập suy nghĩ. Cụ thể, chương trình đào tạo đối với công chức lãnh đạo, về kiến thức chung nhất thiết phải có các nội dung về tư duy và tầm nhìn chiến lược, về lãnh đạo, quản lý văn phòng, lập kế hoạch, giao tiếp và vận động quần chúng... Đối với công chức, ngoài nội dung đào tạo trên, còn phải được trang bị các kỹ năng làm việc theo nhóm, quản lý thời gian, đàm phán thương lượng, soạn thảo văn bản. Với chuyên viên đào tạo cần được đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng cơ bản về nghiệp vụ.

Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải sửa đổi để khắc phục những kiến thức mà công chức hành chính của huyện còn thiếu hụt: Kiến thức về trình độ chuyên môn, kiến thức quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo.....

Nội dung cần trang bị kiến thức tin học, ngoại ngữ, hội nhập quốc tế cho công chức hành chính của huyện. Cần xây dựng nội dung chương trình gắn lý luận với thực tiễn, nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho công chức như: kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng đặt vấn đề và giải quyết vấn đề, khả năng bố trí, sắp xếp công việc và tổ chức điều hành công việc, kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành, liên tục cập nhật những kiến thức mới, loại bỏ những nội dung không cần thiết, phù hợp với từng loại chức danh, đối tượng công chức.

Cần trang bị kiến thức về pháp luật: Luật CBCC, Luật hành chính, Luật khiếu nại, tố cáo, vì hiện nay một bộ phận công chức của huyện chưa nắm rõ luật gặp phải một số vướng mắc trong giải quyết công việc.

*Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức.*

Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng, hiệu quả của một khóa đào tạo, bồi dưỡng. Thực tiễn cho thấy nếu có một nội dung, chương trình đào tạo tốt nhưng phương pháp giảng dạy không phát huy được tính chủ động, sáng tạo của người học thì kết quả thu được vẫn không cao.

Tập trung vào phương pháp nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, gợi mở, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Để việc học tập có kết quả, đạt chất lượng cao, sau mỗi bài học, cụm chuyên đề nên cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập rút kinh nghiệm với thời gian thích hợp. Nội dung đi nghiên cứu, khảo sát thực tế phải sát với nội dung bài học, có giảng viên hướng dẫn, sau đợt nghiên cứu, thực tập học viên phải có bài thu hoạch.

Công chức sẽ học tốt hơn nếu một nội dung được trình bày theo nhiều cách thức khác nhau như: giảng viên truyền đạt, học viên chép, xen kẽ thảo luận, làm bài tập tình huống theo nhóm, kết hợp khảo sát thực tế.

Đối với công tác bồi dưỡng, tập trung trọng tâm theo hướng “cầm tay chỉ việc”, hướng dẫn kỹ năng thực hành, thời gian hợp lý, thuận lợi cho công chức vừa học vừa công tác, nghiên cứu học tập mô hình kinh nghiệm.

*Các phòng ban, ngành phải xây dựng kế hoạch DTBD. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo những yêu cầu sau:*

Phải căn cứ vào thực trạng đội ngũ công chức (trình độ chuyên môn, độ tuổi, sức khoẻ...) và mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức trong từng thời kỳ đã đề ra cho từng loại công chức. Theo đó, cần có kế hoạch ở nhiều cấp độ khác nhau: toàn bộ đội ngũ công chức toàn huyện; từng ngành, từng lĩnh vực trọng điểm (tài chính - ngân hàng, kế hoạch - đầu tư, giao thông, xây dựng...); từng nhóm kiến thức (văn hoá, lý luận chính trị, kinh tế, kỹ thuật, nghiệp vụ...); loại hình đào tạo bồi dưỡng (chính quy, tại chức, dài hạn, ngắn hạn...); đối tượng đào tạo, bồi dưỡng (công chức đương nhiệm; công chức từng ngành, từng lĩnh vực cần phải đào tạo).

Xây dựng kế hoạch đào tạo phải dựa trên những căn cứ chính xác, dự báo được sự phát triển của đội ngũ trong tương lai và có những biện pháp cụ thể để thực

hiện các yêu cầu đã lập ra. Khi lập kế hoạch thì phạm vi càng hẹp (chẳng hạn ở một ngành, một đơn vị), thì càng cụ thể, thậm chí có con số cụ thể, danh sách cụ thể người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

Phải có tính thống nhất, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải được thông qua cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức; tiến hành trao đổi trước và thông báo quyết định đối với cá nhân và đơn vị quản lý trực tiếp công chức.

*Đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu.*

Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước tùy thuộc rất lớn vào phẩm chất, năng lực giải quyết vấn đề của công chức. Bởi vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đang đặt ra cấp bách đối với cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý đào tạo, bồi dưỡng và cơ quan sử dụng công chức.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Điều cốt yếu trong công tác đào tạo cán bộ công chức là phải xuất phát từ nhu cầu thực tế và phải đáp ứng nhu cầu đó”. Việc đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đang trở thành đòi hỏi cần thiết khách quan của cơ quan hành chính Nhà nước và công chức hành chính. Đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu giúp công chức chủ động lựa chọn nội dung, chương trình, cơ sở đào tạo và thời gian học tập phù hợp sát thực tế. Điều đó giúp cơ quan sử dụng công chức có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân sự hàng năm. Công chức tự lựa chọn việc học tập sẽ nâng cao tính tự giác và trách nhiệm trong học tập và thực thi nhiệm vụ, là cơ sở để cơ quan sử dụng công chức đánh giá đúng hơn năng lực thi hành công vụ. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu còn giúp tiết kiệm và nâng cao hiệu quả sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, phương thức đào tạo này còn tạo động lực phát triển cho mỗi cơ sở đào tạo, do phải nỗ lực vươn lên để đáp ứng nhu cầu đào tạo của công chức ở mỗi thời kỳ.

Để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu, cần có sự thống nhất về mục tiêu, nội dung, phương thức và lộ trình đào tạo theo nhu cầu giữa cơ quan quản lý đào tạo (phòng Nội vụ), các cơ sở đào tạo (Trường chính trị tỉnh, Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện, Trung tâm giáo dục thường xuyên tỉnh và cơ sở đào tạo khác) và cơ quan quản lý công chức (các phòng, ban, ngành).

+ Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần nỗ lực đổi mới phương thức và nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức cho sát thực tế. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức cần hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ.

Cần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thông qua tổ chức các khóa học về chuyên môn và phương pháp giảng dạy hiện đại, đưa giảng viên tiếp cận thực tế trước khi giảng dạy, thu hút đội ngũ giảng viên kiêm chức có kinh nghiệm, đã được đào tạo cơ bản, có năng lực giảng dạy tham gia đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Để đáp ứng mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu công việc, cần phải luôn luôn xác định rõ mục đích nhằm đào tạo ai, giúp họ đáp ứng được những gì nhu cầu của công việc đang làm, trên cơ sở đó xác định nội dung, chương trình và hình thức, phương pháp đào tạo cho phù hợp. Mỗi chương trình đào tạo bồi dưỡng sẽ nhằm đạt được những mục tiêu nhất định, vì vậy trên cơ sở nắm được mục tiêu của khoá đào tạo, bồi dưỡng cần xác định ý nghĩa của từng bài giảng, từng chuyên đề, lựa chọn kiến thức và phương pháp phù hợp.

*Đổi mới phương thức kiểm tra, đánh giá.*

Để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện, việc đổi mới phương thức kiểm tra, đánh giá là một khâu không thể thiếu được, nó là công cụ để đào tạo, bồi dưỡng đạt chất lượng, hiệu quả. Đồng thời, giúp phát hiện những sai sót trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng để kịp thời có biện pháp để khắc phục.

Công tác kiểm tra, đánh giá đào tạo, bồi dưỡng của huyện đã được tiến hành song chưa thường xuyên, còn mang tính hình thức, hiệu quả thấp. Vấn đề đặt ra ở đây là cần đổi mới phương thức kiểm tra, đánh giá như thế nào để đạt hiệu quả cao trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện.

Kiểm tra, đánh giá phải được tiến hành thường xuyên trong tất cả các khâu của quá trình đào tạo để phát hiện kịp thời những sai sót và có sự điều chỉnh khi cần thiết. Đánh giá là khâu cuối cùng trong chu trình quản lý đào tạo: xác định nhu cầu đào tạo, lập kế hoạch đào tạo, tổ chức thực hiện kế hoạch, đánh giá đào tạo. Tuy



nhiên, kiểm tra đánh giá luôn được tiến hành ở tất cả các khâu.

Khi tiến hành kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng cần quan tâm những tiêu chí sau:

- Giá trị đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- Giá trị chuyên giao của đào tạo, bồi dưỡng: Đó là các kiến thức, kỹ năng công chức học được qua đào tạo, bồi dưỡng.
- Giá trị trong tổ chức: so sánh với nhóm không được tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng thì thế nào?
- Đánh giá được mức độ hài lòng của công chức đối với việc đào tạo, bồi dưỡng.

Chất lượng của một khóa đào tạo, bồi dưỡng là kết quả của những nỗ lực từ nhiều bên. Vì vậy, việc đánh giá một khóa đào tạo phải được các bên có liên quan quan tâm, xuất phát từ những góc độ khác nhau.

Thực tế ở huyện Mang Thít hiện nay việc đánh giá đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là kiểm tra, đánh giá trong và sau đào tạo, chưa quan tâm đến việc đánh giá trước đào tạo và thường mang tính hình thức, đây là một hạn chế mà huyện cần khắc phục. Trong thời gian tới, Sở Nội vụ cần chỉ đạo các cơ sở đào tạo, các cơ quan, đơn vị tiến hành đánh giá công tác đào tạo một cách toàn diện.

*Đào tạo kỹ năng “mềm” cho công chức hành chính của huyện.*

Kỹ năng mềm được hiểu là khả năng thích ứng với môi trường làm việc, giải quyết khủng hoảng, xây dựng niềm tin, làm việc nhóm, tinh thần sáng tạo, học hỏi, tiếp cận cái mới, thiết lập quan hệ.

Kỹ năng mềm bao gồm: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng tổ chức, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng lãnh đạo, quản lý...

Trong xu thế toàn cầu hóa và công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi đội ngũ công chức phải ngày càng chuyên nghiệp để phù hợp. Một trong những nội dung cơ bản của chương trình tổng thể cải cách hành chính ở Việt Nam là đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó phải xây

dựng một đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp đáp ứng nhu cầu của nền hành chính hiện đại. Sự thành thực kỹ năng là một tiêu chí quan trọng đánh giá tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính.

Trên thực tế, sự thành công trong sự nghiệp chỉ có 25% do những kiến thức chuyên môn, 75% còn lại được quyết định bởi các “Kỹ năng mềm” họ được trang bị.

### **3.2.5. Xây dựng hệ thống quy định tiêu chuẩn chức danh công chức hành chính nhà nước**

Mỗi đơn vị phải xây dựng "Bản tiêu chuẩn chức danh công chức" cho riêng đơn vị mình. "Bản tiêu chuẩn chức danh công chức" là bản liệt kê các đòi hỏi của công việc đối với công chức về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần phải có; các yêu cầu về đạo đức, tinh thần, trình độ giáo dục và đào tạo cần thiết; các yêu cầu về thể lực và các yêu cầu cụ thể khác. Tiêu chuẩn chức danh công chức được xây dựng nhằm các mục đích sau.

Làm căn cứ để xác định các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực công tác, trình độ kiến thức của từng chức danh công chức trong hệ thống nền HCNN.

Làm căn cứ để tuyển chọn, bố trí, sử dụng, nhận xét, đánh giá, đề bạt cán bộ và để xác định rõ nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; để thực hiện các chính sách và các chế độ đãi ngộ khác với công chức.

Là căn cứ để tổ chức thi tuyển, thi nâng bậc cho công chức các cấp trong hệ thống HCNN.

Là căn cứ, cơ sở để công chức phấn đấu trong học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực và hiệu quả công tác, hoàn thành tốt chức trách và thực hiện đúng nghĩa vụ, quyền hạn của mình.

Một bản tiêu chuẩn chức danh công chức HCNN phải bao hàm các nội dung cơ bản sau:

- Tiêu chuẩn về phẩm chất và trình độ chính trị;
- Tiêu chuẩn về đạo đức cách mạng;

- Tiêu chuẩn về năng lực chỉ đạo, quản lý;
- Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn.

Đối với các yêu cầu về trình độ chuyên môn, bên cạnh trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần đặc biệt quan tâm đến kiến thức, kỹ năng về quản lý hành chính công, sự hiểu biết về các chính sách, đường lối, chủ trương của Đảng và Pháp luật của Nhà nước. Việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh của công chức cần phải đáp ứng được các yêu cầu sau:

- Công chức nắm giữ các vị trí càng cao trong bộ máy HCNN thì đòi hỏi đối với các tiêu chuẩn càng phải cao, công chức cấp huyện có tiêu chuẩn cao hơn cấp xã.

- Công chức nắm giữ các vị trí có vai trò càng lớn phải có tiêu chuẩn cao hơn những người nắm giữ các vị trí khác, những người nắm giữ các vị trí có liên quan đến các mảng công tác như tổ chức cán bộ, hoạch định chính sách phải có tiêu chuẩn cao hơn những người trong các lĩnh vực khác.

- Yếu tố về đức (phẩm chất và trình độ chính trị, đạo đức cách mạng, tinh thần làm việc, đạo đức công việc) phải luôn được đề cao đối với mỗi công chức.

Các yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ được xác định một cách chính xác trên cơ sở công việc và thực hiện công việc song đảm bảo không bị lạc hậu trước những thay đổi do quá trình đổi mới đặt ra.

### **3.2.6 Từng bước xây dựng và hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức**

Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo cho việc tuyển dụng, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm đi vào nền nếp, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Trong công tác quy hoạch, phải nắm vững quan điểm của Đảng về công tác cán bộ, phải nắm vững mục tiêu, tiêu chuẩn, chức năng nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, tiến hành đồng bộ các biện pháp bảo đảm công tác quy hoạch sát với thực tế, có tính khả thi cao và thiết thực, tránh lãng phí biên chế, nguồn nhân lực.

Quy hoạch cán bộ phải thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp tạo nguồn để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý các

cấp, trên cơ sở dự báo nhu cầu cán bộ nhằm đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị trong thời gian nhất định. Tầm quan trọng, vai trò của công tác quy hoạch cán bộ đã được Đảng ta khẳng định trong Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về “*Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*”(năm 1997). Trong đó, Đảng ta nhấn mạnh: “Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài”[2]. Có làm tốt quy hoạch cán bộ mới từng bước nâng cao chất lượng, số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, đảm bảo tính liên tục, kế thừa và phát triển, tránh tình trạng hẫng hụt, bị động, chắp vá hiện nay.

Trong quá trình thực hiện quy hoạch cán bộ, cần phải chủ động, có tầm nhìn xa, có quy hoạch, có kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cụ thể không chỉ cho trước mắt mà cho cả thời kỳ tương đối dài. Tại Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương khóa IX đã kết luận: Tăng cường công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo và quản lý. Đặc biệt quan tâm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ có thành tích xuất sắc, những cán bộ xuất thân từ công nhân, con em công nông, gia đình có công với cách mạng, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ. Trên cơ sở quy hoạch, đẩy mạnh việc đào tạo, đào tạo lại cán bộ theo chức danh và cán bộ dự nguồn. Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo, chú ý bồi dưỡng phẩm chất chính trị, trình độ nghề nghiệp, năng lực thực tiễn, xử lý tình huống, khắc phục những biểu hiện tiêu cực trong quá trình đào tạo. Có kế hoạch cử cán bộ, công chức ưu tú đi đào tạo ở nước ngoài với số lượng và cơ cấu ngành nghề phù hợp, đồng thời khuyến khích phong trào tự học, tự nâng cao trình độ của cán bộ bằng nhiều hình thức.

Trong quá trình xây dựng quy hoạch đội ngũ công chức yêu cầu phải tuân thủ những công việc chính yếu sau:

- Xác định được chức năng nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị;
- Đánh giá đúng, trúng thực trạng đội ngũ công chức của đơn vị;
- Xác định tiêu chuẩn cụ thể cho từng vị trí công chức, kể cả cán bộ, công chức lãnh đạo theo tiêu chuẩn quy định chung;
- Phải đánh giá và lựa chọn những người có năng lực chuyên môn phù hợp với

từng vị trí công việc;

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, luân chuyển để thử thách;
- Dự báo được nhu cầu cần công chức trong những năm tiếp theo.

Hoàn thiện công tác quy hoạch công chức HCNN bắt đầu từ chỗ xác định đúng và rõ ràng mục tiêu quy hoạch. Ở cấp huyện, căn cứ để xác định mục tiêu chính là nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của địa phương, thực trạng đội ngũ công chức và những yêu cầu đối với đội ngũ này ở từng giai đoạn cụ thể. Nói cách khác, để đảm bảo tính hiện thực, mục tiêu đó phải gắn với yêu cầu của thực tiễn, trên cơ sở nắm chắc đội ngũ hiện có thông qua việc rà soát, đánh giá, dự báo được nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ công chức HCNN cấp huyện.

Mục tiêu của quy hoạch đội ngũ công chức HCNN cấp huyện phải thực hiện được các yêu cầu sau:

- Số lượng: Đáp ứng đủ số lượng hiện tại và số lượng cần tuyển dụng thêm để bổ sung cho các giai đoạn kế tiếp; số công chức phải thay vì không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới, số nghỉ hưu, nghỉ bệnh hoặc do sắp xếp lại tổ chức.v.v.

- Cơ cấu công chức: Do chưa từng được quy hoạch nên đội ngũ công chức HCNN của huyện hiện nay mất cân đối và thiếu hụt về cơ cấu. Ví dụ: hiện nay huyện đang thiếu những công chức ở lĩnh vực: Tài chính, đầu tư, giao thông và xây dựng... Vì thế, khắc phục tình trạng thiếu hụt và mất cân đối về cơ cấu là một yêu cầu rất quan trọng khi xây dựng mục tiêu quy hoạch đội ngũ công chức cấp huyện.

- Trình độ chuyên môn: Đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít hiện nay không đồng đều về chất lượng, trước hết là trình độ chuyên môn. Do đó khi quy hoạch phải xác định trình độ chuyên môn là tiêu chí hàng đầu.

- Tính kế thừa: Do thiếu hẳn việc quy hoạch tổng thể về đội ngũ công chức HCNN nên tính kế thừa trong bộ máy HCNN cấp huyện chưa thật rõ ràng. Trên thực tế không thiếu những trường hợp chức danh công chức lãnh đạo, quản lý khi cần thay thế thì người ở chính tổ chức đó lại không hội tụ đủ tiêu chuẩn cần thiết. Vì vậy, mục tiêu của quy hoạch là phải khắc phục cho được tình trạng thiếu tính kế thừa, liên tục giữa các thế hệ công chức, nhằm đáp ứng tốt cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

- Để thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ cần quan tâm thực hiện một số giải pháp sau:

+ Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của các cấp ủy đảng, đặc biệt người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải đích thân chỉ đạo và chịu trách nhiệm về quy hoạch cán bộ, phải thật sự dân chủ, sâu sát và công tâm trong công tác quy hoạch. Cấp ủy các cấp cần thực hiện đúng nguyên tắc bảo đảm vai trò lãnh đạo tập trung của các cấp ủy đảng đi đôi với việc phát huy trách nhiệm các tổ chức trong hệ thống chính trị, mở rộng dân chủ trong việc phát hiện nguồn, phát hiện tài năng, nhất là chú trọng phát hiện nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ; đồng thời phải thực hiện đầy đủ các bước quy hoạch cán bộ. Trong đó, cần làm tốt một số vấn đề trọng tâm: Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ (đánh giá, luân chuyển, đào tạo bồi dưỡng...) và gắn kết với quy hoạch chung của đội ngũ cán bộ. Quy hoạch cán bộ phải bảo đảm phương châm “mở” và “động”. Cần nhận thức đúng mối quan hệ giữa quy hoạch cán bộ và bố trí nhân sự, trong đó, quy hoạch cán bộ là tạo nguồn chủ động chuẩn bị cán bộ cho chức danh quy hoạch. Bố trí nhân sự là sự lựa chọn người có thể đảm đương ngay vị trí lãnh đạo, quản lý khi có nhu cầu; phải đảm bảo về số lượng nguồn đưa vào quy hoạch theo quy định là quy hoạch mỗi chức danh có từ 2 - 3 cán bộ và mỗi cán bộ quy hoạch vào từ 2 - 3 chức danh; phải đảm bảo yêu cầu về cơ cấu độ tuổi, trong đó cần đặc biệt quan tâm đến quy hoạch cán bộ nữ và cán bộ trẻ nhằm tạo nguồn đáp ứng yêu cầu của công tác nhân sự nhiệm kỳ tiếp theo; cần nghiêm túc thực hiện việc công khai trong công tác quy hoạch cán bộ.

+ Xây dựng hoàn chỉnh quy hoạch tổng thể cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của toàn hệ thống chính trị các cấp nhằm khắc phục tình trạng khép kín trong công tác quy hoạch cán bộ ở các cấp, các ngành, là bước chuẩn bị để chủ động trong công tác luân chuyển, bố trí cán bộ.

+ Để nâng cao chất lượng hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ, yếu tố có ý nghĩa quyết định hàng đầu là vai trò, trách nhiệm lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên của cấp ủy đảng. Do đó, đòi hỏi mỗi cấp ủy đảng, người đứng đầu phải có tư duy

chiến lược, có tầm nhìn xa trong lãnh đạo, chỉ đạo tiến hành công tác quy hoạch cán bộ. Đồng thời, cấp ủy cấp trên cần quy định rõ trách nhiệm của tập thể cấp ủy và nhất là người đứng đầu cơ quan; đơn vị cấp dưới phải chịu trách nhiệm cao nhất về kết quả và chất lượng của công tác quy hoạch cán bộ, coi đây là một tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của tập thể và cá nhân lãnh đạo mỗi cơ quan, đơn vị.

+ Xây dựng quy chế và kiên trì thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch, đào tạo rồi mới bố trí, bổ nhiệm; bố trí, đề bạt cán bộ phải trên cơ sở quy hoạch, đào tạo.

+ Nâng cao hơn nữa vai trò, năng lực tham mưu của cơ quan tổ chức và cán bộ làm công tác tổ chức các cấp để đáp ứng yêu cầu của công tác cán bộ nói chung và công tác quy hoạch cán bộ nói riêng trong giai đoạn mới.

### **3.2.7 Hoàn thiện, bổ sung cơ chế chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài, nguồn nhân lực có chất lượng cao**

Nguyên nhân làm cho việc tuyển dụng công chức có trình độ cao về làm việc cho huyện trong thời gian qua còn gặp nhiều khó khăn là do những chính sách ưu đãi chưa đủ sức hấp dẫn mạnh mẽ, môi trường làm việc không phát huy năng lực sở trường, nhiều sinh viên trẻ khi tốt nghiệp không muốn về huyện công tác... Từ đó, để tuyển được công chức có trình độ cao về huyện công tác, huyện Mang Thít cần phải có chính sách thoả đáng ưu đãi đối với những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư ở những lĩnh vực huyện cần... khi về công tác lâu dài tại huyện như: cấp đất làm nhà hoặc mua nhà được giảm giá 40% giá trị, số tiền còn lại sẽ trả dần trong vòng 20 năm. Ngoài ra còn tạo điều kiện bố trí công việc cho vợ (hoặc chồng) về công tác tại huyện... đối với những công chức hiện đang công tác tại huyện đã có bằng thạc sĩ, tiến sĩ huyện cần có chính sách sử dụng hợp lý, để những công chức này yên tâm phục vụ không chuyên công tác.

- Căn cứ vào nguồn thu ngân sách của huyện hàng năm mà tính giao; số thu tăng thêm, huyện nên trích một phần để phụ cấp thêm cho cán bộ, công chức toàn huyện. Có như vậy, đội ngũ công chức của huyện mới an tâm công tác, gắn bó với

công sở và tránh mọi tiêu cực xảy ra khi thực thi công vụ.

### **3.2.8 Tăng cường quản lý kiểm tra, giám sát hoạt động của cán bộ, công chức**

Hàng năm, tiến hành đánh giá công chức một cách nghiêm túc.

Đánh giá cán bộ, công chức trên những nội dung cụ thể, sát thực như: Chấp hành chính sách, pháp luật của nhà nước; kết quả công tác (số lượng công việc hoàn thành trong năm); tinh thần kỷ luật (ý thức tổ chức kỷ luật trong công tác, việc thực hiện nội quy cơ quan); tính trung thực trong công tác (trung thực trong báo cáo cấp trên và tính chính xác trong báo cáo); lối sống, đạo đức; tinh thần học tập nâng cao trình độ; tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân.

Việc đánh giá tuân theo trình tự các bước như: Cán bộ, công chức tự đánh giá về sự rèn luyện, phấn đấu của mình, tập thể tham gia đóng góp, lãnh đạo cơ quan đánh giá, tổng hợp nhận xét của cơ quan quản lý cán bộ, công chức. Trong các bước này, đánh giá của lãnh đạo cơ quan rất quan trọng, vì nếu không chất lọc, thẩm định, xử lý bằng nhiều nguồn tin thì dễ chủ quan, thiên vị, trong lúc đối tượng được đánh giá mỗi người một vẻ, nhưng không phải ai cũng bộc lộ đúng mình trong những hoàn cảnh như vậy. Do đó, đối với lãnh đạo cơ quan khi tiến hành đánh giá cán bộ, công chức cần tỉnh táo, cẩn thận để không bỏ sót người có năng lực nhưng chưa có môi trường để phát huy, phát triển. Mặt khác, bản thân từng cán bộ, công chức phải ra sức tự học tập, tu dưỡng rèn luyện, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, thường xuyên bám sát thực tiễn cuộc sống, quan hệ mật thiết với nhân dân để hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao.

Đánh giá cán bộ, công chức dựa trên việc thực thi công việc được giao sẽ góp phần sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Đây cũng là một trong những biện pháp tăng cường hoạt động tự quản lý, tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ quan chuyên môn.

Các cơ quan quản lý trực tiếp cán bộ, công chức phải thực hiện đúng quy định và đúng thực chất việc đánh giá cán bộ, công chức, phải dựa trên việc thực thi công việc được giao theo quy trình chặt chẽ, minh bạch, rõ ràng. làm cho cán bộ,



công chức luôn luôn được sàng lọc, được bổ sung, điều tiết tạo sự cân đối trong đội ngũ cán bộ, công chức.

- Thường xuyên kiểm tra cán bộ, công chức thực hiện nghiêm túc các quy tắc ứng xử theo quy định của Bộ Nội vụ (*tại Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ngày 26/ 02/ 2007 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ*), thực hiện đúng các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức làm việc ở các cơ quan chuyên môn khi thi hành công vụ, trong giao tiếp hành chính và trong quan hệ xã hội, nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức trong công tác phòng, chống tham nhũng, đồng thời đây là căn cứ để các cơ quan có thẩm quyền xử lý trách nhiệm khi cán bộ, công chức vi phạm các chuẩn mực xử sự trong thi hành công vụ cũng như trong quan hệ xã hội và chính là căn cứ để nhân dân giám sát việc chấp hành các quy định pháp luật của cán bộ, công chức.

Cần thực hiện đánh giá thường xuyên đối với cán bộ, công chức, căn cứ vào tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và hiệu quả công việc thực tế của mỗi cán bộ, công chức.

Bản thân cán bộ, công chức phải nghiêm túc tự đánh giá và có tinh thần khiêm tốn, lắng nghe ý kiến đóng góp của đồng nghiệp cũng như nghiêm túc tiếp thu các ý kiến nhận xét đánh giá của lãnh đạo cơ quan đối với mình. Thực hiện công khai, dân chủ trong công tác đánh giá cán bộ, công chức.

Tăng cường công tác kiểm tra việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và nhất là công tác đánh giá cán bộ, công chức ở các cơ quan chuyên môn.

### **3.2.9. Thực hiện tốt việc khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức**

- Một giải pháp khá quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đó chính là công tác khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

Trong thời gian tới phải đổi mới, đẩy mạnh các phong trào thi đua yêu nước và nâng cao chất lượng công tác khen thưởng để huy động tối đa sức mạnh của cả hệ thống chính trị, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện của huyện.

Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy Đảng đối với công tác thi đua, khen thưởng; các cơ quan cấp huyện xem công tác thi đua, khen thưởng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm chính để quản lý, điều hành;

Phát huy vai trò tham mưu tư vấn của Hội đồng Thi đua – Khen thưởng các cấp và sự phối hợp, vận động tổ chức thực hiện các phong trào thi đua của Mặt trận và các Đoàn thể; nâng cao hiệu quả hoạt động của các cụm, khối thi đua trong công tác bình xét, biểu dương các tập thể và cá nhân đạt thành tích xuất sắc để đề nghị cấp có thẩm quyền khen thưởng.

- Đẩy mạnh hơn nữa công tác phát hiện, xây dựng, bồi dưỡng và nhân rộng các gương điển hình tiên tiến trên các lĩnh vực và tăng cường tuyên truyền rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng để phong trào thi đua vừa lan tỏa rộng khắp, vừa đi vào chiều sâu.

- Nâng cao chất lượng công tác khen thưởng để kịp thời động viên các tập thể và cá nhân có nhiều thành tích xuất sắc, tạo điều kiện thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội và quốc phòng - an ninh.

- Củng cố, kiện toàn hệ thống bộ máy và cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng từ huyện đến cơ sở; thường xuyên tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng.

### **3.2.10. Thực hiện nghiêm văn hóa công sở, nâng cao tinh thần và đạo đức, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp huyện**

Thực tế ở Mang Thít trong những năm qua số công chức thoái hoá, biến chất tuy không nhiều, nhưng đã gây tác hại rất lớn về chính trị, kinh tế, làm giảm uy tín và sức chiến đấu của Đảng, hiệu lực và hiệu quả của nhà nước, gây bất bình trong mọi tầng lớp nhân dân ở huyện. Có thể nói, tham nhũng đang làm mất đi sự tin cậy của nhân dân đối với hệ thống chính trị Nhà nước. Từ năm 2011-2015, số công chức đang công tác ở cấp huyện, bị xử lý kỷ luật là 15 công chức (hạ bậc lương 3; cảnh cáo 5; khiển trách 7). Để công tác phòng chống tham nhũng có hiệu quả, cần tập trung thực hiện:

- Tăng cường giáo dục cho công chức về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao, bảo đảm cho công chức thực hiện đúng các chế độ, nhiệm vụ và quyền hạn, nghĩa vụ công chức; về tinh thần tự giác nghiêm chỉnh chấp hành đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các quy định, quy chế của địa phương và đơn vị.

- Thực hiện nghiêm túc kết luận tại Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương 4 khoá IX. Tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 6 (lần 2) khoá VIII đẩy mạnh cuộc vận động xây dựng chính đôn Đảng, đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực. Đồng thời phải thường xuyên coi trọng công tác giáo dục chính trị, lãnh đạo tư tưởng đối với công chức; tổ chức học tập quán triệt xây dựng kế hoạch hành động thực hiện Luật chống tham nhũng, Luật thực hành tiết kiệm; duy trì thành nề nếp việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức, tư tưởng Hồ Chí Minh.

- Những công chức trình độ, năng lực hạn chế so với tiêu chuẩn quy định, cần được bồi dưỡng cập nhật kiến thức hoặc bố trí đào tạo lại để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, tạo niềm tin và sự tự tin cho công chức trong thực hiện nhiệm vụ.

- Duy trì nề nếp, nâng cao chất lượng sinh hoạt tự phê và phê bình trong công chức. Thực hiện nghiêm chế độ nhận xét, đánh giá đối với công chức, đặc biệt là khâu thông báo công khai đối với công chức về những ưu, khuyết điểm của công chức để họ có kế hoạch phấn đấu.

- Bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách, quy định của nhà nước về quản lý kinh tế - tài chính, quản lý công sản, xây dựng cơ bản... không tạo kẽ hở cho phần tử xấu lợi dụng. Xoá bỏ các thủ tục hành chính phiền hà nhất là ở những lĩnh vực, những khâu dễ xảy ra tham nhũng. Duy trì thành nề nếp việc thanh tra, kiểm tra, kiểm soát bảo đảm tính minh bạch trong việc sử dụng ngân sách Nhà nước, sử dụng tài sản công.

- Thực hiện tốt chế độ kê khai tài sản công chức theo quy định; chế độ công khai hoá hoạt động công vụ, nhất là trong các công việc quan hệ với công dân, trong các lĩnh vực liên quan đến những vấn đề nhạy cảm được xã hội quan tâm như:

Chính sách cán bộ, công chức, quản lý đất đai, đầu tư xây dựng cơ bản và tài chính, ngân sách...

- Cải cách chế độ tiền lương, nâng cao đời sống công chức Nhà nước, chống đặc quyền đặc lợi, bảo đảm lương là nguồn sống chính của công chức.

- Thực hiện tốt Quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng và giám sát mọi hoạt động, sinh hoạt của công chức Nhà nước. Bảo vệ những người đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực.

- Kiên quyết sa thải ra khỏi đội ngũ đối với những công chức thoái hoá, biến chất; những công chức trình độ, năng lực kém, không phấn đấu vươn lên bằng cách xếp công việc khác nếu không xếp được thì đưa ra khỏi biên chế và Nhà nước, tạo điều kiện cho họ đi tìm việc làm thích hợp. Thực hiện nghiêm túc chế độ nghỉ hưu đúng tuổi.

- Duy trì chế độ quản lý, kiểm tra chặt chẽ, kịp thời khen thưởng những công chức có thành tích xuất sắc; đồng thời kiên quyết xử lý nghiêm và thông báo công khai những công chức vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật Nhà nước, thực hiện chế độ trách nhiệm một cách nghiêm khắc đối với người đứng đầu cơ quan hành chính các cấp nếu để xảy ra những vụ tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng.

### **3.2.11. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính**

- Nâng cao nhận thức của các cấp uỷ đảng, các cơ quan trong bộ máy nhà nước, người có thẩm quyền và mọi công dân về một thể chế hành chính hiện đại trên cơ sở một hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, tiến bộ. Một thể chế hành chính mạnh là một thể chế “trước hết là phải xây dựng pháp quy tương ứng, sau đó mới có thể dựa vào pháp quy để thúc đẩy tiến trình cải cách cơ cấu”.

- Tổ chức bộ máy hành chính quản lý đa ngành, đa lĩnh vực thay cho mô hình tổ chức theo đơn ngành, đơn lĩnh vực.

- Thực hiện phân cấp, phân quyền giữa trung ương với địa phương và giữa các cấp trong hệ thống hành chính nhà nước, để từ đó thiết kế lại tổ chức bộ máy hành chính mỗi cấp cho hợp lý, tương ứng với sự phân cấp.

- Đẩy mạnh xã hội hóa hoạt động sự nghiệp và dịch vụ công trên cơ sở tách

biệt giữa chức năng, tổ chức bộ máy QLNN với chức năng và tổ chức bộ máy sự nghiệp, dịch vụ công. Từ đó, thiết kế cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính tương xứng với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc HCNN của mỗi cơ quan hành chính.

- Xây dựng đội ngũ công chức HCNN chính quy, bảo đảm thi hành nhiệm vụ của nhà nước một cách có hiệu quả.

- Cải cách chế độ công vụ mang tính dân chủ, công bằng, khuyến khích phát triển tài năng bằng hệ thống ngạch bậc và lương bổng hợp lý.

- Cần thay thế hẳn phương thức quản lý chủ yếu bằng kinh nghiệm chủ nghĩa, sử dụng người theo kiểu cào bằng, đủ niên hạn thì tăng một bậc lương, bằng phương thức quản lý mới thật dân chủ, theo pháp luật, khoa học, công bằng, hiệu quả

- Hiện đại hoá công sở và quy chế hoá chế độ làm việc trong hệ thống hành chính. Trang bị các phương tiện kỹ thuật hiện đại về văn phòng cho các công sở, gắn với việc nâng cao kỹ năng hành chính của công chức; đổi mới phương thức phục vụ của công chức theo hướng văn minh, hiện đại...

- Nhà nước phải sớm có cơ chế chọn lọc, đào thải đối với đội ngũ có chức quyền, công chức yếu kém về chuyên môn, đạo đức trong bộ máy HCNN; nêu cao trách nhiệm của cơ quan, của người có thẩm quyền trong việc bố trí, sắp xếp cán bộ trong bộ máy. Do vậy, cần xử lý nghiêm cơ quan và cá nhân có trách nhiệm trong việc bố trí sai cán bộ để gây hậu quả nghiêm trọng cho nhân dân.

### **3.3 Kiến nghị và đề xuất**

#### **3.3.1 Đối với Chính phủ, Bộ, Ngành TW**

- Chính phủ cần chỉ đạo Bộ Nội vụ phân cấp mạnh hơn nữa trong vấn đề quản lý công chức, cụ thể: Việc điều chuyển cán bộ, công chức từ viên chức hoặc từ nơi khác về nên giao cho UBND huyện quyết định.

- Phân cấp thi ngạch chuyên viên chính cho địa phương.

- Tạo điều kiện để huyện tự quyết định việc tuyển dụng những người tốt nghiệp loại giỏi, thạc sỹ, tiến sỹ những chuyên ngành huyện cần mà không phải qua thi tuyển công chức.

- Ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến đội ngũ cán bộ, công chức đồng bộ, có tầm chiến lược, mang tính dài hơi, không nên để tình trạng có văn bản mới ra đời 1 năm đã phải thay thế hoặc sửa đổi.

- Mạnh dạn phân cấp, giao nhiệm vụ, thẩm quyền những việc gì cấp dưới, địa phương làm được, làm tốt, sát thực tế hơn, có điều kiện thực hiện hiệu quả hơn, tránh chồng chéo, đùn đẩy trách nhiệm, cụ thể như: thẩm quyền ban hành một số văn bản quy phạm pháp luật phù hợp với đặc thù của huyện Mang Thít hoặc cụ thể hóa các quy định của Trung ương sát với thực tế của huyện.

- Trung ương phân cấp mạnh hơn về quản lý cán bộ, công chức, phân cấp quản lý biên chế phải đi đôi với phân cấp về tuyển dụng công chức. Trung ương cần phân bổ chỉ tiêu chuyên viên cao cấp cho tỉnh nhiều hơn (hiện nay số chuyên viên cao cấp làm việc ở các cơ quan nhà nước là quá thấp, không hợp lý). Được chủ động trong việc bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính cho chủ trương tỉnh thành lập Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính của huyện trực thuộc phòng Nội vụ.

- Xây dựng quy chế công vụ chặt chẽ, rõ ràng nhằm xác định rõ trách nhiệm của người công chức khi thi hành công vụ, tăng cường kỷ cương, trách nhiệm của đội ngũ công chức. Xây dựng chế độ thanh tra công vụ và lực lượng thanh tra công vụ để đảm bảo cho quy chế công vụ được thực thi nghiêm túc.

- Tiếp tục cải cách chế độ tiền lương, không nên trả lương theo thâm niên công tác mà nên trả lương theo mức độ công hiến và khối lượng công việc hoàn thành. Hiện nay, tiền lương không còn có ý nghĩa khuyến khích, động viên cán bộ, công chức làm việc, các cơ quan nhà nước khó thu hút được nhân tài, tình trạng “chảy máu chất xám” trong khu vực nhà nước ngày càng gia tăng.

### **3.3.2. Kiến nghị đối với Huyện ủy, UBND huyện Mang Thít**

- Tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị của huyện nói chung nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới, thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

- Tiếp tục thực hiện công tác quy hoạch cán bộ theo tinh thần Nghị quyết số

42- NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; chuẩn bị đội ngũ cán bộ dự bị dôi dào đáp ứng yêu cầu bố trí, bổ nhiệm cán bộ.

- Đẩy mạnh công tác quy hoạch cán bộ dài hạn, chú trọng quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ diện quy hoạch dài hạn, ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở cơ sở nhằm tạo bản lĩnh và khả năng lãnh đạo, quản lý toàn diện đồng thời góp phần nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ nguồn cán bộ từ cơ sở đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn ngạch công chức theo qui định.

- Chỉ đạo quyết liệt thực hiện Quyết định số 1707/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Long phê duyệt kế hoạch tuyển chọn sinh viên, cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học trong và ngoài nước đến năm 2020, đặc biệt chú trọng vào đào tạo cán bộ trẻ có triển vọng. Hoàn thành quy chế quản lý sử dụng cán bộ đã được đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường cho cán bộ, công chức phát huy khả năng, tài năng và đóng góp hết mình cho sự nghiệp phát triển chung của huyện.

- Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Bên cạnh bồi dưỡng thường xuyên trình độ lý luận chính trị, cần thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác để đáp ứng thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng.

- Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị học tập cho Trường Chính trị tỉnh, Trung tâm bồi dưỡng chính trị của huyện.

- Tập trung nghiên cứu cơ chế chính sách cho phù hợp để thu hút được nhân tài về huyện hoặc huy động trí tuệ, chất xám đóng góp cho huyện.

### **3.4 Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp**

Để nhận biết được mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất trong luận văn này; Tác giả đã xin ý kiến một số cán bộ, chuyên gia. Ý kiến của 100 người: Trong đó, Lãnh đạo, chuyên viên phòng Nội vụ huyện Mang Thít 11 người; Văn phòng UBND huyện 23 người; Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị huyện 6 người; Ban Tổ chức Huyện uỷ 7 người; phòng Tài chính - Kế hoạch 12 người, phòng Y tế 4 người; phòng Tài nguyên Môi trường 9 người; phòng Công thương 14

người, Văn phòng Huyện uỷ 14 người.

### Kết quả trưng cầu ý kiến

**Bảng 3.1: Bảng khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp luận văn đưa ra**

STT	Giải pháp	Mức độ cần thiết						Tính khả thi			
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết		Khả thi		Không khả thi	
		SL	%	SL	%	S L	%	SL	%	S L	%
1	Đổi mới công tác tuyển dụng.	8	8	86	86	6	6	86	86	14	14
2	Xây dựng quy hoạch sử dụng CBCC	12	12	85	85	3	3	94	94	6	6
3	Quan tâm sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm.	11	11	85	85	4	4	97	97	3	3
4	Nâng cao hiệu quả chất lượng ĐTBĐ	38	38	62	62	0	0	100	100	0	0
5	Xây dựng hệ thống quy định tiêu chuẩn chức danh CC	12	12	82	82	6	6	70	70	30	30
6	Từng bước xây dựng và hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ CBCC	3	3	95	95	2	2	57	57	43	43
7	Hoàn thiện cơ chế chính sách thu hút,	18	18	77	77	5	5	95	95	5	5



STT	Giải pháp	Mức độ cần thiết						Tính khả thi			
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết		Khả thi		Không khả thi	
		SL	%	SL	%	S L	%	SL	%	S L	%
	đãi ngộ nhân tài, nguồn nhân lực CL cao.										
8	Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá CB	6	6	89	89	5	5	84	84	16	16
9	Thực hiện tốt khen thưởng, kỷ luật đối với CBCCC dựa trên việc thực thi công việc được giao	5	5	87	87	8	8	90	90	10	10
10	Thực hiện nghiêm văn hóa công sở, nâng cao tinh thần và đạo đức, đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ công chức	3	3	97	97	0	0	58	58	42	42
11	Tiếp tục đẩy mạnh CCHC	10	10	88	88	2	2	71	71	29	29

Các số liệu trong bảng trên cho thấy: Các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít do tác giả đề xuất

đã được đa số phiếu tán thành và ủng hộ... Điều đó chứng tỏ rằng: Các giải pháp đã đề xuất là cần thiết, có tính khả thi và có thể chấp nhận được.

***Kết luận chương 3:*** Ở chương này, Học viên đã đưa ra một số nguyên tắc khi đề xuất giải pháp; Hệ thống các giải pháp và kiến nghị để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít nhằm đáp ứng yêu cầu hiện nay và cho giai đoạn tiếp theo.

## KẾT LUẬN

Nhằm góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít, trong giới hạn là một luận văn thạc sĩ, tác giả đã trình bày làm rõ cơ sở lý luận khoa học về việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước; Nghiên cứu, phân tích đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính Nhà nước huyện Mang Thít; Thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hành chính nói chung và công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít nói riêng. Đi sâu phân tích, đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước trong mối quan hệ với số lượng, cơ cấu. Trên cơ sở hệ thống lý luận về công chức hành chính nhà nước, quá trình nghiên cứu tài liệu và thực tiễn công tác ở cơ quan quản lý nhà nước về đội ngũ cán bộ, công chức của huyện, tác giả làm rõ nguyên nhân làm cho chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp huyện chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại và yêu cầu của quá trình CNH-HDH đất nước, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Luận văn đã đưa ra 11 giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.

Trong khuôn khổ một luận văn thạc sĩ, Học viên đã vận dụng kiến thức lý luận được tiếp thu từ tài liệu, quá trình học tập ở nhà trường, đi sâu tìm hiểu, điều tra, khảo sát thực tiễn tại huyện Mang Thít - nơi tác giả đang công tác, bước đầu đề xuất những giải pháp nhằm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. Tuy nhiên, đây là một vấn đề lớn và phức tạp, nên việc xây dựng hệ thống các giải pháp nêu trên cần được phát triển thêm nữa. Để vấn đề này được hoàn thiện và mang tính vĩ mô cần sự quan tâm của các cấp, các ngành và các nhà khoa học chuyên nghiên cứu sâu về lĩnh vực đội ngũ cán bộ, công chức./.

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1997), Nghị quyết số 03-NQ/HNTU Hội nghị lần thứ ba BCHTW Đảng (khoá VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, ngày 18-6-1997.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2007), Nghị quyết số 17-NQ/TU Hội nghị lần thứ năm BCHTU Đảng (khoá X) về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước, ngày 01-8-2007.
- [3] Ban Tổ chức Trung ương Đảng (2003), Hướng dẫn số 17-HD/TCTU về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước, ngày 23-4-2003.
- [4] Ban Tổ chức Huyện ủy Mang Thít (10.2015), Báo cáo công tác quy hoạch cán bộ giai đoạn 2011-2015.
- [5] Ban Tuyên giáo Trung ương (2015), Tài liệu học tập các văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng.
- [6] Bộ Nội vụ (2010), Thông tư số 13/2010/TTBNV ngày 30-12-2010 của Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15-3-2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức.
- [7] Bộ Nội vụ (2011) Thông tư 03/2011/TT-BNV của Bộ Nội vụ ngày 25-1-2011 hướng dẫn thực hiện Nghị định 18/2010/NĐ-CP ngày 5-3-2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- [8] Bộ Nội vụ (2011) Thông tư số 08/2011/TT-BNV ngày 02-6-2011 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25-01-2010 của Chính phủ về quy định những người là công chức.
- [9] Bộ Nội vụ (2006), Quản lý công chức các nước trên thế giới, bài học và kinh nghiệm, Hội thảo quốc tế.
- [10] Chính phủ (2001), Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001-2010.
- [11] Chính phủ (2010), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 5-3-2010 về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước.

- [12] Chính phủ (2010), Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15-3-2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức.
- [13] Chính phủ (2010), Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25-01-2010 của Chính phủ về quy định những người là công chức.
- [14] Chính phủ (2005), Nghị định số 54/2005/NĐ-CP của Chính phủ về chế độ thôi việc, chế độ bồi thường chi phí đào tạo đối với cán bộ, công chức, ngày 19-4-2005.
- [15] Chính phủ (2011), Nghị định số 34/2011/NĐ-CP của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, ngày 17-5-2011.
- [16] Chính phủ (2003), Nghị định số 71/2003/ của Chính phủ về phân cấp quản lý biên chế hành chính, sự nghiệp nhà nước.
- [17] Chính phủ (2003), Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.
- [18] Chính phủ (2003), Quyết định số 178/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án tuyên truyền Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010.
- [19] Chính phủ (2007), Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22-6-2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc triển khai thực hiện cơ chế “một cửa ” tại cơ quan hành chính nhà nước địa phương.
- [20] Đảng cộng sản Việt Nam (2011), văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [21] Ngô Thành Can (2002), Công tác kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 6.
- [22] Nguyễn Đức Chính (2002), Kiểm định chất lượng giáo dục đại học, Nxb. ĐHQG, Hà Nội.
- [23] Tô Tử Hạ (1998), Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, Nxb. CTQG, Hà Nội.
- [24] Tô Tử Hạ, Trần Thế Nhuận, Nguyễn Minh Giang, Thang Văn Phúc (1993), Chế độ công chức và luật công chức của các nước trên thế giới, Nxb. CTQG, Hà Nội.

- [25] Tô Tử Hạ (2002), Cẩm nang cán bộ làm công tác Tổ chức Nhà nước, Nxb.Lao động - xã hội, Hà Nội.
- [26] Tô Tử Hạ (2003), Một số giải pháp để xây dựng đội ngũ công chức hành chính hiện nay, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 5.
- [27] Đoàn Thị Thu Hà (2002), Cán bộ công chức quản lý kinh tế, Giáo trình quản lý kinh tế quốc dân, tập II, Nxb. Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.
- [28] Phạm Minh Hạc (2001), “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, Báo Nhân dân, ngày 7-6-2001”.
- [29] Đào Thanh Hải, Minh Tiến (2005), Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.
- [30] Mai Hữu Khuê chủ biên (2002), Từ điển giải thích thuật ngữ hành chính, Nxb. Lao động, Hà Nội.
- [31] Hồ Chí Minh (1975), Về vấn đề cán bộ, Nxb. Sự thật, Hà Nội.
- [32] Hồ Chí Minh (1995), Sửa đổi lề lối làm việc, Nxb.CTQG, Hà Nội.
- [33] Hoàng Phê chủ biên (1988), Từ điển tiếng Việt, Nxb, Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [34] Quốc hội (2008), Luật Công chức, viên chức, [www.moha.vn](http://www.moha.vn).
- [35] Quốc hội (2006), Luật Thi đua khen thưởng- kỷ luật. [www.moha.vn](http://www.moha.vn).
- [36] Quốc hội (2010), Luật Viên chức. [www.moha.vn](http://www.moha.vn)
- [37] Phòng Nội vụ huyện Mang Thít (3.2016), Báo cáo thực trạng chất lượng, số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện Mang Thít giai đoạn 2011-2015.
- [38] Phòng Nội vụ huyện Mang Thít (12.2015), Báo cáo kết quả thu hút nguồn lao động chất lượng cao huyện Mang Thít giai đoạn 2011- 2015.
- [39] Phòng Nội vụ Mang Thít (12.2015), Báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng CBCC huyện Mang Thít giai đoạn 2011- 2015.
- [40] Huyện Ủy Mang Thít (2015), Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Mang Thít nhiệm kỳ 2015-2020.
- [41] UBND tỉnh Vĩnh Long (2009), ban hành Quyết định số 1855/QĐ-UBND ngày 12-8-2009 về ban hành đề án xây dựng đội ngũ trí thức tỉnh Vĩnh Long để năm

2020 .

[42] Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm đồng chủ biên (2003), Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Nxb. CTQG, Hà Nội.

[43] Nguyễn Như Ý (1998), Đại từ điển Tiếng Việt, Nxb Văn hóa – Thể thao, Hà Nội.

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỬU LONG**

**CAO THÀNH LONG**

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ  
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC  
HUYỆN MANG THÍT, TỈNH VĨNH LONG**

**LUẬN VĂN THẠC SỸ KINH TẾ  
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH  
MÃ NGÀNH: 60340102**

*Vĩnh Long, năm 2016*



**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỬU LONG**

**CAO THÀNH LONG**

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ  
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC  
HUYỆN MANG THÍT, TỈNH VĨNH LONG**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**

**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH  
MÃ NGÀNH: 60340102**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC  
PGS.TS LÊ NGUYỄN ĐOAN KHÔI**

*Vĩnh Long, năm 2016*

## LỜI CAM ĐOAN

Luận văn thạc sỹ kinh tế “Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long” là kết quả quá trình nghiên cứu của bản thân tôi.

Tôi xin cam đoan rằng số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là trung thực, không trùng với bất kỳ đề tài nào chưa hề được sử dụng để bảo vệ một học vị nào.

Tôi cam đoan chịu trách nhiệm về nội dung và tính trung thực của đề tài. Và cũng cam đoan rằng mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong luận văn đều đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Mang Thít, *tháng 11 năm 2016*

Người cam đoan

**Cao Thành Long**

## LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành và lòng biết ơn sâu sắc, tôi xin chân thành cảm ơn Trường Đại học Cửu Long, Khoa Đào tạo sau đại học, các giảng viên, các nhà khoa học đã tham gia quản lý, giảng dạy và tạo điều kiện, giúp đỡ tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS.TS. Lê Nguyễn Đoàn Khôi, người thầy hướng dẫn khoa học đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn tốt nghiệp này.

Nhân dịp này, tôi cũng chân thành cảm ơn các đồng chí lãnh đạo, cán bộ, chuyên viên các cơ quan: Phòng Nội vụ; Phòng Kế hoạch-Kế hoạch; Phòng Lao động thương binh và xã hội; Văn phòng Huyện ủy; Văn phòng HĐND-UBND huyện; Phòng Y tế; phòng Công thương; Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị; Ban Tổ chức Huyện ủy; Phòng Tài nguyên - Môi trường; Đồng nghiệp tại cơ quan phòng Nội vụ huyện Mang Thít - nơi tác giả đang công tác, các thầy cô giáo ở Trường Chính trị Phạm Hùng tỉnh Vĩnh Long đã nhiệt tình giúp đỡ, tham gia đóng góp ý kiến, cung cấp quan điểm, tư liệu, số liệu kịp thời, chính xác, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Xin trân trọng cảm ơn các nhà khoa học là Chủ tịch Hội đồng, phản biện và các uỷ viên Hội đồng khoa học đã dành thời gian quý báu để đọc, nhận xét, góp ý cho bản luận văn của tác giả hoàn thiện hơn.

Mặc dù hết sức cố gắng, nhưng luận văn sẽ không tránh khỏi những thiếu sót. Rất mong nhận được sự chỉ dẫn, góp ý và giúp đỡ của các thầy cô giáo và những người quan tâm đến vấn đề này.

Trân trọng cảm ơn./.

Mang Thít, tháng 11 năm 2016

**Tác giả**

**Cao Thành Long**

## MỤC LỤC

MỞ ĐẦU .....	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng nghiên cứu.....	2
4. Nội dung nghiên cứu .....	2
5. Phạm vi nghiên cứu.....	3
6. Cấu trúc luận văn .....	3
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH.....	4
1.1 Một số khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu .....	4
1.1.1 Giải pháp.....	4
1.1.2 Công chức.....	4
1.1.3 Công chức hành chính.....	7
1.1.4 Công chức hành chính cấp huyện .....	7
1.1.5 Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức .....	8
1.2 Vị trí, vai trò của đội ngũ CBCC hành chính nhà nước .....	9
1.3 Phân loại công chức hành chính nhà nước.....	11
1.3.1. Căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm, công chức được phân loại:.....	11
1.3.2. Căn cứ vào vị trí công tác, công chức được phân loại:.....	11
1.4 Tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính nhà nước .....	12
1.4.1 Nội dung tiêu chuẩn đối với công chức hành chính nhà nước .....	12
1.4.2 Vai trò của việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức hành chính nhà nước .....	14
1.4.3 Yêu cầu đối với việc xây dựng và xác định tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính.....	15
1.5 Các tiêu chí nâng cao chất lượng công chức hành chính .....	16
1.5.1 Tiêu chí về phẩm chất chính trị .....	16
1.5.2 Tiêu chí về trình độ chuyên môn nghiệp vụ.....	16

1.5.3 Tiêu chí về khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao .....	16
Khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao là khả năng làm tốt mọi công việc, đạt được chất lượng hiệu quả công việc thực tế, luôn phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. ....	16
1.5.4 Tiêu chí về kỹ năng tổng hợp, tư duy chiến lược .....	16
1.5.5 Tiêu chí về kinh nghiệm công tác .....	17
1.5.6 Tiêu chí về sức khỏe.....	17
1.5.7 Tiêu chí đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của công chức hành chính nhà nước.....	17
1.5.8 Tiêu chí đánh giá mức độ đảm nhận công việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước .....	18
1.6. Các yếu tố cơ bản để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước .....	18
1.6.1. Đào tạo và bồi dưỡng công chức hành chính nhà nước.....	19
1.6.2 Tuyển dụng công chức hành chính nhà nước.....	22
1.6.3 Sử dụng đội ngũ công chức hành chính nhà nước.....	23
1.6.4. Quy hoạch công chức .....	24
1.7. Yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước.....	27
1.7.1. Các yếu tố khách quan .....	27
1.7.2. Các nhân tố chủ quan .....	27
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN MANG THÍT .....</b>	<b>30</b>
2.1 Khái quát tình hình kinh tế - xã hội huyện Mang Thít. Những yêu cầu mới đặt ra cho cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít .....	30
2.1.1 Khái quát tình hình kinh tế - xã hội huyện Mang Thít .....	30
2.1.2. Những yêu cầu đặt ra đối với công chức hành chính nhà nước huyện trong thời kỳ mới .....	32

2.2 Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.....	37
2.2.1 Số lượng công chức ở cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân Dân huyện Mang Thít .....	38
2.2.1.1 <i>Thực trạng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo giới tính</i> .....	40
2.2.1.2 <i>Thực trạng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo độ tuổi.</i> .....	40
2.2.1.3 <i>Thực trạng cán bộ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo cơ cấu ngạch công chức.</i> .....	41
2.2.2 Chất lượng công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo trình độ đào tạo .....	43
2.2.2.1 <i>Thực trạng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít</i> .....	44
2.2.2.2 <i>Thực trạng trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.</i> .....	44
2.2.2.3 <i>Thực trạng trình độ kiến thức quản lý hành chính nhà nước của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít</i> .....	45
2.2.2.4 <i>Thực trạng trình độ tin học của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.</i> .....	46
2.2.2.5 <i>Thực trạng trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.</i> .....	46
2.3 Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. ....	48
2.3.1 Phân tích công tác tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.....	48
2.3.2 phân tích công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm .....	50
2.3.3 phân tích công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức hành chính nhà nước cấp huyện.....	50

2.3.4 phân tích thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao và chế độ đãi ngộ cán bộ, công chức hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước huyện Mang Thít .....	54
2.4 Đánh giá công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít .....	54
2.4.1 Những ưu điểm.....	54
2.4.2 Những tồn tại, hạn chế cần khắc phục.....	56
2.4.3 Những nguyên nhân ảnh hưởng đến việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện .....	59
<b>Chương 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN MANG THÍT, TỈNH VĨNH LONG .....</b>	<b>63</b>
3.2 Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long.....	64
3.2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng.....	64
3.2.2 Xây dựng chiến lược quy hoạch cán bộ đảm bảo khoa học hợp lý .....	67
3.2.3 Quan tâm sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm .....	68
3.2.4 Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức .....	70
3.2.5. Xây dựng hệ thống quy định tiêu chuẩn chức danh công chức hành chính nhà nước .....	76
3.2.6 Từng bước xây dựng và hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức.....	77
3.2.7 Hoàn thiện, bổ sung cơ chế chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài, nguồn nhân lực có chất lượng cao .....	81
3.2.8 Tăng cường quản lý kiểm tra, giám sát hoạt động của cán bộ, công chức.....	82
3.2.9. Thực hiện tốt việc khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức.....	83

3.2.10. Thực hiện nghiêm văn hóa công sở, nâng cao tinh thần và đạo đức, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp huyện .....	84
3.2.11. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính .....	86
3.3 Kiến nghị và đề xuất.....	87
3.3.1 Đối với Chính phủ, Bộ, Ngành TW .....	87
3.3.2. Kiến nghị đối với Huyện ủy, UBND huyện Mang Thít.....	88
3.4 Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp .....	89
KẾT LUẬN.....	93
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	



**DANH MỤC KÝ HIỆU VÀ CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

BCHTƯ	- Ban chấp hành Trung ương
BTC	- Bộ tài chính
BNV	- Bộ Nội vụ
CNH, HĐH	- Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
CCHC	- Cải cách hành chính
CS	- Cán sự
CV	- Chuyên viên
CVC	- Chuyên viên chính
CTr	- Chương trình
CP	- Chính phủ
HCNN	- Hành chính nhà nước
HD	- Hướng dẫn
HĐND	- Hội đồng nhân dân
KHXH	- Khoa học xã hội
KH	- Kế hoạch
KTTT	- Kinh tế thị trường
NQ	- Nghị quyết
NĐ	- Nghị định
QLNN	- Quản lý nhà nước
QLKT	- Quản lý kinh tế
QĐ	- Quyết định
TCTƯ	- Tổ chức trung ương
TU	- Tỉnh uỷ
TƯ	- Trung ương
TT	- Thông tư
TTg	- Thủ tướng
TB	- Thông báo
TC	- Tổ chức

UBTVQH	- Ủy ban thường vụ quốc hội
UBND	- Ủy ban nhân dân
XHCN	- Xã hội chủ nghĩa

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít qua các năm (2011-2015) đơn vị tính (người). .....	39
Bảng 2.2: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo giới tính: (đơn vị tính: người).....	40
Bảng 2.3: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo độ tuổi (đơn vị tính: người).....	40
Bảng 2.4: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo ngạch công chức. ....	41
Bảng 2.5: Bảng tổng hợp trình độ đào tạo chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. Đơn vị tính: (người). ....	44
Bảng 2.6: Bảng tổng hợp trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít (đơn vị tính: người) .....	45
Bảng 2.7: Bảng tổng hợp trình độ quản lý nhà nước của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. ....	45
Bảng 2.8: Bảng tổng hợp trình độ tin học của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. ....	46
Bảng 2.9: Bảng tổng hợp trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.....	47
Bảng số 2.10: Bảng tổng hợp kết quả đào tạo cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 - 2015. (lượt người).....	51
Bảng số 2.11: Kết quả bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 -2015.....	51
Bảng 3.1: Bảng khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp luận văn đưa ra.....	90

## **DANH MỤC HÌNH, SƠ ĐỒ**

Hình 2.1: Biểu đồ thực trạng công tác tuyển dụng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít. ....	48
Hình 2.2: Biểu đồ bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. ....	49

## TÓM TẮT

Đề tài nghiên cứu **“Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long”**.

Hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản về công chức HCNN như các khái niệm liên quan đến đề tài, nêu vai trò, đặc điểm và các cách phân loại công chức; đưa ra tiêu chuẩn đối với công chức và các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức HCNN, các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức.

Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức HCNN của huyện ở các mặt: Số lượng, chất lượng (trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học); Đánh giá thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít (đánh giá trên các mặt: Tuyển dụng, bố trí, sử dụng; quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm; thu hút, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, thi đua khen thưởng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít).. Từ phân tích, đánh giá, học viên đã rút ra những ưu điểm và những tồn tại hạn chế cần khắc phục, làm cơ sở cho việc đề ra những giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít trong thời gian tới.

Học viên đã đưa ra một số nguyên tắc khi đề xuất giải pháp; Hệ thống các giải pháp và kiến nghị để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít nhằm đáp ứng yêu cầu hiện nay và cho giai đoạn tiếp theo.

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã đề ra mục tiêu chung về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và công tác cán bộ là: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Rà soát, bổ sung, hoàn thiện quy chế quản lý cán bộ, công chức; phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và thẩm quyền của mỗi cán bộ, công chức; tăng cường tính công khai, minh bạch, trách nhiệm của hoạt động công vụ. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý nhà nước. Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân.” [20, tr.252].

Trong quá trình đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và mở cửa, hội nhập quốc tế là cả một chặng đường phấn đấu lâu dài với những nhiệm vụ cao cả, vô cùng khó khăn, phức tạp đòi hỏi Nhà nước phải đẩy mạnh cải cách hành chính; đặc biệt là việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Cán bộ là gốc của mọi công việc”, công việc thành công hay thất bại đều là do cán bộ. Không có đội ngũ cán bộ tốt thì đường lối, nhiệm vụ chính trị đúng cũng không trở thành hiện thực. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ công chức luôn được Đảng ta quan tâm chú ý đào tạo, bồi dưỡng và có chính sách cụ thể trong mỗi giai đoạn, mỗi thời kì cách mạng Việt Nam.

Tuy nhiên, hiện nay đội ngũ cán bộ, công chức ở nước ta có hiện tượng vừa thiếu lại vừa yếu. Một số bộ phận không nhỏ suy thoái về đạo đức, chính trị, lối sống; cơ hội thực dụng, tham ô, tham nhũng, lãng phí đang làm suy giảm niềm tin với nhân dân và cản trở tiến trình đổi mới. Do vậy vấn đề đặt ra là cần phải xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có đầy đủ năng lực và phẩm chất, có đủ đức và tài để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ Quốc.

Đến nay, ở Mang Thít chưa có một đề tài nào nghiên cứu cụ thể về chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít. Do vậy, cần có đề tài nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức HCNN cấp huyện. Đây là công trình đầu tiên nghiên cứu việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức HCNN huyện Mang Thít.

Đánh giá đúng thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện cũng như thực trạng về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hành chính cấp huyện để từ đó đề ra các giải pháp chính yếu nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít là hết sức cần thiết.

Nhận thức được vấn đề trên. Tác giả đã chọn đề tài ***“Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long”***.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

Mục tiêu nghiên cứu của luận văn là:

Tìm ra giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít trong thời kỳ mới.

## **3. Đối tượng nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu: Là các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít trong thời kỳ mới.

- Đề tài tập trung nghiên cứu về tình hình đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít, cơ sở số liệu dựa vào kết quả điều tra cán bộ, công chức năm 2015 của phòng Nội vụ huyện Mang Thít và khảo sát tại một số cơ quan đơn vị chuyên môn thuộc UBND huyện.

## **4. Nội dung nghiên cứu**

- Nghiên cứu lý luận về đội ngũ công chức hành chính, lý luận về những vấn đề ảnh hưởng tới chất lượng và những vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính trong thời kỳ mới.

- Tìm hiểu thực trạng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít; thực trạng

công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức HCNN cấp huyện hiện nay.

- Đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít, đáp ứng yêu cầu mới.

#### **5. Phạm vi nghiên cứu**

- Đề tài trên chỉ nghiên cứu cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít, không nghiên cứu cán bộ, công chức cấp xã và cán bộ công tác tại các ban của Đảng, đoàn thể.

#### **6. Cấu trúc luận văn**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, nội dung chủ yếu của luận văn được viết thành 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận của đề tài;

Chương 2. Cơ sở thực tiễn của đề tài;

Chương 3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính Nhà nước huyện Mang Thít.



# **Chương 1**

## **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH**

### **1.1 Một số khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu**

#### **1.1.1 Giải pháp**

Giải pháp là phương pháp giải quyết một vấn đề cụ thể nào đó, là cách thức tác động nhằm thay đổi, chuyển biến một hệ thống, một quá trình, một trạng thái nhất định, nhằm đạt được mục đích. Giải pháp càng thích hợp, càng tối ưu, giúp giải quyết nhanh chóng những vấn đề đặt ra. Nhưng để có các giải pháp tốt phải xuất phát trên những cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn tin cậy.

#### **1.1.2 Công chức**

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội

Công chức bao gồm:

Công chức ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

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

thi hành công vụ của nhà nước” [30, tr.159]. Định nghĩa này bao quát được điều kiện để trở thành công chức là:

- Được tuyển dụng và bổ nhiệm để làm việc thường xuyên;
- Làm việc trong công sở;
- Được xếp vào một ngạch của hệ thống ngạch bậc;
- Được hưởng lương từ ngân sách nhà nước;
- Có tư cách pháp lý khi thi hành công vụ.

Tại Việt Nam chúng ta, khái niệm công chức lần đầu tiên được quy định tại Sắc lệnh số 76/SL ngày 20 tháng 5 năm 1950 do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ban hành. Tại Điều 1, mục 1 công chức được định nghĩa “*Là công dân Việt Nam, được chính quyền nhân dân tuyển dụng để giữ một vị trí thường xuyên trong các cơ quan của Chính phủ ở trong hay ngoài nước*”. Tuy nhiên, Sắc lệnh này ra đời trong điều kiện chiến tranh. Do đó, những nội dung quy định tại văn bản này không được thực hiện đầy đủ và không được áp dụng rộng rãi.

Trước yêu cầu phải kiện toàn, củng cố, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và đặc biệt là để phân biệt rạch ròi giữa công chức và viên chức, ngày 26-12-1998 Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã ban hành Pháp lệnh cán bộ, công chức bao gồm 7 chương, 48 điều. Trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, Quốc hội, Chính phủ nhận thấy những bất cập của Pháp lệnh cần phải có sự điều chỉnh, bổ sung một số điều của Pháp lệnh cán bộ, công chức. (Do đó đã tiến hành sửa đổi, bổ sung, cụ thể: Lần thứ nhất sửa đổi vào ngày 28-4-2000 và lần thứ 2 sửa vào ngày 29-4-2003).

Đến năm 2008, Ban chấp hành Trung ương Đảng, Quốc hội đã yêu cầu Chính phủ xây dựng và trình Quốc hội thông qua “Luật cán bộ, công chức”. Năm 2008, Luật cán bộ, công chức đã được ban hành. Tại Luật này thì cán bộ, công chức được quy định là những đối tượng sau:

- “*Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung*

*ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước;*

*- Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.*

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

Như vậy, công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Từ cách định nghĩa khái niệm công chức của các nước trên thế giới và của Việt Nam, chúng ta có thể thấy những tiêu chí cơ bản để xác định công chức của các quốc gia trên thế giới là:

- Công chức là công dân của nước đó;
- Được tuyển dụng, bổ nhiệm, giữ công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước, tổ chức Đảng, tổ chức chính trị xã hội từ Trung ương đến địa phương;

- Được xếp vào ngạch, bậc công chức;
- Được hưởng lương từ ngân sách nhà nước;
- Được quản lý thống nhất và được điều chỉnh bằng Luật riêng;
- Thừa hành các quyền lực nhà nước giao, chấp hành các công vụ nhà nước và quản lý nhà nước. Đội ngũ công chức là bộ phận quan trọng trong nền HCNN của một quốc gia. Sự ra đời, phát triển của công chức HCNN là sự phát triển và hoàn thiện của nhà nước pháp quyền. Xã hội càng phát triển bao nhiêu thì càng cần một đội ngũ công chức có năng lực, trình độ chuyên môn cao bấy nhiêu để đảm bảo quản lý và thúc đẩy xã hội phát triển.

### **1.1.3 Công chức hành chính**

Trong quản lý nhà nước nói chung, hoạt động quản lý hành chính là hoạt động có vị trí trung tâm, chủ yếu. Đây là hoạt động tổ chức và điều hành để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ cơ bản nhất của nhà nước trong quản lý xã hội.

Có thể hiểu quản lý hành chính nhà nước là hoạt động thực thi quyền hành pháp của nhà nước, đó là sự tác động có tổ chức có mục đích và điều chỉnh bằng quyền lực nhà nước trên cơ sở pháp luật đối với hành vi hoạt động của con người và các quá trình xã hội, do các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước từ Trung ương đến cơ sở tiến hành để thực hiện những mục tiêu, chức năng và nhiệm vụ của nhà nước. Trên thực tế, QLNN luôn kết hợp giữa sự quản lý theo lãnh thổ, quản lý theo lĩnh vực và quản lý theo ngành.

Căn cứ khái niệm về cán bộ, công chức được quy định tại điều I Luật cán bộ, công chức năm 2008. Vận dụng khái niệm này vào trường hợp cụ thể là công chức HCNN, có thể lấy khái niệm sau đây để làm sáng tỏ hơn: *Công chức hành chính nhà nước là những người hoạt động trong các cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương đến địa phương đảm nhiệm chức năng quản lý nhà nước.*

### **1.1.4 Công chức hành chính cấp huyện**

Từ định nghĩa đã nêu ở trên, chúng ta có thể định nghĩa về công chức nhà nước hành chính cấp huyện như sau: Công chức hành chính nhà nước cấp huyện là những người hoạt động trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện (các cơ

quan chuyên môn thuộc UBND huyện, thị xã thuộc tỉnh) đảm nhiệm chức năng quản lý nhà nước.

Nghị định số 06/2010/NĐ-CP của Chính phủ ngày 25 tháng 01 năm 2010 có quy định những người là công chức. Theo Điều 6 của Nghị định: Công chức nhà nước ở cấp huyện bao gồm:

- Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng, người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ cấu tổ chức của Văn phòng Hội đồng nhân dân, Văn phòng Ủy ban nhân dân;

- Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong các tổ chức không phải là đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện;

- Trưởng ban, Phó Trưởng ban, người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong các tổ chức không phải là đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cơ cấu tổ chức của Ban Quản lý dự án và xây dựng cơ bản, thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện.

### **1.1.5 Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức**

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là chỉ tiêu tổng hợp, đánh giá phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

Theo từ điển bách khoa Việt Nam: “Chất lượng, phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật, phân biệt hóa với các sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật. Chất lượng biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó liên kết các thuộc tính của sự vật lại là một, gắn bó sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không thể tách khỏi sự vật. Sự vật trong khi vẫn còn là bản thân nó thì không thể mất chất lượng của nó. Sự thay đổi chất lượng kéo theo sự thay đổi của sự vật về căn bản.

Chất lượng của sự vật bao giờ cũng gắn liền với tính quy định về số lượng của

nó và không thể tồn tại ngoài tính quy định ấy. Mỗi sự vật bao giờ cũng là sự thống nhất của chất lượng và số lượng” [43,tr.419] .

Có nhiều quan điểm nhận định chất lượng. Theo Nguyễn Đức Chính:

- Chất lượng là sự phù hợp với các tiêu chuẩn quy định.
- Chất lượng là sự phù hợp với mục đích.
- Chất lượng với tư cách là hiệu quả của việc đạt mục đích.
- Chất lượng là sự đáp ứng của nhu cầu khách hàng” .[22,tr.28].

Những năm gần đây, khái niệm chất lượng được thống nhất sử dụng khá rộng rãi là định nghĩa theo chuẩn quốc tế ISO 9001: 2000 do tổ chức quốc tế về tiêu chuẩn hóa (ISO) đưa ra đã được đông đảo các quốc gia chấp nhận (và dựa vào đó Việt Nam ban hành tiêu chuẩn TCVN 9001:2000).

“Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể (đối tượng), tạo cho thực thể đó khả năng thỏa mãn nhu cầu đã được đề ra. Trong đó, thuật ngữ “Thực thể” hay “đối tượng” bao gồm cả sản phẩm theo nghĩa rộng: một hoạt động, một quá trình, một tổ chức hay một cá nhân”.

## **1.2 Vị trí, vai trò của đội ngũ CBCCC hành chính nhà nước**

Qua nghiên cứu lý luận và thực tiễn, rất nhiều nhà nghiên cứu về hành chính học đã đưa ra nhiều đánh giá về vị trí, vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước. Tuy nhiên, có thể khái quát vai trò quan trọng của công chức hành chính nhà nước ở những mặt như sau:

- Trong công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước

Trên thực tế cho thấy, một quốc gia, đất nước có đội ngũ công chức HCNN có đủ trình độ chuyên môn, phẩm chất chính trị, có năng lực thực tiễn, lý luận tốt, có tinh thần trách nhiệm cao, sẵn sàng cống hiến với tinh thần vì dân, vì sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước là một đất nước mạnh. Bởi vì, đội ngũ công chức HCNN chính là lực lượng nòng cốt, luôn đóng vai trò chủ đạo thực hiện các nhiệm vụ quan trọng trong mỗi giai đoạn lịch sử của đất nước.

Ở cấp huyện cũng vậy, nếu huyện nào có đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức chính trị, năng

lực quản lý điều hành tốt thì huyện đó phát triển nhanh, mạnh và bền vững.

- Với vai trò hoạch định chiến lược chính sách phát triển

CCHC là lực lượng nòng cốt trong toàn bộ hệ thống chính trị. Đồng thời, chính họ là những người thực hiện và đưa đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước vào cuộc sống. Chính họ là người giúp cho Đảng và Nhà nước xây dựng được những chủ trương, chính sách sát thực tiễn của cuộc sống, phù hợp với lòng dân thông qua hoạt động thực tế của đội ngũ công chức hành chính để đúc rút kinh nghiệm thực tiễn.

- Về hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước

Công chức hành chính là nguồn lực quan trọng trong quá trình bộ máy vận hành. Họ đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của bộ máy chính quyền. Nếu họ yếu kém, trì trệ thì bộ máy cũng sẽ yếu kém trì trệ theo, nếu họ giỏi chuyên môn, có đạo đức nghề nghiệp thì bộ máy hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Chính họ là nguồn lực chính để đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đưa đất nước phát triển bền vững theo con đường chủ nghĩa xã hội.

- Trong việc thực hiện đường lối đổi mới nền kinh tế, trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế

Đội ngũ công chức HCNN trở nên quan trọng vì khi kinh tế - xã hội phát triển toàn diện khiến cạnh tranh trên thị trường thêm quyết liệt, đòi hỏi càng nhiều phương án, quyết định quản lý và sự lựa chọn phương án tối ưu càng khó khăn, phức tạp hơn. Đội ngũ công chức HCNN là đội ngũ chủ yếu trực tiếp tham gia xây dựng đường lối đổi mới kinh tế của đất nước, hoạch định các chính sách, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, tổ chức QLNN và kiểm tra. Điều này thể hiện rõ ở việc quản lý kinh tế vĩ mô. Bởi vì, toàn bộ nền kinh tế quốc dân hoạt động trong môi trường, thể chế, định hướng nào đều là do công chức HCNN hoạch định và đội ngũ này là những người trực tiếp tạo môi trường, điều kiện về sử dụng công cụ kinh tế, thực lực kinh tế để tác động, quản lý, điều tiết nền kinh tế thị trường.

- Trong vai trò cầu nối

Họ là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, là nơi để nhân dân gửi gắm tâm tư, nguyện vọng đến Đảng và Nhà nước ta.

Nói tóm lại công chức hành chính nhà nước nói chung và công chức hành chính nhà nước cấp huyện nói riêng có vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa, là nguồn lực chính để đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

### **1.3 Phân loại công chức hành chính nhà nước**

Trong quản lý hành chính nhà nước, việc phân loại công chức là một yêu cầu tất yếu. Phân loại để dễ quản lý và phân loại để chuyên môn hóa công việc. Nhưng trong phân loại phải tuân theo các tiêu chí chung và các yêu cầu tiêu chuẩn của từng loại ngạch công chức riêng.

Việc phân loại công chức hành chính giúp cho việc quản lý, bố trí sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch công chức đúng đối tượng, phát huy năng lực sở trường của cán bộ, công chức đồng thời là căn cứ xác định việc tăng, giảm biên chế hành chính. Là tiêu chuẩn để công tác tuyển dụng đạt được chất lượng như mong muốn, đồng thời để kiểm tra, sát hạch, đánh giá cán bộ, công chức hành chính.

Tại điều 34 Luật Cán bộ, công chức năm 2008, phân loại công chức như sau:

#### **1.3.1. Căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm, công chức được phân loại:**

Loại A2 gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương;

Loại A1 gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương;

Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương;

Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch nhân viên hoặc tương đương.

#### **1.3.2. Căn cứ vào vị trí công tác, công chức được phân loại:**

Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý;

Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.



## 1.4 Tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính nhà nước

### 1.4.1 Nội dung tiêu chuẩn đối với công chức hành chính nhà nước

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ công chức vừa “hồng” vừa “chuyên” thực sự là công bộc của dân, và đáp ứng yêu cầu của tình hình mới đặt ra, cần phải xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đối với đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước. Tiêu chuẩn công chức là những quy định cụ thể các yêu cầu về quốc tịch, trình độ chuyên môn, trình độ chính trị, sự hiểu biết về chính trị - xã hội, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi với sự chuyển đổi của nền kinh tế mới...

Tiêu chuẩn công chức do nhà nước ban hành, được áp dụng thống nhất trong nền công vụ. Tiêu chuẩn được quy định tại Luật cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15-03-2010 của Chính phủ.

- Thứ nhất: Tiêu chuẩn về nhân thân:

*Tiêu chuẩn về quốc tịch:* Việc tuyển dụng một người vào công vụ đòi hỏi có điều kiện tiên quyết là công dân Việt nam. Quốc tịch là một tiêu chuẩn của cán bộ công chức. Điều 4 Luật cán bộ công chức quy định rõ: “*là công dân Việt Nam*”. Tại điều 8 ghi rõ “*Trung thành với Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia*”. Như vậy, tiêu chuẩn quốc tịch thể hiện quan hệ giữa hành chính và chính trị, trách nhiệm của công dân khi họ tham gia vào công vụ để thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước.

*Tiêu chuẩn về sức khỏe:* Tại khoản e, điều 36, Luật Cán bộ công chức, 2008 quy định: Công chức phải “*Đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ*”. Để thi hành công vụ, công chức phải có sức khỏe. Nếu sức khỏe kém sẽ không hoàn thành được nhiệm vụ và làm công việc bị gián đoạn, ảnh hưởng đến cả quá trình quản lý của nhà nước. Không những khi tuyển dụng một người gia nhập vào công vụ đòi hỏi phải có sức khỏe (phải có giấy khám sức khỏe do cơ sở y tế có thẩm quyền cấp), mà tình trạng sức khỏe phải được duy trì liên tục trong suốt quá trình công tác. Việc nhà nước quy định chế độ bảo hiểm y tế, kiểm tra sức khỏe định kỳ, định mức chế độ thuốc men, chữa bệnh... đối với công chức có ý nghĩa rất

quan trọng trong việc duy trì sức khỏe công chức.

*Tiêu chuẩn về quyền công dân:* Tại điểm b,c, khoản 2, điều 36, Luật cán bộ công chức quy định: Những người không được tuyển dụng vào công chức “*Mất hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự; Đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự; đang chấp hành hoặc đã chấp hành xong bản án, quyết định về hình sự của Tòa án mà chưa được xóa án tích; đang bị áp dụng biện pháp xử lý hành chính đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục*”. Công chức thi hành công vụ là nhân danh nhà nước. Bởi vậy, một trong những tiêu chuẩn để hoàn thành được sứ mệnh đó là công chức phải bảo toàn những yếu tố của quyền công dân. Những người bị truy tố, đang thụ án, hoặc mất phẩm chất đạo đức, bị nhà nước tước bỏ quyền công dân, hay những người bị bệnh tâm thần, không đủ năng lực hành vi, thì không thể có tư cách nhân danh nhà nước để giải quyết công việc.

- *Thứ hai: Tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức:* Tại khoản đ, điều 36, Luật cán bộ công chức quy định: Công chức phải “*Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt*” Công chức là công bộc của dân. Do đó, người công chức phải là người có đầy đủ phẩm chất: cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư, phải trung thành, tận tụy, gương mẫu. Xét về bản chất thì đây là tiêu chuẩn hàng đầu và xem như là đương nhiên phải có của người cán bộ, công chức. Người công chức nếu thiếu phẩm chất đạo đức, thì dù có tài năng kiệt xuất cũng không thể là công bộc của nhân dân được.

- *Thứ ba: Tiêu chuẩn về trình độ, năng lực chuyên môn công tác:* Tại khoản d điều 36, Luật cán bộ công chức quy định người được tuyển dụng vào công chức phải “*có văn bằng, chứng chỉ phù hợp*”. Cụ thể nếu tuyển dụng vào công chức ngạch chuyên viên và tương đương trở lên yêu cầu phải có trình độ tốt nghiệp đại học.

Năng lực là yếu tố quan trọng của cán bộ, công chức. Nó là một tiêu chuẩn đặc biệt được quan tâm và được kiểm tra nghiêm túc trong quá trình chuyển đổi cơ chế quản lý. Năng lực công chức phải được nhìn nhận từ các mặt như: Sự hiểu biết và nhận thức cả về chính trị, xã hội cũng như chuyên môn nghiệp vụ; năng lực quản lý, điều hành và khả năng diễn đạt có tính thuyết phục quần chúng; năng động giải quyết mọi tình huống, tính quyết đoán cao.

Từ đó, có thể thấy, năng lực công chức thể hiện qua 4 trình độ: trình độ về hiểu biết, về nghiệp vụ chuyên môn, về nhận thức, khả năng ứng xử, và về năng lực quản lý.

- Thứ tư: *Tiêu chuẩn về tuổi tác*: Điều 36, Luật cán bộ, công chức quy định những người được tuyển dụng vào công chức phải đủ từ 18 tuổi trở lên; Một người muốn gia nhập công vụ để trở thành công chức phải là người được pháp luật thừa nhận là có đủ năng lực hành vi và chịu trách nhiệm pháp lý về những hành vi của mình. Đó là những công dân từ 18 tuổi trở lên.

#### **1.4.2 Vai trò của việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức hành chính nhà nước**

Tiêu chuẩn công chức có ý nghĩa rất quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính chính quy, hiện đại, là đòi hỏi bức bách của công cuộc cải cách nền hành chính nhà nước, thể hiện: Là cơ sở để tuyển dụng, đánh giá công chức; Làm căn cứ để sắp xếp công chức vào các ngạch bậc khác nhau; là yếu tố căn cơ để đề bạt công chức vào những chức vụ khác nhau trong bộ máy nhà nước. Vì vậy, tiêu chuẩn hóa công chức là một nội dung quan trọng để xây dựng và nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức.

Đối với tất cả nền công vụ, việc xây dựng tiêu chuẩn công chức là một nội dung quan trọng để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ của nhà nước. Có xác định tiêu chuẩn cán bộ đúng mới có thể xây dựng được đội ngũ cán bộ tốt, vì tiêu chuẩn cán bộ chính là điều được quy định dùng làm chuẩn để phân loại cán bộ. Tiêu chuẩn cán bộ chính là cơ sở và tiền đề để thực hiện tốt các khâu khác trong công tác cán bộ.

Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ đúng còn là cơ sở, là căn cứ để rà soát, sắp xếp, bố trí lại cán bộ cho phù hợp. Căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ mới có cơ sở để loại bỏ những cán bộ cơ hội, thoái hóa, biến chất một cách đúng đắn, chính xác. Hơn nữa, đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề, khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải xây dựng được đội ngũ cán bộ ngang tầm, góp phần thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và

bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

### **1.4.3 Yêu cầu đối với việc xây dựng và xác định tiêu chuẩn cán bộ, công chức hành chính**

- Khi xác định tiêu chuẩn cán bộ, cần dựa trên cơ sở khoa học như: Phải dựa vào những quan điểm, nguyên tắc của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ chí Minh và của Đảng ta về cán bộ và tiêu chuẩn cán bộ để xác định tiêu chuẩn cho cán bộ ở các ngành, các cấp trong thời kỳ mới. Tiêu chuẩn chung của đội ngũ cán bộ cách mạng là phẩm chất và năng lực, hay đức và tài. Hai mặt đó có mối quan hệ biện chứng không thể thiếu mặt nào hoặc tuyệt đối hóa mặt nào, trong đó đức là cái gốc; Phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng từng thời kỳ và từ thực tiễn kinh tế, chính trị, xã hội, con người Việt Nam để xác định tiêu chuẩn cán bộ.

- Khi xây dựng tiêu chuẩn cán bộ, phải bám sát và nắm bắt thực tiễn của cả nước và từng ngành, từng cấp; phải căn cứ vào vai trò, chức năng, nhiệm vụ của từng loại cán bộ, công chức, từng chức danh cán bộ để xác định tiêu chuẩn cán bộ. Căn cứ này là căn cứ pháp lý, vì trên cơ sở đã được quy định về mặt pháp lý để xây dựng tiêu chuẩn cán bộ.

- Để tiến hành xây dựng tiêu chuẩn cán bộ công chức có chất lượng, cần phải tuân theo các bước như:

+ Nâng cao nhận thức, thống nhất quan điểm, chủ trương của Đảng và nhà nước về xây dựng tiêu chuẩn cán bộ.

+ Cần trao đổi, học hỏi kinh nghiệm với các ngành, các cấp, các cơ quan, đơn vị và trao đổi với các cơ quan khoa học, các cán bộ khoa học đã nghiên cứu, tổng kết về các vấn đề này. Phải phác thảo tiêu chuẩn cán bộ và lấy ý kiến đóng góp. Tùy theo tính chất và yêu cầu cụ thể mà hình thành tổ chức soạn thảo tiêu chuẩn cán bộ, công chức cho phù hợp. Những người tham gia soạn thảo phải có kiến thức, kinh nghiệm về vấn đề này, phải có nhiệt tình, tâm huyết và trách nhiệm cao.

+ Sau khi thực hiện thí điểm tiêu chuẩn một thời gian đã được khẳng định đúng đắn, cần có quy chế, quy định thực hiện rộng rãi, nghiêm túc, thống nhất và có sự chỉ đạo chặt chẽ.

## **1.5 Các tiêu chí nâng cao chất lượng công chức hành chính**

Công tác đánh giá cán bộ, công chức là công tác vô cùng phức tạp, nhạy cảm, là cơ sở cho việc xây dựng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức. Có thể đánh giá chất lượng cán bộ, công chức qua các tiêu chí cụ thể sau đây:

### **1.5.1 Tiêu chí về phẩm chất chính trị**

Tiêu chuẩn này biểu hiện ở bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường của giai cấp công nhân, tuyệt đối trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh. Kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội.

### **1.5.2 Tiêu chí về trình độ chuyên môn nghiệp vụ**

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức là trình độ được đào tạo qua các trường lớp có văn bằng chuyên môn phù hợp với yêu cầu của công việc. Trình độ chuyên môn đào tạo ứng với hệ thống văn bằng hiện nay và được chia thành các trình độ như: sơ cấp; trung cấp; đại học và trên đại học. Tuy nhiên, khi xem xét về trình độ chuyên môn của công chức cần phải lưu ý đến sự phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với yêu cầu thực tế của công việc.

### **1.5.3 Tiêu chí về khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao**

Khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao là khả năng làm tốt mọi công việc, đạt được chất lượng hiệu quả công việc thực tế, luôn phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

### **1.5.4 Tiêu chí về kỹ năng tổng hợp, tư duy chiến lược**

Công chức có khả năng tổng hợp và tư duy trong công việc một cách linh hoạt để vận dụng vào thực tiễn. Điều này liên quan đến khả năng nhìn nhận tổ chức như một thể thống nhất và sự phát triển của các lĩnh vực, hiểu được mối liên hệ phụ thuộc giữa các bộ phận bên trong của tổ chức, lĩnh vực, dự đoán được những thay đổi trong bộ phận này sẽ ảnh hưởng tới bộ phận, lĩnh vực khác ra sao.

### **1.5.5 Tiêu chí về kinh nghiệm công tác**

Kinh nghiệm công tác là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng công chức. Kinh nghiệm là những vốn kiến thức thực tế mà công chức tích lũy được trong thực tiễn công tác. Kinh nghiệm là kết quả được hình thành trong hoạt động thực tiễn. Chính kinh nghiệm đã góp phần vào việc hình thành năng lực thực tiễn của công chức và làm tăng hiệu quả công vụ mà công chức đảm nhận. Kinh nghiệm phụ thuộc vào thời gian công tác của công chức nói chung và thời gian công tác ở một công việc cụ thể nào đó nói riêng của công chức. Tuy nhiên, giữa kinh nghiệm công tác và thâm niên công tác không phải hoàn toàn tuân theo quan hệ tỷ lệ thuận. Thời gian công tác chỉ là điều kiện cần cho tích lũy kinh nghiệm nhưng chưa phải là điều kiện đủ. Điều kiện đủ để hình thành kinh nghiệm công tác của công chức phụ thuộc vào chính khả năng, nhận thức, phân tích, tích lũy và tổng hợp của từng công chức.

### **1.5.6 Tiêu chí về sức khoẻ**

Sức khoẻ của công chức được xem là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng công chức. Vì sức khoẻ được hiểu là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội, chứ không đơn thuần chỉ là không có bệnh tật. Sức khoẻ là tổng hoà nhiều yếu tố được tạo bởi bên trong và bên ngoài, thể chất và tinh thần. Bộ Y tế Việt Nam quy định 3 trạng thái là: Loại A: Thể lực tốt không có bệnh tật; Loại B: trung bình; Loại C: Yếu, không có khả năng lao động. Tiêu chí sức khoẻ đối với công chức không những là một tiêu chí chung, cần thiết cho tất cả cán bộ, công chức nhà nước, mà tùy thuộc vào những hoạt động đặc thù của từng loại công chức mà có thêm những yêu cầu tiêu chuẩn riêng về sức khoẻ. Vì vậy, việc xây dựng tiêu chí phản ánh về sức khoẻ của công chức cần xuất phát từ yêu cầu cụ thể đối với hoạt động có tính đặc thù đối với từng loại công chức. Yêu cầu về sức khoẻ không chỉ là một quy định bắt buộc khi tuyển chọn công chức, mà còn phải là yêu cầu được duy trì trong suốt quá trình công tác của công chức cho đến khi về hưu.

### **1.5.7 Tiêu chí đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của công chức hành chính nhà nước**

Đây là tiêu chí đánh giá chất lượng của công chức trên cơ sở đáp ứng sự thay

đổi công việc. Khi phân tích, đánh giá chất lượng công chức phải dựa trên cơ sở trạng thái tĩnh của công chức cũng như của công việc và tổ chức. Nhiệm vụ, nội dung và yêu cầu của công việc luôn thay đổi do các nhân tố khách quan như: áp dụng tiến bộ khoa học trong quản lý, do yêu cầu của tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, do yêu cầu của thời kỳ CNH, HĐH đất nước...Nếu như công chức không nhận thức được sự thay đổi công việc của mình trong thực tiễn và tương lai, thì sẽ không có sự chuẩn bị và đầu tư cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng, thay đổi thái độ và hành vi của mình trong công việc và như vậy sẽ không thể đảm nhận và hoàn thành công việc được giao.

#### **1.5.8 Tiêu chí đánh giá mức độ đảm nhận công việc của đội ngũ công chức hành chính nhà nước**

Tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ của công chức, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức và mức độ đảm nhận chức trách, nhiệm vụ của công chức. Để đánh giá công chức theo tiêu chí này, cần dựa vào kết quả thực hiện công việc của công chức. Đánh giá thực hiện công việc là phương pháp, nội dung của quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức, cơ quan HCNN. Đánh giá thực hiện công việc, thực chất là xem xét, so sánh giữa thực hiện nhiệm vụ cụ thể của công chức với những tiêu chuẩn đã được xác định trong bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn đánh giá hoàn thành công việc.

Kết quả đánh giá thực hiện công việc cho phép phân tích và đánh giá về chất lượng công chức trên thực tế. Nếu như công chức liên tục không hoàn thành nhiệm vụ mà không phải lỗi của tổ chức, thì có nghĩa là công chức không đáp ứng được yêu cầu công việc. Trong trường hợp này, có thể kết luận chất lượng công chức thấp, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao ngay cả khi công chức có trình độ chuyên môn đào tạo cao hơn yêu cầu của công việc.

#### **1.6. Các yếu tố cơ bản để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước**

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN là vấn đề hết sức quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN xuất

phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức, trên cơ sở những chủ trương, chính sách nhất quán của Đảng và Nhà nước ta. Bao gồm các nội dung cơ bản sau:

### **1.6.1. Đào tạo và bồi dưỡng công chức hành chính nhà nước**

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức có nhiều ý nghĩa quan trọng:

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức là nhu cầu bức thiết để nâng cao trình độ quản lý HCNN, nâng cao hiệu suất các mặt công tác của tổ chức.

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN là biện pháp cơ bản để xây dựng đội ngũ công chức giỏi, tinh thông, liêm khiết, làm việc có hiệu quả cao.

- Trong bối cảnh mới, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN đòi hỏi phải được nhận thức mới, sâu sắc và toàn diện, phải hướng tới hình thành đội ngũ công chức HCNN có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH. Trong nền KTTT và xu thế toàn cầu hoá, nội dung, tính chất công việc có nhiều thay đổi, đột biến. Việc bám sát chương trình và tiêu chuẩn công chức quốc tế và khu vực, đạt chứng chỉ quốc tế đặt ra là rất bức xúc. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường, lớp, ngoài việc tăng cường trang bị lý thuyết thì việc rèn luyện kỹ năng thực hành, kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong công tác đối với công chức là yêu cầu rất cần thiết. Yêu cầu về ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh, để công chức có thể chủ động giao lưu, nghiên cứu học tập thêm những thông tin, kinh nghiệm, thành tựu của nhân loại là không thể thiếu. Công chức HCNN không thể thoả mãn với một số kiến thức đã được đào tạo, mà phải tiến hành tự đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên. Phải đổi mới chương trình, nội dung để đào tạo, bổ sung, nâng cao trình độ, năng lực cho công chức, không chỉ ở một lĩnh vực mà vài ba lĩnh vực có liên quan với nhau, thậm chí khác nhau.

- Để thực hiện mục tiêu: “xây dựng đội ngũ công chức HCNN có số lượng và cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại” thì điều kiện tiên quyết là phải coi đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN là khâu đột phá trong cải cách bộ máy nhà nước.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng là công việc vô cùng quan trọng, là một trong những vấn đề có ý nghĩa quyết định đến việc xây dựng đội ngũ công chức HCNN



chuyên nghiệp, hiện đại, có phẩm chất tốt và năng lực thực thi công vụ. Xã hội càng phát triển cao bao nhiêu thì sự đòi hỏi về năng lực chuyên môn và đa dạng hoá trình độ, kỹ năng quản lý càng phải được hoàn thiện, cập nhật bấy nhiêu. Do vậy, có thể khẳng định rằng: Đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản lý cho đội ngũ công chức HCNN không phải là một yêu cầu mang tính lịch sử, chỉ tồn tại trong cơ chế chuyển đổi, nhất thời mà là một yêu cầu đòi hỏi phải thực hiện thường xuyên, liên tục.

- Mục đích của đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN nhằm hướng tới các mục tiêu cụ thể đó là: Phục vụ trực tiếp cho công tác quy hoạch đội ngũ công chức. Quy hoạch vừa xuất phát từ nhiệm vụ chính trị và thực trạng đội ngũ công chức, vừa phải đảm bảo xây dựng nền hành chính vững mạnh, phát triển. Mặt khác, đào tạo gắn với quy hoạch cán bộ, công chức không chỉ hiện tại mà còn tạo nguồn cho tương lai, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới; Đào tạo để đáp ứng đủ tiêu chuẩn quy định đối với từng ngạch, bậc, chức vụ công chức khác nhau.

- Đặc trưng của đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN thể hiện ở các mặt: Đào tạo công chức HCNN chính là một quá trình liên tục. Điều đó có nghĩa, người công chức phải thực hiện việc học tập trong suốt thời gian công vụ để cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng; Mỗi chức vụ trong bộ máy HCNN đòi hỏi phải có ít nhất một công chức để đảm nhận cương vị đó. Do đó, đào tạo công chức phải căn cứ vào yêu cầu quy phạm về cương vị của đội ngũ công chức để tiến hành, nhằm đạt yêu cầu cụ thể của chức vụ và công việc của công chức. Bởi vậy, đào tạo công chức chính là một loại đào tạo về cương vị.

- Để đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN thật sự có hiệu quả, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan sử dụng công chức, cơ quan làm công tác cán bộ, hệ thống đào tạo và bản thân công chức. Có như vậy, đào tạo xuất phát từ quy hoạch, gắn với sử dụng và phát huy được tính tích cực của bản thân công chức.

- Đào tạo, bồi dưỡng công chức là nhu cầu bức thiết để nâng cao trình độ QLNN. Trong lĩnh vực QLNN, công chức chính là những người thừa hành các quyền lực HCNN để chấp hành công vụ của Nhà nước theo pháp luật. Chất lượng

của đội ngũ này có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao trình độ quản lý. Bởi vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức là sự đảm bảo quan trọng và là con đường hữu hiệu để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong QLNN.

- Đào tạo, bồi dưỡng công chức HCNN phải lấy chất lượng làm trọng, tránh tình trạng chạy theo số lượng bằng cấp...Chất lượng đó phải là “trình độ được đào tạo về chuyên môn bậc cao, có phẩm chất chính trị tư tưởng vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn dày dặn, có năng lực quản lý, năng lực tổ chức và điều hành” [35, tr.314].

Mặt khác, đào tạo, bồi dưỡng còn nhằm mục đích lâu dài là có được một đội ngũ công chức HCNN với số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý. Để nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước vấn đề không phải là tăng thêm nhiều công chức. Trái lại là tinh giản biên chế, “tăng cường tính chuyên nghiệp” của đội ngũ công chức.

- Ở cấp huyện, theo phân cấp quản lý và cải cách thủ tục hành chính, do đó, đòi hỏi công chức HCNN ngoài trình độ văn hoá, kiến thức chung về QLNN, cần phải thông hiểu được kiến thức chuyên ngành mà mỗi người công chức đảm nhận. Do vậy: Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN là xuất phát từ yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, yêu cầu đối với đội ngũ này là phải “thành thạo chuyên môn, nghiệp vụ, trung thành với chế độ, tận tụy với công vụ, có trình độ quản lý tốt, đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả của bộ máy QLNN”, lý luận phải đi đôi với thực tiễn trong quá trình đào tạo; nội dung đào tạo phải sát với công việc của đối tượng công chức đang làm hoặc sẽ làm; Nội dung, hình thức và thời gian đào tạo phải được xác định theo nhu cầu công tác thực tế, từng cấp, từng ngành và vị trí công tác khác nhau của đội ngũ công chức HCNN. Nội dung đào tạo phải sát với công việc của công chức đang thừa hành và thống nhất cả việc sử dụng khi đang đào tạo với sau đào tạo. Do vậy, đào tạo phải đúng đối tượng, sát với thực tiễn, đào tạo là để sử dụng. Thậm chí, đào tạo còn phải gắn với sát hạch, đề bạt công chức.

- Để đào tạo thật sự có hiệu quả, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan sử dụng công chức, cơ quan làm công tác quản lý công chức, cơ sở đào tạo và bản thân công chức bằng một quy định cụ thể.

### **1.6.2 Tuyển dụng công chức hành chính nhà nước**

Tuyển dụng công chức HCNN là quá trình tuyển dụng những người phù hợp và đáp ứng được yêu cầu vị trí công việc cụ thể. Việc tuyển dụng công chức HCNN đúng người, đáp ứng yêu cầu công việc là một trong những khâu quan trọng đối với cơ quan HCNN hiện nay. Tuyển dụng là khâu quan trọng, quyết định tới chất lượng của đội ngũ công chức HCNN, nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực, có phẩm chất đạo đức tốt để bổ sung cho lực lượng công chức. Ngược lại, nếu việc tuyển dụng không được quan tâm đúng mức sẽ không lựa chọn được những người có đủ năng lực và phẩm chất đạo đức tốt bổ sung cho lực lượng này.

Tuy nhiên, việc tuyển dụng công chức HCNN dù bằng bất kỳ hình thức nào thì cũng phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

Thứ nhất, tuyển dụng công chức HCNN phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí công tác của cơ quan, đơn vị để chọn người. Tiêu chuẩn quan trọng nhất khi tuyển dụng công chức là phải đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Thứ hai, tuyển dụng công chức phải đảm bảo tính vô tư, khách quan và chính xác, phải tuân thủ những quy định của Chính phủ, phù hợp với định hướng lãnh đạo của Đảng trong từng thời kỳ; lựa chọn được những người đủ tiêu chuẩn, năng lực và phẩm chất vào những vị trí nhất định của bộ máy hành chính nhà nước. Để thực hiện được điều này, việc tuyển dụng công chức vào bộ máy HCNN phải được thực hiện trên cơ sở khoa học như: xác định nhu cầu cần tuyển dụng, phân tích công việc, các tiêu chuẩn chức danh và tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức để tiến hành tuyển chọn...

Thứ ba, tuyển dụng công chức cho các cơ quan HCNN phải đảm bảo tính thống nhất của toàn bộ hệ thống về phương pháp, cách thức tiến hành tuyển dụng công chức. Thực hiện nguyên tắc này đòi hỏi phải có cơ quan tập trung thống nhất

quản lý về công tác tuyển chọn công chức. Đây là đặc thù riêng của công tác tuyển dụng công chức trong các cơ quan HCNN.

### **1.6.3 Sử dụng đội ngũ công chức hành chính nhà nước**

Việc sử dụng đội ngũ công chức HCNN phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị.

Đối với đội ngũ công chức HCNN, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu của công vụ và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức, cơ quan, đơn vị. Sử dụng công chức HCNN phải dựa vào những định hướng có tính nguyên tắc sau:

- Sử dụng công chức phải nằm trong quy hoạch.
- Sử dụng phải căn cứ vào mục tiêu. Mục tiêu của hoạt động quản lý dẫn đến mục tiêu sử dụng công chức.
- Bổ nhiệm phải trên cơ sở xây dựng cơ cấu nhân lực của tổ chức. Bổ nhiệm trên cơ sở đòi hỏi của công vụ và nguồn nhân lực hiện có (đúng người, đúng việc).
- Tuân thủ nguyên tắc khách quan, công bằng khi thực hiện chính sách của nhà nước. Đây là căn cứ quan trọng để thực hiện chính sách sử dụng cán bộ.
- Trong sử dụng, cần chú ý đảm bảo sự cân đối giữa các vị trí trong một cơ quan, giữa đội ngũ công chức HCNN với đội ngũ cán bộ Đảng, đoàn thể trong phạm vi các cơ cấu của hệ thống chính trị.

Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) nhấn mạnh việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức như sau:

- Bố trí phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường. Điều đó có nghĩa là khi sử dụng cán bộ, công chức; nhất là những người làm nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, phải xem xét cả hai yếu tố khách quan (tiêu chuẩn cán bộ, công chức) lẫn chủ quan (phẩm chất, năng lực, nguyện vọng...).
- Đề bạt, cất nhắc phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Bố trí, đề bạt không đúng có thể dẫn đến thừa, thiếu cán bộ, công chức một cách giả tạo, công việc kém phát triển, tiềm lực không được phát huy.
- Trọng dụng nhân tài, không phân biệt đối xử với người có tài ở trong hay ngoài Đảng, người ở trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài.

- Chú ý kết hợp hài hoà giữa đóng góp của cán bộ, công chức với chế độ, chính sách tiền lương và các đãi ngộ khác. Khi thưởng, phạt phải rõ ràng, công bằng, kịp thời, phải căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức.

Trong tác phẩm Sửa đổi lề lối làm việc, khi đề cập đến vấn đề sử dụng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu lên 6 yêu cầu hết sức quan trọng, đó là: “Phải biết rõ cán bộ; Phải cất nhắc cán bộ cho đúng; Phải khéo dùng cán bộ; Phải phân phối cán bộ cho đúng; Phải giúp cán bộ cho đúng và phải giữ gìn cán bộ”. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã vạch ra ba chứng bệnh do cách sử dụng cán bộ sai lầm. Người lưu ý: “Mục đích khéo dùng cán bộ cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”. Để “khéo dùng” cán bộ, Bác Hồ yêu cầu phải thực hành mấy điểm:

+ “Khiến cho cán bộ cả gan nói, cả gan đề ra ý kiến”. Theo Bác, cán bộ không nói không phải họ không có gì để nói mà vì không dám nói, họ sợ.

+ “Khiến cho cán bộ có gan phụ trách, có gan làm việc”. Cán bộ không phải ai cũng có năng lực như nhau. Nhưng lãnh đạo khéo, tài nhỏ hoá ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hoá ra tài nhỏ. Khi sử dụng, phải tin cán bộ.

+ “Không nên tự tôn tự đại mà phải nghe, phải hỏi ý kiến của cấp dưới”. Bác còn yêu cầu, nếu ý kiến cấp dưới không đúng thì nên dùng thái độ thân thiết, giải thích cho họ hiểu.[32, tr 24-29].

Ngày nay, trong việc sử dụng đội ngũ công chức nói chung, đội ngũ công chức HCNN nói riêng, cần học tập sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh và quán triệt đầy đủ quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về vấn đề cán bộ. Có như thế thì việc sử dụng mới đúng và hiệu quả.

#### **1.6.4. Quy hoạch công chức**

Quy hoạch công chức là nội dung trọng yếu của công tác tổ chức, là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ công chức trên cơ sở dự báo nhu cầu công chức, nhằm đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ chính trị, công việc được giao. Nói đến quy hoạch không chỉ nói tới việc lập kế hoạch chung mà phải xác định rõ yêu cầu, căn cứ, phạm vi, nội dung, phương pháp tiến hành quy hoạch.

Quy hoạch công chức HCNN là một quá trình đồng bộ, mang tính khoa học. Các căn cứ để tiến hành quy hoạch gồm:

- Nhiệm vụ chính trị của ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị;
- Hệ thống tổ chức hiện có và dự báo mô hình tổ chức của thời gian tới;
- Tiêu chuẩn công chức thời kỳ quy hoạch;
- Thực trạng đội ngũ công chức hiện có;

Phạm vi quy hoạch công chức HCNN được xây dựng trong thời gian 5 năm, 10 năm có điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ.

Đối tượng quy hoạch là công chức HCNN ở từng cấp, từng ngành, từng địa phương. Có quy hoạch lãnh đạo quản lý, nhưng cũng có quy hoạch công chức chuyên môn. Ngoài ra còn có quy hoạch để tạo nguồn, trong đó chú trọng để xây dựng quy hoạch, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, bồi dưỡng những công chức trẻ có thành tích xuất sắc...

Nội dung quy hoạch, đó là những yêu cầu chung về phẩm chất chính trị và năng lực đối với công chức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Ngoài những yêu cầu chung, công chức HCNN còn có một số yêu cầu riêng như sau:

- Về phẩm chất chính trị: Đây là yêu cầu cơ bản nhất đối với tất cả đội ngũ cán bộ, công chức nước ta. Biểu hiện cao, tập trung nhất về phẩm chất chính trị của công chức HCNN là phải nắm vững và quán triệt đường lối, quan điểm phát triển kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước.

- Về phẩm chất đạo đức: Bác Hồ luôn đòi hỏi người cán bộ, công chức phải có đạo đức cách mạng, phải kết hợp chặt chẽ phẩm chất và năng lực, “hồng” và “chuyên”, “đức” và “tài”, trong đó “đức” là gốc.

Đối với công chức HCNN, ngoài những yêu cầu về phẩm chất đạo đức của người cán bộ cách mạng, do đặc thù của lĩnh vực quản lý, công chức HCNN còn đòi hỏi những tiêu chuẩn cụ thể sau:

+ Biết chăm lo cho mọi người, cho tập thể, cộng đồng; thực sự công bằng, công tâm trong thực thi công vụ;

- + Vững vàng, tự chủ, kiên định lập trường, quan điểm đường lối của Đảng;
  - + Có văn hoá, biết tôn trọng mọi người;
  - + Có tinh thần phục vụ nhân dân vô điều kiện;
  - Về năng lực chuyên môn:
    - + Có kiến thức chuyên môn về lĩnh vực được giao trách nhiệm quản lý;
    - + Có kiến thức về KTTT, nắm vững bản chất, cơ chế vận hành của KTTT và sử dụng công cụ điều tiết KTTT trong QLNN; kiến thức về hội nhập quốc tế;
    - + Có kiến thức về khoa học quản lý hiện đại với tư cách là chuyên môn nghề nghiệp quản lý;
    - + Có hiểu biết về thực tiễn kinh tế - xã hội của đất nước, của ngành, của địa phương mình để tránh giáo điều, sách vở trong hoạt động QLNN.
  - Về năng lực quản lý: Công chức HCNN là những người trực tiếp tổ chức, điều hành trong bộ máy nhà nước. Do vậy, công chức HCNN đòi hỏi phải có các yêu cầu sau:
    - + Có bản lĩnh, có khả năng tư duy, có khả năng quan sát, nắm được các nhiệm vụ từ tổng thể đến chi tiết để tổ chức cho hệ thống hoạt động đồng bộ có hiệu quả;
    - + Bình tĩnh, tự chủ, song lại phải quyết đoán, dứt khoát trong công việc, có kế hoạch làm việc rõ ràng và tiến hành công việc nhất quán theo kế hoạch;
    - + Năng động, sáng tạo, tháo vát, phản ứng nhanh nhạy, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, biết lường trước mọi tình huống có thể xảy ra, biết tập trung tiềm lực vào các khâu yếu, biết tận dụng thời cơ và lợi thế;
    - + Có tác phong đúng mực, thông cảm, hiểu biết và có thái độ chân thành với đồng nghiệp;
- Quy hoạch công chức HCNN bao gồm cả một quy trình. Vì thế, cần thực hiện tốt các bước của quy trình một cách đầy đủ, chặt chẽ. Cụ thể là:
- Xây dựng nội dung quy hoạch: mục tiêu, quy mô công chức;
  - Tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng;
  - Thực hiện quy trình điều chỉnh, luân chuyển công chức theo kế hoạch. Tạo điều kiện cho công chức trong quy hoạch rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm

ở các vị trí công tác khác nhau;

- Đưa công chức dự nguồn vào các vị trí theo yêu cầu của quy hoạch;

Công việc cuối cùng của quy hoạch công chức là kiểm tra, tổng kết nhằm đánh giá và có biện pháp kịp thời bổ sung, hoàn chỉnh và nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch. Sau mỗi nhiệm kỳ, cần kiểm tra, đánh giá nhằm mục đích:

- Nhận xét, đánh giá công chức dự nguồn;
- Điều chỉnh, bổ sung kế hoạch tạo nguồn và danh sách công chức dự nguồn;
- Điều chỉnh, bổ sung kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển công chức HCNN;
- Tiếp tục đưa công chức dự nguồn vào các vị trí đã quy hoạch;
- Đánh giá, điều chỉnh, bổ sung các quy trình, biện pháp quy hoạch; quy chế, chính sách cán bộ, công chức;

## **1.7. Yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước**

### **1.7.1. Các yếu tố khách quan**

Các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức HCNN bao gồm các nhân tố như:

- Hoàn cảnh và lịch sử ra đời của công chức;
- Tình hình kinh tế - chính trị và xã hội của đất nước trong từng giai đoạn lịch sử;
- Trình độ văn hoá;
- Sự phát triển của nền giáo dục quốc dân;
- Sự phát triển của công nghệ thông tin;
- Đường lối phát triển kinh tế, chính trị và quan điểm sử dụng đội ngũ công chức HCNN của Đảng, Nhà nước.v.v.

- Những tồn tại, yếu kém hiện nay của nền kinh tế nước ta, hiệu quả và năng lực cạnh tranh chưa cao.

### **1.7.2. Các nhân tố chủ quan**

- *Phân tích công việc trong các cơ quan hành chính nhà nước*

Phân tích công việc là cơ sở cho việc tuyển dụng công chức và cũng là cơ sở



cho việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc của công chức, giúp cho việc hoạch định chính sách về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng công chức, là một trong những cơ sở để xếp hạng công việc và thực hiện thù lao lao động công bằng, hợp lý...

Nếu không thực hiện hoặc thực hiện không tốt việc phân tích công việc trong các cơ quan HCNN thì sẽ là một trong những nguyên nhân dẫn tới hàng loạt các vấn đề bất cập nảy sinh trong quản lý như: đánh giá không hợp lý, thiếu công bằng; mâu thuẫn nội bộ; sự phối hợp giữa các cá nhân và bộ phận trong một tổ chức không tốt; giảm sút động lực lao động của công chức...

*- Đánh giá thực hiện công việc của công chức hành chính nhà nước*

Đánh giá thực hiện công việc của công chức HCNN đóng vai trò quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực nói chung và trong nâng cao chất lượng công chức HCNN nói riêng. Đánh giá mức độ hoàn thành công việc không chỉ là cấp trên đánh giá cấp dưới mà còn là việc tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng công chức và sự đánh giá của cấp dưới đối với cấp trên. Thông thường, việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc được thực hiện 6 tháng một lần hoặc 1 năm một lần. Đánh giá thực hiện công việc nhằm xác định kết quả làm việc cụ thể của từng cá nhân công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao và đánh giá thực hiện công việc còn là cơ sở cho việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng công chức và tạo động lực cho công chức phát triển.

*- Tạo động lực cho đội ngũ công chức hành chính nhà nước*

- Tạo động lực cho công chức được hình thành trong quá trình làm việc. Để tạo động lực cho công chức trong thi hành công vụ, chúng ta cần thực hiện hiệu quả một số nội dung sau:

- Bố trí công việc phù hợp với khả năng, trình độ của công chức tạo động lực cho công chức hăng say làm việc và là tiền đề nảy sinh sáng tạo trong công việc.

- Việc đánh giá đúng, công bằng kết quả công việc được giao của công chức là một việc rất quan trọng, tạo động lực cho công chức. Vì khi công chức được đánh giá đúng kết quả thực hiện công việc của mình, thì họ sẽ rất phấn khởi và đem hết

khả năng để cống hiến cho công việc.

- Đổi mới cơ bản chính sách đãi ngộ về vật chất đối với công chức HCNN. Căn cứ vào từng loại công chức, vào trình độ, số lượng, chất lượng và hiệu quả công tác của mỗi người mà đảm bảo các chế độ tiền lương, phụ cấp, điều kiện và phương tiện làm việc, nhà ở, ...đối với công chức. Tiền lương là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ nhất để kích thích công chức làm việc với năng suất và hiệu quả.

Ngoài những vấn đề nêu trên còn phải kể đến việc tạo động lực cho công chức HCNN về mặt tinh thần. Trọng dụng nhân tài, tạo điều kiện để người có đức, có tài phát triển và phát huy hết khả năng để cống hiến. Khen thưởng kịp thời những công chức có thành tích xuất sắc trong công tác, trong nghiên cứu khoa học...Hoàn thiện công tác tổ chức ở đơn vị, tạo bầu không khí dân chủ, tôn trọng, tin tưởng, tương trợ và giúp đỡ lẫn nhau trong tập thể. Từ đó, tạo môi trường thoải mái trong công việc.

***Kết luận chương 1:*** Ở chương này, học viên đã đi sâu nghiên cứu và hệ thống hoá những vấn đề lý luận cơ bản về công chức HCNN như các khái niệm liên quan đến đề tài, nêu vai trò, đặc điểm và các cách phân loại công chức; đưa ra tiêu chuẩn đối với công chức và các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức HCNN, các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức.

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN MANG THÍT**

### **2.1 Khái quát tình hình kinh tế - xã hội huyện Mang Thít. Những yêu cầu mới đặt ra cho cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít**

#### **2.1.1 Khái quát tình hình kinh tế - xã hội huyện Mang Thít**

Huyện Mang Thít nằm phía Đông Bắc của tỉnh Vĩnh Long, ven sông Cổ Chiên với chiều dài qua huyện khoảng 30 km, trung tâm huyện cách thành phố Vĩnh Long 22 km theo đường tỉnh 903 và Quốc lộ 53 về hướng Tây Bắc, với tọa độ địa lý từ 10<sup>0</sup>6'10'' đến 10<sup>0</sup>14'40'' vĩ độ Bắc và từ 106<sup>0</sup>01'02'' đến 106<sup>0</sup>11'00'' kinh độ đông. Phía Bắc giáp tỉnh Bến Tre, phía Nam giáp huyện Tam Bình, phía tây giáp huyện Long Hồ.

Toàn huyện có diện tích tự nhiên 159,85 ha, trong đó đất sản xuất nông nghiệp 113,02 ha; dân số 100.285 người, trong đó nữ 50.362; mật độ dân số 627 người/km<sup>2</sup>.

Huyện gồm 1 thị trấn và 12 đơn vị hành chính xã. Huyện có mạng lưới giao thông bộ, giao thông thủy khá thuận lợi: giao thông bộ: có quốc lộ 53 (dài 8,20 km), đường tỉnh 902, 903, 907, 909 (dài 50,58 km) cùng với các tuyến đường huyện (dài 55,70 km) và trên 70 km đường giao thông nông thôn; giao thông thủy có 2 tuyến giao thông thủy chính là sông Cổ Chiên và sông Măng Thít, còn có trên 740 km sông vừa và nhỏ, đã tạo cho huyện mạng lưới giao thông thủy, thuận lợi cho việc lưu thông của người dân trong nội bộ huyện với các huyện khác và các vùng lân cận thuận lợi cho phát triển nông nghiệp toàn diện.

Huyện được bao bọc bởi hai con sông lớn là con sông Cổ Chiên (một nhánh của sông Tiền), sông Măng Thít và quốc lộ 53, tạo điều kiện thuận lợi trong việc giao lưu hàng hóa với toàn tỉnh và các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long, Mang thít với kinh tế nông nghiệp là chủ yếu (trồng lúa nước, cây ăn quả và chăn nuôi, nuôi thủy sản nước ngọt). Sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp của huyện phát triển mạnh, chủ yếu là gạch ngói và gốm từ các nguồn đất sét, đặc biệt, gốm mỹ nghệ Mang Thít có màu

sắc đặc trưng, mẫu mã đa dạng từ đơn giản đến tinh xảo hấp dẫn người tiêu dùng trong và ngoài nước. Hiện nay gốm mỹ nghệ Mang Thít đã có mặt trên thị trường thế giới, đặc biệt là các nước Á – Âu.

Dân số huyện Mang Thít (theo điều tra dân số ngày 01/12/2014) có 100.381 người. Người dân Mang Thít có truyền thống yêu nước, lao động cần cù, hiếu học.

Với vị trí, đặc điểm tự nhiên và dân cư như vậy, Mang Thít có nhiều thuận lợi để phát triển lợi thế của mình. Tuy nhiên, bước vào quá trình đổi mới kinh tế, chính trị và hội nhập quốc tế, Mang Thít còn gặp nhiều khó khăn và vẫn là huyện nghèo trong cả tỉnh. Để đưa Mang Thít thoát khỏi tình trạng trên và trở thành một huyện khá trong cả tỉnh đòi hỏi huyện phải có chính sách quản lý, khai thác có hiệu quả những lợi thế trên. Để làm được điều đó huyện cần có một nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó công chức hành chính cấp huyện đóng vai trò quan trọng.

Tổng thu nhập của huyện Mang Thít năm 2015 là: 371.098 tỷ đồng. Thu nhập bình quân 26,9 triệu đồng/1 người/năm. Tốc độ tăng trưởng 3,2%.

*(Nguồn báo cáo tình hình kinh tế xã hội 2015 của UBND huyện Mang Thít)*

Trong thời kỳ mới hiện nay, Mang Thít đang phấn đấu trở thành một huyện khá trong cả tỉnh, cơ bản trở thành một huyện công nghiệp vào năm 2020, Xây dựng Mang Thít trở thành một trung tâm công nghiệp, thương mại, giáo dục, y tế, văn hóa và khoa học - công nghệ của vùng đồng bằng sông Cửu Long; có hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ; đời sống vật chất và văn hóa của nhân dân không ngừng được nâng cao, có nền văn hóa lành mạnh và đậm đà bản sắc dân tộc; có nền quốc phòng - an ninh vững mạnh, trật tự an toàn xã hội được đảm bảo.

Để đạt được điều đó cần thay đổi cách thức quản lý, có chính sách hợp lý để tận dụng có hiệu quả các nguồn lực của địa phương. Cần đổi mới cơ chế, chính sách, thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp, nhất là đẩy mạnh cải cách hành chính tạo mọi điều kiện thuận lợi, cùng đồng hành với doanh nghiệp, chính sách rải thảm đò thu hút nhân tài, đón nhận các nhà đầu tư trong và ngoài nước.

Một trong những phương hướng ưu tiên của Mang Thít trong thời gian tới là thu hút đầu tư vào các lĩnh vực kinh tế, để làm được điều đó Mang Thít cần đẩy

mạnh hơn nữa việc cải cách hành chính, tạo hành lang thông thoáng trong khuôn khổ pháp luật cho phép đối với nhà đầu tư. Nhiệm vụ đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít có năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp nhất định. Do đó, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng hành chính cho công chức với phương châm hiểu sâu một việc, biết nhiều việc, tận tụy, công tâm để đáp ứng ngày càng cao của yêu cầu công việc là yêu cầu cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Song song với chính sách kêu gọi, thu hút các nguồn đầu tư trong và ngoài nước, đòi hỏi đội ngũ công chức hành chính cấp huyện của huyện phải biết lựa chọn nhà đầu tư, dự án đầu tư nào cho phù hợp. Để làm được điều đó vấn đề đặt ra cho đội ngũ công chức hành chính của huyện phải có đủ kiến thức, năng lực để đánh giá tiềm năng của địa phương, thẩm định được dự án đầu tư đó có mang lại hiệu quả cho địa phương mình hay không.

Để đưa Mang Thít thoát khỏi một huyện nghèo, trở thành một huyện công nghiệp, đòi hỏi đội ngũ công chức hành chính cấp huyện phải có khả năng hoạch định chiến lược, xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nắm rõ về lợi thế cũng như hạn chế của địa phương từ đó có những biện pháp nhằm phát huy những lợi thế và khắc phục những hạn chế để xây dựng Mang Thít thành trung tâm kinh tế - xã hội của đồng bằng sông Cửu Long.

Mặt khác, việc xây dựng nền hành chính phục vụ, đáp ứng nhu cầu của công dân và tổ chức đòi hỏi đội ngũ công chức hành chính cấp huyện phải thay đổi tư duy, thái độ làm việc để thực sự trở thành “công bộc của dân”, tạo điều kiện thuận lợi nhất để công dân thực hiện tốt quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

### **2.1.2. Những yêu cầu đặt ra đối với công chức hành chính nhà nước huyện trong thời kỳ mới**

Xu thế mới của thời đại, tình hình mới của đất nước và đặc điểm huyện Mang Thít trong thời kỳ mới đặt ra cho đội ngũ công chức hành chính nhà nước nói chung và công chức hành chính huyện Mang Thít những yêu cầu mới khó khăn, phức tạp hơn.

Những yêu cầu đặt ra cho công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít trong thời kỳ mới là:

- *Khắc phục những nhược điểm*

Bước sang thời kỳ mới, yêu cầu đặt ra cho công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít là làm thế nào để phá bỏ được “sức ỳ” của hệ thống hành chính cấp huyện của huyện và ngay trong chính bản thân công chức.

- *Thích ứng với những điều kiện mới, xu hướng mới.*

+ *Xu hướng khu vực hóa và toàn cầu hóa.*

Trong xu thế đó, yêu cầu đối với công chức hành chính huyện Mang Thít là làm thế nào bảo đảm cho bộ máy nhà nước vận hành đáp ứng hai nhiệm vụ rất khó khăn và phức tạp là phát triển kinh tế, xã hội và giữ vững độc lập chủ quyền của Quốc gia. Chính vì vậy, công chức hành chính cần phải nhận thức, nắm bắt được những đặc điểm của thời kỳ mới, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng trong quan hệ quốc tế.

+ *Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ.*

Sự phát triển nhanh của khoa học, công nghệ, đặt ra yêu cầu cao về hiện đại hóa nền hành chính quốc gia. Yêu cầu về xây dựng Chính phủ điện tử, hiện đại hóa nền hành chính, nâng cao trình độ của đội ngũ công chức hành chính đang tác động mạnh mẽ đến mọi cấp. Trong khi đó ảnh hưởng của cơ chế quản lý tập trung quan liêu bao cấp trước đây, sức ỳ của nền hành chính cũ đang in đậm trong nếp nghĩ, cách làm của đội ngũ công chức huyện Mang Thít đang là trở ngại, thách thức lớn đối với công cuộc cải cách hành chính nhà nước hiện nay.

+ *Coi trọng nhân tố con người và đề cao giáo dục, đào tạo.*

Nhân tố con người bao giờ cũng là nhân tố quan trọng nhất vì con người vừa là động lực vừa là mục tiêu của sự phát triển. Thực tế cho thấy, bài học thành công của các nước công nghiệp mới phát triển NICs là tạo được nguồn nhân lực có chất lượng cao. Hiện nay, các nước phát triển muốn khẳng định vị thế của mình, hoặc muốn CNH, HĐH thành công thì không còn con đường nào khác là phải quan tâm tới yếu tố con người. Trong xu thế hội nhập và phát triển, hơn bao giờ hết nhân tố

con người phải được đặt lên vị trí hàng đầu để tạo ra động lực mới đưa đất nước phát triển lên một tầm cao mới.

Quan tâm tới yếu tố con người nghĩa là phải đảm bảo được hai yêu cầu: một mặt khai thác có hiệu quả nhất năng lực hiện tại và tiềm năng của nguồn nhân lực, mặt khác phải chăm lo, bồi dưỡng, thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần của con người để phát triển một lực lượng lao động mạnh mẽ, dồi dào về năng lực. Để thỏa mãn nhu cầu này thì đào tạo, bồi dưỡng là một công cụ mang lại hiệu quả nhanh nhất.

+ *Thời đại của kỹ năng.*

Cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật diễn ra mạnh mẽ, internet trở nên phổ biến, và là một kho tàng kiến thức khổng lồ của thế giới thông qua google, Amazon, yahoo....

Thời kỳ hội nhập và toàn cầu hóa dẫn đến sự thay đổi về kinh tế, chính trị, văn hóa chỉ trong một thời gian ngắn. Xu thế đó tạo ra nhiều cơ hội và nhiều thách thức cho mọi Quốc gia. Làm thế nào để có thể đứng vững trước những sóng gió, vượt qua những thách thức, tận dụng cơ hội đó đòi hỏi công chức hành chính bên cạnh kiến thức chuyên môn còn phải trang bị cho mình những kỹ năng cần thiết để thích ứng với sự thay đổi đó.

Để nhận biết được Quốc gia mình đang đứng ở đâu, vị trí nào trong thế giới rộng lớn này cần nắm bắt được những xu thế của thời đại, đội ngũ công chức hành chính càng cần ý thức rõ hơn điều này, vì nền hành chính của một quốc gia tụt hậu hay phát triển phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ này.

+ *Đất nước chuyển đổi nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa.*

Với tư cách là một quốc gia trong cộng đồng quốc tế, Việt Nam không thể đi ngược lại những xu thế chung của thời đại. Toàn cầu hóa, khu vực hóa, công nghệ thông tin....tất cả những xu thế đó đã và đang tác động trực tiếp tới Việt Nam.

Nền kinh tế Việt Nam hiện nay là nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Sự vận hành nền kinh tế theo các quy luật của thị trường sẽ tác động sâu

sắc và đặt ra yêu cầu phải đổi mới mạnh mẽ vai trò, chức năng của nhà nước nói chung và của nền hành chính nhà nước nói riêng, đòi hỏi phải chuyển mạnh từ nền hành chính "cai trị" sang nền hành chính "phục vụ", xóa bỏ triệt để cơ chế "xin - cho", phải khắc phục sự can thiệp trực tiếp, tùy tiện vào các hoạt động của doanh nghiệp, phải tôn trọng và tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp trong mọi hoạt động kinh tế - xã hội.

Kinh tế thị trường đòi hỏi Nhà nước và nền hành chính phải thúc đẩy sự phát triển nhanh, bền vững kinh tế đất nước, phải đổi xử bình đẳng với các thành phần kinh tế khác nhau, tạo ra "sân chơi", "luật chơi" phù hợp với quy luật của thị trường và thực hiện tốt vai trò của người "trọng tài" khách quan, công bằng trong việc kiểm tra, kiểm soát việc chấp hành pháp luật, chính sách của các chủ thể tham gia các hoạt động kinh tế - xã hội. Để làm được những điều đó, đội ngũ công chức hành chính giữ vai trò quyết định, bởi họ là người trực tiếp vận hành bộ máy hành chính Nhà nước.

+ *Chính sách mở cửa hội nhập với thế giới.*

Mở cửa cũng có nghĩa là đón nhận cả thời cơ và thách thức. Việt Nam có thể tiếp nhận các nguồn đầu tư nước ngoài, công nghệ kỹ thuật, công nghệ quản lý nhưng đi kèm với nó là lối sống thực dụng, các tệ nạn xã hội, hay sự đồng hóa về văn hóa. Từ đó một nhiệm vụ nảy sinh là làm thế nào để tận dụng được những cơ hội mà thế giới mang lại để phát triển kinh tế - xã hội nhưng hạn chế mức thấp nhất những thách thức, tiêu cực, giữ vững được những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc. Để hoàn thành nhiệm vụ này, Nhà nước đóng vai trò chủ chốt, công chức hành chính nhà nước giữ vai trò quan trọng.

Mở cửa, hội nhập trước hết đặt công chức vào môi trường chung của thế giới để giúp họ "thấy mình, thấy người" rõ. Hiểu được vị trí của mình tương quan với bên ngoài (trình độ phát triển kinh tế, khoa học kỹ thuật, công nghệ, sự phát triển của nền hành chính hiện đại..) là vấn đề đầu tiên cần giải quyết trong bất cứ "cuộc chơi" nào. Mở cửa hội nhập còn đặt đội ngũ công chức hành chính trong những mối quan hệ cụ thể mới hết sức đa dạng và phức tạp. Xử lý tốt các mối quan hệ này



không chỉ cần trình độ chuyên môn, hiểu biết sâu rộng mà còn cần các kỹ năng khác.

+ *Việt Nam gia nhập tổ chức thương mại thế giới WTO.*

Ngày 07 tháng 11 năm 2006 Việt Nam chính thức gia nhập tổ chức thương mại thế giới WTO. Sự kiện này đánh dấu việc hội nhập sâu rộng của nước ta vào nền kinh tế thế giới. Đi kèm với những cơ hội mới về nguồn vốn đầu tư nước ngoài, nâng cao tính cạnh tranh cho nền kinh tế là những thách thức lớn về cải cách nền hành chính, về chất lượng nguồn nhân lực.

Với việc gia nhập tổ chức WTO, hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam diễn ra ngày càng mạnh mẽ, sâu sắc và toàn diện. Trong điều kiện kinh tế mở, có tính toàn cầu, đòi hỏi phải nhanh chóng tạo lập đồng bộ hệ thống thể chế kinh tế, thể chế hành chính phù hợp với thông lệ chung của thế giới; phải đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao trình độ, năng lực, trách nhiệm của cán bộ, công chức để có thể hòa nhập vào cộng đồng quốc tế, cộng đồng khu vực, trong khi Việt Nam đang ở một khoảng cách khá xa so với thế giới. Để làm được điều đó đòi hỏi có một đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp, có đủ kiến thức chuyên môn, có năng lực hoạch định và thực thi các chính sách, có tầm nhìn, có như vậy, chúng ta mới có thể hội nhập vào nền kinh tế thế giới.

+ *Xây dựng nền hành chính hiện đại và chính phủ điện tử.*

Mục tiêu cải cách hành chính ở Việt Nam hiện nay là: Xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, tiết kiệm, chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân ngày một tốt hơn.

Xu hướng cải cách hành chính đang làm chuyển động nền hành chính từ nền hành chính “cai trị” sang nền hành chính “phục vụ”. Vì vậy, công chức phải được đào tạo ngày càng chính quy phù hợp với yêu cầu phục vụ của nền hành chính. Khâu đột phá để xây dựng một nền hành chính hiện đại chính là xây dựng một đội ngũ công chức có chuyên môn, hiểu biết tâm lý, có thái độ cư xử gần dân, được trang bị các kỹ năng cần thiết để giải quyết tốt các nhiệm vụ được giao.

Việt Nam đang trong giai đoạn đầu xây dựng chính phủ điện tử, Chính phủ Điện tử là ứng dụng công nghệ thông tin để các cơ quan của Chính quyền từ Trung ương đến địa phương đổi mới, làm việc có hiệu lực, hiệu quả và minh bạch hơn; cung cấp thông tin, dịch vụ tốt hơn cho người dân, doanh nghiệp và các tổ chức và tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người dân thực hiện quyền dân chủ và tham gia quản lý nhà nước.

Nhân tố đảm bảo để xây dựng một Chính phủ điện tử thành công là nhân tố con người trong đó đội ngũ công chức đóng vai trò quyết định. Công chức phải thực sự muốn làm việc với công nghệ thông tin, ứng dụng tin học vào dịch vụ công thì mới có thể xây dựng Chính phủ điện tử thành công.

Trong thời kỳ mở cửa, hội nhập kinh tế quốc tế công chức hành chính không chỉ có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức mà còn cần phải có kỹ năng. Theo tôi, một số đòi hỏi đối với công chức hành chính của cả nước nói chung và Mang Thít nói riêng trong thời kỳ mới là:

- Có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao.
- Có thái độ tích cực trong thực thi công vụ (phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, xã hội, văn hóa ứng xử trong công vụ).
- Có khả năng đặt vấn đề và kỹ năng giải quyết vấn đề.
- Có “tâm nhìn chung” hướng đến xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại hóa, theo hướng phục vụ nhân dân.
- Có kiến thức hội nhập, kiến thức pháp luật, cập nhật chủ trương đường lối của Đảng.
- Có các kỹ năng mềm: Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng ra quyết định. . . để giải quyết tốt mọi nhiệm vụ được giao.

## **2.2 Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít**

Để có thông tin bổ sung giúp cho quá trình làm luận văn được sâu về chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít, học viên đã tiến hành khảo sát,

điều tra, đánh giá tại 5 phòng (phòng Nội vụ, phòng Tài chính – Kế hoạch, phòng Lao động thương binh & xã hội, phòng Tài nguyên - Môi trường, phòng Y tế); và tại bộ phận một cửa thuộc Văn phòng Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân huyện, phòng Tài chính – Kế hoạch bằng bảng hỏi, phiếu điều tra, đối tượng điều tra, đặt câu hỏi là: công chức lãnh đạo phòng; công chức đang công tác ở các cơ quan chuyên môn cấp huyện. Tổng số phiếu phát ra là 47, số phiếu thu về là 42). Trong đó Trưởng phòng, phó Trưởng phòng 14 người; chuyên viên các phòng, ban, ngành là 33 người...

- Trong quá trình thu thập số liệu, học viên thu thập bằng 2 hình thức: các số liệu đã được công bố về thực trạng đội ngũ công chức của huyện từ năm 2011 – 2015 (Số liệu này đã được lấy từ phòng Nội vụ, Ban Tổ chức Huyện ủy). Thu thập số liệu qua điều tra, qua các câu hỏi đã được chuẩn hoá khi phỏng vấn.

- Các số liệu được học viên tiến hành tổng hợp, phân tích, thống kê và xử lý trên máy tính, với chương trình Excel.

### **2.2.1 Số lượng công chức ở cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân Dân huyện Mang Thít**

Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít được hình thành từ nhiều nguồn như: Bộ đội chuyển ngành; tuyển dụng mới thông qua thi tuyển, xét tuyển, hoặc điều động luân chuyển từ cán bộ cơ sở lên, từ huyện khác về... Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít ngày càng được nâng lên cả về chất lượng và số lượng. Về cơ bản cán bộ, công chức, viên chức huyện Mang Thít có bản lĩnh chính trị vững vàng, có truyền thống yêu nước, ngày càng được chuẩn hóa về chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, kiến thức bổ trợ khác .

Trong những năm gần đây, số lượng công chức HCNN huyện Mang Thít có tăng nhẹ do thực hiện Nghị định số 14/2008/NĐ-CP ngày 4-02-2008 của Chính phủ về quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, do đó sáp nhập, thành lập một số đơn vị mới hoặc bổ sung chức năng nhiệm vụ một số phòng, ban, ngành... Trước tình hình khối lượng công việc nhiều do

chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan QLNN cấp huyện tăng lên, để đáp ứng kịp thời yêu cầu của tổ chức và trước những yêu cầu mới, Ủy ban nhân dân huyện Mang Thít đề nghị Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Long bổ sung thêm biên chế cho các cơ quan, đơn vị thuộc lĩnh vực QLNN cấp huyện. Năm 2015 so với năm 2011, số công chức QLNN của huyện tăng thêm là 95 người. Hiện nay, biên chế cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít 392 người, trong đó công chức hành chính cấp huyện 131 người thuộc 12 phòng, ban, ngành cấp huyện (chiếm 33,42%) số công chức làm công tác QLNN toàn huyện. Còn lại 269 người, chiếm 66,58% thuộc biên chế Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn thuộc huyện Mang Thít.

**Bảng 2.1: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít qua các năm (2011-2015) đơn vị tính (người).**

<i>Năm 2011</i>		<i>Năm 2012</i>		<i>Năm 2013</i>		<i>Năm 2014</i>		<i>Năm 2015</i>	
CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %	CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %	CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %	CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %	CC HC cấp huyện	Tỷ lệ %
<b>105/ 342</b>	30,7	<b>109/ 352</b>	30,9	<b>120/ 372</b>	32,25	<b>125/ 385</b>	32,47	<b>131/ 392</b>	33,42

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít: Báo cáo tình hình biến động công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011-2015.*

2.2.1.1 *Thực trạng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo giới tính*

**Bảng 2.2: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo giới tính: (đơn vị tính: người)**

<i>Tổng số cán bộ, công chức hành chính NN cấp huyện (số lượng)</i>	<i>Phân theo giới tính</i>			
	<i>Nam (Số Lượng)</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Nữ (số lượng)</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
<b>131</b>	<b>90</b>	<b>68,7</b>	<b>41</b>	<b>31,3</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít: Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít có đến 31-12-2015.*

2.2.1.2 *Thực trạng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo độ tuổi.*

**Bảng 2.3: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo độ tuổi (đơn vị tính: người)**

<i>Tổng số CCHCN N cấp huyện</i>	<i>Phân theo độ tuổi</i>							
	<i>Dưới 30 tuổi</i>		<i>30 – 40 tuổi</i>		<i>41 – 50 tuổi</i>		<i>51 – 60 tuổi</i>	
	<i>S.lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>S.lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>S.lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>S.lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
<b>131</b>	<b>6</b>	<b>4,58</b>	<b>56</b>	<b>42,75</b>	<b>39</b>	<b>29,77</b>	<b>30</b>	<b>22,9</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít: Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít có đến 31-12-2015.*

2.2.1.3 *Thực trạng cán bộ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo cơ cấu ngạch công chức.*

**Bảng 2.4: Bảng tổng hợp số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo ngạch công chức.**

<i>Tổng số</i>	<i>cơ cấu vị trí công tác</i>							
	<i>CVC</i>		<i>CV</i>		<i>Cán sự</i>		<i>Khác</i>	
	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ%</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>	<i>Số lượng</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
<i>CBCC HCNN Cấp huyện</i>								
131	7	5,34	111	84,73	10	7,63	3	2,3

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít: Báo cáo thực trạng số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít có đến 31-12-2015.*

**\* Nhận xét chung về số liệu trên**

Qua các số liệu trên, Chúng ta thấy rằng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít chiếm tỷ lệ 33,42% trong tổng số 392 cán bộ, công chức hành chính của cả huyện và chiếm tỷ lệ 0,13% so với dân số của cả huyện.

Số lượng công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít tăng nhẹ theo các năm từ 2011-2015, bình quân mỗi năm tăng 10 - 20 người. Điều này được lý giải như sau: Hàng năm, Sở Nội vụ giao chỉ tiêu biên chế đối với đội ngũ công chức hành chính cho huyện rất hạn chế, mỗi năm giao chỉ tiêu biên chế công chức hành chính của toàn huyện từ 20 - 40 định biên. Đây là vấn đề đang rất bất cập vì hầu hết chức năng nhiệm vụ của các cơ quan hành chính tăng lên, khối lượng công việc nhiều nhưng biên chế giao quá ít phần nào ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ.

Trong tổng số cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít, chúng ta thấy số lượng cán bộ, công chức nữ trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước huyện Mang Thít tỷ lệ không cao (chỉ chiếm 31,3%). Xét về yếu tố bình đẳng giới

thì tỷ lệ nữ vẫn còn thấp, đây là điều cần quan tâm chú ý hơn nữa trong công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện cho giới nữ tham gia vào đội ngũ công chức hành chính cấp huyện nhiều hơn nữa. Đây là vấn đề cần quan tâm trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, huyện Mang Thít cần quan tâm hơn. Hiện nay, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến bình đẳng giới. Ngày 12-3-2010 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án “Tuyên truyền, giáo dục phẩm chất đạo đức phụ nữ Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước giai đoạn 2010- 2015”, Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Long đã ban hành Quyết định số 2103/QĐ-UBND ngày 23-9-2010 về việc ban hành kế hoạch thực hiện đề án “Tuyên truyền, giáo dục phẩm chất đạo đức phụ nữ Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trên địa bàn tỉnh”, giai đoạn 2010-2015.

Qua biểu đồ thực trạng về độ tuổi của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, chúng ta thấy rằng tỷ lệ cán bộ, công chức trẻ chiếm tỷ lệ nhỏ (chỉ 4,58%), nếu không cải tiến phương thức tuyển dụng thì trong thời gian tới sẽ có sự mất cân đối về chất lượng và tuổi đời, vì vậy cần thiết phải có kế hoạch tuyển chọn, đổi mới phương thức tuyển dụng để bổ sung vào đội ngũ công chức hành chính cấp huyện những người trẻ, giỏi, đủ phẩm chất, phải thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ cho công chức trẻ thì mới có thể đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Bộ phận cán bộ, công chức độ tuổi từ 30 đến 50 chiếm 72,52%, đây là tỷ lệ lao động thể hiện sức trẻ trong đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện. Tuy nhiên, bên cạnh đó lực lượng cán bộ, công chức hành chính cấp huyện ở độ tuổi 50-60 chiếm 22,9% là cao. Một bộ phận cán bộ, công chức ở tuổi này có sức ỳ trong công tác, mức độ thích ứng nhanh với những thay đổi của thời đại công nghệ thông tin, thời kỳ mở cửa là không cao.

Nhìn tổng quát, đại bộ phận công chức hành chính huyện Mang Thít đạt yêu cầu về cơ cấu ngạch công chức, tỷ lệ cán sự, nhân viên chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ (9,93%), đại bộ phận công chức được cơ cấu ngạch chuyên viên, chiếm tỷ lệ 84,73%. Điều này thể hiện sự phấn đấu, nỗ lực của công chức cấp huyện để đáp ứng được tiêu

chuẩn ngạch bậc theo yêu cầu của các cơ quan chuyên môn. Tuy nhiên, tỷ lệ chuyên viên cao cấp của huyện chỉ có 5,34% là thấp, do chỉ tiêu phân bổ của Ủy ban nhân dân tỉnh hàng năm chỉ được một đến hai người, phần nào làm ảnh hưởng đến sự phân đầu của đội ngũ công chức hành chính cấp huyện. Hiện nay huyện đang rất cần có một đội ngũ chuyên gia giỏi, có kiến thức, kinh nghiệm, có tầm nhìn... để tham mưu tốt cho Ủy ban nhân dân huyện, do vậy cần tăng cường thêm đội ngũ chuyên viên cao cấp.

### **2.2.2 Chất lượng công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít theo trình độ đào tạo**

Trong những năm qua, Huyện ủy, HĐND và UBND huyện Mang Thít luôn chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức HCNN nói chung và đội ngũ công chức hành chính cấp huyện nói riêng. Đã ban hành một số cơ chế, chính sách liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm khuyến khích, tạo điều kiện cho công chức đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ như:

- Chương trình hành động số 05-CTr/HU của Huyện ủy Mang Thít về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giai đoạn 2011-2015 và phương hướng nhiệm vụ đến năm 2020;

Hàng năm, phòng Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch trình Thường trực Huyện ủy phê duyệt, UBND huyện ban hành quyết định giao chỉ tiêu cho các cơ quan đơn vị thực hiện. Kết quả là trình độ đào tạo của đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít ngày càng được nâng cao.



*2.2.2.1 Thực trạng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít*

**Bảng 2.5: Bảng tổng hợp trình độ đào tạo chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. Đơn vị tính: (người).**

<i>Trình độ đào tạo chuyên môn</i>					<i>Tổng số</i>
<i>Thạc sĩ</i>	<i>Đại học</i>	<i>Cao đẳng</i>	<i>Trung cấp</i>	<i>Còn lại</i>	
7	109	2	10	3	131
5,34%	83,21%	1,53%	7,63%	2,29%	100 %

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít - Báo cáo thực trạng số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước tháng có đến 31-12-2015.*

Theo tỉ lệ tại bảng số 2.5 cho thấy: Cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít có trình độ cao đẳng, trung cấp là 12 người chiếm 9,16% so với tổng số công chức đang công tác tại các cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện và chiếm 3,27% so với công chức toàn huyện. Qua nghiên cứu thực trạng công chức HCNN cấp huyện cho thấy số công chức cấp huyện có trình độ đại học, trên đại học chiếm 88.55%; ( Trong đó thạc sĩ 7 người), số công chức có trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm tỷ lệ không đáng kể. Tuy nhiên trình độ thạc sĩ còn chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn (5,34%).

*2.2.2.2 Thực trạng trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít*

Số công chức HCNN cấp huyện có trình độ lý luận chính trị như sau: Cao cấp chính trị 31/131; Trung cấp chính trị 27/131; Sơ cấp 38/131; Chưa qua bồi dưỡng 35/131 ( Số liệu tính đến 31-12-2015). Cụ thể như sau:

**Bảng 2.6: Bảng tổng hợp trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức hành hành chính nhà nước huyện Mang Thít (đơn vị tính: người)**

<i>Nội dung</i>	<i>Cao cấp Chính trị</i>	<i>Trung cấp Chính trị</i>	<i>Sơ cấp Chính trị</i>	<i>Chưa qua ĐTBĐ</i>
<i>Số lượng</i>	31	27	38	35
<i>Tỷ lệ %</i>	<b>23,67</b>	<b>20,61</b>	<b>29</b>	<b>26,72</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít, Báo cáo thực trạng số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước tính đến tháng 12/2015.*

Trước thay đổi của tình hình chính trị thế giới và chiến lược diễn biến hòa bình, đội ngũ công chức hành chính cần phải thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng. Tuy nhiên, ở Mang Thít vẫn còn 26,72% công chức hành chính chưa qua đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị. Đây là một vấn đề đặt ra cho đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện trong thời kỳ mới. Bởi ảnh hưởng mặt trái của cơ chế thị trường, làm biến đổi, tha hóa bản chất của một bộ phận công chức hành chính của huyện.

*2.2.2.3 Thực trạng trình độ kiến thức quản lý hành chính nhà nước của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít*

Tổng số công chức được bồi dưỡng kiến thức quản lý HCNN là 63/131 người (31-12-2015) so với tổng số công chức HCNN cấp huyện.

**Bảng 2.7: Bảng tổng hợp trình độ quản lý nhà nước của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.**

<i>Nội dung</i>	<i>QLNN ngạch CVC</i>	<i>QLNN Ngạch CV</i>	<i>Chưa qua bồi dưỡng</i>
<i>Số lượng</i>	9	54	68
<i>Tỷ lệ %</i>	<b>6.87</b>	<b>41.22</b>	<b>51.91</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít - Báo cáo số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước có đến ngày 31-12-2015.*

Số lượng cán bộ công chức hành chính cấp huyện có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính quá ít, chỉ có 9 người (chiếm 6,87%). Trong khi đó, hiện nay rất cần những người có trình độ QLNN chuyên viên chính. Số lượng cán bộ, công chức hành chính chưa qua bồi dưỡng còn chiếm số lượng lớn, 68 người

(chiếm 51,91%). Điều này đòi hỏi trong quá trình xây dựng kế hoạch ĐTBD hàng năm UBND huyện phải chú trọng, quan tâm bồi dưỡng kiến thức QLNN cho đội ngũ cán bộ công chức hành chính cấp huyện, vì trong quá trình thực thi công vụ rất cần đến kiến thức quản lý nhà nước, đặc biệt là kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên.

*2.2.2.4 Thực trạng trình độ tin học của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít*

Tổng số công chức có trình độ tin học từ trình độ A là 62/131 người, Trình độ B là 45/131 người. Số công chức có trình độ đại học 1/131 người, bồi dưỡng ngắn hạn 23/131 người

**Bảng 2.8: Bảng tổng hợp trình độ tin học của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.**

<i>Nội dung</i>	<i>ĐH Tin học</i>	<i>Tin học Trình độ A</i>	<i>Tin học trình độ B</i>	<i>Bồi dưỡng ngắn hạn</i>
Số lượng	1	62	45	23
<b>Tỷ lệ %</b>	<b>0.76</b>	<b>47.33</b>	<b>34.35</b>	<b>17.56</b>

*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít, Báo cáo số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước có đến ngày 31-12-2015.*

*2.2.2.5 Thực trạng trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít*

Trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức hành chính cấp huyện: Trình độ A 22/131 người, trình độ B 69/131 người; trình độ C 1/131 người; chưa qua bồi dưỡng 39/131 người.

**Bảng 2.9: Bảng tổng hợp trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.**

<i>Nội dung</i>	<i>Ngoại ngữ Trình độ A</i>	<i>Ngoại ngữ trình độ B</i>	<i>Ngoại ngữ trình độ C</i>	<i>Chưa qua bồi dưỡng</i>
Số lượng	22	69	1	39
<b>Tỷ lệ %</b>	<b>16.8</b>	<b>52.8</b>	<b>0.7</b>	<b>29.7</b>

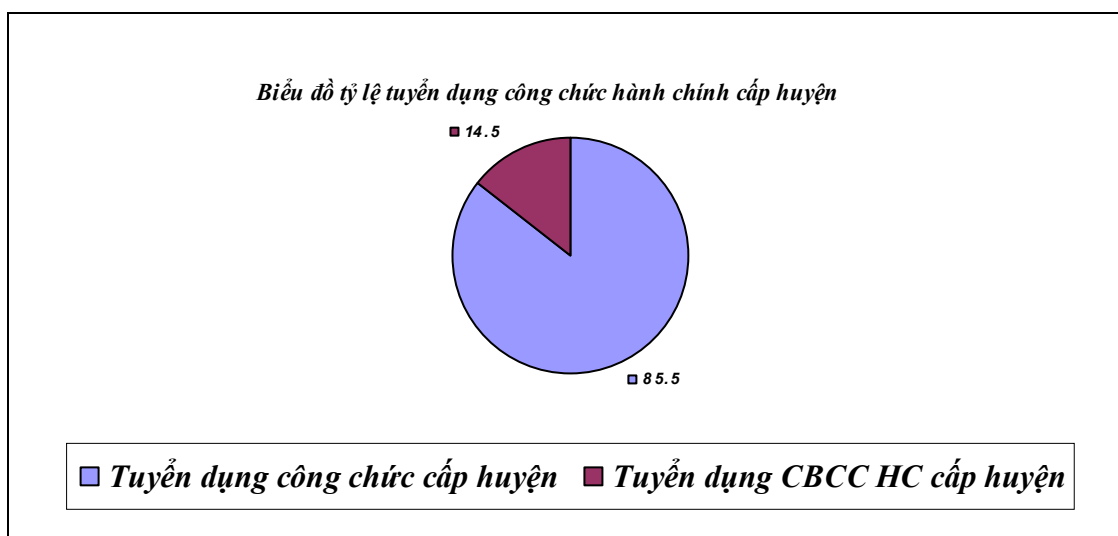
*Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Thít, Báo cáo thực trạng số lượng, chất lượng công chức hành chính nhà nước có đến ngày 31-12-2015.*

Qua bảng số liệu và biểu đồ cho ta thấy trình độ ngoại ngữ và tin học của công chức hành chính huyện Mang Thít còn thấp so với yêu cầu cạnh tranh, hội nhập, hiện đại hóa nền hành chính của huyện, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Số lượng công chức hành chính có trình độ cử nhân tin học, ngoại ngữ rất thấp (tin học 1 người, chiếm 0.76%, ngoại ngữ 0%). Trong khi đó số lượng công chức chưa qua đào tạo ngoại ngữ chiếm một tỷ lệ khá cao (ngoại ngữ 39 người, chiếm 29.7%). Trong thời kỳ hiện nay, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin đòi hỏi công chức hành chính nhà nước phải sử dụng thành thạo máy tính, khả năng khai thác internet tốt, ứng dụng các phần mềm trong thực thi công vụ, có như vậy hiệu quả công việc mới cao và việc xây dựng Chính phủ điện tử mới thuận lợi. Bên cạnh đó, trình độ ngoại ngữ công chức hành chính của huyện thấp là một trở ngại lớn và thiệt thòi trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Bởi nếu khả năng sử dụng ngoại ngữ kém sẽ hạn chế việc tiếp cận những tài liệu nước ngoài, khai thác thông tin, cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Đây là một hạn chế rất lớn của công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít trong thời kỳ mới. Do đó, UBND huyện cần có biện pháp khắc phục hạn chế trên, để làm được điều đó cần tăng cường đào tạo, bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ công chức hành chính của huyện.

## 2.3 Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.

### 2.3.1 Phân tích công tác tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít

- Trong những năm qua, thực hiện Nghị định số 115/2003/NĐ-CP và Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10-10-2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, công chức dự bị và nay là Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15-3-2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ công chức. Năm 2011, UBND tỉnh Vĩnh Long bắt đầu tổ chức tuyển dụng cán bộ, công chức bằng hình thức thi tuyển. Đã tổ chức 5 đợt thi tuyển công chức vào các cơ quan quản lý hành chính nhà nước. Tính đến năm 2015 đã có 145 cán bộ, công chức được tuyển dụng, trong đó, số lượng cán bộ, công chức được tuyển vào công chức hành chính nhà nước cấp huyện là 21 người (chiếm 14,5%).



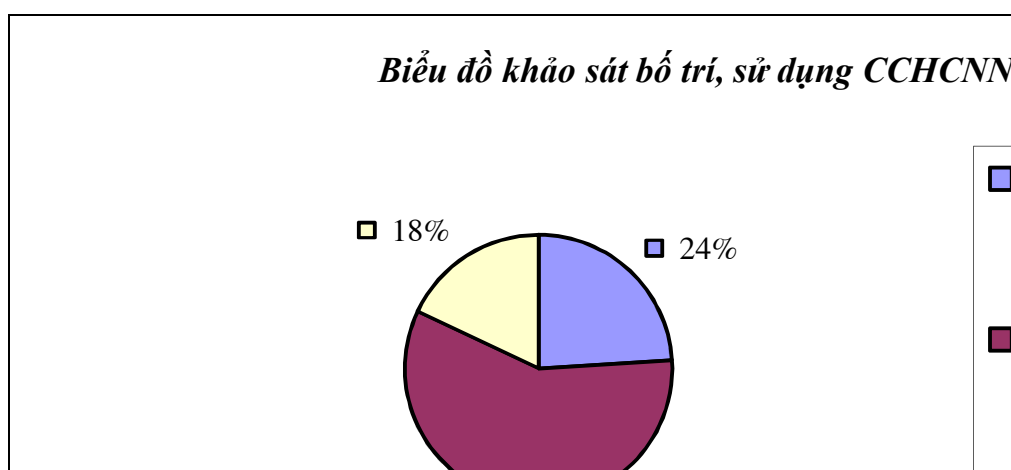
**Hình 2.1: Biểu đồ thực trạng công tác tuyển dụng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít.**

Cũng trong thời gian qua (2011-2015), Đã tiến hành điều động, luân chuyển về công chức hành chính nhà nước cấp huyện 35 người.

- Việc bố trí, sắp xếp, sử dụng cán bộ, công chức là một việc rất quan trọng vì thông qua sử dụng hợp lý, bố trí sắp xếp đúng người, đúng việc sẽ góp phần chủ yếu đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, có tác dụng thúc đẩy hoàn

thành nhiệm vụ của từng cơ quan. Luật cán bộ, công chức ra đời và có hiệu lực từ ngày 01/01/2010 là cơ sở pháp lý để tạo ra cơ chế trong quản lý cán bộ, công chức về các mặt, trong đó có cơ chế bố trí, sử dụng cán bộ, công chức. Qua khảo sát thực trạng hiện nay cho thấy, việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức ở nhiều cơ quan, đơn vị hành chính của huyện Mang Thít chưa có tỷ lệ phù hợp với đặc điểm, tính chất và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi loại hình cơ quan. Tiêu chuẩn chức danh chuyên môn, nghiệp vụ các ngạch công chức chưa được bổ sung, sửa đổi, hoàn chỉnh phù hợp với đặc điểm, yêu cầu của từng loại công chức. Bên cạnh đó, cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức còn nhiều bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ cán bộ công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác.

Qua số liệu báo cáo của các phòng, ban ngành cấp huyện do phòng Nội vụ tổng hợp báo cáo Sở Nội vụ, cán bộ công chức được bố trí, sử dụng thông qua các hình thức thi tuyển đầu vào chiếm 24.% (31 người), bố trí theo chuyên môn được đào tạo chiếm 58% (76 người), Cán bộ công chức bố trí không đúng ngành nghề được đào tạo, không phù hợp năng lực sở trường công tác ở các cơ quan chuyên môn cấp huyện là 18% (24 người). Do việc bố trí, sử dụng chưa hợp lý nên có 20% cán bộ, công chức khi được hỏi không hài lòng về công việc và nhiệm vụ hiện tại.



**Hình 2.2: Biểu đồ bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.**

### **2.3.2 phân tích công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm**

Trong những năm qua, Huyện Ủy, UBND huyện Mang Thít đã quan tâm chú trọng đến việc quy hoạch, đề bạt bổ nhiệm cán bộ công chức nói chung và công chức hành chính cấp huyện nói riêng. Công tác quy hoạch được thực hiện về cơ bản có tính chiến lược, phát huy năng lực sở trường công tác của cán bộ, công chức. Bước đầu quy hoạch đã gắn với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng, bổ nhiệm.

Trong 5 năm qua, công tác quy hoạch ở bộ phận công chức hành chính nhà nước cấp huyện đã thực hiện tương đối tốt, cụ thể như sau: Đã tiến hành quy hoạch Ban chấp hành Đảng bộ ngành huyện cho 84 cán bộ, trong đó nữ 23 đ/c, ủy viên BCH đương nhiệm tiếp tục quy hoạch 36 cán bộ, mới đưa vào quy hoạch 53 cán bộ.

- Quy hoạch Ban Thường vụ Huyện ủy số lượng 29 cán bộ, trong đó nữ là 04 cán bộ, ủy viên Thường vụ đương nhiệm tiếp tục quy hoạch 7 cán bộ, mới đưa vào quy hoạch 22 đ/c.

- Quy hoạch các chức danh chủ chốt: Bí thư huyện ủy 03 cán bộ, Phó Bí thư Huyện ủy 06 cán bộ, Chủ tịch HĐND huyện 03 cán bộ, Phó chủ tịch HĐND huyện 03 cán bộ, Chủ tịch UBND 03 cán bộ, Phó chủ tịch UBND huyện 09 cán bộ.

- Quy hoạch cấp trưởng, phó phòng, ban ngành, đoàn thể huyện: Số lượng đưa vào quy hoạch 174 cán bộ, trong đó cấp trưởng 76 cán bộ, cấp phó 98 cán bộ.

Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cũng được tiến hành thường xuyên, đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trong tình hình mới. Trong 5 năm qua, đã tiến hành bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại cho thủ trưởng các phòng, ban, ngành cấp huyện; 03 Chủ tịch và phó Chủ tịch UBND cấp huyện; 18 trưởng phòng; 73 Phó trưởng phòng, ban ngành cấp huyện.

Nhìn chung công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm của huyện Mang Thít được tiến hành có khoa học. Căn cứ những quy định của Đảng, Nhà nước và tính chất đặc thù của huyện Mang Thít.

### **2.3.3 phân tích công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức hành chính nhà nước cấp huyện.**

Như đã nói ở trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước luôn được Huyện ủy, HĐND và UBND huyện quan tâm đặc biệt, điều đó

được thể hiện rõ ở các nghị quyết, các chương trình, đề án, các quyết định về đào tạo, bồi dưỡng .

- Về công tác đào tạo, bồi dưỡng

Trong giai đoạn 2011 – 2015 UBND huyện Mang Thít đã đưa đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính, trong đó có công chức hành chính cấp huyện, kết quả như sau:

**Bảng số 2.10: Bảng tổng hợp kết quả đào tạo cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 - 2015. (lượt người)**

<i>Nội dung</i>	<i>Chuyên môn</i>		<i>Chính trị</i>		
	<i>Thạc sỹ</i>	<i>Đại học</i>	<i>Cử nhân</i>	<i>Cao cấp</i>	<i>Trung cấp</i>
<b>Số lượng</b>	17	63	15	48	362

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít, báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 - 2015.*

**Bảng số 2.11: Kết quả bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 -2015**

<i>Nội dung</i>	<i>Bồi dưỡng chuyên môn NV</i>	<i>Bồi dưỡng kiến thức QLNN</i>	<i>Bồi dưỡng ngoại ngữ</i>	<i>Bồi dưỡng tin học</i>	<i>Bồi dưỡng chính trị</i>	<i>Bồi dưỡng các kỹ năng</i>
<b>Số lượng</b>	172	32	42	36	157	12

*Nguồn: Phòng Nội vụ Mang Thít, báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít giai đoạn 2011 - 2015.*

Nhìn vào bảng số liệu ta thấy, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít được đào tạo, bồi dưỡng ở trên tất cả các lĩnh vực: quản lý nhà nước, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, đặc biệt có sự bồi dưỡng về kỹ năng nhưng số lượng còn hạn chế, chủ yếu mới đào tạo kỹ năng lãnh đạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.



- *Về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện:* Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính huyện Mang Thít được thực hiện trong thời gian qua dựa trên các nội dung đào tạo đã được quy định, cụ thể:

+ Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị: cập nhật đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, thường xuyên xây dựng đội ngũ công chức hành chính có lập trường tư tưởng vững vàng, thái độ chính trị đúng đắn, phẩm chất đạo đức tốt, trung thành với Tổ quốc và con đường xã hội chủ nghĩa.

+ Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý Nhà nước trong nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCH. Công chức có được những kiến thức cơ bản về nhà nước, xác định đúng chức năng của nhà nước nói chung..

+ Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho công chức hành chính.

+ Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho công chức hành chính đáp ứng yêu cầu hội nhập, hợp tác quốc tế và cập nhật thông tin mang tính toàn cầu như: đối thoại quốc tế, khai thác tài liệu nước ngoài,... để làm việc trực tiếp với người nước ngoài và đảm nhiệm công việc tốt hơn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của huyện.

+ Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức tin học cho công chức hành chính để từng bước hiện đại hoá và nâng cao tính chuyên nghiệp, tính hiệu quả của hoạt động công vụ.

+ Đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo.

- *Hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính huyện Mang Thít*

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng.

Trong thời gian qua, nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tại huyện Mang Thít, đồng thời tạo điều kiện tốt nhất cho công chức vừa học vừa làm, Huyện uỷ, UBND huyện đã áp dụng linh hoạt một số hình thức đào tạo sau:

+ Đào tạo tập trung dài hạn: qua việc phối hợp với một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp trong cả nước mở các lớp đại học hệ tại chức và chính quy cho công chức, các lớp liên thông cao đẳng - đại học,..., đào tạo ngắn hạn 3 tháng, 6 tháng, 1 năm,...

+ Bồi dưỡng ngắn hạn: Trong 3 ngày, 5 ngày, 1 tháng, 3 tháng, 6 tháng với hình thức tập trung hoặc không tập trung tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở Trung ương và ở tỉnh.

+ Đào tạo từ xa.

- *Về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng*

Các phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức được tỉnh áp dụng hiện nay bao gồm:

+ Phương pháp giảng dạy truyền thống: giảng viên giảng bài – học viên nghe và ghi chép. Ưu điểm của phương pháp này không tốn thời gian, kinh phí nhưng có nhiều hạn chế như: người học thụ động lắng nghe và ghi chép, thiếu chủ động sáng tạo và khả năng giải quyết tình huống kém.

+ Phương pháp thảo luận: trong quá trình giảng dạy, giáo viên dành một phần thời gian để tổ chức cho học viên tiến hành thảo luận theo nhóm, trao đổi một số vấn đề mà giáo viên đưa ra, gắn với thực tiễn. Thông qua phương pháp này, người học hiểu biết thực tế hơn, tiếp thu kiến thức chắc hơn, sáng tạo hơn trong học tập cũng như giải quyết tình huống. Tuy nhiên, phương pháp này tốn nhiều thời gian, kinh phí, đòi hỏi giáo viên phải có kinh nghiệm thực tế, kinh nghiệm tổng hợp, phân tích vấn đề.

+ Phương pháp học tập mô hình kinh nghiệm, giảng trên máy chiếu.

Mục tiêu tổng quát của UBND huyện là: Đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính nhằm xây dựng đội ngũ công chức có đủ năng lực, trình độ, kiến thức đáp ứng yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính, phục vụ cho việc quản lý, điều hành nhà nước, góp phần vào sự nghiệp CNH-HĐH đất nước

### **2.3.4 phân tích thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao và chế độ đãi ngộ cán bộ, công chức hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước huyện Mang Thít**

Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của huyện, Trong những năm qua, UBND huyện Mang Thít đã ban hành nhiều cơ chế chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao như: Chương trình số 09-CTr/TU ngày 08/11/2011 về phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020, Quyết định số 2612/QĐ.UBND ngày 30/11/2010 của Chủ tịch UBND tỉnh về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2011-2020, Quyết định số 1013/QĐ.UBND ngày 29/6/2012 của Chủ tịch UBND tỉnh Vĩnh Long về việc phê duyệt, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tại tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2011-2020, Quyết định số 1375/QĐ-UBND ngày ngày 28-8-2012 của Chủ tịch UBND tỉnh Vĩnh Long ban hành kế hoạch phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2012-2015, Ban hành quy định một số chính sách đối với nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan Đảng, MTTQ, Hành chính nhà nước, sự nghiệp công lập, tổ chức, tổ chức chính trị - xã hội các cấp ở huyện Mang Thít với mục tiêu: Khai thác tối đa nguồn nhân lực chất lượng cao trong và ngoài huyện, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội huyện Mang Thít.

Tính đến tháng 12 năm 2015, có 70 cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện được nâng lương trước thời hạn do có thành tích xuất sắc trong quá trình công tác. Việc áp dụng chế độ nâng lương trước thời hạn đã tạo động lực cho cán bộ, công chức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao.

## **2.4 Đánh giá công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít**

### **2.4.1 Những ưu điểm**

Việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện nói riêng luôn được Huyện ủy, UBND huyện đặc biệt quan tâm, cụ thể đã chú trọng hơn chất

lượng công tác tuyển dụng đầu vào thông qua thi tuyển, công tác đào tạo, bồi dưỡng được tập trung với nguồn kinh phí khá lớn, dù là huyện nghèo nhưng huyện luôn dành nguồn ngân sách 2 tỷ đồng/năm, trong đó nguồn kinh phí dành cho công chức học tập, bồi dưỡng kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế, học các chương trình ngoại ngữ ở nước ngoài, chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ... chiếm tỷ trọng khá lớn trong tổng kinh phí đào tạo hàng năm. Ngoài ra, việc bố trí, sử dụng, sắp xếp, luân chuyển cán bộ, công chức giữa các cơ quan chuyên môn tuy chưa hoàn toàn hợp lý nhưng cũng đã có một bước chuyển biến tốt, chú ý hơn việc giúp cán bộ, công chức có năng lực hoạt động thực tiễn bằng cách mạnh dạn luân chuyển công chức, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo.

Công tác tuyển dụng công chức ngày càng được chú trọng. Công tác thi tuyển công chức được thực hiện đúng quy định của nhà nước, kế hoạch tuyển dụng được công khai rõ ràng để cán bộ, công chức và nhân dân được biết.

Việc bố trí, quy hoạch cán bộ, công chức về cơ bản được thực hiện khá đồng bộ, quy hoạch bước đầu gắn với bố trí sử dụng.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng bước đầu được quan tâm lãnh đạo chỉ đạo, chất lượng dần được nâng cao, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng đem lại là khá rõ nét. Một mặt chuẩn hóa các chức danh và ngạch công chức cho cán bộ, công chức, mặt khác nâng cao năng lực hiệu quả quản lý nhà nước trong quá trình thực thi công vụ của cán bộ, công chức.

Công tác thu hút cán bộ, công chức có trình độ cao được Huyện ủy, UBND huyện quan tâm đặc biệt. Chính sách đãi ngộ tiền lương, thu hút được thực hiện kịp thời. Chính sách thu hút bước đầu làm thay đổi nhận thức của lãnh đạo các cấp, các ngành, đồng thời khẳng định vai trò, tầm quan trọng có tính quyết định của yếu tố con người, đặc biệt là con người có trình độ khoa học công nghệ cao đối với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước nói chung và của huyện Mang Thít nói riêng; Từ kết quả đó đã đưa tỷ lệ cán bộ, công chức có trình độ đại học hệ chính quy loại khá, giỏi không ngừng được nâng lên, đã có đội ngũ công chức trẻ, có năng lực; cơ cấu ngành nghề, độ tuổi tương đối hợp lý. Chính sách khuyến khích lao

động có trình độ cao đã thúc đẩy phong trào học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức viên chức, hầu hết các cán bộ trẻ có trình độ đại học hệ chính quy đều có nguyện vọng đi học thạc sĩ chuyên ngành.

Công tác thi đua khen thưởng được quan tâm, ngày càng có chiều sâu và đi vào thực chất hơn, khen thưởng đã bắt đầu hướng đến người lao động trực tiếp, tạo động lực phấn đấu cho cán bộ, công chức.

#### **2.4.2 Những tồn tại, hạn chế cần khắc phục**

Việc tuyển chọn công chức qua thi tuyển, thi nâng ngạch hàng năm còn nhiều bất hợp lý, chưa thật sự đáp ứng được mục đích, yêu cầu đặt ra là nâng cao trình độ cán bộ, công chức, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Việc tuyển dụng tuy đi vào nền nếp, song ở một vài cơ quan, đơn vị, tính chất cục bộ vẫn còn. Một số cán bộ lãnh đạo phòng, ban ngành nhận thức không cao trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính.

Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức chưa thật sự là đòn bẩy khuyến khích công chức hành chính tận tâm, tận lực với nhiệm vụ. Mức lương vừa thấp lại vừa không có chế độ ưu đãi với những công chức có những thành tích cống hiến, nên rất khó có khả năng thu hút và giữ được nhân tài, và chính vì thế việc xây dựng một đội ngũ công chức hành chính ổn định và chuyên nghiệp, có trình độ, năng lực ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ vẫn hết sức cần thiết.

Chế độ thanh tra công vụ chưa rõ ràng, còn nhiều chông chéo, chưa có tác dụng thúc đẩy công chức thực thi nhiệm vụ có hiệu quả, chưa có biện pháp mang tính khả thi đối với những hành vi lợi dụng chức trách, nhiệm vụ được giao để gây phiền hà, nhũng nhiễu công dân và tổ chức, ảnh hưởng không nhỏ đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức hành chính nhà nước ở huyện Mang Thít hiện nay vẫn có chỗ chưa hợp lý, còn ít nhiều mang tính chất cảm tính. Việc luân chuyển, sắp xếp bố trí công chức thường hay gặp khó khăn, có nhiều công chức giữ một nhiệm vụ quá lâu, không được thay đổi, dẫn đến việc chây ì trong công tác và tạo ra sự hụt hẫng một đội ngũ cán bộ công chức trẻ, kế thừa ở một số

cơ quan chuyên môn thuộc cấp huyện.

- Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa cao thể hiện ở các mặt:

+ *Đào tạo, bồi dưỡng chưa theo nhu cầu.*

Đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính ở huyện hiện nay chạy theo thành tích, chưa xuất phát từ nhu cầu đào tạo, từ sự cần thiết các kỹ năng để thực hiện nhiệm vụ được giao, chưa xuất phát từ nhu cầu người học, vị trí việc làm và theo yêu cầu công việc mà công chức đang đảm nhiệm.

Việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng do chỉ định chứ chưa xuất phát từ nhu cầu của công chức hành chính, có nhiều công chức học qua rất nhiều khóa đào tạo, bồi dưỡng nhưng hiệu quả thực thi công việc còn thấp.

+ *Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng.*

Mặc dù đã có những đổi mới phù hợp tình hình thực tế của địa phương nhưng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính còn nặng về lý thuyết, chậm được đổi mới, chưa bám sát đối tượng. Nội dung chương trình mới chỉ dừng lại ở đào tạo, bồi dưỡng về chính trị, chuyên môn, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, còn thiếu đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý,... cho công chức.

+ *Công tác kiểm tra, đánh giá đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức.*

Đây là một khâu còn yếu trong đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện hiện nay. Kiểm tra, đánh giá chưa tiến hành thường xuyên và mang tính hình thức.

Đánh giá đào tạo chủ yếu chỉ tiến hành trong và sau khóa đào tạo, chưa chú trọng đánh giá trước đào tạo.

+ *Công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính còn chưa được chú trọng đúng mức, chưa tiến hành khảo sát thực tế nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên.*

+ *Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện chưa mang lại hiệu quả.*

Thực hiện chức năng quản lý về đào tạo, bồi dưỡng, hàng năm phòng Nội vụ tổng hợp nhu cầu đào tạo trên cơ sở đăng ký nhu cầu của các phòng, ban ngành mà chưa có sự khảo sát điều tra. Điều đó dẫn đến có nhiều người học qua nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng nhưng hiệu quả công việc vẫn không được cải thiện, gây sự lãng phí thời gian, tiền bạc. Vấn đề đặt ra là chúng ta phải đổi mới cách thức xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng như thế nào để nó thực sự mang lại hiệu quả.

*- Công tác thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn tồn tại, hạn chế như:*

+ Chưa tạo được môi trường và điều kiện vật chất để cán bộ, công chức tiến hành nghiên cứu đề án, đề tài nâng cao hiệu quả quản lý.

+ Một số cơ quan, đơn vị chưa làm tốt công tác theo dõi, đánh giá, động viên khuyến khích, tạo môi trường thuận lợi cho những người có trình độ cao phát huy tài năng để cống hiến, phát triển, trưởng thành và khẳng định mình như: giao nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường; giao đề tài nghiên cứu khoa học, tổ chức giao lưu học hỏi,...

+ Số lượng sinh viên tốt nghiệp thạc sĩ, đại học hệ chính quy loại khá, giỏi có nguyện vọng công tác, song bị ràng buộc bởi định mức biên chế nên số lượng tiếp nhận có thời điểm rất ít.

+ Số người tốt nghiệp đại học hệ chính quy, loại giỏi các ngành như: Giao thông, Xây dựng, Kiến trúc, Cơ khí, Hoá thực phẩm, Công nghệ thông tin... về huyện rất ít đã làm ảnh hưởng đến cơ cấu lao động.

+ Một số đối tượng thu hút về tuy bằng cấp có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tương đối cao, song năng lực công tác trong thực tế còn hạn chế phần nào làm ảnh hưởng đến sự nhìn nhận đối với số cán bộ thu hút.

Qua đánh giá thực trạng thấy rằng huyện Mang Thít vẫn đang trong tình trạng hụt hẫng nhân lực ở một số lĩnh vực như, quy hoạch, kiến trúc đô thị, quản lý đất đai, môi trường, quản lý dự án, khoa học công nghệ, đầu tư nước ngoài..., mà ở những lĩnh vực này rất cần nhiều chuyên gia giỏi làm việc ở các cơ quan chuyên môn. Điều này đòi hỏi cần phải có cách nhìn mới, nhận thức mới, cơ chế

mới với các chính sách, chế độ phù hợp, nhất là chính sách tiền lương hợp lý.

Tiền lương, thu nhập của cán bộ, công chức chưa trở thành động lực kích thích cán bộ, công chức làm việc tận tụy, toàn tâm toàn ý phục vụ. Thực trạng này cũng đòi hỏi phải có những giải pháp đồng bộ, quyết liệt, mang tính chiến lược, khả thi để có thể xây dựng, bổ sung những cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn giỏi, có trách nhiệm và tâm huyết phục vụ nhân dân, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, góp phần tích cực thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ và bền vững của huyện.

### **2.4.3 Những nguyên nhân ảnh hưởng đến việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện**

*- Nguyên nhân khách quan*

+ Quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, dẫn tới sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ; thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc...

+ Quan niệm đổi mới về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chưa thông suốt, thực hiện chưa thường xuyên và thiếu quyết tâm, có nhiều việc đã rõ, đã có quy định nhưng chúng ta vẫn chưa thực hiện đúng, còn chịu ảnh hưởng của những sức ép không chính thức, chưa có sự phân cấp hợp lý trong công tác quản lý cán bộ, công chức.

+ Sự không đồng bộ và chưa chặt chẽ của hệ thống pháp luật về công chức là một trong những nguyên nhân quan trọng làm ảnh hưởng tới chất lượng công chức HCNN của huyện, trong việc đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của công việc hiện tại và yêu cầu của hội nhập.

+ Cải cách chính sách tiền lương của nhà nước để thu hút, khuyến khích đội ngũ công chức HCNN làm việc chưa đúng tầm. Chế độ tiền lương chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của công chức, chưa đảm bảo được mức sống để công chức yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy nhà nước.

+ Các bộ quản lý chuyên ngành chưa có hướng dẫn cụ thể về tuyển dụng công



chức thuộc ngành mình quản lý. Ví dụ: ngoài các yêu cầu chung cần có những yêu cầu riêng của chuyên ngành như: Nội dung thi chuyên ngành, tiêu chuẩn... Đây cũng là nguyên nhân ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức HCNN của huyện.

+ Bộ máy hành chính hiện nay đang trong quá trình cải cách về tổ chức và cơ chế vận hành. Chức trách, nhiệm vụ, yêu cầu về tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ cần thiết đối với từng loại công chức chưa được chuẩn hóa, sản phẩm “đầu ra” của quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay còn khá chung chung.

+ Tình trạng quan liêu, tham nhũng, hách dịch, cửa quyền, những nhiễu, sự thoái hóa của một bộ phận cán bộ, công chức chậm khắc phục, công tác thanh tra, kiểm tra chưa được tiến hành đồng bộ, thường xuyên nên vẫn còn biểu hiện “sức ỳ”, tư tưởng ỷ lại trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức.

- *Nguyên nhân chủ quan*

+ *Công tác tuyển dụng công chức của huyện*: Từ năm 2011 trở lại đây, công tác tuyển dụng của huyện được tiến hành bằng hình thức thi tuyển. So với tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển thì tuyển dụng bằng thi tuyển có nhiều ưu điểm, nhưng vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Đó là cơ cấu tuyển chưa thực sự hợp lý, vẫn còn tình trạng đơn vị có người, mới đề nghị cơ cấu thi tuyển, chưa đề nghị tuyển dụng theo vị trí còn thiếu; thi vẫn đáp từng lúc, từng nơi, từng trường hợp cụ thể còn bị chi phối bởi quan hệ dẫn đến việc đánh giá chưa thật đúng năng lực, trình độ của người dự tuyển. Vì vậy, một số công chức mới được tuyển dụng còn nhiều mặt chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác.

+ *Công tác quy hoạch sử dụng công chức hành chính nhà nước*:

Hạn chế lớn nhất trong việc sử dụng đội ngũ công chức HCNN mà huyện Mang Thít gặp phải trong nhiều năm qua là chưa thực hiện các khâu then chốt: quy hoạch, đào tạo, sử dụng một cách khoa học, công tâm. Thực tế ở Mang Thít cho thấy, 3 khâu này không gắn bó chặt chẽ với nhau, thậm chí còn tách rời nhau, vấn đề nhận thức một cách đầy đủ, nghiêm túc trong bố trí, sử dụng công chức HCNN vẫn còn nhiều hạn chế. Ở một số cơ quan, đơn vị, vẫn còn tình trạng công chức có

trình độ chuyên môn giỏi, có năng lực quản lý điều hành, phẩm chất tốt nhưng chưa được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác tương xứng. Trong khi đó, có công chức HCNN còn hạn chế về chuyên môn về nghiệp vụ và phẩm chất lại được giao đảm nhận những vị trí chủ chốt hoặc lãnh đạo phòng trong cơ quan, đơn vị.

*+ Chính sách thu hút công chức có trình độ cao về huyện làm việc chưa được quan tâm đúng mức, mới chỉ thể hiện về mặt hình thức, chưa có chính sách thoả đáng để sử dụng người tài.*

Nguyên nhân dẫn đến tình trạng thu hút kém hiệu quả đó là: Do điều kiện kinh tế - xã hội của huyện chưa phát triển, đời sống còn khó khăn, khí hậu khắc nghiệt, môi trường công tác, điều kiện làm việc chưa thuận lợi, tâm lý xã hội chưa thực sự đồng thuận; không nằm trong các cực tăng trưởng của cả nước; thu nhập thấp so với mức bình quân chung của cả nước, các điều kiện để học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ cũng như hoạt động văn hoá nghệ thuật, vui chơi giải trí chưa đồng bộ. Trong quá trình thu hút, một số cơ quan đơn vị chưa làm tốt việc quy hoạch, đánh giá cán bộ; thậm chí còn khắt khe, hẹp hòi, chưa thật sự tạo môi trường thuận lợi để cán bộ thu hút thực sự toàn tâm, toàn ý phát huy trình độ, năng lực chuyên môn.

*+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính nhà nước của huyện vẫn còn hạn chế.*

Công tác đào tạo, bồi dưỡng ở huyện còn lúng túng nhất là trong công tác quy hoạch, công tác đào tạo lại. Huyện chưa xây dựng được chương trình đào tạo công chức một cách khoa học lâu dài, nên còn tình trạng công chức phải học qua nhiều khoá đào tạo, tốn nhiều thời gian nhưng vẫn thiếu kiến thức chuyên môn và kỹ năng cần thiết cho công việc. Tình trạng đào tạo “nhiều thầy, ít thợ” đang là vấn đề đáng báo động. Hệ thống đào tạo ở tỉnh còn nhiều yếu kém bất cập cả về quy mô, cơ cấu nội dung, phương pháp và nhất là về chất lượng chưa đáp ứng kịp những nhu cầu đòi hỏi lớn và ngày càng cao đối với công chức HCNN.

Thiếu kế hoạch toàn diện, thiếu chủ động đào tạo mới, đào tạo lại số công chức đã qua đào tạo nên chưa đáp ứng được yêu cầu công việc; chưa xây dựng được

kế hoạch đào tạo cho từng loại công chức trong từng năm.

Đào tạo chưa thật sự gắn với quy hoạch, bố trí, sử dụng, chưa gắn với đầu ra, thậm chí còn tình trạng tự phát, dàn đều, vẫn còn một bộ phận công chức có quan niệm học chạy theo bằng cấp nên xảy ra tình trạng một người đi học nhiều lớp cùng một thời điểm, không đảm bảo chất lượng học tập.

*+ Chưa có sự phân tích công việc trong các cơ quan hành chính nhà nước của huyện.*

Phân tích công việc là nội dung cơ bản trong công tác quản trị nguồn nhân lực. Phân tích công việc thực chất là bản mô tả công việc, bảng tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc (tiêu chuẩn chức danh) và bảng tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc. Đây là cơ sở quan trọng để thực hiện các nội dung khác như: đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm... Hiện nay, các cơ quan HCNN cấp huyện chưa thực hiện việc phân tích công việc. Do chưa thực hiện phân tích công việc nên không có bản mô tả công việc cụ thể, dẫn đến sự trùng lặp, chồng chéo công việc hoặc thiếu trách nhiệm, đùn đẩy công việc trong thực thi công vụ.

Kết luận chương 2: Chương này học viên đi vào nghiên cứu: Khái quát tình hình điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội huyện Mang Thít và những đòi hỏi đặt ra cho đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít trong thời kỳ mới; Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức HCNN của huyện ở các mặt: Số lượng, chất lượng (trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học); Đánh giá thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít (đánh giá trên các mặt: Tuyển dụng, bố trí, sử dụng; quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm; thu hút, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, thi đua khen thưởng cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện mang Thít).. Từ phân tích, đánh giá, học viên đã rút ra những ưu điểm và những tồn tại hạn chế cần khắc phục, làm cơ sở cho việc đề ra những giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít trong thời gian tới.

### **Chương 3**

## **GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN MANG THÍT, TỈNH VĨNH LONG**

Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Đảng ta đã xác định cần phải đổi mới công tác cán bộ, cụ thể: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ. Thực hiện tốt chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Xây dựng và thực hiện nghiêm các cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; trọng dụng những người có đức, có tài. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; khắc phục tình trạng chạy theo bằng cấp. Làm tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ, chú ý cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, chuyên gia trên các lĩnh vực; xây dựng quy hoạch cán bộ cấp chiến lược. Đánh giá và sử dụng đúng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tin nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu. Không bổ nhiệm cán bộ không đủ đức, đủ tài, cơ hội chủ nghĩa. Thực hiện nghiêm quy chế thôi chức, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Kịp thời thay thế cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín giảm sút. Có chế tài xử lý nghiêm những trường hợp chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy tội, chạy tuổi, chạy bằng cấp, chạy huân chương. Thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý theo quy hoạch ở các ngành, các cấp; khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín. Tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp, đội ngũ chuyên gia đầu ngành. Đổi mới, trẻ hoá đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý, kết hợp các độ tuổi, bảo đảm tính liên tục, kế thừa và phát triển” [20, tr.145].

Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN của huyện nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện nói riêng có đủ phẩm chất chính trị, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kiến

thức ngoại ngữ, tin học và năng lực hoạt động thực tiễn đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và những yêu cầu của tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế là vấn đề mang tính cấp bách đang đặt ra đối với huyện Mang Thít hiện nay.

Từ những yêu cầu của thực tế đặt ra, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, luận văn sẽ đưa ra một số giải pháp và kiến nghị.

### **3.2 Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long**

Từ những bất cập về chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít đã được đánh giá; xuất phát từ nhiệm vụ chính trị của huyện, Luận văn đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN cấp huyện như sau.

#### **3.2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng**

- Phải công khai, minh bạch hơn nữa trong thi tuyển, xét tuyển công chức vào các cơ quan quản lý hành chính nhà nước cấp huyện. (công khai về số lượng, ngành nghề cần tuyển, chức danh cần tuyển, nội dung thi, thời gian tổ chức kỳ thi giúp nhân dân và thí sinh dự thi có thể nắm bắt mọi thông tin cần thiết về cuộc thi). Việc công khai hoá thông tin không chỉ thể hiện ở trước cuộc thi mà sau khi có kết quả, các thí sinh đỗ hay trượt cũng đều phải được niêm yết công khai. Đây là một hoạt động rất quan trọng, tạo tâm lý tốt và thể hiện tính công khai, minh bạch của huyện khi tiến hành tổ chức thi tuyển, có như vậy mới tạo được niềm tin của cán bộ, nhân dân.

- Các đợt thi tuyển công chức phải được chuẩn bị chu đáo. Hội đồng tuyển dụng của huyện phải hướng dẫn thật cụ thể quy trình, cách thức tiến hành sơ tuyển, Tham mưu cách thức sơ tuyển trên cơ sở coi trọng bảng điểm quá trình học đại học, mỗi vị trí chức năng phải lựa chọn ít nhất 5 người dự thi, trừ trường hợp hồ sơ nộp không đủ.

- Phải tham mưu cho Chủ tịch Hội đồng tuyển dụng của tỉnh ban hành quy định chức năng, nhiệm vụ cụ thể của Hội đồng tuyển dụng, Hội đồng thi, các ban

của Hội đồng thi theo hướng phân công nhiệm vụ cho từng bộ phận cụ thể, dùng để sử dụng lâu dài.

- Đổi mới cách xây dựng kế hoạch thi, ra đề thi. Thực hiện nghiêm túc khâu thi và chấm thi. Phải xây dựng kế hoạch tổ chức các kỳ tuyển dụng hàng năm. Đặc biệt là phải có kế hoạch thi tuyển (trong đó nêu rõ nội dung công việc, các mốc thời gian hoàn thành, người thực hiện). Mỗi năm 1 đợt, nên chủ động thực hiện vào tháng 12.

- Đổi mới việc ra đề thi, thành lập ngân hàng câu hỏi, cấu trúc đề thi hợp lý. Căn cứ vào thực tế các huyện làm, nhất thiết phải có ngân hàng câu hỏi do chủ tịch Hội đồng tuyển dụng quản lý.

- Đề nghị lựa chọn giảng viên có kiến thức, năng lực, có kỹ năng sư phạm để ôn thi cho thí sinh giúp định hướng các vấn đề trọng tâm.

- Thực hiện nghiêm túc khâu coi thi, chấm thi bằng cách tăng cường cán bộ thanh tra có năng lực, chí công vô tư để giám sát việc chấm thi, tránh trình trạng “gửi bài”.

- UBND huyện mạnh dạn tuyển thẳng sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, thạc sỹ, tiến sỹ chính quy của một số trường công lập có chất lượng hoặc tốt nghiệp ở nước ngoài và ngành nghề huyện đang cần. Đặc biệt là ngành nghề kỹ thuật, kinh tế, luật...Thành lập Hội đồng tuyển dụng trực tiếp. (Hội đồng ngoài những người có thẩm quyền tuyển dụng công chức, mời thêm những chuyên gia về những lĩnh vực cần tuyển). Hội đồng của huyện phỏng vấn trực tiếp. Đây sẽ là hướng mở để phù hợp tình hình thực tế của huyện, nâng cao chất lượng công chức của địa phương có thể tuyển người giỏi theo hướng này.

- Khi tuyển dụng, phải xuất phát từ nhu cầu của các ban, ngành, của từng lĩnh vực. Dự báo trong giai đoạn 2011-2020, tại các cơ quan chuyên môn cấp huyện đang thiếu và sẽ tiếp tục thiếu công chức ở các lĩnh vực: hợp tác đầu tư, kinh tế đối ngoại, tài chính, ngân hàng, quản lý đô thị, công nghiệp, thương mại, xây dựng. Khi thiếu vị trí nào, cần tuyển dụng đúng vị trí đó, đáp ứng được trình độ chuyên môn, năng lực. Nếu có vị trí mà người dự tuyển đông thì có thể đòi hỏi tiêu chuẩn cao

hơn, nhất là trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của công vụ trong tương lai.

- Cần có quy định, cơ chế khuyến khích và lựa chọn những người có bằng thạc sĩ, tiến sĩ về huyện làm việc như: miễn thi tuyển công chức, hỗ trợ tiền nhà ở hoặc bán nhà trả góp... Chỉ có đội ngũ công chức HCNN tốt, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH khi huyện kiên trì thực hiện nhiều giải pháp, quan tâm đến chính sách thu hút và sử dụng nhân tài về huyện. Để làm tốt việc này tất yếu chúng ta phải xác lập một cơ chế tuyển chọn nhân tài phù hợp.

- Việc tuyển chọn phải được xuất phát từ yêu cầu thực hiện công việc, làm tốt kế hoạch tuyển dụng. Có như vậy việc tuyển chọn mới thực sự hiệu quả. Người được giao nhiệm vụ tuyển chọn công chức phải là những người có kỷ luật, trung thực, công tâm và gắn bó với công việc.

- Tiêu chuẩn, đối tượng tuyển chọn phải bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ; Phải trẻ hoá đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH, HĐH đất nước.

- Các tiêu chuẩn tuyển chọn phải xuất phát từ mục đích thực hiện công việc, phải được đưa ra trên cơ sở những tiêu chuẩn trong bản tiêu chuẩn chức danh công chức.

- Chỉ tiêu tuyển chọn phải bám sát nhu cầu thực tế của tổ chức, phải xuất phát từ qui hoạch công chức của huyện. Khắc phục ngay tình trạng của những năm trước huyện đã gặp phải trong công tác tuyển dụng công chức là đơn vị có người mới xây dựng cơ cấu cần tuyển cho đơn vị mình, khi tuyển dụng không đúng với yêu cầu vị trí công việc, khép kín trong thi tuyển.

- Đối tượng tuyển chọn phải đảm bảo, tạo điều kiện bình đẳng cho tất cả ứng cử viên có mong muốn và có đủ điều kiện trở thành công chức.

- Phòng Nội vụ là cơ quan giúp Ủy ban nhân dân huyện thực hiện việc, kiểm tra và xác định cơ cấu chính xác cho từng ban, ngành. Nếu các đơn vị đề nghị không đúng cơ cấu cần tuyển, mặc dù đơn vị đó còn biên chế, cũng kiên quyết không cho thi tuyển.

### 3.2.2 Xây dựng chiến lược quy hoạch cán bộ đảm bảo khoa học hợp lý

Sử dụng công chức phải được thực hiện nghiêm túc, cẩn trọng trong quy hoạch, tránh tùy tiện làm lãng phí nguồn lực của đội ngũ công chức, hiệu quả sử dụng thấp. Để sử dụng tốt đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp huyện, yêu cầu phải thực hiện tốt các nội dung sau:

- Các cơ quan chuyên môn hành chính nhà nước cấp huyện phải lập kế hoạch sử dụng đội ngũ công chức HCNN.

- Đánh giá đúng công chức. Đánh giá không đúng, thiếu khách quan sẽ dẫn đến bố trí, đề bạt sai, bỏ sót công chức có tài, sử dụng người kém phẩm chất, năng lực. Tuy nhiên, từ đánh giá đến sử dụng là một quá trình; quá trình đó đòi hỏi cá nhân và cơ quan phụ trách công tác công chức phải xem xét, cân nhắc về mục đích, động cơ, phương pháp sử dụng công chức cho thật khoa học, khách quan và hiệu quả.

- Sử dụng công chức phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị, từ tổ chức, bộ máy chứ không vì những cá nhân cụ thể. Thực ra, đây là nguyên tắc rất cơ bản, được Đảng và Nhà nước ta xác định từ lâu nhưng trong thực tế không phải lúc nào cũng được quán triệt đầy đủ và nghiêm túc. Ở Mang Thít, hiện vẫn còn những công chức ở một số phòng, ban năng lực không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ nhưng vẫn giữ các cương vị cũ nhiều năm liền khiến cho bộ máy hầu như không thay đổi. Đó là hậu quả của cách sử dụng công chức thiếu kiên quyết, chậm đổi mới.

- Sử dụng công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn, năng lực và sở trường để lựa chọn, bố trí, sắp xếp, đề bạt công chức.

- Phải có kế hoạch giải quyết chế độ, chính sách cho nhóm đối tượng về hưu; Kế hoạch giải quyết chế độ, chính sách cho nhóm đối tượng sức khỏe yếu. Kế hoạch bố trí, sắp xếp lại công tác cho nhóm đối tượng có phẩm chất hoặc năng lực hạn chế, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới; Kế hoạch đề bạt, bổ nhiệm công chức vào các chức danh thay thế cho những người tuổi cao.

Trên cơ sở kế hoạch của các phòng ban, phòng Nội vụ phải lập kế hoạch ở phạm vi rộng hơn: ngành, lĩnh vực của cả đội ngũ công chức HCNN trong toàn



huyện.

### **3.2.3 Quan tâm sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm**

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức “việc bố trí, sử dụng đúng cán bộ, công chức phải được đặc biệt quan tâm” và có thể nói đây là một giải pháp không kém phần quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm việc ở các cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện.

- Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức chịu trách nhiệm bố trí cán bộ, công chức đúng vị trí, chuyên môn, tạo điều kiện cho công chức rèn luyện kỹ năng thành thạo trong công việc, phân công, giao nhiệm vụ phù hợp cho cán bộ, công chức, bảo đảm các điều kiện cần thiết để công chức thi hành nhiệm vụ, thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với công chức. Khi thực hiện việc bố trí công việc cho công chức phải bảo đảm phù hợp giữa nhiệm vụ được giao với ngạch công chức được bổ nhiệm, công chức ở ngạch nào thì bố trí công việc phù hợp với ngạch đó. Công chức phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình.

- Thường xuyên quan tâm đến việc bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, công chức. Qua đánh giá thực trạng tại chương 2 cho thấy, hạn chế lớn nhất trong việc sử dụng đội ngũ công chức của huyện trong những năm qua là chưa thực hiện các khâu then chốt quy hoạch, đào tạo, sử dụng một cách khoa học và gắn chặt với nhau. Ở một số phòng, ban, ngành vẫn còn tình trạng công chức chuyên môn giỏi, có năng lực quản lý điều hành, phẩm chất tốt chưa được đề bạt, bổ nhiệm. Trong khi có công chức hạn chế về chuyên môn, còn hạn chế về phẩm chất đạo đức nhưng được giao đảm nhận những vị trí chủ chốt trong cơ quan, đơn vị hành chính nhà nước cấp huyện.

- Công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo là rất quan trọng, do đó trước lúc bổ nhiệm phải điều tra năng lực cán bộ, (trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, các kỹ năng quản lý, điều hành, theo dõi đánh giá sở trường, triển vọng phát triển và đặc biệt phải quy hoạch nguồn mang tính chiến lược).

- Phải thường xuyên rà soát và có phương án tinh giản biên chế đối với những cán bộ, công chức không đáp ứng yêu cầu. Tiếp tục đẩy mạnh việc tinh giản biên

chế: sau khi sắp xếp lại bộ máy, số công chức không đảm bảo yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, số công chức không đủ sức khỏe, số công chức nam có độ tuổi 55 trở lên, nữ có độ tuổi 50 trở lên, cho nghỉ chế độ theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP.

- Các cơ quan cần xây dựng tiêu chuẩn cho từng chức danh công chức và có kế hoạch sắp xếp, bố trí lại theo đúng chức danh, tiêu chuẩn ứng với nội dung công việc của cơ quan, là cơ sở để xây dựng kế hoạch, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng công chức, đồng thời cũng là cơ sở để bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, công chức hợp lý, có căn cứ khoa học.

Để thực hiện có kết quả quá trình sắp xếp, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, trước mắt từng cơ quan dựa vào các tiêu chuẩn chung do Nhà nước ban hành đối với từng ngạch công chức để cụ thể hóa thành tiêu chuẩn chức danh chuyên môn của cơ quan mình, thực hiện việc sắp xếp, bố trí nhân sự trong cơ quan theo yêu cầu công việc, thực hiện tốt việc luân chuyển cán bộ, công chức nhằm tạo điều kiện để cán bộ, công chức được rèn luyện trong thực tiễn. Cần thực hiện việc phân công nhiệm vụ có thời hạn và chế độ nghỉ hưu đúng qui định, thực hiện tốt việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức theo định kỳ, có đánh giá đúng mới sắp xếp, bố trí đúng việc, tăng cường kiểm tra cán bộ, công chức thực hiện chức trách, nhiệm vụ và những điều cán bộ, công chức không được làm, thực hiện tốt công tác quản lý cơ sở dữ liệu công chức, làm cơ sở cho việc giải quyết các vấn đề về cán bộ, công chức.

- Phải tiến hành quy hoạch và thực hiện quyết liệt quy hoạch. Không đề bạt, bổ nhiệm cán bộ chưa được đào tạo theo chuẩn các chức danh. Phải tuân thủ gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch, đào tạo và sử dụng, chỉ đề bạt, bổ nhiệm những công chức trong diện quy hoạch đã qua đào tạo, bồi dưỡng, được đánh giá đủ tiêu chuẩn theo quy định của vị trí, chức danh và phù hợp với chuyên môn đã đào tạo.

- Thực hiện nghiêm túc quy định mỗi công chức lãnh đạo đảm nhiệm một chức vụ không quá hai nhiệm kỳ. để tránh lãng phí người có tài. Chế độ nghỉ hưu đối với công chức đến tuổi cũng phải thực hiện đúng quy định của nhà nước, để nhường vị trí cho người trẻ tuổi, có đủ phẩm chất và năng lực. Nếu người đến tuổi

về hưu là những công chức, chuyên gia giỏi huyện nên có cơ chế chuyển họ sang hình thức hợp đồng để tận dụng tài năng và uy tín của họ. Ngược lại, những người chưa đến tuổi nghỉ hưu nhưng không đảm đương được công việc, hoặc hiệu quả công tác kém thì có cơ chế khuyến khích cho nghỉ sớm.

- Tiếp tục thực hiện thí điểm tổ chức thi tuyển các công chức ưu tú vào các vị trí lãnh đạo của cấp phòng (không thực hiện bổ nhiệm như trước đây). Đây là đề án hay, dễ lựa chọn người tài, hạn chế được người chạy chức chạy quyền trong các cơ quan hành chính nhà nước.

### **3.2.4 Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức**

*- Thay đổi cách thức xác định nhu cầu đào tạo*

Việc xác định nhu cầu đào tạo là nhằm tìm ra những thiếu hụt và khoảng cách giữa năng lực, trình độ công chức hành chính so với yêu cầu vị trí công việc mà họ đang đảm nhiệm.

Để việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả, các cấp ủy, cơ quan quản lý, sử dụng công chức hành chính cần sử dụng phương pháp khảo sát, phân tích thực trạng số lượng, chất lượng công chức theo cơ cấu lứa tuổi, trình độ chuyên môn, đồng thời căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Cần tiến hành điều tra để biết công chức đang đảm nhiệm lĩnh vực nào, thiếu những kiến thức, kỹ năng gì để từ đó tiến hành đào tạo, bồi dưỡng bổ sung cho họ.

Xác định nhu cầu, nguyện vọng của bản thân công chức, đây là một yếu tố rất quan trọng, bởi chỉ có công chức mới hiểu rõ mình đang thiếu kiến thức gì, cần đào tạo, bồi dưỡng những gì để thực hiện nhiệm vụ.

*- Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp giảng dạy.*

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần chỉ đạo xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng và xác định hình thức, phương pháp giảng dạy cụ thể, phù hợp với đặc điểm đội ngũ công chức hành chính trong thời kỳ mới hiện nay.

*Đổi mới nội dung, chương trình.*

Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần phải căn cứ vào vị trí công tác,

yêu cầu nghiệp vụ cụ thể của từng đối tượng công chức chứ không phải là nội dung mà cơ sở đào tạo đã có sẵn. Tránh trường hợp cùng một nội dung giáo trình nhưng đào tạo, bồi dưỡng cho những công chức có trình độ chuyên môn khác nhau, công tác ở những vị trí khác nhau.

Nội dung, chương trình phải trả lời được câu hỏi các chức danh là gì và yêu cầu thực thi nhiệm vụ như thế nào?, phải khuyến khích công chức độc lập suy nghĩ. Cụ thể, chương trình đào tạo đối với công chức lãnh đạo, về kiến thức chung nhất thiết phải có các nội dung về tư duy và tầm nhìn chiến lược, về lãnh đạo, quản lý văn phòng, lập kế hoạch, giao tiếp và vận động quần chúng... Đối với công chức, ngoài nội dung đào tạo trên, còn phải được trang bị các kỹ năng làm việc theo nhóm, quản lý thời gian, đàm phán thương lượng, soạn thảo văn bản. Với chuyên viên đào tạo cần được đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng cơ bản về nghiệp vụ.

Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải sửa đổi để khắc phục những kiến thức mà công chức hành chính của huyện còn thiếu hụt: Kiến thức về trình độ chuyên môn, kiến thức quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo.....

Nội dung cần trang bị kiến thức tin học, ngoại ngữ, hội nhập quốc tế cho công chức hành chính của huyện. Cần xây dựng nội dung chương trình gắn lý luận với thực tiễn, nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho công chức như: kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng đặt vấn đề và giải quyết vấn đề, khả năng bố trí, sắp xếp công việc và tổ chức điều hành công việc, kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành, liên tục cập nhật những kiến thức mới, loại bỏ những nội dung không cần thiết, phù hợp với từng loại chức danh, đối tượng công chức.

Cần trang bị kiến thức về pháp luật: Luật CBCC, Luật hành chính, Luật khiếu nại, tố cáo, vì hiện nay một bộ phận công chức của huyện chưa nắm rõ luật gặp phải một số vướng mắc trong giải quyết công việc.

*Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức.*

Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng, hiệu quả của một khóa đào tạo, bồi dưỡng. Thực tiễn cho thấy nếu có một nội dung, chương trình đào tạo tốt nhưng phương pháp giảng dạy không phát huy được tính chủ động, sáng tạo của người học thì kết quả thu được vẫn không cao.

Tập trung vào phương pháp nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, gợi mở, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Để việc học tập có kết quả, đạt chất lượng cao, sau mỗi bài học, cụm chuyên đề nên cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập rút kinh nghiệm với thời gian thích hợp. Nội dung đi nghiên cứu, khảo sát thực tế phải sát với nội dung bài học, có giảng viên hướng dẫn, sau đợt nghiên cứu, thực tập học viên phải có bài thu hoạch.

Công chức sẽ học tốt hơn nếu một nội dung được trình bày theo nhiều cách thức khác nhau như: giảng viên truyền đạt, học viên chép, xen kẽ thảo luận, làm bài tập tình huống theo nhóm, kết hợp khảo sát thực tế.

Đối với công tác bồi dưỡng, tập trung trọng tâm theo hướng “cầm tay chỉ việc”, hướng dẫn kỹ năng thực hành, thời gian hợp lý, thuận lợi cho công chức vừa học vừa công tác, nghiên cứu học tập mô hình kinh nghiệm.

*Các phòng ban, ngành phải xây dựng kế hoạch DTBD. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo những yêu cầu sau:*

Phải căn cứ vào thực trạng đội ngũ công chức (trình độ chuyên môn, độ tuổi, sức khoẻ...) và mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức trong từng thời kỳ đã đề ra cho từng loại công chức. Theo đó, cần có kế hoạch ở nhiều cấp độ khác nhau: toàn bộ đội ngũ công chức toàn huyện; từng ngành, từng lĩnh vực trọng điểm (tài chính - ngân hàng, kế hoạch - đầu tư, giao thông, xây dựng...); từng nhóm kiến thức (văn hoá, lý luận chính trị, kinh tế, kỹ thuật, nghiệp vụ...); loại hình đào tạo bồi dưỡng (chính quy, tại chức, dài hạn, ngắn hạn...); đối tượng đào tạo, bồi dưỡng (công chức đương nhiệm; công chức từng ngành, từng lĩnh vực cần phải đào tạo).

Xây dựng kế hoạch đào tạo phải dựa trên những căn cứ chính xác, dự báo được sự phát triển của đội ngũ trong tương lai và có những biện pháp cụ thể để thực

hiện các yêu cầu đã lập ra. Khi lập kế hoạch thì phạm vi càng hẹp (chẳng hạn ở một ngành, một đơn vị), thì càng cụ thể, thậm chí có con số cụ thể, danh sách cụ thể người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

Phải có tính thống nhất, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải được thông qua cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức; tiến hành trao đổi trước và thông báo quyết định đối với cá nhân và đơn vị quản lý trực tiếp công chức.

*Đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu.*

Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước tùy thuộc rất lớn vào phẩm chất, năng lực giải quyết vấn đề của công chức. Bởi vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đang đặt ra cấp bách đối với cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý đào tạo, bồi dưỡng và cơ quan sử dụng công chức.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Điều cốt yếu trong công tác đào tạo cán bộ công chức là phải xuất phát từ nhu cầu thực tế và phải đáp ứng nhu cầu đó”. Việc đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đang trở thành đòi hỏi cần thiết khách quan của cơ quan hành chính Nhà nước và công chức hành chính. Đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu giúp công chức chủ động lựa chọn nội dung, chương trình, cơ sở đào tạo và thời gian học tập phù hợp sát thực tế. Điều đó giúp cơ quan sử dụng công chức có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân sự hàng năm. Công chức tự lựa chọn việc học tập sẽ nâng cao tính tự giác và trách nhiệm trong học tập và thực thi nhiệm vụ, là cơ sở để cơ quan sử dụng công chức đánh giá đúng hơn năng lực thi hành công vụ. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu còn giúp tiết kiệm và nâng cao hiệu quả sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, phương thức đào tạo này còn tạo động lực phát triển cho mỗi cơ sở đào tạo, do phải nỗ lực vươn lên để đáp ứng nhu cầu đào tạo của công chức ở mỗi thời kỳ.

Để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu, cần có sự thống nhất về mục tiêu, nội dung, phương thức và lộ trình đào tạo theo nhu cầu giữa cơ quan quản lý đào tạo (phòng Nội vụ), các cơ sở đào tạo (Trường chính trị tỉnh, Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện, Trung tâm giáo dục thường xuyên tỉnh và cơ sở đào tạo khác) và cơ quan quản lý công chức (các phòng, ban, ngành).

+ Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần nỗ lực đổi mới phương thức và nội dung các chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức cho sát thực tế. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức cần hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ.

Cần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thông qua tổ chức các khóa học về chuyên môn và phương pháp giảng dạy hiện đại, đưa giảng viên tiếp cận thực tế trước khi giảng dạy, thu hút đội ngũ giảng viên kiêm chức có kinh nghiệm, đã được đào tạo cơ bản, có năng lực giảng dạy tham gia đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Để đáp ứng mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu công việc, cần phải luôn luôn xác định rõ mục đích nhằm đào tạo ai, giúp họ đáp ứng được những gì nhu cầu của công việc đang làm, trên cơ sở đó xác định nội dung, chương trình và hình thức, phương pháp đào tạo cho phù hợp. Mỗi chương trình đào tạo bồi dưỡng sẽ nhằm đạt được những mục tiêu nhất định, vì vậy trên cơ sở nắm được mục tiêu của khoá đào tạo, bồi dưỡng cần xác định ý nghĩa của từng bài giảng, từng chuyên đề, lựa chọn kiến thức và phương pháp phù hợp.

*Đổi mới phương thức kiểm tra, đánh giá.*

Để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện, việc đổi mới phương thức kiểm tra, đánh giá là một khâu không thể thiếu được, nó là công cụ để đào tạo, bồi dưỡng đạt chất lượng, hiệu quả. Đồng thời, giúp phát hiện những sai sót trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng để kịp thời có biện pháp để khắc phục.

Công tác kiểm tra, đánh giá đào tạo, bồi dưỡng của huyện đã được tiến hành song chưa thường xuyên, còn mang tính hình thức, hiệu quả thấp. Vấn đề đặt ra ở đây là cần đổi mới phương thức kiểm tra, đánh giá như thế nào để đạt hiệu quả cao trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính của huyện.

Kiểm tra, đánh giá phải được tiến hành thường xuyên trong tất cả các khâu của quá trình đào tạo để phát hiện kịp thời những sai sót và có sự điều chỉnh khi cần thiết. Đánh giá là khâu cuối cùng trong chu trình quản lý đào tạo: xác định nhu cầu đào tạo, lập kế hoạch đào tạo, tổ chức thực hiện kế hoạch, đánh giá đào tạo. Tuy

nhiên, kiểm tra đánh giá luôn được tiến hành ở tất cả các khâu.

Khi tiến hành kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng cần quan tâm những tiêu chí sau:

- Giá trị đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- Giá trị chuyên giao của đào tạo, bồi dưỡng: Đó là các kiến thức, kỹ năng công chức học được qua đào tạo, bồi dưỡng.
- Giá trị trong tổ chức: so sánh với nhóm không được tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng thì thế nào?
- Đánh giá được mức độ hài lòng của công chức đối với việc đào tạo, bồi dưỡng.

Chất lượng của một khóa đào tạo, bồi dưỡng là kết quả của những nỗ lực từ nhiều bên. Vì vậy, việc đánh giá một khóa đào tạo phải được các bên có liên quan quan tâm, xuất phát từ những góc độ khác nhau.

Thực tế ở huyện Mang Thít hiện nay việc đánh giá đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là kiểm tra, đánh giá trong và sau đào tạo, chưa quan tâm đến việc đánh giá trước đào tạo và thường mang tính hình thức, đây là một hạn chế mà huyện cần khắc phục. Trong thời gian tới, Sở Nội vụ cần chỉ đạo các cơ sở đào tạo, các cơ quan, đơn vị tiến hành đánh giá công tác đào tạo một cách toàn diện.

*Đào tạo kỹ năng “mềm” cho công chức hành chính của huyện.*

Kỹ năng mềm được hiểu là khả năng thích ứng với môi trường làm việc, giải quyết khủng hoảng, xây dựng niềm tin, làm việc nhóm, tinh thần sáng tạo, học hỏi, tiếp cận cái mới, thiết lập quan hệ.

Kỹ năng mềm bao gồm: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng tổ chức, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng lãnh đạo, quản lý...

Trong xu thế toàn cầu hóa và công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi đội ngũ công chức phải ngày càng chuyên nghiệp để phù hợp. Một trong những nội dung cơ bản của chương trình tổng thể cải cách hành chính ở Việt Nam là đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó phải xây



dựng một đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp đáp ứng nhu cầu của nền hành chính hiện đại. Sự thành thực kỹ năng là một tiêu chí quan trọng đánh giá tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính.

Trên thực tế, sự thành công trong sự nghiệp chỉ có 25% do những kiến thức chuyên môn, 75% còn lại được quyết định bởi các “Kỹ năng mềm” họ được trang bị.

### **3.2.5. Xây dựng hệ thống quy định tiêu chuẩn chức danh công chức hành chính nhà nước**

Mỗi đơn vị phải xây dựng "Bản tiêu chuẩn chức danh công chức" cho riêng đơn vị mình. "Bản tiêu chuẩn chức danh công chức" là bản liệt kê các đòi hỏi của công việc đối với công chức về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm cần phải có; các yêu cầu về đạo đức, tinh thần, trình độ giáo dục và đào tạo cần thiết; các yêu cầu về thể lực và các yêu cầu cụ thể khác. Tiêu chuẩn chức danh công chức được xây dựng nhằm các mục đích sau.

Làm căn cứ để xác định các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực công tác, trình độ kiến thức của từng chức danh công chức trong hệ thống nền HCNN.

Làm căn cứ để tuyển chọn, bố trí, sử dụng, nhận xét, đánh giá, đề bạt cán bộ và để xác định rõ nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; để thực hiện các chính sách và các chế độ đãi ngộ khác với công chức.

Là căn cứ để tổ chức thi tuyển, thi nâng bậc cho công chức các cấp trong hệ thống HCNN.

Là căn cứ, cơ sở để công chức phấn đấu trong học tập, rèn luyện nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực và hiệu quả công tác, hoàn thành tốt chức trách và thực hiện đúng nghĩa vụ, quyền hạn của mình.

Một bản tiêu chuẩn chức danh công chức HCNN phải bao hàm các nội dung cơ bản sau:

- Tiêu chuẩn về phẩm chất và trình độ chính trị;
- Tiêu chuẩn về đạo đức cách mạng;

- Tiêu chuẩn về năng lực chỉ đạo, quản lý;
- Tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn.

Đối với các yêu cầu về trình độ chuyên môn, bên cạnh trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần đặc biệt quan tâm đến kiến thức, kỹ năng về quản lý hành chính công, sự hiểu biết về các chính sách, đường lối, chủ trương của Đảng và Pháp luật của Nhà nước. Việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh của công chức cần phải đáp ứng được các yêu cầu sau:

- Công chức nắm giữ các vị trí càng cao trong bộ máy HCNN thì đòi hỏi đối với các tiêu chuẩn càng phải cao, công chức cấp huyện có tiêu chuẩn cao hơn cấp xã.

- Công chức nắm giữ các vị trí có vai trò càng lớn phải có tiêu chuẩn cao hơn những người nắm giữ các vị trí khác, những người nắm giữ các vị trí có liên quan đến các mảng công tác như tổ chức cán bộ, hoạch định chính sách phải có tiêu chuẩn cao hơn những người trong các lĩnh vực khác.

- Yếu tố về đức (phẩm chất và trình độ chính trị, đạo đức cách mạng, tinh thần làm việc, đạo đức công việc) phải luôn được đề cao đối với mỗi công chức.

Các yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ được xác định một cách chính xác trên cơ sở công việc và thực hiện công việc song đảm bảo không bị lạc hậu trước những thay đổi do quá trình đổi mới đặt ra.

### **3.2.6 Từng bước xây dựng và hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức**

Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo cho việc tuyển dụng, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm đi vào nền nếp, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Trong công tác quy hoạch, phải nắm vững quan điểm của Đảng về công tác cán bộ, phải nắm vững mục tiêu, tiêu chuẩn, chức năng nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, tiến hành đồng bộ các biện pháp bảo đảm công tác quy hoạch sát với thực tế, có tính khả thi cao và thiết thực, tránh lãng phí biên chế, nguồn nhân lực.

Quy hoạch cán bộ phải thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp tạo nguồn để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý các

cấp, trên cơ sở dự báo nhu cầu cán bộ nhằm đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị trong thời gian nhất định. Tầm quan trọng, vai trò của công tác quy hoạch cán bộ đã được Đảng ta khẳng định trong Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về “*Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*”(năm 1997). Trong đó, Đảng ta nhấn mạnh: “Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài”[2]. Có làm tốt quy hoạch cán bộ mới từng bước nâng cao chất lượng, số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, đảm bảo tính liên tục, kế thừa và phát triển, tránh tình trạng hẫng hụt, bị động, chắp vá hiện nay.

Trong quá trình thực hiện quy hoạch cán bộ, cần phải chủ động, có tầm nhìn xa, có quy hoạch, có kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cụ thể không chỉ cho trước mắt mà cho cả thời kỳ tương đối dài. Tại Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương khóa IX đã kết luận: Tăng cường công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo và quản lý. Đặc biệt quan tâm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ có thành tích xuất sắc, những cán bộ xuất thân từ công nhân, con em công nông, gia đình có công với cách mạng, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ. Trên cơ sở quy hoạch, đẩy mạnh việc đào tạo, đào tạo lại cán bộ theo chức danh và cán bộ dự nguồn. Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo, chú ý bồi dưỡng phẩm chất chính trị, trình độ nghề nghiệp, năng lực thực tiễn, xử lý tình huống, khắc phục những biểu hiện tiêu cực trong quá trình đào tạo. Có kế hoạch cử cán bộ, công chức ưu tú đi đào tạo ở nước ngoài với số lượng và cơ cấu ngành nghề phù hợp, đồng thời khuyến khích phong trào tự học, tự nâng cao trình độ của cán bộ bằng nhiều hình thức.

Trong quá trình xây dựng quy hoạch đội ngũ công chức yêu cầu phải tuân thủ những công việc chính yếu sau:

- Xác định được chức năng nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị;
- Đánh giá đúng, trúng thực trạng đội ngũ công chức của đơn vị;
- Xác định tiêu chuẩn cụ thể cho từng vị trí công chức, kể cả cán bộ, công chức lãnh đạo theo tiêu chuẩn quy định chung;
- Phải đánh giá và lựa chọn những người có năng lực chuyên môn phù hợp với

từng vị trí công việc;

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, luân chuyển để thử thách;
- Dự báo được nhu cầu cần công chức trong những năm tiếp theo.

Hoàn thiện công tác quy hoạch công chức HCNN bắt đầu từ chỗ xác định đúng và rõ ràng mục tiêu quy hoạch. Ở cấp huyện, căn cứ để xác định mục tiêu chính là nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của địa phương, thực trạng đội ngũ công chức và những yêu cầu đối với đội ngũ này ở từng giai đoạn cụ thể. Nói cách khác, để đảm bảo tính hiện thực, mục tiêu đó phải gắn với yêu cầu của thực tiễn, trên cơ sở nắm chắc đội ngũ hiện có thông qua việc rà soát, đánh giá, dự báo được nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ công chức HCNN cấp huyện.

Mục tiêu của quy hoạch đội ngũ công chức HCNN cấp huyện phải thực hiện được các yêu cầu sau:

- Số lượng: Đáp ứng đủ số lượng hiện tại và số lượng cần tuyển dụng thêm để bổ sung cho các giai đoạn kế tiếp; số công chức phải thay vì không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới, số nghỉ hưu, nghỉ bệnh hoặc do sắp xếp lại tổ chức.v.v.

- Cơ cấu công chức: Do chưa từng được quy hoạch nên đội ngũ công chức HCNN của huyện hiện nay mất cân đối và thiếu hụt về cơ cấu. Ví dụ: hiện nay huyện đang thiếu những công chức ở lĩnh vực: Tài chính, đầu tư, giao thông và xây dựng... Vì thế, khắc phục tình trạng thiếu hụt và mất cân đối về cơ cấu là một yêu cầu rất quan trọng khi xây dựng mục tiêu quy hoạch đội ngũ công chức cấp huyện.

- Trình độ chuyên môn: Đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít hiện nay không đồng đều về chất lượng, trước hết là trình độ chuyên môn. Do đó khi quy hoạch phải xác định trình độ chuyên môn là tiêu chí hàng đầu.

- Tính kế thừa: Do thiếu hẳn việc quy hoạch tổng thể về đội ngũ công chức HCNN nên tính kế thừa trong bộ máy HCNN cấp huyện chưa thật rõ ràng. Trên thực tế không thiếu những trường hợp chức danh công chức lãnh đạo, quản lý khi cần thay thế thì người ở chính tổ chức đó lại không hội tụ đủ tiêu chuẩn cần thiết. Vì vậy, mục tiêu của quy hoạch là phải khắc phục cho được tình trạng thiếu tính kế thừa, liên tục giữa các thế hệ công chức, nhằm đáp ứng tốt cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

- Để thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ cần quan tâm thực hiện một số giải pháp sau:

+ Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của các cấp ủy đảng, đặc biệt người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải đích thân chỉ đạo và chịu trách nhiệm về quy hoạch cán bộ, phải thật sự dân chủ, sâu sát và công tâm trong công tác quy hoạch. Cấp ủy các cấp cần thực hiện đúng nguyên tắc bảo đảm vai trò lãnh đạo tập trung của các cấp ủy đảng đi đôi với việc phát huy trách nhiệm các tổ chức trong hệ thống chính trị, mở rộng dân chủ trong việc phát hiện nguồn, phát hiện tài năng, nhất là chú trọng phát hiện nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ; đồng thời phải thực hiện đầy đủ các bước quy hoạch cán bộ. Trong đó, cần làm tốt một số vấn đề trọng tâm: Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ (đánh giá, luân chuyển, đào tạo bồi dưỡng...) và gắn kết với quy hoạch chung của đội ngũ cán bộ. Quy hoạch cán bộ phải bảo đảm phương châm “mở” và “động”. Cần nhận thức đúng mối quan hệ giữa quy hoạch cán bộ và bố trí nhân sự, trong đó, quy hoạch cán bộ là tạo nguồn chủ động chuẩn bị cán bộ cho chức danh quy hoạch. Bố trí nhân sự là sự lựa chọn người có thể đảm đương ngay vị trí lãnh đạo, quản lý khi có nhu cầu; phải đảm bảo về số lượng nguồn đưa vào quy hoạch theo quy định là quy hoạch mỗi chức danh có từ 2 - 3 cán bộ và mỗi cán bộ quy hoạch vào từ 2 - 3 chức danh; phải đảm bảo yêu cầu về cơ cấu độ tuổi, trong đó cần đặc biệt quan tâm đến quy hoạch cán bộ nữ và cán bộ trẻ nhằm tạo nguồn đáp ứng yêu cầu của công tác nhân sự nhiệm kỳ tiếp theo; cần nghiêm túc thực hiện việc công khai trong công tác quy hoạch cán bộ.

+ Xây dựng hoàn chỉnh quy hoạch tổng thể cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của toàn hệ thống chính trị các cấp nhằm khắc phục tình trạng khép kín trong công tác quy hoạch cán bộ ở các cấp, các ngành, là bước chuẩn bị để chủ động trong công tác luân chuyển, bố trí cán bộ.

+ Để nâng cao chất lượng hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ, yếu tố có ý nghĩa quyết định hàng đầu là vai trò, trách nhiệm lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên của cấp ủy đảng. Do đó, đòi hỏi mỗi cấp ủy đảng, người đứng đầu phải có tư duy

chiến lược, có tầm nhìn xa trong lãnh đạo, chỉ đạo tiến hành công tác quy hoạch cán bộ. Đồng thời, cấp ủy cấp trên cần quy định rõ trách nhiệm của tập thể cấp ủy và nhất là người đứng đầu cơ quan; đơn vị cấp dưới phải chịu trách nhiệm cao nhất về kết quả và chất lượng của công tác quy hoạch cán bộ, coi đây là một tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của tập thể và cá nhân lãnh đạo mỗi cơ quan, đơn vị.

+ Xây dựng quy chế và kiên trì thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch, đào tạo rồi mới bố trí, bổ nhiệm; bố trí, đề bạt cán bộ phải trên cơ sở quy hoạch, đào tạo.

+ Nâng cao hơn nữa vai trò, năng lực tham mưu của cơ quan tổ chức và cán bộ làm công tác tổ chức các cấp để đáp ứng yêu cầu của công tác cán bộ nói chung và công tác quy hoạch cán bộ nói riêng trong giai đoạn mới.

### **3.2.7 Hoàn thiện, bổ sung cơ chế chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài, nguồn nhân lực có chất lượng cao**

Nguyên nhân làm cho việc tuyển dụng công chức có trình độ cao về làm việc cho huyện trong thời gian qua còn gặp nhiều khó khăn là do những chính sách ưu đãi chưa đủ sức hấp dẫn mạnh mẽ, môi trường làm việc không phát huy năng lực sở trường, nhiều sinh viên trẻ khi tốt nghiệp không muốn về huyện công tác... Từ đó, để tuyển được công chức có trình độ cao về huyện công tác, huyện Mang Thít cần phải có chính sách thoả đáng ưu đãi đối với những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư ở những lĩnh vực huyện cần... khi về công tác lâu dài tại huyện như: cấp đất làm nhà hoặc mua nhà được giảm giá 40% giá trị, số tiền còn lại sẽ trả dần trong vòng 20 năm. Ngoài ra còn tạo điều kiện bố trí công việc cho vợ (hoặc chồng) về công tác tại huyện... đối với những công chức hiện đang công tác tại huyện đã có bằng thạc sĩ, tiến sĩ huyện cần có chính sách sử dụng hợp lý, để những công chức này yên tâm phục vụ không chuyên công tác.

- Căn cứ vào nguồn thu ngân sách của huyện hàng năm mà tính giao; số thu tăng thêm, huyện nên trích một phần để phụ cấp thêm cho cán bộ, công chức toàn huyện. Có như vậy, đội ngũ công chức của huyện mới an tâm công tác, gắn bó với

công sở và tránh mọi tiêu cực xảy ra khi thực thi công vụ.

### **3.2.8 Tăng cường quản lý kiểm tra, giám sát hoạt động của cán bộ, công chức**

Hàng năm, tiến hành đánh giá công chức một cách nghiêm túc.

Đánh giá cán bộ, công chức trên những nội dung cụ thể, sát thực như: Chấp hành chính sách, pháp luật của nhà nước; kết quả công tác (số lượng công việc hoàn thành trong năm); tinh thần kỷ luật (ý thức tổ chức kỷ luật trong công tác, việc thực hiện nội quy cơ quan); tính trung thực trong công tác (trung thực trong báo cáo cấp trên và tính chính xác trong báo cáo); lối sống, đạo đức; tinh thần học tập nâng cao trình độ; tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân.

Việc đánh giá tuân theo trình tự các bước như: Cán bộ, công chức tự đánh giá về sự rèn luyện, phấn đấu của mình, tập thể tham gia đóng góp, lãnh đạo cơ quan đánh giá, tổng hợp nhận xét của cơ quan quản lý cán bộ, công chức. Trong các bước này, đánh giá của lãnh đạo cơ quan rất quan trọng, vì nếu không chất lọc, thẩm định, xử lý bằng nhiều nguồn tin thì dễ chủ quan, thiên vị, trong lúc đối tượng được đánh giá mỗi người một vẻ, nhưng không phải ai cũng bộc lộ đúng mình trong những hoàn cảnh như vậy. Do đó, đối với lãnh đạo cơ quan khi tiến hành đánh giá cán bộ, công chức cần tỉnh táo, cẩn thận để không bỏ sót người có năng lực nhưng chưa có môi trường để phát huy, phát triển. Mặt khác, bản thân từng cán bộ, công chức phải ra sức tự học tập, tu dưỡng rèn luyện, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, thường xuyên bám sát thực tiễn cuộc sống, quan hệ mật thiết với nhân dân để hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao.

Đánh giá cán bộ, công chức dựa trên việc thực thi công việc được giao sẽ góp phần sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Đây cũng là một trong những biện pháp tăng cường hoạt động tự quản lý, tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ quan chuyên môn.

Các cơ quan quản lý trực tiếp cán bộ, công chức phải thực hiện đúng quy định và đúng thực chất việc đánh giá cán bộ, công chức, phải dựa trên việc thực thi công việc được giao theo quy trình chặt chẽ, minh bạch, rõ ràng. làm cho cán bộ,

công chức luôn luôn được sàng lọc, được bổ sung, điều tiết tạo sự cân đối trong đội ngũ cán bộ, công chức.

- Thường xuyên kiểm tra cán bộ, công chức thực hiện nghiêm túc các quy tắc ứng xử theo quy định của Bộ Nội vụ (*tại Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ngày 26/ 02/ 2007 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ*), thực hiện đúng các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức làm việc ở các cơ quan chuyên môn khi thi hành công vụ, trong giao tiếp hành chính và trong quan hệ xã hội, nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức trong công tác phòng, chống tham nhũng, đồng thời đây là căn cứ để các cơ quan có thẩm quyền xử lý trách nhiệm khi cán bộ, công chức vi phạm các chuẩn mực xử sự trong thi hành công vụ cũng như trong quan hệ xã hội và chính là căn cứ để nhân dân giám sát việc chấp hành các quy định pháp luật của cán bộ, công chức.

Cần thực hiện đánh giá thường xuyên đối với cán bộ, công chức, căn cứ vào tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và hiệu quả công việc thực tế của mỗi cán bộ, công chức.

Bản thân cán bộ, công chức phải nghiêm túc tự đánh giá và có tinh thần khiêm tốn, lắng nghe ý kiến đóng góp của đồng nghiệp cũng như nghiêm túc tiếp thu các ý kiến nhận xét đánh giá của lãnh đạo cơ quan đối với mình. Thực hiện công khai, dân chủ trong công tác đánh giá cán bộ, công chức.

Tăng cường công tác kiểm tra việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và nhất là công tác đánh giá cán bộ, công chức ở các cơ quan chuyên môn.

### **3.2.9. Thực hiện tốt việc khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức**

- Một giải pháp khá quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đó chính là công tác khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

Trong thời gian tới phải đổi mới, đẩy mạnh các phong trào thi đua yêu nước và nâng cao chất lượng công tác khen thưởng để huy động tối đa sức mạnh của cả hệ thống chính trị, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện của huyện.



Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp ủy Đảng đối với công tác thi đua, khen thưởng; các cơ quan cấp huyện xem công tác thi đua, khen thưởng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm chính để quản lý, điều hành;

Phát huy vai trò tham mưu tư vấn của Hội đồng Thi đua – Khen thưởng các cấp và sự phối hợp, vận động tổ chức thực hiện các phong trào thi đua của Mặt trận và các Đoàn thể; nâng cao hiệu quả hoạt động của các cụm, khối thi đua trong công tác bình xét, biểu dương các tập thể và cá nhân đạt thành tích xuất sắc để đề nghị cấp có thẩm quyền khen thưởng.

- Đẩy mạnh hơn nữa công tác phát hiện, xây dựng, bồi dưỡng và nhân rộng các gương điển hình tiên tiến trên các lĩnh vực và tăng cường tuyên truyền rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng để phong trào thi đua vừa lan tỏa rộng khắp, vừa đi vào chiều sâu.

- Nâng cao chất lượng công tác khen thưởng để kịp thời động viên các tập thể và cá nhân có nhiều thành tích xuất sắc, tạo điều kiện thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội và quốc phòng - an ninh.

- Củng cố, kiện toàn hệ thống bộ máy và cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng từ huyện đến cơ sở; thường xuyên tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng.

### **3.2.10. Thực hiện nghiêm văn hóa công sở, nâng cao tinh thần và đạo đức, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp huyện**

Thực tế ở Mang Thít trong những năm qua số công chức thoái hoá, biến chất tuy không nhiều, nhưng đã gây tác hại rất lớn về chính trị, kinh tế, làm giảm uy tín và sức chiến đấu của Đảng, hiệu lực và hiệu quả của nhà nước, gây bất bình trong mọi tầng lớp nhân dân ở huyện. Có thể nói, tham nhũng đang làm mất đi sự tin cậy của nhân dân đối với hệ thống chính trị Nhà nước. Từ năm 2011-2015, số công chức đang công tác ở cấp huyện, bị xử lý kỷ luật là 15 công chức (hạ bậc lương 3; cảnh cáo 5; khiển trách 7). Để công tác phòng chống tham nhũng có hiệu quả, cần tập trung thực hiện:

- Tăng cường giáo dục cho công chức về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao, bảo đảm cho công chức thực hiện đúng các chế độ, nhiệm vụ và quyền hạn, nghĩa vụ công chức; về tinh thần tự giác nghiêm chỉnh chấp hành đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các quy định, quy chế của địa phương và đơn vị.

- Thực hiện nghiêm túc kết luận tại Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương 4 khoá IX. Tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 6 (lần 2) khoá VIII đẩy mạnh cuộc vận động xây dựng chính đồn Đảng, đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực. Đồng thời phải thường xuyên coi trọng công tác giáo dục chính trị, lãnh đạo tư tưởng đối với công chức; tổ chức học tập quán triệt xây dựng kế hoạch hành động thực hiện Luật chống tham nhũng, Luật thực hành tiết kiệm; duy trì thành nề nếp việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức, tư tưởng Hồ Chí Minh.

- Những công chức trình độ, năng lực hạn chế so với tiêu chuẩn quy định, cần được bồi dưỡng cập nhật kiến thức hoặc bố trí đào tạo lại để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, tạo niềm tin và sự tự tin cho công chức trong thực hiện nhiệm vụ.

- Duy trì nề nếp, nâng cao chất lượng sinh hoạt tự phê và phê bình trong công chức. Thực hiện nghiêm chế độ nhận xét, đánh giá đối với công chức, đặc biệt là khâu thông báo công khai đối với công chức về những ưu, khuyết điểm của công chức để họ có kế hoạch phấn đấu.

- Bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách, quy định của nhà nước về quản lý kinh tế - tài chính, quản lý công sản, xây dựng cơ bản... không tạo kẽ hở cho phần tử xấu lợi dụng. Xoá bỏ các thủ tục hành chính phiền hà nhất là ở những lĩnh vực, những khâu dễ xảy ra tham nhũng. Duy trì thành nề nếp việc thanh tra, kiểm tra, kiểm soát bảo đảm tính minh bạch trong việc sử dụng ngân sách Nhà nước, sử dụng tài sản công.

- Thực hiện tốt chế độ kê khai tài sản công chức theo quy định; chế độ công khai hoá hoạt động công vụ, nhất là trong các công việc quan hệ với công dân, trong các lĩnh vực liên quan đến những vấn đề nhạy cảm được xã hội quan tâm như:

Chính sách cán bộ, công chức, quản lý đất đai, đầu tư xây dựng cơ bản và tài chính, ngân sách...

- Cải cách chế độ tiền lương, nâng cao đời sống công chức Nhà nước, chống đặc quyền đặc lợi, bảo đảm lương là nguồn sống chính của công chức.

- Thực hiện tốt Quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng và giám sát mọi hoạt động, sinh hoạt của công chức Nhà nước. Bảo vệ những người đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực.

- Kiên quyết sa thải ra khỏi đội ngũ đối với những công chức thoái hoá, biến chất; những công chức trình độ, năng lực kém, không phấn đấu vươn lên bằng cách xếp công việc khác nếu không xếp được thì đưa ra khỏi biên chế và Nhà nước, tạo điều kiện cho họ đi tìm việc làm thích hợp. Thực hiện nghiêm túc chế độ nghỉ hưu đúng tuổi.

- Duy trì chế độ quản lý, kiểm tra chặt chẽ, kịp thời khen thưởng những công chức có thành tích xuất sắc; đồng thời kiên quyết xử lý nghiêm và thông báo công khai những công chức vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật Nhà nước, thực hiện chế độ trách nhiệm một cách nghiêm khắc đối với người đứng đầu cơ quan hành chính các cấp nếu để xảy ra những vụ tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng.

### **3.2.11. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính**

- Nâng cao nhận thức của các cấp uỷ đảng, các cơ quan trong bộ máy nhà nước, người có thẩm quyền và mọi công dân về một thể chế hành chính hiện đại trên cơ sở một hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, tiến bộ. Một thể chế hành chính mạnh là một thể chế “trước hết là phải xây dựng pháp quy tương ứng, sau đó mới có thể dựa vào pháp quy để thúc đẩy tiến trình cải cách cơ cấu”.

- Tổ chức bộ máy hành chính quản lý đa ngành, đa lĩnh vực thay cho mô hình tổ chức theo đơn ngành, đơn lĩnh vực.

- Thực hiện phân cấp, phân quyền giữa trung ương với địa phương và giữa các cấp trong hệ thống hành chính nhà nước, để từ đó thiết kế lại tổ chức bộ máy hành chính mỗi cấp cho hợp lý, tương ứng với sự phân cấp.

- Đẩy mạnh xã hội hóa hoạt động sự nghiệp và dịch vụ công trên cơ sở tách

biệt giữa chức năng, tổ chức bộ máy QLNN với chức năng và tổ chức bộ máy sự nghiệp, dịch vụ công. Từ đó, thiết kế cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính tương xứng với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc HCNN của mỗi cơ quan hành chính.

- Xây dựng đội ngũ công chức HCNN chính quy, bảo đảm thi hành nhiệm vụ của nhà nước một cách có hiệu quả.

- Cải cách chế độ công vụ mang tính dân chủ, công bằng, khuyến khích phát triển tài năng bằng hệ thống ngạch bậc và lương bổng hợp lý.

- Cần thay thế hẳn phương thức quản lý chủ yếu bằng kinh nghiệm chủ nghĩa, sử dụng người theo kiểu cào bằng, đủ niên hạn thì tăng một bậc lương, bằng phương thức quản lý mới thật dân chủ, theo pháp luật, khoa học, công bằng, hiệu quả

- Hiện đại hoá công sở và quy chế hoá chế độ làm việc trong hệ thống hành chính. Trang bị các phương tiện kỹ thuật hiện đại về văn phòng cho các công sở, gắn với việc nâng cao kỹ năng hành chính của công chức; đổi mới phương thức phục vụ của công chức theo hướng văn minh, hiện đại...

- Nhà nước phải sớm có cơ chế chọn lọc, đào thải đối với đội ngũ có chức quyền, công chức yếu kém về chuyên môn, đạo đức trong bộ máy HCNN; nêu cao trách nhiệm của cơ quan, của người có thẩm quyền trong việc bố trí, sắp xếp cán bộ trong bộ máy. Do vậy, cần xử lý nghiêm cơ quan và cá nhân có trách nhiệm trong việc bố trí sai cán bộ để gây hậu quả nghiêm trọng cho nhân dân.

### **3.3 Kiến nghị và đề xuất**

#### **3.3.1 Đối với Chính phủ, Bộ, Ngành TW**

- Chính phủ cần chỉ đạo Bộ Nội vụ phân cấp mạnh hơn nữa trong vấn đề quản lý công chức, cụ thể: Việc điều chuyển cán bộ, công chức từ viên chức hoặc từ nơi khác về nên giao cho UBND huyện quyết định.

- Phân cấp thi ngạch chuyên viên chính cho địa phương.

- Tạo điều kiện để huyện tự quyết định việc tuyển dụng những người tốt nghiệp loại giỏi, thạc sỹ, tiến sỹ những chuyên ngành huyện cần mà không phải qua thi tuyển công chức.

- Ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến đội ngũ cán bộ, công chức đồng bộ, có tầm chiến lược, mang tính dài hơi, không nên để tình trạng có văn bản mới ra đời 1 năm đã phải thay thế hoặc sửa đổi.

- Mạnh dạn phân cấp, giao nhiệm vụ, thẩm quyền những việc gì cấp dưới, địa phương làm được, làm tốt, sát thực tế hơn, có điều kiện thực hiện hiệu quả hơn, tránh chồng chéo, đùn đẩy trách nhiệm, cụ thể như: thẩm quyền ban hành một số văn bản quy phạm pháp luật phù hợp với đặc thù của huyện Mang Thít hoặc cụ thể hóa các quy định của Trung ương sát với thực tế của huyện.

- Trung ương phân cấp mạnh hơn về quản lý cán bộ, công chức, phân cấp quản lý biên chế phải đi đôi với phân cấp về tuyển dụng công chức. Trung ương cần phân bổ chỉ tiêu chuyên viên cao cấp cho tỉnh nhiều hơn (hiện nay số chuyên viên cao cấp làm việc ở các cơ quan nhà nước là quá thấp, không hợp lý). Được chủ động trong việc bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính cho chủ trương tỉnh thành lập Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính của huyện trực thuộc phòng Nội vụ.

- Xây dựng quy chế công vụ chặt chẽ, rõ ràng nhằm xác định rõ trách nhiệm của người công chức khi thi hành công vụ, tăng cường kỷ cương, trách nhiệm của đội ngũ công chức. Xây dựng chế độ thanh tra công vụ và lực lượng thanh tra công vụ để đảm bảo cho quy chế công vụ được thực thi nghiêm túc.

- Tiếp tục cải cách chế độ tiền lương, không nên trả lương theo thâm niên công tác mà nên trả lương theo mức độ công hiến và khối lượng công việc hoàn thành. Hiện nay, tiền lương không còn có ý nghĩa khuyến khích, động viên cán bộ, công chức làm việc, các cơ quan nhà nước khó thu hút được nhân tài, tình trạng “chảy máu chất xám” trong khu vực nhà nước ngày càng gia tăng.

### **3.3.2. Kiến nghị đối với Huyện ủy, UBND huyện Mang Thít**

- Tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị của huyện nói chung nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới, thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

- Tiếp tục thực hiện công tác quy hoạch cán bộ theo tinh thần Nghị quyết số

42- NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; chuẩn bị đội ngũ cán bộ dự bị dôi dào đáp ứng yêu cầu bố trí, bổ nhiệm cán bộ.

- Đẩy mạnh công tác quy hoạch cán bộ dài hạn, chú trọng quản lý, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ diện quy hoạch dài hạn, ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở cơ sở nhằm tạo bản lĩnh và khả năng lãnh đạo, quản lý toàn diện đồng thời góp phần nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ nguồn cán bộ từ cơ sở đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn ngạch công chức theo qui định.

- Chỉ đạo quyết liệt thực hiện Quyết định số 1707/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Long phê duyệt kế hoạch tuyển chọn sinh viên, cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học trong và ngoài nước đến năm 2020, đặc biệt chú trọng vào đào tạo cán bộ trẻ có triển vọng. Hoàn thành quy chế quản lý sử dụng cán bộ đã được đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường cho cán bộ, công chức phát huy khả năng, tài năng và đóng góp hết mình cho sự nghiệp phát triển chung của huyện.

- Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Bên cạnh bồi dưỡng thường xuyên trình độ lý luận chính trị, cần thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác để đáp ứng thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng.

- Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị học tập cho Trường Chính trị tỉnh, Trung tâm bồi dưỡng chính trị của huyện.

- Tập trung nghiên cứu cơ chế chính sách cho phù hợp để thu hút được nhân tài về huyện hoặc huy động trí tuệ, chất xám đóng góp cho huyện.

### **3.4 Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp**

Để nhận biết được mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất trong luận văn này; Tác giả đã xin ý kiến một số cán bộ, chuyên gia. Ý kiến của 100 người: Trong đó, Lãnh đạo, chuyên viên phòng Nội vụ huyện Mang Thít 11 người; Văn phòng UBND huyện 23 người; Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị huyện 6 người; Ban Tổ chức Huyện uỷ 7 người; phòng Tài chính - Kế hoạch 12 người, phòng Y tế 4 người; phòng Tài nguyên Môi trường 9 người; phòng Công thương 14

người, Văn phòng Huyện uỷ 14 người.

### Kết quả trưng cầu ý kiến

**Bảng 3.1: Bảng khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp luận văn đưa ra**

STT	Giải pháp	Mức độ cần thiết						Tính khả thi			
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết		Khả thi		Không khả thi	
		SL	%	SL	%	S L	%	SL	%	S L	%
1	Đổi mới công tác tuyển dụng.	8	8	86	86	6	6	86	86	14	14
2	Xây dựng quy hoạch sử dụng CBCC	12	12	85	85	3	3	94	94	6	6
3	Quan tâm sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm.	11	11	85	85	4	4	97	97	3	3
4	Nâng cao hiệu quả chất lượng ĐTBĐ	38	38	62	62	0	0	100	100	0	0
5	Xây dựng hệ thống quy định tiêu chuẩn chức danh CC	12	12	82	82	6	6	70	70	30	30
6	Từng bước xây dựng và hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ CBCC	3	3	95	95	2	2	57	57	43	43
7	Hoàn thiện cơ chế chính sách thu hút,	18	18	77	77	5	5	95	95	5	5

STT	Giải pháp	Mức độ cần thiết						Tính khả thi			
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết		Khả thi		Không khả thi	
		SL	%	SL	%	S L	%	SL	%	S L	%
	đãi ngộ nhân tài, nguồn nhân lực CL cao.										
8	Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá CB	6	6	89	89	5	5	84	84	16	16
9	Thực hiện tốt khen thưởng, kỷ luật đối với CBCCC dựa trên việc thực thi công việc được giao	5	5	87	87	8	8	90	90	10	10
10	Thực hiện nghiêm văn hóa công sở, nâng cao tinh thần và đạo đức, đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ công chức	3	3	97	97	0	0	58	58	42	42
11	Tiếp tục đẩy mạnh CCHC	10	10	88	88	2	2	71	71	29	29

Các số liệu trong bảng trên cho thấy: Các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít do tác giả đề xuất



đã được đa số phiếu tán thành và ủng hộ... Điều đó chứng tỏ rằng: Các giải pháp đã đề xuất là cần thiết, có tính khả thi và có thể chấp nhận được.

***Kết luận chương 3:*** Ở chương này, Học viên đã đưa ra một số nguyên tắc khi đề xuất giải pháp; Hệ thống các giải pháp và kiến nghị để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN huyện Mang Thít nhằm đáp ứng yêu cầu hiện nay và cho giai đoạn tiếp theo.

## KẾT LUẬN

Nhằm góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, công chức hành chính huyện Mang Thít, trong giới hạn là một luận văn thạc sĩ, tác giả đã trình bày làm rõ cơ sở lý luận khoa học về việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước; Nghiên cứu, phân tích đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính Nhà nước huyện Mang Thít; Thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hành chính nói chung và công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít nói riêng. Đi sâu phân tích, đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước trong mối quan hệ với số lượng, cơ cấu. Trên cơ sở hệ thống lý luận về công chức hành chính nhà nước, quá trình nghiên cứu tài liệu và thực tiễn công tác ở cơ quan quản lý nhà nước về đội ngũ cán bộ, công chức của huyện, tác giả làm rõ nguyên nhân làm cho chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp huyện chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại và yêu cầu của quá trình CNH-HDH đất nước, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Luận văn đã đưa ra 11 giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít.

Trong khuôn khổ một luận văn thạc sĩ, Học viên đã vận dụng kiến thức lý luận được tiếp thu từ tài liệu, quá trình học tập ở nhà trường, đi sâu tìm hiểu, điều tra, khảo sát thực tiễn tại huyện Mang Thít - nơi tác giả đang công tác, bước đầu đề xuất những giải pháp nhằm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Mang Thít. Tuy nhiên, đây là một vấn đề lớn và phức tạp, nên việc xây dựng hệ thống các giải pháp nêu trên cần được phát triển thêm nữa. Để vấn đề này được hoàn thiện và mang tính vĩ mô cần sự quan tâm của các cấp, các ngành và các nhà khoa học chuyên nghiên cứu sâu về lĩnh vực đội ngũ cán bộ, công chức./.

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1997), Nghị quyết số 03-NQ/HNTU Hội nghị lần thứ ba BCHTW Đảng (khoá VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, ngày 18-6-1997.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2007), Nghị quyết số 17-NQ/TU Hội nghị lần thứ năm BCHTU Đảng (khoá X) về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước, ngày 01-8-2007.
- [3] Ban Tổ chức Trung ương Đảng (2003), Hướng dẫn số 17-HD/TCTU về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước, ngày 23-4-2003.
- [4] Ban Tổ chức Huyện ủy Mang Thít (10.2015), Báo cáo công tác quy hoạch cán bộ giai đoạn 2011-2015.
- [5] Ban Tuyên giáo Trung ương (2015), Tài liệu học tập các văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng.
- [6] Bộ Nội vụ (2010), Thông tư số 13/2010/TTBNV ngày 30-12-2010 của Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15-3-2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức.
- [7] Bộ Nội vụ (2011) Thông tư 03/2011/TT-BNV của Bộ Nội vụ ngày 25-1-2011 hướng dẫn thực hiện Nghị định 18/2010/NĐ-CP ngày 5-3-2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- [8] Bộ Nội vụ (2011) Thông tư số 08/2011/TT-BNV ngày 02-6-2011 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25-01-2010 của Chính phủ về quy định những người là công chức.
- [9] Bộ Nội vụ (2006), Quản lý công chức các nước trên thế giới, bài học và kinh nghiệm, Hội thảo quốc tế.
- [10] Chính phủ (2001), Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001-2010.
- [11] Chính phủ (2010), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 5-3-2010 về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước.

- [12] Chính phủ (2010), Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15-3-2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức.
- [13] Chính phủ (2010), Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25-01-2010 của Chính phủ về quy định những người là công chức.
- [14] Chính phủ (2005), Nghị định số 54/2005/NĐ-CP của Chính phủ về chế độ thôi việc, chế độ bồi thường chi phí đào tạo đối với cán bộ, công chức, ngày 19-4-2005.
- [15] Chính phủ (2011), Nghị định số 34/2011/NĐ-CP của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, ngày 17-5-2011.
- [16] Chính phủ (2003), Nghị định số 71/2003/ của Chính phủ về phân cấp quản lý biên chế hành chính, sự nghiệp nhà nước.
- [17] Chính phủ (2003), Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.
- [18] Chính phủ (2003), Quyết định số 178/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án tuyên truyền Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010.
- [19] Chính phủ (2007), Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22-6-2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc triển khai thực hiện cơ chế “một cửa ” tại cơ quan hành chính nhà nước địa phương.
- [20] Đảng cộng sản Việt Nam (2011), văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [21] Ngô Thành Can (2002), Công tác kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 6.
- [22] Nguyễn Đức Chính (2002), Kiểm định chất lượng giáo dục đại học, Nxb. ĐHQG, Hà Nội.
- [23] Tô Tử Hạ (1998), Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, Nxb. CTQG, Hà Nội.
- [24] Tô Tử Hạ, Trần Thế Nhuận, Nguyễn Minh Giang, Thang Văn Phúc (1993), Chế độ công chức và luật công chức của các nước trên thế giới, Nxb. CTQG, Hà Nội.

- [25] Tô Tử Hạ (2002), Cẩm nang cán bộ làm công tác Tổ chức Nhà nước, Nxb.Lao động - xã hội, Hà Nội.
- [26] Tô Tử Hạ (2003), Một số giải pháp để xây dựng đội ngũ công chức hành chính hiện nay, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 5.
- [27] Đoàn Thị Thu Hà (2002), Cán bộ công chức quản lý kinh tế, Giáo trình quản lý kinh tế quốc dân, tập II, Nxb. Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.
- [28] Phạm Minh Hạc (2001), “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, Báo Nhân dân, ngày 7-6-2001”.
- [29] Đào Thanh Hải, Minh Tiến (2005), Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.
- [30] Mai Hữu Khuê chủ biên (2002), Từ điển giải thích thuật ngữ hành chính, Nxb. Lao động, Hà Nội.
- [31] Hồ Chí Minh (1975), Về vấn đề cán bộ, Nxb. Sự thật, Hà Nội.
- [32] Hồ Chí Minh (1995), Sửa đổi lề lối làm việc, Nxb.CTQG, Hà Nội.
- [33] Hoàng Phê chủ biên (1988), Từ điển tiếng Việt, Nxb, Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [34] Quốc hội (2008), Luật Công chức, viên chức, [www.moha.vn](http://www.moha.vn).
- [35] Quốc hội (2006), Luật Thi đua khen thưởng- kỷ luật. [www.moha.vn](http://www.moha.vn).
- [36] Quốc hội (2010), Luật Viên chức. [www.moha.vn](http://www.moha.vn)
- [37] Phòng Nội vụ huyện Mang Thít (3.2016), Báo cáo thực trạng chất lượng, số lượng cán bộ, công chức hành chính nhà nước cấp huyện Mang Thít giai đoạn 2011-2015.
- [38] Phòng Nội vụ huyện Mang Thít (12.2015), Báo cáo kết quả thu hút nguồn lao động chất lượng cao huyện Mang Thít giai đoạn 2011- 2015.
- [39] Phòng Nội vụ Mang Thít (12.2015), Báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng CBCC huyện Mang Thít giai đoạn 2011- 2015.
- [40] Huyện Ủy Mang Thít (2015), Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Mang Thít nhiệm kỳ 2015-2020.
- [41] UBND tỉnh Vĩnh Long (2009), ban hành Quyết định số 1855/QĐ-UBND ngày 12-8-2009 về ban hành đề án xây dựng đội ngũ trí thức tỉnh Vĩnh Long để năm

2020 .

[42] Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm đồng chủ biên (2003), Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Nxb. CTQG, Hà Nội.

[43] Nguyễn Như Ý (1998), Đại từ điển Tiếng Việt, Nxb Văn hóa – Thể thao, Hà Nội.