

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

NGUYỄN THỊ HỒNG DUNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA
TẠI HUYỆN DIỄN CHÂU, TỈNH NGHỆ AN**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

HÀ NỘI – 2015

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**

NGUYỄN THỊ HỒNG DUNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA
TẠI HUYỆN DIỄN CHÂU, TỈNH NGHỆ AN**

**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ
MÃ SỐ: 60 34 01**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
CHƯƠNG TRÌNH ĐỊNH HƯỚNG THỰC HÀNH**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS NGÔ QUANG MINH

XÁC NHẬN CỦA GVHD

**XÁC NHẬN CỦA CHỦ TỊCH
HỘI ĐỒNG**

Hà Nội – 2015

MỤC LỤC

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT	i
DANH MỤC BIỂU ĐỒ	ii
DANH MỤC BẢNG	iii
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ VỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC	7
1.1. Một số khái niệm cơ bản	7
1.1.1. Khái niệm Cán bộ, công chức:	7
1.1.2. Khái niệm Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức	15
1.1.3. Vai trò, ý nghĩa của cán bộ, công chức đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.....	16
1.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu CNH- HĐH.....	20
1.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức	20
1.2.2. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH.....	28
1.3. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức ở một số địa phương.	31
1.3.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức vùng đồng bằng sông Cửu Long.....	31
1.3.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức huyện Quế Phong, tỉnh Nghệ An.....	33
1.4. Những bài học kinh nghiệm cho huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.....	34
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HUYỆN DIỄN CHÂU	37
2.1. Khái quát điều kiện tự nhiên, kinh tế- xã hội của huyện Diễn Châu.....	37
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.....	44

2.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.	45
2.2.2. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.	57
2.3. Đánh giá chung.	61
2.3.1. Thành công.....	61
2.3.2. Hạn chế.....	63
2.3.3. Nguyên nhân.	65
2.3.4. Bài học kinh nghiệm trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức	66
CHƯƠNG 3. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CNH-HĐH TẠI HUYỆN DIỄN CHÂU TỪ NAY ĐẾN NĂM 2020	68
3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.	68
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2020.....	70
3.2.1. Tiếp tục quán triệt quan điểm, chủ trương, nghị quyết của Đảng và các quy định của Nhà nước về công tác cán bộ, vấn đề công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến tất cả các cán bộ, công chức.	70
3.2.2. Thực hiện đồng bộ, có hiệu quả các khâu, các bước của công tác tổ chức cán bộ, công chức.	70
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát CBCC.....	73
3.2.4. Tiếp tục đẩy mạnh “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”	74
KẾT LUẬN.....	75
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	76
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Ký hiệu	Nguyên nghĩa
1	CBCC	Cán bộ, công chức
2	CNH-HĐH	Công nghiệp hóa- Hiện đại hóa
3	KT-XH	Kinh tế - Xã hội
4	LLCT	Lý luận chính trị
5	MTTQ	Mặt trận tổ quốc
6	QLNN	Quản lý nhà nước
7	UBND	Ủy ban nhân dân
8	ĐH	Đại học
9	CĐ	Cao Đẳng
10	TC	Trung cấp
11	TC	Trung cấp
12	SC	Sơ cấp
13	TL	Tỷ lệ

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

STT	Ký hiệu	Nội dung	Trang
1	Biểu đồ 1.1	Biểu đồ hành chính huyện Diên Châu	37

DANH MỤC BẢNG

Ký hiệu	Tên bảng	Trang
Bảng 2.1	Tổng hợp các chỉ tiêu về kinh tế- xã hội- môi trường 6 tháng đầu năm 2014 và kế hoạch 6 tháng cuối năm 2014	38
Bảng 2.2	Cơ cấu lao động phân theo khu vực kinh tế huyện Diên Châu thời kỳ 2010- 2014	42
Bảng 2.3	Số lượng cán bộ, công chức được giao theo chỉ tiêu (giai đoạn 2010 – 6/ 2014)	44
Bảng 2.4	Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức	46
Bảng 2.5	Trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức	47
Bảng 2.6	Trình độ chuyên ngành được đào tạo của CBCC (tháng 6 năm 2014).	50
Bảng 2.7	Trình độ quản lý nhà nước của cán bộ, công chức	52
Bảng 2.8	Trình độ ngoại ngữ (tiếng Anh), tin học của CBCC	53
Bảng 2.9	Độ tuổi của cán bộ công chức	54
Bảng 2.10	Thâm niên công tác của cán bộ, công chức	55
Bảng 2.11	Khả năng chịu áp lực trong công việc của CBCC	55
Bảng 2.12	Sức khỏe của cán bộ, công chức	56
Bảng 2.13	Số lượng cán bộ, công chức được bổ sung	58
Bảng 2.14	Đào tạo và bồi dưỡng CBCC tháng 6 năm 2014.	58
Bảng 2.15	Số lượng cán bộ, công chức điều động, luân chuyển	59
Bảng 2.16	Xếp loại cán bộ, công chức hàng năm	60

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài.

Công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) là một quá trình tất yếu lịch sử. Để trở thành một nước phát triển về mọi mặt, mỗi quốc gia đều trải qua quá trình CNH, HĐH, trong đó có Việt Nam. Như vậy, có nghĩa là, vì CNH, HĐH gắn liền với quá trình xóa bỏ nghèo nàn và lạc hậu, chuyển từ lao động thủ công sang lao động cơ khí và tự động hóa; từ nền kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp và dịch vụ; xây dựng quan hệ sản xuất phù hợp với trình độ lực lượng sản xuất... Kết quả của quá trình này không chỉ là sự phát triển của công nghiệp, mà còn bao hàm cả sự phát triển của các ngành, các lĩnh vực khác nhau; tạo nền tảng cho sự tăng trưởng nhanh và bền vững cho đất nước nói chung và huyện Diên Châu nói riêng. Song để đạt được thành tựu đó phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố trong đó con người là yếu tố then chốt.

Nguồn lực con người được coi là nguồn lực quan trọng nhất, quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta, khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp. Trong nguồn lực con người nói chung thì bộ phận cán bộ, công chức đóng vai trò then chốt cho sự thành công của quá trình CNH, HĐH đất nước.

Trong thời gian qua huyện Diên Châu đã và đang có nhiều cố gắng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức (CB, CC), đã thu được nhiều kết quả đáng khích lệ. Tuy nhiên, cho đến nay về cơ cấu, số lượng, chất lượng cán bộ công chức của huyện chưa thật sự đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của huyện nhà. Để đánh giá đúng thực trạng về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức thời gian qua ở huyện Diên Châu, Tôi mạnh dạn chọn Đề tài: **“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa tại huyện Diên Châu, tỉnh Nghệ An”** để làm nội dung nghiên cứu. Từ đó góp phần định rõ phương hướng và có những giải pháp cụ thể để nâng

cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa huyện Diên Châu .

*** Vấn đề cần nghiên cứu:**

Trong khuôn khổ Luận văn này, tác giả sẽ tập trung nghiên cứu một số vấn đề sau đây:

- Vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức trong tuyến trình CNH- HĐH của địa phương là gì?

- Trong thời gian qua, cấp ủy, chính quyền các cấp đã có những giải pháp gì để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức?

- Những khó khăn, bất cập, hạn chế của đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay do những nguyên nhân nào?

- Xây dựng giải pháp gì để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức huyện Diên Châu đáp ứng được yêu cầu CNH- HĐH tại địa phương.

2. Tình hình nghiên cứu.

Chất lượng nguồn nhân lực, trong đó bao hàm đội ngũ cán bộ, công chức có vị trí quan trọng trong mục tiêu phát triển kinh tế- xã hội và trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Vấn đề này đã được Đảng, Nhà nước và các nhà khoa học, các nhà hoạch định chính sách quan tâm. Tuy nhiên, trong sự phát triển như vũ bão của khoa học, công nghệ, trước yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế thì việc làm thế nào để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là vấn đề cần được quan tâm đặc biệt và cần có sự nghiên cứu đầy đủ hơn. Một số công trình đã đề cập khá sâu các quan điểm, giải pháp về xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cấp và nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy chính quyền như:

- Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước KHXH 05-03 (GS-TS Nguyễn Phú Trọng làm chủ nhiệm đề tài) “Luận chứng khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” đã đúc kết và đưa ra những quan điểm, định hướng trong việc sử dụng các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung và trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống

kinh tế xã hội. Đề tài là một tài liệu tham khảo hữu ích trong trường hợp liên quan đến cán bộ là công chức trong các đơn vị hành chính sự nghiệp.

- Luận văn thạc sỹ: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý Nhà nước về kinh tế trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Thanh Hóa” của Cẩm Bá Tiến (2000), Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Luận văn đã phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ các huyện tại Thanh Hóa đồng thời đề tài chú trọng đề xuất giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ công chức trong quản lý nhà nước về kinh tế.

- Luận án tiến sĩ kinh tế: “Hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở Việt Nam trong điều kiện phát triển và hội nhập quốc tế” của Trần Anh Tuấn (2007), Đại học Kinh tế Quốc dân. Luận án tập trung đi sâu vào nghiên cứu, đánh giá, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống thể chế quản lý đội ngũ công chức ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế.

- Luận văn thạc sỹ: "Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý cấp xã trên địa bàn huyện Nghi Lộc" của Thái Bá Châu (2013), Huyện ủy Nghi Lộc, tỉnh Nghệ An. Luận văn đã nêu lên tổng quan những vấn đề cơ bản về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nói chung và đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở cấp xã nói riêng; phân tích đúng thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý cấp xã trên địa bàn huyện, từ đó đề xuất các giải pháp để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, nhất là đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở cấp xã trên địa bàn huyện một cách đồng bộ, hợp lý, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Đề án số 03- ĐA/HU của Ban Thường vụ Huyện ủy Diễn Châu (2011) về việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị cấp huyện và cơ sở trong giai đoạn 2011- 2015 và những năm tiếp theo. Trong đó đã quan tâm đề cập vấn đề quy hoạch, đào tạo, xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị cấp huyện và cơ sở trên địa bàn huyện. Tuy nhiên, đề án vẫn chưa đi sâu, nghiên cứu cụ thể về việc xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức xã, thị trấn.

Mặc dù các tác giả khai thác ở các khía cạnh khác nhau nhưng tựu chung lại là nhằm một mục đích phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội qua các thời điểm cụ thể. Tuy nhiên, việc

nghiên cứu về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH ở huyện Diễn Châu đến nay chưa có một tác giả nào đi sâu nghiên cứu. Luận văn là kết quả nghiên cứu của tác giả trên cơ sở vận dụng kiến thức khoa học, thừa kế các công trình nghiên cứu của các tác giả đi trước và kết hợp với kết quả điều tra xã hội học, kinh nghiệm thực tiễn công tác của bản thân những năm vừa qua.

Đây thật sự là cơ hội để tác giả tìm hiểu nghiên cứu, góp phần để nâng cao chất lượng nguồn lực nói chung và chất lượng cán bộ, công chức nói riêng để góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích:

Luận văn làm rõ thực trạng chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức của huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An đã đáp ứng được yêu cầu CNH- HĐH của địa phương chưa? Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp cơ bản để nâng cao chất lượng chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đáp ứng yêu cầu đó.

Nhiệm vụ:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức và công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã đáp ứng được yêu cầu của CNH- HĐH tại huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.

- Đề xuất một số phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức tại huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Đối tượng Luận văn tập trung nghiên cứu là chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH tại huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.

- Phạm vi nghiên cứu:

- Không gian: Lấy huyện Diễn Châu và tham khảo một số địa phương khác để lấy tư liệu so sánh, đối chiếu.

- Thời gian: Từ năm 2010- Tháng 6/2014.

- Nội dung: Luận văn sẽ tập trung vào các nội dung ảnh hưởng đến chất lượng CB,CC và các nội dung nâng cao chất lượng cán bộ công chức như: Tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá, quản lý cán bộ, công chức.

5. Phương pháp nghiên cứu.

5.1. Phương pháp nghiên cứu.

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả sử dụng các phương pháp phân tích- tổng hợp, so sánh, đối chiếu, thống kê, hệ thống hóa. Trong đó phương pháp hệ thống hóa được sử dụng trong chương 1 nhằm khái quát cơ sở lý luận và thực tiễn của việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức nhằm đáp ứng yêu cầu CNH- HĐH. Phương pháp phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh đối chiếu được sử dụng chủ yếu ở chương 2 nhằm khái quát tình hình kinh tế xã hội huyện Diên Châu, qua đó phân tích tổng hợp thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ công chức, thống kê số liệu các năm, so sánh, đối chiếu, đánh giá thực trạng cán bộ công chức của huyện Diên Châu những mặt mạnh, mặt tồn tại hiện nay và so với các địa phương khác để đánh giá đúng thực trạng và đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức để đáp ứng yêu cầu của CNH- HĐH của địa phương giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo. Phương pháp hệ thống hóa, phân tích tổng hợp được sử dụng ở chương 3 để xây dựng phương hướng, giải pháp cho việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức của huyện Diên Châu trong thời gian tới.

Ngoài ra, luận văn còn sử dụng phương pháp tìm hiểu tiếp xúc, phỏng vấn một số CBCC, quan sát hoạt động của đội ngũ cán bộ công chức tại một số cơ quan Đảng, nhà nước của cấp huyện, xã. Tổ chức lấy phiếu điều tra bảng hỏi CBCC tại một số cơ quan với số phiếu thu được là 90 phiếu đối với hầu hết các vị trí công việc của CBCC; tham khảo ý kiến của bộ phận chuyên môn, nghiệp vụ liên quan để có thêm căn cứ đánh giá đối tượng nghiên cứu đúng và đầy đủ hơn.

5.2. Nguồn số liệu:

- Số liệu thứ cấp: Lấy số liệu từ các báo cáo tổng kết, đề án, các bài báo, tạp

chí, thống kê của các cơ quan Đảng và cơ quan quản lý nhà nước Việt Nam, tỉnh Nghệ An, huyện Diễn Châu và một số địa phương khác.

- Số liệu sơ cấp: Từ kết quả điều tra khảo sát của chính tác giả.

6. Đóng góp của luận văn.

- Góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng cán bộ công chức và về quá trình CNH-HĐH

- Nêu thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công chức.

- Đánh giá thành công, hạn chế, nguyên nhân và rút ra bài học kinh nghiệm trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Đưa ra các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức nhằm đáp ứng yêu cầu đó trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo tại huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.

- Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể được dùng làm tài liệu tham khảo cho công tác quản lý cán bộ, công chức của huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.

7. Kết cấu của đề tài.

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

- Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

- Chương 2: Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức tại địa bàn huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An

- Chương 3: Phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH tại huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ VỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm Cán bộ, công chức:

Mỗi quốc gia khác nhau đều có quan niệm về cán bộ, công chức khác nhau, đa số các nước đều giới hạn cán bộ, công chức trong phạm vi bộ máy hành chính nhà nước. Ở nước ta, để phù hợp với thể chế chính trị và tổ chức bộ máy của cả hệ thống chính trị chúng ta dùng khái niệm “cán bộ, công chức”.

Ở Việt Nam, trải qua một thời gian dài cho đến trước khi Luật Cán bộ, công chức được ban hành năm 2008, trong nhận thức cũng như trong các hoạt động quản lý, chúng ta chưa xác định được rõ ràng cán bộ; công chức; viên chức. Trong hệ thống pháp luật của nước ta, kể từ Hiến pháp 1992 (đã sửa đổi, bổ sung) cho đến các luật khác (ví dụ như Luật Tổ chức Chính phủ; Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân; Luật Bình đẳng giới; Luật Giáo dục;.....) đều có những điều, khoản sử dụng các thuật ngữ "cán bộ", "công chức", "viên chức", nhưng chưa có một văn bản luật nào giải thích các thuật ngữ này. Trong điều kiện thể chế chính trị của Việt Nam, có một điểm đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức luôn có sự liên thông với nhau. Theo yêu cầu nhiệm vụ, cơ quan có thẩm quyền có thể điều động, luân chuyển họ giữa các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội. Với điểm đặc thù này, việc nghiên cứu để xác định rõ cán bộ; công chức; viên chức một cách triệt để rất khó và phức tạp. Trong đời sống xã hội, từ lâu thuật ngữ "cán bộ" được sử dụng rộng rãi nhưng không theo một quy định nào. "Cán bộ" không chỉ để gọi những người làm việc trong các cơ quan của Đảng, của Nhà nước, của tổ chức chính trị - xã hội mà còn được sử dụng cả trong các hoạt động sự nghiệp như "cán bộ y tế", "cán bộ coi thi", "cán bộ dân phố"... Tương tự, cụm từ "công chức" và "viên chức" cũng vậy. Có khi người ta sử dụng luôn cả cụm từ "cán bộ, công chức, viên chức" để chỉ chung những người làm việc trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

Khái niệm “công chức” bắt đầu xuất hiện ở Việt Nam khi Chủ tịch Hồ Chí Minh ký sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 ban hành Quy chế công chức, trong đó công chức chỉ được xác định trong phạm vi các cơ quan Chính phủ, được quy định tại Điều 1 “*những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển dụng, giao giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức theo Quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định*”. Tuy nhiên, do hoàn cảnh những năm tháng kháng chiến sau đó, mặc dù không có văn bản nào bãi bỏ Sắc lệnh 76/SL nhưng trên thực tế các nội dung của quy chế này không được áp dụng. Một thời gian dài chúng ta quen thuộc với việc thực hiện chế độ “cán bộ” trên phạm vi cả nước, lấy người cán bộ làm trung tâm. Theo đó, tất cả những người làm việc trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, doanh nghiệp nhà nước, nông trường, lâm trường và lực lượng vũ trang đều được gọi chung trong một cụm từ là “cán bộ, công nhân viên chức nhà nước”.

Sau đó, đến những năm đầu thập niên 90 khái niệm công chức mới xuất hiện trở lại. Tại Nghị định số 169/HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng ban hành ngày 25/5/1991 về công chức Nhà nước đã quy định công chức theo một phạm vi rộng hơn, bao gồm:

a) Những người làm việc trong các cơ quan hành chính Nhà nước ở Trung ương, ở các tỉnh, huyện và cấp tương đương.

b) Những người làm việc trong các Đại sứ quán, lãnh sự quán của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài.

c) Những người làm việc trong các trường học, bệnh viện, cơ quan nghiên cứu khoa học, cơ quan báo chí, phát thanh, truyền hình của Nhà nước và nhận lương từ ngân sách.

d) Những nhân viên dân sự làm việc trong các cơ quan Bộ Quốc phòng.

e) Những người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong bộ máy của các cơ quan Tòa án, Viện kiểm sát các cấp.

g) Những người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong bộ máy của Văn phòng Quốc hội, Hội đồng Nhà nước, Hội đồng nhân dân các cấp.

Những trường hợp riêng biệt khác do Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng quy định.

Phạm vi công chức không bao gồm:

a) Các đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp.

b) Những người giữ các chức vụ trong các hệ thống lập pháp, hành pháp, tư pháp được Quốc hội hoặc Hội đồng Nhân dân các cấp bầu ra hoặc cử ra theo nhiệm kỳ.

c) Những hạ sĩ quan, sĩ quan tại ngũ trong Quân đội Nhân dân Việt Nam, bộ đội biên phòng.

d) Những người làm việc theo chế độ tạm tuyển, hợp đồng và những người đang thời kỳ tập sự chưa được xếp vào ngạch.

e) Những người làm việc trong các tổ chức sản xuất, kinh doanh của Nhà nước.

g) Những người làm việc trong các cơ quan của Đảng và Đoàn thể nhân dân (có quy chế riêng của Đảng và Đoàn thể nhân dân).

Đến năm 1998, khi Pháp lệnh Cán bộ, công chức được ban hành, những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, đoàn thể được gọi chung trong một cụm từ là "cán bộ, công chức". Lúc này, phạm vi và đối tượng cán bộ, công chức đã được thu hẹp hơn so với trước, nhưng vẫn gồm cả khu vực hành chính nhà nước, khu vực sự nghiệp và các cơ quan của Đảng, đoàn thể. Những người làm việc trong các tổ chức, đơn vị còn lại như doanh nghiệp nhà nước, lực lượng vũ trang thì do các văn bản pháp luật về lao động, về sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam, về công an nhân dân Việt Nam... điều chỉnh. Với quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức, các tiêu chí: Công dân Việt Nam, trong biên chế, hưởng lương từ Ngân sách nhà nước mới chỉ là những căn cứ để xác định một người có phải là "cán bộ, công chức" hay không.

Năm 2003, khi sửa đổi, bổ sung lần thứ hai (lần thứ nhất là vào năm 2000), một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức, Nhà nước đã thực hiện việc phân định biên chế hành chính với biên chế sự nghiệp. Việc phân định này đã tạo cơ sở để đổi mới cơ chế quản lý đối với cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước với cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước. Nhưng đến thời điểm này, vấn đề làm rõ thuật ngữ "công chức" và thuật ngữ "viên chức" vẫn chưa được giải quyết.

Vì không xác định và phân biệt được rõ thuật ngữ "cán bộ"; "công chức", "viên chức" nên đã dẫn đến những hạn chế và khó khăn trong quá trình xác định những điểm khác nhau (bên cạnh những điểm chung) liên quan đến quyền và nghĩa vụ, đến cơ chế và các quy định quản lý, tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, kỷ luật, chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ phù hợp với tính chất, đặc điểm hoạt động của cán bộ cũng như của công chức, viên chức. Vấn đề làm rõ thuật ngữ "cán bộ"; "công chức"; "viên chức" được coi là vấn đề cơ bản, quan trọng, là một nhu cầu cần thiết xuất phát từ thực tiễn đổi mới cơ chế quản lý đặt ra hiện nay. Điều này đã được Luật Cán bộ, công chức năm 2008 giải quyết tương đối triệt để và khoa học, phù hợp với lịch sử hình thành đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; phù hợp với thể chế chính trị và thực tiễn quản lý của Việt Nam, tạo cơ sở và căn cứ để đưa ra những nội dung đổi mới và cải cách chế độ công vụ, công chức trong thời gian tới. Đồng thời đây cũng là căn cứ để xác định rõ phạm vi, đối tượng điều chỉnh của Luật và để đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập sẽ do một văn bản luật khác điều chỉnh. Từ đây chúng ta có căn cứ và cơ sở để tiếp tục đẩy mạnh việc hoàn thiện và đổi mới cơ chế quản lý đội ngũ cán bộ; đội ngũ công chức; đội ngũ viên chức làm việc trong các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

Do đó, nhiệm vụ cơ bản, quan trọng và đầu tiên mà Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã làm được, đó là làm rõ được những tiêu chí xác định ai là cán bộ, ai là công chức mới được quy định rõ.

Và đến năm 2008, Quốc hội đã ban hành Luật Cán bộ, công chức, tại Điều 4 quy định các đối tượng thuộc cán bộ, công chức gồm:

1. 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.

2. Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan 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 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.

3. 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 UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

*** Đặc điểm của cán bộ, công chức.**

Cán bộ, công chức là những người trưởng thành về thể chất và về mặt xã hội, họ được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một chức danh thường xuyên trong các công sở của Nhà nước. Họ đang trực tiếp tham gia vào bộ máy của nền hành chính

quốc gia. Như vậy, họ là những người làm chủ hành vi, thái độ của mình và phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật với tư cách là một công dân, một công chức hành chính. Họ trưởng thành ở mặt xã hội còn biểu hiện ở giá trị sản phẩm lao động của họ được xã hội công nhận. Bằng sức lao động của mình, họ đã nuôi sống bản thân và gia đình. Hơn nữa sự trưởng thành về mặt xã hội còn thể hiện ở cuộc sống riêng tư của họ.

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

Họ là những người có nhiều kinh nghiệm sống được tích lũy tùy theo lĩnh vực mà họ hoạt động. Bởi họ được đào tạo ở trình độ nhất định cùng với vị trí làm việc của mình trọng bộ máy công quyền.

*** Phân loại cán bộ, công chức.**

Cán bộ, công chức có thể được phân loại theo nhiều cách khác nhau, cụ thể:

+ Căn cứ theo trình độ giáo dục, chuyên môn có thể phân loại:

- Tốt nghiệp đại học, trên đại học.
- Tốt nghiệp cao đẳng.
- Tốt nghiệp trung cấp.
- Sơ cấp.
- Nghề
- Không có nghề (tạp vụ)

Cách phân loại này chỉ nhằm giúp cho chúng ta thấy tiềm năng của cán bộ, công chức, không gắn liền với công vụ, cũng không thấy tính thứ bậc của công vụ.

+ Căn cứ vào hệ thống cơ cấu tổ chức của nền hành chính có thể phân loại:

- Công chức làm việc ở cơ quan quản lý hành chính nhà nước ở Trung ương.
- Công chức làm việc ở cơ quan quản lý hành chính nhà nước ở cấp tỉnh.
- Công chức làm việc ở cơ quan quản lý hành chính nhà nước ở cấp huyện.
- Công chức làm việc ở cơ quan quản lý hành chính nhà nước ở cấp xã.

Cách phân loại này chưa bao quát hết đối tượng cán bộ công chức.

+ Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ có thể phân loại:

- Công chức lãnh đạo, quản lý: Là những người được bầu cử hoặc bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, chỉ đạo trong suốt quá trình lãnh đạo, quản lý; có nhiệm vụ hoạch định chủ trương, chính sách và điều khiển quá trình hoạt động của nó ở thực tiễn. Đối tượng này được quy hoạch, đào tạo căn bản cả về lý luận chính trị lẫn nghiệp vụ chuyên môn, có khả năng tổng hợp và khái quát cao. Ngay từ đầu họ đã hiểu được vai trò của công tác tổ chức và trách nhiệm của họ trong việc thực hiện công vụ.

- Công chức chuyên môn: Là những người đã được đào tạo, bồi dưỡng ở các trường lớp, có khả năng chuyên môn, được tuyển dụng, đảm nhiệm nhiệm vụ chuyên môn trong cơ quan hành chính Nhà nước. Họ có trách nhiệm thực hiện những hoạt động nghiệp vụ chuyên ngành. Họ được đào tạo theo chuẩn kiến thức nghiệp vụ với hai phân nhánh là lý thuyết và thực hành; có số lượng đông và hoạt động của họ có tính chất quyết định đến việc hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

- Nhân viên giúp việc: Là những người làm việc cụ thể, được bồi dưỡng, đào tạo trong thực tế công tác là chính, được tuyển dụng để thực hiện nhiệm vụ phục vụ cho bộ máy làm việc của cơ quan. Cho đến nay, họ là đối tượng gần như chưa được đào tạo cơ bản mà hầu hết là chuyển từ bộ phận chuyên môn khác đến nhận nhiệm vụ.

Đây là cách phân loại cán bộ, công chức hợp lý, rõ ràng và hoàn thiện nhất. Vì, từ đó giúp chúng ta phân biệt được các thứ bậc, chức năng, nhiệm vụ của từng loại cán bộ, công chức nhằm lãnh đạo, điều hành cán bộ công chức thực hiện nhiệm vụ của mình.

Ngoài ra, công chức còn có thể được phân loại theo trình độ đào tạo (sau đại học, đại học, trung học,...) hoặc theo hệ thống cơ cấu tổ chức, gồm:

- Công chức làm việc ở cơ quan, tổ chức ở Trung ương;
- Công chức làm việc ở cơ quan, tổ chức cấp tỉnh;
- Công chức làm việc ở cơ quan, tổ chức cấp huyện;
- Công chức làm việc ở cơ quan, tổ chức cấp xã.

Và đến năm 2008, tại Điều 34, Luật Cán bộ, công chức đã phân loại cụ thể về, cán bộ, công chức theo 02 căn cứ, cụ thể:

Về cán bộ:

Tại khoản 1, Điều 21 quy định: Cán bộ quy định tại khoản 1 Điều 4 của Luật này bao gồm cán bộ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện.

Tại khoản 3, Điều 4: 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.

Về công chức:

+ Căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm, công chức được phân loại như sau:

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

- Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương;

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

- Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương và ngạch nhân viên.

+ Căn cứ vào vị trí công tác, công chức được phân loại như sau:

- Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý;

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

1.1.2. Khái niệm Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức .

Chất lượng cán bộ, công chức: Đội ngũ cán bộ, công chức là nguồn nhân lực làm việc trực tiếp của một đơn vị, khi đánh giá về nguồn nhân lực đó cần có hệ thống các tiêu chí dùng làm các thước đo, đặc biệt là hệ thống đánh giá về chất lượng nguồn nhân, đó là: nhóm các yếu tố thể hiện phẩm chất đạo đức, chính trị, trí lực, thể lực như trình độ văn hóa, kiến thức chuyên môn, phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc, sức khỏe ...

Về khái niệm chất lượng CBCC có rất nhiều quan điểm đánh giá khác nhau. Tùy theo góc độ nhìn nhận của các nhà nghiên cứu, của các quan điểm khác nhau lại có cách đánh giá khác nhau về nguồn nhân lực này. Từ những nghiên cứu, các bài viết của các tác giả trước, tác giả thấy rằng cho dù là các quan điểm khác nhau nhưng tất cả đều phải thể hiện được ra bên ngoài về năng lực làm việc, thái độ và kỹ năng xử lý công việc, xử lý tình huống khi tiếp xúc với tổ chức hoặc cá nhân.

Vì vậy, học viên mạnh dạn đưa ra quan điểm của mình về chất lượng CBCC: Chất lượng đội ngũ CBCC là một thuật ngữ thể hiện một tập hợp các tiêu chí đánh giá về phẩm chất đạo đức, chính trị, trình độ lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn, tình trạng sức khỏe và thái độ trong công việc, trình độ quản lý nhà nước, trình độ về tin học, ngoại ngữ, kỹ năng giải quyết công việc và năng lực tổ chức, độ tuổi thâm niên công tác, khả năng chịu áp lực công việc, chế độ tuyển dụng, đào tạo và đào tạo lại, bố trí, sử dụng và chế độ đãi ngộ, công tác quy hoạch, luân chuyển và đánh giá cán bộ Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC chính là nâng cao các tiêu chí đánh giá trên đối với cán bộ, công chức.

1.1.3. Vai trò, ý nghĩa của cán bộ, công chức đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

*** Khái niệm Công nghiệp hóa, hiện đại hóa.**

CNH, HĐH là một quá trình tất yếu của lịch sử phát triển xã hội. Các nước trên thế giới đều đã trải qua quá trình CNH ở các thời điểm khác nhau với quy mô, tốc độ khác nhau. Xét về lịch sử thì CNH diễn ra trước HĐH. Nhưng trong thời đại ngày nay luôn có sự đan xen, tác động qua lại lẫn nhau; tuy nhiên nó không đồng nhất với nhau.

Hiện đại hóa làm thay đổi trạng thái kỹ thuật, công nghệ và kinh tế đạt trình độ của thời đại ngày nay. Nói cách khác, HĐH không phải chỉ như vậy mà còn bao hàm khía cạnh xã hội, gắn với quá trình xây dựng một xã hội văn minh. Như vậy quá trình đi lên của kinh tế, kỹ thuật và quá trình phát triển KT-XH có mối quan hệ biện chứng với nhau. Quá trình kinh tế, kỹ thuật tạo điều kiện vật chất cho việc thực hiện nội dung của phát triển KT- XH. Và đến lượt mình KT-XH lại góp phần tạo nên động lực cho việc thực hiện quá trình kinh tế, kỹ thuật. Sự phát triển của CNH hiểu theo nghĩa đầy đủ hơn còn là quá trình xây dựng, phát triển văn hóa trong đó phát triển con người là quan trọng nhất và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức được coi là khâu chủ yếu trong quá trình CNH, HĐH.

Việt Nam là một quốc gia tiến hành công nghiệp hóa muộn (năm 1960), nên CNH phải gắn liền với HĐH, bởi lẽ trong thời đại ngày nay nhân loại đã trải qua 02 cuộc cách mạng kỹ thuật: Cuộc cách mạng công nghiệp vào thế kỷ thứ XVII và cuộc cách mạng khoa học công nghệ hiện đại. Cuộc cách mạng khoa học công nghệ hiện đại đã dẫn tới sự thay đổi về kỹ thuật và công nghệ sản xuất. Là nước tiến hành CNH sau nên chúng ta không thể thực hiện theo mô hình CNH tuần tự như các nước đi trước, nghĩa là tiến hành với nội dung căn bản là cơ khí hóa các ngành của nền kinh tế rồi mới tiến hành HĐH. Hơn nữa khi thực hiện cơ khí hóa cũng không thể sử dụng máy móc được sản xuất trước đây mà phải sử dụng kỹ thuật và công nghệ tiên tiến hiện đại. Với ý nghĩa trên tại Hội nghị lần thứ 7 của BCH Trung ương khóa Đảng khóa VIII (1996) và Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX năm 2001 nhấn

manh về con đường CNH rút ngắn đáng kể về thời gian, vừa có bước đi tuần tự và nhảy vọt, muốn vậy CNH phải gắn liền với HĐH.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII (1991) của Đảng Cộng sản Việt Nam Đảng ta quan niệm: “ *CNH, HĐH là quá trình chuyển đổi một cách căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế- xã hội từ sử dụng sức lao động thủ công là chính sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động cùng với phương tiện, công nghiệp và khoa học- công nghệ, tạo ra năng suất lao động xã hội cao*”.

*** Đặc điểm của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.**

Thứ nhất, CNH, HĐH không chỉ là sự phát triển công nghiệp thuần túy để cung cấp các trang thiết bị kỹ thuật và công nghệ hiện đại. Nó còn là một quá trình xây dựng cơ cấu kinh tế hợp lý, tạo lập phương pháp sản xuất tiên tiến để từ đó khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực của nền kinh tế.

Nói cách khác, CNH, HĐH không chỉ là sự phát triển của công nghiệp, mà còn bao hàm cả sự phát triển của các ngành khác, các lĩnh vực khác có liên quan đến công nghiệp trong toàn bộ cơ cấu kinh tế, nhận tác động từ công nghiệp và tác động trở lại công nghiệp.

Kết quả của quá trình này không chỉ đơn giản là tăng tốc độ và tỷ trọng của công nghiệp trong nền kinh tế, mà còn là quá trình chuyển dịch cơ cấu gắn với đổi mới căn bản về công nghệ, tạo nền tảng cho sự tăng trưởng nhanh, phát triển bền vững.

Thứ hai, CNH, HĐH là một quá trình có tính lịch sử. Quá trình đó được thực hiện gắn với từng giai đoạn lịch sử nhất định. Do đó nó biến đổi cùng với sự biến đổi của các điều kiện kinh tế- xã hội trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể. Và một khi các điều kiện kinh tế- xã hội thay đổi, thì quan niệm về CNH, HĐH cũng thay đổi theo.

Thứ ba, CNH, HĐH là một quá trình kinh tế khách quan. Nhưng con người có thể nhận thức và vận dụng nó vào thực tiễn đất nước. Vì vậy, sự thành bại của CNH, HĐH phụ thuộc rất lớn vào sự nhận thức và năng lực vận dụng, tổ chức thực hiện của Đảng và Nhà nước.

CNH, HĐH đã phản ánh một thực tế là: Trong thời đại văn minh hậu công nghiệp, dù muốn hay không thì các nước cũng phải áp dụng những thành tựu khoa học và công nghệ tiên tiến để tạo ra những sản phẩm mang hàm lượng khoa học, công nghệ cao thay thế cho những sản phẩm truyền thống.

*** Tác dụng của CNH, HĐH đối với nền kinh tế quốc dân.**

Thực hiện đúng đắn quá trình CNH, HĐH sẽ có tác dụng to lớn trên nhiều phương diện của kinh tế- xã hội:

Tạo điều kiện thay đổi về chất nền sản xuất xã hội, tăng năng suất lao động, tăng sức chế ngự của con người đối với thiên nhiên, tăng trưởng và phát triển nền kinh tế, nâng cao đời sống nhân dân, ổn định tình hình kinh tế, chính trị, xã hội góp phần quyết định sự thắng lợi của con đường đi lên chủ nghĩa xã hội.

Tạo điều kiện vật chất cho việc củng cố, tăng cường vai trò kinh tế Nhà nước, nâng cao năng lực quản lý, khả năng tích lũy và phát triển sản xuất, tạo ra nhiều việc làm, nâng cao thu nhập, giúp cho sự phát triển tự do toàn diện con người trong mọi hoạt động kinh tế- xã hội.

Tạo điều kiện thuận lợi cho khoa học- công nghệ phát triển nhanh đạt trình độ tiên tiến, hiện đại, tăng cường lực lượng vật chất- kỹ thuật cho quốc phòng, an ninh, đảm bảo đời sống kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước ngày càng được cải thiện; tạo điều kiện vật chất cho việc xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ, đủ sức thực hiện sự phân công và hợp tác quốc tế.

Như vậy, CNH, HĐH có tác dụng to lớn và ý nghĩa quan trọng, toàn diện. Do đó Đảng ta đã xác định: Phát triển lực lượng sản xuất, công nghiệp hóa đất nước theo hướng hiện đại... là nhiệm vụ trung tâm và cùng với cả nước, huyện Diên Châu đang thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa của địa phương.

*** Vai trò của cán bộ, công chức đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa.**

Mọi cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước, bất cứ ở vị trí nào thì họ cũng có vai trò, ý nghĩa nhất định đối với sự thành công hay thất bại của quá trình

CNH, HĐH. Vì đây là nguồn lực giúp khai thông và sử dụng các nguồn lực khác của đất nước để đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước. Cụ thể:

Thứ nhất, cán bộ, công chức là người trực tiếp hay gián tiếp tham gia vào quá trình hoạch định đường lối, chiến lược, định hướng cho sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh quốc phòng... của đất nước. Họ giúp Đảng và Nhà nước có những quyết sách đúng đắn về thực hiện quá trình CNH, HĐH của mình. Họ là đối tượng quyết định tổ chức bộ máy nhà nước và lựa chọn con người cụ thể để thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ công vụ trong quá trình CNH, HĐH đất nước.

Thứ hai, cán bộ, công chức là cái gốc của mọi công việc. Họ là những người biến chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước liên quan đến quá trình CNH, HĐH thành hiện thực. Họ sử dụng quyền lực nhà nước để thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý và điều hành các hoạt động của toàn xã hội theo nguyên tắc tập trung dân chủ trong quá trình phát triển đất nước. Dựa trên cơ sở các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật... về quá trình CNH, HĐH mà Đảng và Nhà nước đề ra, cán bộ, công chức thực hiện phối hợp các khâu của quá trình này. Từ đó, họ kịp thời điều chỉnh sự mất cân đối, sự thiếu hợp lý của quá trình CNH, HĐH; giúp cho đất nước ngày càng phát triển.

Thứ ba, họ là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước và nhân dân. Họ là người đem chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước giải thích cho nhân dân hiểu và thi hành. Là bộ phận đại diện cho Nhà nước gián tiếp hoặc trực tiếp làm việc với nhân dân về các nội dung liên quan đến CNH, HĐH. Trên cơ sở đó, Đảng và Nhà nước tìm ra giải pháp, chính sách phù hợp để thực hiện thành công quá trình này

Thứ tư, họ giúp Nhà nước có thể sử dụng và khai thác có hiệu quả nhất các nguồn lực trong nước và bên ngoài nhằm đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình, họ là những người phát hiện ra những cơ hội, thách thức của đất nước trong tình hình mới. Trên cơ sở đó, họ cùng với Nhà nước tìm ra những việc làm cụ thể nhằm hạn chế những nguy cơ, khó khăn có thể xảy ra làm ảnh hưởng đến tiến trình CNH, HĐH đất nước.

1.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH.

1.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Trong tiến trình CNH- HĐH đất nước, con người đóng vai trò trung tâm, đội ngũ cán bộ, công chức có vai trò, ý nghĩa trò rất quan trọng trong sự thành công của quá trình này. Như vậy, các yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ, cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH, bao gồm:

+ Về phẩm chất đạo đức.

Đây là một tiêu chuẩn quan trọng đối với cán bộ, công chức, họ phải hết lòng vì công việc, vì sự nghiệp bảo vệ và phát triển đất nước, là công bộc của nhân dân, có đạo đức, có tư cách đúng đắn trong thực thi nhiệm vụ.

Cán bộ, công chức trước tiên phải có bản lý lịch về bản thân rõ ràng. Nó phản ánh rõ mối quan hệ về gia đình và xã hội. Chúng ta chống lại quan điểm cũ kỹ, duy ý chí về thành phần chủ nghĩa nhưng như thế không có nghĩa là không xem xét đến đạo đức của con người biểu hiện trong mối quan hệ tương tác với gia đình, với xã hội. Nếu không xem xét kỹ điều này sẽ dẫn đến việc tuyển dụng những con người thiếu tư cách đạo đức. Trong thực thi công vụ họ sẽ lợi dụng chức quyền để mưu cầu lợi ích cá nhân.

Trong công tác giáo dục con người nói chung cũng như cán bộ, công chức nói riêng Chủ tịch Hồ Chí Minh coi trọng việc giáo dục cả tài và đức. Người đặc biệt coi trọng đạo đức cách mạng của cán bộ, công chức. Bắt nguồn từ chức năng điều chỉnh sự suy nghĩ và hành vi của con người, đạo đức cách mạng tạo ra động lực cho hành động đúng đắn, tạo ra ý chí quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ của con người. Từ đó, Hồ Chí Minh coi đạo đức cách mạng là cái gốc của cán bộ, công chức. Người viết: “ Cũng như sông thì có nguồn mới có nước, không có nguồn thì sông cạn. Cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo. Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” (16, tr. 252-253)

Vai trò nền tảng của đạo đức cách mạng được Người khẳng định: “...đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành nhiệm vụ cách mạng vẻ vang” (17, tr. 283).

Như vậy, đạo đức trở thành nhân tố quyết định sự thành bại của mọi công việc và là phẩm chất của mỗi con người.

Cán bộ, công chức phải đáp ứng cả hai mặt đức và tài nhưng đức là cái gốc. Khi con người trở thành cán bộ, công chức thì tư cách của họ không chỉ ảnh hưởng đến riêng bản thân họ mà còn ảnh hưởng đến Đảng, Nhà nước và nhân dân. Cán bộ công chức phải biết đặt lợi ích của Đảng, của nhân dân lên trên lợi ích của chính mình, lấy mục tiêu quyền lợi của nhân dân để hành xử trong công việc hàng ngày. Điều quan trọng để cán bộ, công chức được dân tin, dân yêu, dân ủng hộ không đơn thuần vì danh nghĩa mà chính là ở chỗ cán bộ, công chức phải có đạo đức, trung thực, thực sự gương mẫu trước dân, lo trước dân, vui sau dân, hết lòng chăm lo cuộc sống cho nhân dân. Tinh thần phục vụ nhân dân được thể hiện trong tác phong làm việc như gần dân, trọng dân, khiêm tốn trước dân. Ý thức phục vụ nhân dân và đạo đức trong sáng là phẩm chất, yêu cầu cần thiết nhất để CB, CC xứng đáng là công bộc- người đầy tớ trung thành của nhân dân.

Cán bộ, công chức là những người làm việc công cho nên phải thực sự công tâm khi giải quyết công việc, chớ đem của công dùng vào việc tư. Việc gì cũng phải công bình, chính trực, không nên vì tư ân, tư huệ hoặc tư thù, tư oán. Minh có quyền dùng người thì phải dùng người có tài năng, làm được việc. Chớ vì bà con, bầu bạn mà kéo vào chức nọ, chức kia. Chớ vì sợ mất địa vị mà đim những kẻ có tài hơn mình.

+ Về phẩm chất chính trị và trình độ lý luận chính trị.

Yêu cầu về phẩm chất chính trị: Cán bộ, công chức là nhân tố hàng đầu có ý nghĩa quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy đảng, nhà nước và toàn bộ hệ thống chính trị. Phẩm chất chính trị là nhân tố có ý nghĩa nền tảng, căn bản, quyết định đến chất lượng, hiệu quả công tác của CB, CC và hiệu quả tổ chức, hoạt động của bộ máy Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị.

Cán bộ, công chức phải lấy chủ nghĩa Mác – Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng, kim chỉ nam cho hành động. Họ phải là người tuyệt đối trung thành với mục đích, lý tưởng cách mạng Việt Nam; Kiên quyết đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên để nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, củng cố niềm tin của đảng viên và nhân dân đối với Đảng. Thực hiện việc tự phê bình và phê bình, nêu cao tính tiên phong gương mẫu; về tổ chức, cán bộ và sinh hoạt đảng; về cơ chế, chính sách; về công tác giáo dục chính trị, tư tưởng.

Tăng cường gắn bó mật thiết với nhân dân, cảnh giác, không để bị diễn biến, tự diễn biến, tự chuyển hóa trong đội ngũ CB, CC. Giữ gìn sự đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, đơn vị và sự đồng thuận trong nhân dân.

Đề cao ý thức trách nhiệm, tự giác tu dưỡng, học tập, rèn luyện, xây dựng phẩm chất chính trị, tư tưởng. Thực hiện kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo phương châm, phương pháp “nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật, nhất là những mặt còn yếu kém, không nể nang, né tránh; đề ra các biện pháp khắc phục, sửa chữa thiết thực, khả thi... đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, kết hợp “chống và xây”, “xây và chống”, nói đi đôi với làm, tập trung giải quyết những vấn đề bức xúc, trì trệ nhất hiện nay... Phải thật sự dân chủ, nghiêm túc, thẳng thắn với tinh thần xây dựng; tự giác, gương mẫu tự phê bình, kiểm điểm, nhìn lại mình, tự điều chỉnh, tự sửa mình.

Trình độ lý luận chính trị (LLCT) là vấn đề đầu tiên cần được trang bị cho CBCC để CBCC hiểu được quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, từ chỗ hiểu biết và làm theo đúng định hướng đã được hoạch định. Điều này nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động của CBCC trong mọi cấp, tạo cơ sở phát triển và nâng cao chất lượng cán bộ. Vấn đề phát triển và nâng cao chất lượng nguồn cán bộ công chức là sự nghiệp chung của Đảng, Nhà nước, của các cấp quản lý mà còn là vấn đề của chính bản thân đội ngũ cán bộ. Được đào tạo, bồi dưỡng trình độ LLCT như trình độ các chuyên môn khác khiến năng lực giải quyết công việc của CBCC đúng theo chủ trương đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước.

CBCC có trình độ LLCT nghĩa là được học tập nghiên cứu các vấn đề chính trị, các vấn đề liên quan đến giành và giữ chính quyền cho nhân dân. Đây chính là những kiến thức về quyền lực chính trị, đảng phái chính trị, đấu tranh chính trị, đấu tranh chống diễn biến hòa bình và các thế lực thù địch chống phá đất nước... Hệ thống kiến thức này trang bị và củng cố vững chắc và kiên định lập trường quan điểm của Đảng. Mỗi CBCC đều giữ được phẩm chất cách mạng và thực hiện nhiệm vụ theo tinh thần phục vụ nhân dân sẽ là nền tảng cho sức mạnh, thống nhất và sự thành công của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Nền tảng này còn là niềm tin của quần chúng nhân dân đối với đội ngũ CBCC

+ Về kiến thức chuyên môn

Kiến thức chuyên môn là phần không thể thiếu đối với CBCC, khi giải quyết công việc liên quan đến kinh tế, quản lý xây dựng, địa chính, giáo dục, y tế, tư pháp, lao động- Thương binh & Xã hội, tài nguyên và môi trường, công tác cán bộ... chính vì vậy, việc trang bị kiến thức chuyên môn là bắt buộc đối với mỗi CBCC. Tuy nhiên, kiến thức chuyên môn có được không chỉ do đào tạo tại trường lớp, đó là sự tích hợp từ trường lớp, môi trường làm việc và sự trải nghiệm trong công việc giúp cho cán bộ, công chức có kiến thức chuyên môn vững chắc và có thể giải quyết tốt công việc theo đúng chuyên ngành được học.

Ngoài kiến thức chuyên môn đã được đào tạo, cán bộ, công chức cần tự nâng cao kiến thức chuyên môn cho mình thông qua việc cập nhật kiến thức chuyên ngành thường xuyên qua các kênh thông tin khác nhau. Khi cán bộ, công chức thường xuyên trau dồi kiến thức chuyên môn thì kiến thức chuyên môn ngày một nâng cao dẫn đến một trình độ chuyên môn chuyên sâu và năng lực chuyên môn ngày một phát triển.

Trình độ chuyên môn được hiểu là chuyên môn được đào tạo của cán bộ, công chức về một chuyên ngành nào đó với bậc học từ trung cấp trở lên. Chẳng hạn một người học Đại học Luật thì được ghi trong lý lịch có trình độ chuyên môn “Đại học Luật”. Như vậy, có thể hiểu kiến thức chuyên môn là trình độ nguồn nhân lực được thông qua quá trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo từ trung cấp trở lên. Kết quả của các bậc đào tạo này được thể hiện thông qua các loại văn bằng, chứng chỉ. Đó là những

kiến thức được trực tiếp sử dụng trong quá trình công tác tại các cơ quan, tổ chức. Tuy nhiên, trên thực tế trình độ kiến thức chuyên môn của nguồn nhân lực có tương xứng với bằng cấp hay không phụ thuộc vào hệ thống đánh giá học tập, nghiên cứu và đào tạo tại các cơ sở đào tạo. Vì vậy, cần có sự kiểm nghiệm trong tác nghiệp thực tế mới có thể thấy được đầy đủ năng lực chuyên môn thực sự của nguồn nhân lực.

+ Về tình trạng sức khỏe và thái độ trong công việc

Là con người ai cũng cần có sức khỏe, nếu không có sức khỏe thì chúng ta không thể làm được việc gì và cán bộ công chức cũng không thể thiếu được yếu tố đó. Tình trạng sức khỏe thể hiện thể lực của nguồn nhân lực. Đối với CBCC công việc không có yếu tố nặng nhọc, độc hại nên không cần chú trọng quá đến chiều cao, cân nặng của CBCC. Tuy nhiên, nếu CBCC có trình độ cao, có kỹ năng giải quyết công việc thành thạo nhưng thể lực kém, thường xuyên đau ốm thì cũng không đủ khả năng thực hiện công việc. Không đảm đương được công việc khiến cho tình trạng công việc bê trễ, thậm chí còn ảnh hưởng nhiều đến các hoạt động khác của tổ chức. Do đó, CBCC cần có thể chất phát triển khỏe mạnh theo mức trung bình trong nước đủ đảm bảo sức khỏe cho thực thi nhiệm vụ và xử lý công việc được giao

Việc phát huy năng lực của cán bộ, công chức thể hiện ở nhiều khía cạnh trong quá trình giải quyết công việc trong đó có thái độ. Một mặt, thái độ thể hiện trình độ kiến thức, kỹ năng của cán bộ, công chức. Mặt khác, còn thể hiện văn hóa, lòng tin vào chế độ, lòng trung thành của đội ngũ CBCC với Đảng, với nhân dân và ngược lại. Đội ngũ CBCC là những người trực tiếp giao dịch, đối thoại với nhân dân trên địa bàn nên cần có thái độ chân thành, cởi mở nhưng cương quyết, loại bỏ yếu tố thân quen quan hệ gia đình, không để mắc lỗi thiên vị trong xử lý tình huống. Nhận thức đúng là tiền đề, là kim chỉ nam cho hành động đúng. Hành động chính là các hành vi thể hiện thái độ đạo đức, nhận thức văn hóa, phong cách, tính khí của con người. Vì thế, thái độ trong công việc là một tiêu chí không thể thiếu trong đánh giá đội ngũ CBCC. Tuy nhiên, thái độ này lại nhạy cảm, rất khó có thể lượng hóa thành các con số định lượng dùng trong đánh giá CBCC cũng như đánh giá về con

người. Đồng thời thái độ này được hình thành do ảnh hưởng từ môi trường sống, từ cách nuôi dạy của gia đình và nhà trường, từ bạn bè nhiều phía. Vì vậy, thông thường, chúng ta hay sử dụng hình thức đánh giá về thái độ của CBCC trong công việc, trong thực hiện nhiệm vụ. Sử dụng các quy định đối với CBCC, quy định đối với việc thực hiện nhiệm vụ, tiêu chuẩn công việc để định ra mức độ hoàn thành để đánh giá về thái độ trong công việc của CBCC

+ Về trình độ quản lý nhà nước

Trong xã hội, tồn tại nhiều chủ thể tham gia quản lý xã hội như: Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị xã hội... Trong quản lý xã hội thì quản lý nhà nước là quan trọng nhất và là dạng quản lý xã hội đặc biệt.

Quản lý nhà nước là sự tác động bằng pháp luật của các chủ thể mang quyền lực nhà nước tới các đối tượng quản lý nhằm thực hiện các chức năng đối nội và đối ngoại của Nhà nước. Như vậy, tất cả các cơ quan nhà nước đều làm chức năng quản lý nhà nước.

Nó sử dụng pháp luật để điều chỉnh hành vi của con người trên tất cả các lĩnh vực đời sống xã hội do các cơ quan trong bộ máy nhà nước thực hiện nhằm thỏa mãn nhu cầu hợp pháp của con người, duy trì sự ổn định và phát triển của xã hội. Có thể nhìn nhận rằng hoạt động QLNN có rất nhiều nội dung, đa dạng và càng phức tạp khi có liên quan đến cuộc sống của nhân dân. Có thể dựa vào mức độ hoàn thành công việc, kết quả và chất lượng hoạt động để thông qua đó phân tích và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, đánh giá về thành tích và năng lực thực hiện công việc của nguồn nhân lực.

Như vậy, trình độ QLNN của CBCC không chỉ giới hạn là những kiến thức về QLNN. Để phát huy được kiến thức QLNN thì người CBCC cần có những chuyên môn khác hỗ trợ trong quá trình thực hiện công việc tại cơ sở cũng như thực thi những hoạt động công vụ khác trong quá trình thực thi nhiệm vụ được phân công ở từng vị trí công việc khác nhau.

+ Về trình độ tin học, ngoại ngữ

Trước sự phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ, con người luôn tiếp nhận những kiến thức mới cho phù hợp với xu hướng phát triển và hội nhập trong

mỗi thời kỳ nhất định. Trong môi trường toàn cầu hóa hiện nay, CBCC phải có mức độ tiếp cận thường xuyên và hội nhập nhanh trên mọi phương diện của cuộc sống. Có thể nói, trình độ ngoại ngữ và tin học là không thể thiếu đối với bất cứ một CBCC tại bất cứ vị trí trong hệ thống các cơ quan từ Trung ương đến địa phương.

Trình độ tin học, ngoại ngữ là mức độ đạt được kiến thức về ngoại ngữ và tin học tùy theo từng vị trí công việc nhất định của CBCC. Khi giải quyết, xử lý công việc thường xuyên phải sử dụng máy vi tính. Đặc biệt, Thủ tướng Chính phủ có văn bản quy định về hình thành và sử dụng hệ thống thông tin điện tử từ cấp Trung ương đến cấp cơ sở được áp dụng từ ngày 15/01/2012, mọi văn bản hành chính Nhà nước được ban hành và tiếp nhận thông qua hệ thống máy tính và Internet là phương tiện truyền tải thông tin hữu dụng nhất cho các cơ quan hành chính Nhà nước. Chính phủ điện tử có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao trình độ hiểu biết, kiến thức và kỹ năng ứng dụng công nghệ cho CBCC các cấp, chính một phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác hành chính. Chính phủ điện tử đồng thời nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước các cấp, giúp công việc được xử lý nhanh chóng, đánh giá đi của thông tin nhanh gọn, giảm bớt các công việc thủ công, tăng năng suất lao động cho CBCC. Việc áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính Nhà nước dẫn đến đội ngũ CBCC xã, thị trấn phải có kiến thức về nội dung này. Để sử dụng được máy tính, người dùng máy tính phải có trình độ ngoại ngữ nhất định.

Vì vậy, có trình độ ngoại ngữ và tin học ở mức độ nhất định là điều kiện cần thiết đối với cán bộ, công chức. Và cũng vì nó quan trọng như vậy nên trong thực tế khi cơ quan chuyên môn tiến hành tuyển dụng cán bộ, công chức đều có yêu cầu về trình độ ngoại ngữ và tin học

+ Về kỹ năng giải quyết công việc và năng lực tổ chức.

Nếu coi các kiến thức chuyên môn của nguồn nhân lực là “phần cứng”, là những hiểu biết căn bản về một lĩnh vực hoạt động thì khả năng giải quyết công việc được coi là “phần mềm” trong xử lý công việc. Việc ứng dụng phần mềm và phần cứng thuần thực, linh hoạt chính là thể hiện kỹ năng giải quyết công việc khéo

léo và thành thạo, thể hiện việc vận dụng kiến thức thực sự có hiệu quả trong thực tế.

Các đối tượng có trình độ như nhau, kiến thức như nhau nhưng có thể khả năng giải quyết công việc khác nhau. Nếu các CBCC có kỹ năng mềm tốt thì khả năng giải quyết công việc vượt trội hơn so với CBCC kém kỹ năng.

Với đội ngũ CBCC kỹ năng giải quyết công việc thể hiện việc vận dụng thành thạo, khéo léo các kiến thức khoa học vào thực tế cuộc sống để có các kỹ năng cụ thể như: kỹ năng sử dụng các thiết bị văn phòng; kỹ năng xử lý văn bản hành chính; kỹ năng thu thập và xử lý thông tin; kỹ năng tiếp cận, giao tiếp và trả lời nhân dân; kỹ năng tuyên truyền và vận động quần chúng nhân dân trên địa bàn; kỹ năng phân tích và đánh giá tình hình thực tế; kỹ năng xử lý sự vụ; kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Với mỗi vị trí công việc đòi hỏi cần có kỹ năng giải quyết ở nhiều mức độ và góc độ khác nhau. Người CBCC có kiến thức, có phương pháp giải quyết công việc tốt, đạt kết quả công việc trong thời gian ngắn nhất, ít gây lãng phí cho tổ chức, tạo được lòng tin không chỉ trong nội bộ tổ chức mà còn đem lại niềm tin cho nhân dân, tạo nên trật tự và ổn định xã hội.

Năng lực tổ chức bao gồm khả năng động viên và giải quyết các công việc. Đó là khả năng tổ chức và phối hợp với các đối tác khác (có thể là cấp trên, ngang bằng hoặc dưới mình theo nhiệm vụ được phân công). Từ đó, họ có thể đưa tổ chức tới mục tiêu biết tổ chức, điều hành, lập kế hoạch, thực hiện và kiểm soát công việc. Năng lực này đặc biệt cần thiết và quan trọng đối với cán bộ, công chức. Vì thực tế nó là yếu tố hàng đầu khi xem xét, đề bạt, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý. Cách nhận biết một người có năng lực tổ chức có thể dựa vào những tiêu chuẩn định lượng như:

Biết mình, nhất là biết nhìn mình thông qua nhận xét của người xung quanh.

Biết người, tức là nhìn nhận con người đúng với thực chất của họ và sử dụng hợp lý, có hiệu quả.

Có khả năng tiếp cận dễ dàng đối với người khác.

Biết tập hợp những người khác nhau vào chung một tổ chức

Biết giao việc cho người khác và kiểm tra việc thực hiện của họ.

Cần biết mình phải làm gì và làm như thế nào trong các tình huống cụ thể.

Quyết đoán, dám ra quyết định và dám chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

Như vậy, để đáp ứng được yêu cầu của công cuộc CNH- HĐH của cả nước nói chung và huyện Diên Châu nói riêng thì đội ngũ cán bộ, công chức không ngừng rèn luyện, tu dưỡng mình theo các tiêu chí, yếu tố nêu trên nhằm thực hiện thành công sự nghiệp CNH- HĐH mà Đảng, Nhà nước và nhân dân ta khởi xướng.

1.2.2. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH.

1.2.2.1. Nhóm công tác đầu vào của việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức

+ Về tuyển dụng cán bộ, công chức.

Khi một cơ quan, đơn vị muốn tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế, phải đưa ra các tiêu chí cụ thể không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo được đăng ký dự tuyển công chức như: Có một quốc tịch là quốc tịch Việt Nam, đủ 18 tuổi trở lên, có đơn dự tuyển; có lý lịch rõ ràng, có văn bằng, chứng chỉ phù hợp, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ và các điều kiện khác theo yêu cầu của vị trí dự tuyển. Việc tuyển dụng công chức được thực hiện thông qua thi tuyển, xét tuyển. Hình thức, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với ngành, nghề, bảo đảm lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng. Việc tuyển dụng phải bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, tính cạnh tranh, tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm, ưu tiên tuyển chọn người có tài năng, người có công với nước. Khâu tuyển dụng là một trong những khâu quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đáp ứng yêu cầu CNH- HĐH tại địa phương.

1.2.2.2. Nhóm công tác duy trì chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

+ Về chế độ đào tạo và đào tạo lại.

Cơ quan, đơn vị quản lý công chức có trách nhiệm xây dựng và công khai quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn và nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức, có trách nhiệm tạo điều kiện để công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức và hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định. Ngược lại, cán bộ công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng phải chấp hành nghiêm chỉnh quy chế đào tạo, bồi dưỡng và chịu sự quản lý của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, được hưởng nguyên lương và phụ cấp; thời gian đào tạo, bồi dưỡng được tính vào thâm niên công tác liên tục, được xét nâng lương theo quy định của pháp luật; nếu tự ý bỏ việc, xin thôi việc phải đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật; chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý, tiêu chuẩn của ngạch công chức và phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp làm cho người học phấn chấn và tiếp thu có hiệu quả chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

+ Công tác quy hoạch cán bộ, công chức.

Công tác quy hoạch cán bộ là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài có khả năng, triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý để đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của địa phương. Nó phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ, công chức, phải gắn với các khâu trong công tác cán bộ, phải đáp ứng cơ cấu trong quy hoạch như ngành đào tạo, lĩnh vực công tác, tuổi, trình độ, thành phần dân tộc, giới tính... Thực hiện việc bổ sung, điều chỉnh quy hoạch, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện; việc xây dựng quy hoạch phải tập trung, thống nhất, dân chủ nhằm từng bước đưa cán bộ trong quy hoạch vào các vị trí phù hợp để rèn luyện, thử thách, tạo uy tín chuẩn bị cho việc giới thiệu bầu cử vào các chức danh quy hoạch.

+ Công tác điều động, luân chuyển cán bộ, công chức.

Các cơ quan, đơn vị phải xác định mục đích của công tác điều động, luân chuyển cán bộ, công chức nhằm bồi dưỡng, rèn luyện và sử dụng có hiệu quả cán

bộ hoặc căn cứ vào yêu cầu sắp xếp tổ chức nhằm tạo nên sự đồng bộ trong đội ngũ cán bộ, công chức. Nó phải gắn với yêu cầu công tác của cơ quan, đơn vị và trình độ năng lực của cán bộ.

Điều động là việc cán bộ, công chức được cơ quan có thẩm quyền quyết định chuyển từ cơ quan, tổ chức, đơn vị này đến làm việc ở cơ quan, tổ chức, đơn vị khác. Luân chuyển là việc cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý được cử hoặc bổ nhiệm giữ một chức danh lãnh đạo, quản lý khác trong một thời hạn nhất định để tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện theo yêu cầu nhiệm vụ. Việc điều động, luân chuyển cán bộ, công chức phải bảo đảm các nguyên tắc như: Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tiếp nhận, tuyển dụng cán bộ thì có quyền điều động, luân chuyển, cán bộ theo phân cấp quản lý cán bộ, phải căn cứ vào yêu cầu công tác, chỉ tiêu biên chế, phù hợp với trình độ, năng lực của cán bộ và họ phải chấp hành nghiêm chỉnh quyết định điều động, luân chuyển của cấp có thẩm quyền.

+ Công tác đánh giá cán bộ, công chức.

Công tác quản lý cán bộ, công chức (CBCC) có nhiều nội dung, trong đó đánh giá CBCC được coi là khâu khó và nhạy cảm vì có ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với CBCC cũng như giúp CBCC phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng trong việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác của CBCC; đánh giá đúng sẽ tạo điều kiện cho CBCC phát huy được sở trường hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Đánh giá công chức để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức. Nó gắn với các nội dung như: Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc, năng lực, trình độ chuyên môn. Thực hiện việc đánh giá cán bộ, công chức để tiến hành phân loại đối với

từng cá nhân với các mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực; không hoàn thành nhiệm vụ.

1.2.2.3. Nhóm công tác đầu ra đối với chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

+ Việc sử dụng và đãi ngộ cán bộ, công chức.

Sử dụng CBCC thực hiện nhiệm vụ là khâu đặc biệt quan trọng. Nó là môi trường tốt để cán bộ, công chức thể hiện, cống hiến và ngược lại nếu bố trí, sử dụng không đúng người, đúng vị trí thì nó lại là điều kiện để làm phát sinh xung đột.

Chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức gồm lương, thưởng và các phụ cấp bằng tiền mà người lao động được hưởng thông qua việc cống hiến sức lực và trí tuệ cho tổ chức. Khi nhu cầu vật chất được đáp ứng người lao động mới sẵn sàng cống hiến trí lực và thể lực nhiệt tình và trách nhiệm hơn. Vì thế, đối với CBCC là mục tiêu, là động lực để nhiều nhân lực nỗ lực, sự cạnh tranh và phấn đấu để có trình độ ngày một cao hơn, hưởng lương, thưởng và các phụ cấp bằng tiền ngày càng cao cũng như điều kiện, môi trường làm việc ngày càng tốt hơn.

1.3. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức ở một số địa phương.

1.3.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Đồng bằng sông Cửu Long thường gọi là miền Tây Nam Bộ, có vị trí chiến lược quan trọng của cả nước, là vùng có nhiều tiềm năng về kinh tế và tính đặc thù về dân tộc, tôn giáo. Toàn vùng có 13 tỉnh, thành phố; 121 đơn vị hành chính cấp huyện, 1.571 đơn vị hành chính cấp xã. Tổng diện tích đất tự nhiên khoảng 39.600 km², số dân hơn 17 triệu người, chiếm 22% số dân cả nước, trong đó có khoảng 1, 3 triệu người dân tộc Khome, chiếm 6,46% số dân toàn vùng.

Đồng bằng sông Cửu Long là một vùng châu thổ rộng lớn và phì nhiêu với hệ thống sông, rạch chằng chịt nên nguồn tài nguyên chính là lúa gạo, ngoài ra có nguồn thủy, hải sản, đồng thời là vùng cây ăn quả lớn của cả nước.

Thực hiện các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm an ninh - quốc phòng vùng đồng bằng sông Cửu Long

giai đoạn 2001-2010, một trong những biện pháp quan trọng mà các tỉnh, thành phố trong vùng đã quan tâm thực hiện đó là việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức; trong đó chú trọng là công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở xã, phường, thị trấn. Điều đó thể hiện đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn có vai trò quan trọng trong hệ thống chính trị ở cơ sở của vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Việc xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở là nhiệm vụ mang tính chiến lược lâu dài của các cấp ủy Đảng, chính quyền. Đây là một biện pháp quan trọng, cơ bản để nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở bảo đảm số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý phù hợp với điều kiện đặc điểm của vùng. Có làm tốt công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức thì mới khắc phục được tình trạng bị động, chắp vá, hẫng hụt trong công tác cán bộ.

Trong thời gian qua việc thực hiện các Nghị quyết của Đảng, chính sách của Nhà nước về công tác cán bộ và chiến lược cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước mà đặc biệt là từ khi có Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá IX) về "Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn", hệ thống chính trị cơ sở các địa phương trong vùng luôn được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm củng cố, xây dựng ngày càng hoàn thiện và hoạt động có hiệu quả, góp phần vào sự phát triển kinh tế, xã hội và bảo đảm an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội ở các địa phương.

Về những kết quả đã đạt được: đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn của các địa phương trong vùng đã được củng cố, kiện toàn về nhiều mặt; phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý, điều hành được nâng lên; hầu hết cán bộ, công chức cơ sở trong vùng đã thể hiện được lập trường quan điểm chính trị vững vàng, có tinh thần đoàn kết nhất trí, có tinh thần trách nhiệm trong công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đây là những ưu điểm cơ bản của đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn của các địa phương, đồng

thời là các yếu tố, tiền đề vững chắc đảm bảo sự ổn định chính trị và phát triển kinh tế - xã hội của vùng đồng bằng sông Cửu Long. Qua báo cáo của Sở Nội vụ các tỉnh, thành phố trong vùng về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở đến thời điểm 31 tháng 12 năm 2007 như sau:

- Tổng số cán bộ, công chức cơ sở toàn vùng có: 29.145 người.

- Về trình độ văn hóa: trung học phổ thông: 22.665 người (77,76%); trung học cơ sở: 5.931 người (20,3%); tiểu học: 450 người (1,54%).

- Về trình độ chuyên môn: đại học, cao đẳng: 2.158 người (7,4%); trung cấp: 7.857 người (26,95%); sơ cấp: 2.317 người (7,94%); chưa qua đào tạo: 16.641 người (57,09%).

- Về trình độ chính trị: cao cấp: 1.446 người (4,96%); trung cấp: 12.072 người (41,42%); sơ cấp: 6.369 người (21,85%); chưa qua đào tạo: 9.119 người (31,28%).

- Về trình độ quản lý nhà nước: đã qua đào tạo: 3.884 người (13,32%); chưa qua đào tạo: 22.982 người (78,85%).

Với tình hình đặc điểm và những nguyên nhân tồn tại, yếu kém của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở vùng đồng bằng Sông Cửu Long, sự cần thiết phải có các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở nhằm đáp ứng với tình hình, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Các giải pháp cụ thể để khắc phục tồn tại nhằm phát triển kinh tế vùng Đồng bằng sông Cửu Long theo đúng định hướng đã đề ra.

1.3.2. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức huyện Quế Phong, tỉnh Nghệ An.

Quế Phong là huyện miền núi của tỉnh Nghệ An với diện tích 189.086,45ha, dân số 67.830 người, có 14 đơn vị hành chính cấp xã, theo Quyết định số 84/2010/QĐ-UBND ngày 21/10/2007 của UBND tỉnh Nghệ An về việc phân loại đơn vị hành chính cấp xã, Quế Phong có 13 xã và 01 thị trấn (07 xã xếp loại 1; 06 xã xếp loại 2 và 01 thị trấn xếp loại 3); với 194 xóm, bản (xóm, bản loại 1: 54, xóm, bản loại 2: 129 và xóm, bản loại 3: 11)

Tổng biên chế được UBND tỉnh giao: 769 người. Trong đó: Cấp huyện: 345 người, cấp xã: 334 người.

Từ năm 2003, đã tuyển dụng mới và bổ sung được 32 công chức cấp huyện và 90 công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên. Thực hiện thu hút được 66 cán bộ, trong đó cấp huyện 02 người và 64 người (05 Phó chủ tịch UBND cấp xã và 59 trí thức trẻ theo Nghị quyết 30)

Nhìn chung công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cán bộ, công chức được Huyện ủy, UBND huyện quan tâm thực hiện, kết quả sau 8 năm đổi mới thực hiện nâng cao chất lượng cán bộ công chức cơ sở đã tạo nên nhiều chuyển biến trong công tác lãnh đạo điều hành, làm cho hệ thống chính trị ở cơ sở ngày càng vững mạnh, tạo niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng.

1.4. Những bài học kinh nghiệm cho huyện Diên Châu, tỉnh Nghệ An.

Từ việc nâng cao chất lượng đội ngũ các bộ môn, công chức của các địa phương, tác giả rút ra được một số kinh nghiệm cơ bản cho huyện Diên Châu:

- Thực hiện tốt tuyển dụng công chức, ưu tiên những người có trình độ cao (thạc sĩ, tốt nghiệp đại học loại giỏi) thực hiện chính sách thu hút, khuyến khích người có trình độ cao. Xây dựng và công khai tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ ở từng lĩnh vực, từng vị trí tạo ra động lực phấn đấu vươn lên của cán bộ, công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ; phát huy năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức. Để thực hiện tốt vấn đề này, các tỉnh vùng Đồng bằng sông Cửu Long đã ban hành quy chế tuyển dụng, xây dựng cơ chế và chính sách một cách kịp thời và có tính hiệu quả: Xuất phát từ vị trí, tầm quan trọng và thực trạng của công chức xã, xuất phát từ yêu cầu cải cách hành chính, Tỉnh ủy, UBND các tỉnh đã chỉ đạo xây dựng và thực hiện chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên về đảm nhận các chức danh chuyên môn, nghiệp vụ. Chính sách này là một bước đột phá làm thay đổi chất lượng của cán bộ, công chức. Chính vì thế, trình độ cán bộ, công chức ở tỉnh Hải Dương được nâng cao, không tốn kém kinh phí đào tạo nâng cao trình độ, mặt khác người được thu hút có trình độ cao thường tiếp cận công việc nhanh và thực hiện có hiệu quả.

- Làm tốt công tác quy hoạch cán bộ, công tác đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu công tác quy hoạch cán bộ và yêu cầu trong thời kỳ đổi mới là việc làm hết sức quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền và các đoàn thể chính trị- xã hội về nhiệm vụ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức. Đây là yếu tố quan trọng hàng đầu để thực hiện thắng lợi mục tiêu kinh tế- xã hội, quốc phòng an ninh, đối ngoại, xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể; quán triệt trong cấp ủy, lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ, công chức về mục đích, yêu cầu của công tác đào tạo, bồi dưỡng trong tình hình mới để tăng tính chủ động, trách nhiệm và tự giác trong công tác này. Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng phải đổi mới về phương thức, nội dung, chương trình đào tạo; cụ thể hóa chương trình cho từng đối tượng các bộ, công chức, từng vị trí công việc cụ thể và từng nhóm đối tượng tương ứng với từng ngành, từng cơ quan đơn vị. Đối với cán bộ, công chức ngoài nội dung trên còn phải được trang bị các kỹ năng làm việc theo nhóm, đàm phán, soạn thảo văn bản... Bên cạnh đào tạo, bồi dưỡng thì việc tham quan thực tế các địa phương lớn để học hỏi kinh nghiệm. Tăng cường đầu tư cơ sở, vật chất, xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao cho các trường học, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các cấp.

- Thực hiện việc luân chuyển và chuyển đổi vị trí công tác cũng là biện pháp tác động trực tiếp đến chất lượng CBCC. Chỉ thực hiện tuyển dụng khi yêu cầu công việc cần tuyển đúng chuyên môn cho vị trí đó. Ưu tiên tuyển dụng người có hộ khẩu trên địa bàn huyện Diên Châu. Bố trí đúng chắc chắn sự thực hiện công việc của CBCC sẽ tốt hơn. Coi trọng công tác đánh giá cán bộ, công chức cấp cơ sở hàng năm và định kỳ. Đánh giá cán bộ, công chức phải đảm bảo tính khách quan, công bằng và khoa học, qua đó để khen thưởng, nâng lương, đề bạt kịp thời. Đánh giá đúng cán bộ, công chức là cơ sở để quy hoạch, tạo nguồn cán bộ cho tương lai, và để bố trí công tác một cách hợp lý. Đây cũng là một chủ trương mà ở các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long, huyện Quế Phong đã tổ chức thực hiện hiệu quả; đội ngũ CBCC luân chuyển và chuyển đổi vị trí công tác và thường xuyên đánh giá, khen

thưởng, nâng lương, đề bạt và kịp thời xử lý nghiêm trường hợp vi phạm các quy định đã phát huy được năng lực, sở trường, nâng cao vai trò ý thức trách nhiệm của CBCC trong khi thực thi công vụ.

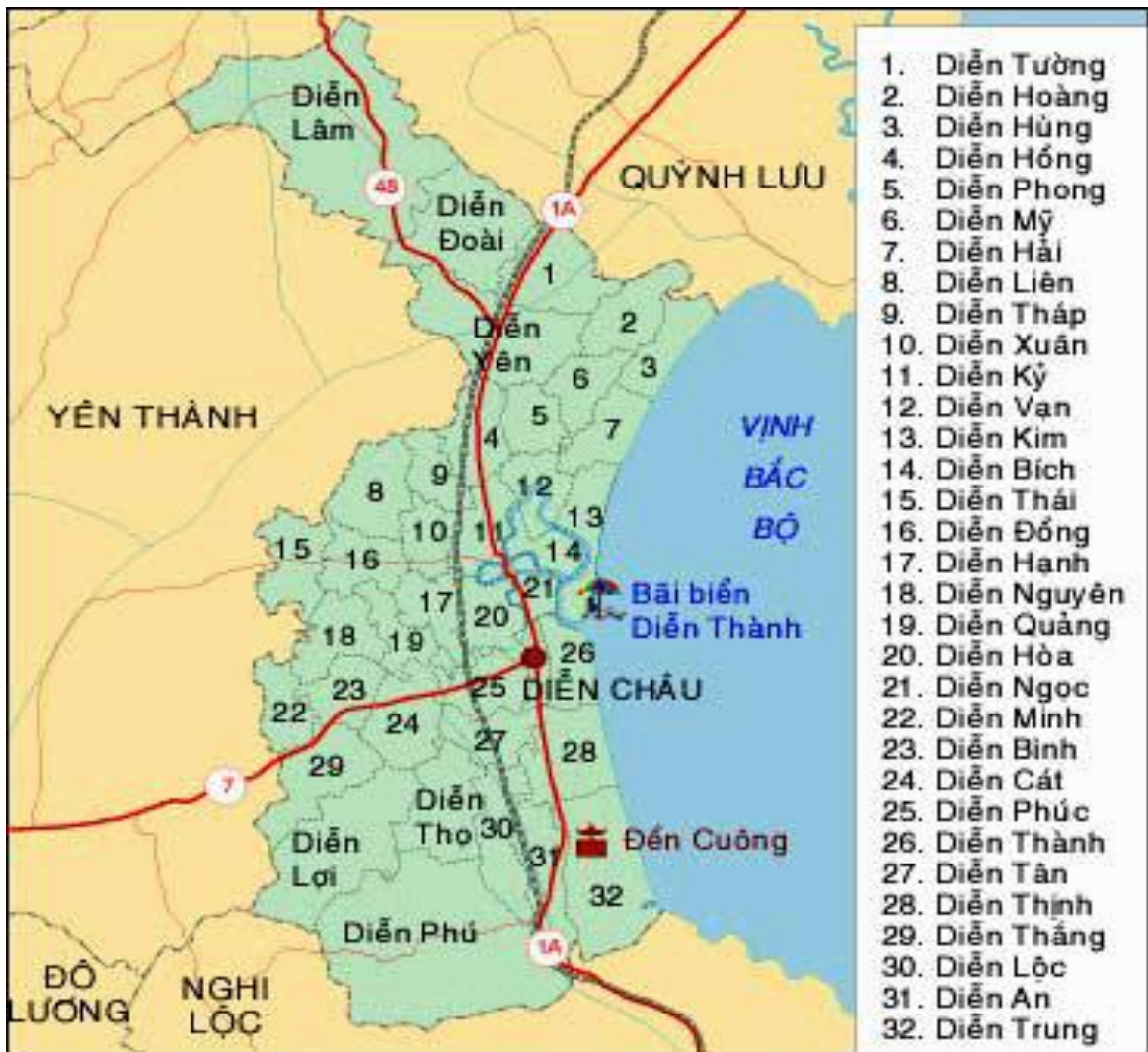
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC HUYỆN DIỄN CHÂU

2.1. Khái quát điều kiện tự nhiên, kinh tế- xã hội của huyện Diễn Châu.

- Vị trí địa lý.

Diễn Châu là huyện đồng bằng ven biển của tỉnh Nghệ An, nằm ở tọa độ 18,11-19,51 độ vĩ Bắc, 104,39 đến 105,45 độ kinh Đông. Địa bàn huyện trải dài theo hướng Bắc- Nam. Phía Bắc giáp huyện Quỳnh Lưu, phía Nam giáp huyện Nghi Lộc, phía Tây và Tây Bắc giáp huyện Yên Thành, phía Đông giáp biển đông. Diện tích tự nhiên là 305,07 km² và có 39 đơn vị hành chính (38 xã và 01 thị trấn). Diễn Châu là huyện có Quốc lộ 1A và tuyến đường sắt chạy dọc Bắc- Nam, là điểm khởi đầu của Quốc lộ 7 nối với các huyện miền Tây và nước CH DCND Lào, Quốc lộ 48 lên các huyện vùng Tây Bắc của tỉnh, có tỉnh lộ 538 nối liền với huyện Yên Thành, các tuyến giao thông nội huyện và liên huyện rất thuận tiện. Về đường thủy, có tuyến kênh nhà Lê theo hướng Bắc – Nam nối liền với sông Cấm. Sông Bùng chảy qua 10 xã trong huyện đổ ra biển đông, có Cửa Vạn, Cửa Hiền và 25 km bờ biển nối liền với các huyện trong tỉnh.

Diễn Châu có thể chia thành 03 dạng địa hình chính: Vùng núi, vùng đồng bằng và vùng cát ven biển. Nhìn chung đất đai của huyện Diễn Châu có khó khăn như ở vùng ven biển đất có độ màu mỡ thấp, vùng bán sơn địa đa số là đất bạc màu, vùng đồng bằng hay bị ngập úng nhưng Diễn Châu vẫn là huyện phát triển trong tốp đầu của tỉnh Nghệ An.



Biểu đồ 1.1 Biểu đồ hành chính huyện Diễn Châu

Với vị trí địa lý như vậy, đó vừa là lợi thế cũng vừa là thách thức trong quá trình hoạch định phát triển KT- XH của huyện Diễn Châu.

Cơ cấu dân số: Tính đến tháng 6/2014 dân số của huyện là 274.317 người, thành thị 5.887 người, nông thôn 268.430 người, nam 134.753 người, nữ: 140.212 người.

- Kết cấu hạ tầng KT-XH: Diễn Châu đã và đang được nâng cấp, cải tạo, đầu tư trên hầu hết các lĩnh vực như giao thông vận tải, viễn thông... tạo tiền đề cho quá trình CNH-HĐH.

- Cơ cấu kinh tế.

Nhìn chung kinh tế có bước phát triển ổn định và tăng trưởng khá, chuyển dịch đúng hướng, sản xuất kinh doanh các ngành, lĩnh vực tiếp tục được phát triển; nhịp độ tăng GTSX bình quân 6 tháng đầu năm 2014 đạt 4.682 tỷ đồng, bằng 55,2% KH năm, tăng 9,03% cùng kỳ năm 2013.

6 tháng đầu năm 2014, tỷ trọng ngành nông- lâm- ngư nghiệp (theo GTSX hiện hành) giảm từ 34,79% năm 2010 xuống 31,8% ; ngành công nghiệp- xây dựng tăng từ 33,57% năm 2010 lên 35,14%; ngành dịch vụ tăng từ 31,64% năm 2010 lên 33,07%.

Giá trị sản xuất các ngành nông- lâm- ngư nghiệp 6 tháng đầu năm 2014 đạt 1.203 tỷ đồng, bằng cùng kỳ năm 2013.

Giá trị sản xuất ngành công nghiệp- tiểu thủ công nghiệp từng bước vượt qua suy giảm và có bước tăng trưởng, giá trị sản xuất CN-TTCN (GCD 2010) 6 tháng đạt 590,1 tỷ đồng, tăng 19,7% cùng kỳ, đạt 47,6% kế hoạch. Một số sản phẩm có tốc độ tăng khá cao như: gạch nung các loại, tôn lợp, xà gỗ và sản xuất thép xây dựng...

Giá trị sản xuất ngành dịch vụ 6 tháng năm 2014 (GCD 2010) đạt 1.621 tỷ đồng, tăng 13,8% cùng kỳ, đạt 56,8% kế hoạch. Hoạt động vận tải, dịch vụ bưu chính, viễn thông, ngân hàng phát triển nhanh, tiếp tục duy trì mức tăng trưởng khá cao.

**Bảng 2.1. Tổng hợp các chỉ tiêu về kinh tế- xã hội- môi trường
6 tháng đầu năm 2014 và kế hoạch 6 tháng cuối năm 2014**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2014		
			Kế hoạch	Ước TH 6 tháng	Ước TH Cả năm
I	CHỈ TIÊU KINH TẾ				
1	Giá trị sản xuất (giá so sánh 2010) (1)	Triệu đồng	8,493,597	4,700,021	8,249,749
a	Nông - lâm - ngư nghiệp	Triệu đồng	2,469,568	1,607,508	2,354,646

	- Nông nghiệp	Triệu đồng	1,867,769	1,299,136	1,745,744
	- Lâm nghiệp	Triệu đồng	28,180	13,478	28,283
	- Thủy sản	Triệu đồng	573,619	294,894	580,619
b	Công nghiệp - Xây dựng	Triệu đồng	3,172,052	1,482,157	3,091,610
	- Công nghiệp	Triệu đồng	1,237,458	560,281	1,238,210
	- Xây dựng	Triệu đồng	1,934,594	921,876	1,853,400
c	Dịch vụ	Triệu đồng	2,851,977	1,610,356	2,803,493
2	<i>Giá trị sản xuất (giá hiện hành)</i>	<i>Triệu đồng</i>	<i>5,193,643</i>	<i>9,385,606</i>	<i>10,577,436</i>
a	Nông - lâm - ngư nghiệp	Triệu đồng	1,642,522	2,924,037	2,962,105
b	Công nghiệp - Xây dựng	Triệu đồng	1,790,345	3,347,950	3,993,321
	- Công nghiệp	Triệu đồng	702,247	1,224,356	1,497,628
	- Xây dựng	Triệu đồng	1,088,098	2,123,594	2,495,693
c	Dịch vụ	Triệu đồng	1,760,776	3,113,619	3,622,010
3	GTSX bình quân đầu người/năm	Triệu đồng	39	35	39

4	Cơ cấu GTSX theo ngành KT (Giá HH)	%	100.00	100.00	100.00
	- Nông - lâm - ngư nghiệp	%	31.63	31.15	28.00
	- Công nghiệp - xây dựng	"	34.47	35.67	37.75
	- Dịch vụ	"	33.90	33.17	34.24
6	Tổng mức bán lẻ HH và dịch vụ trên địa bàn	Triệu đồng	2,892,652	1,970,057	2,843,477
7	Thu Ngân sách Nhà nước trên địa bàn	Triệu đồng	133,303	64,866	121,000
	<i>Trong đó:</i> Thu từ tiền CQSDđất	Triệu đồng	42,000	7,551	30,000
8	Chi ngân sách địa phương	Triệu đồng	714,095	405,304	875,593
a)	Chi thường xuyên NS huyện	Triệu đồng	482,137	285,745	580,000
b)	Chi đầu tư XDCB ngân sách huyện	Triệu đồng	12,600	18,515	25,000
c)	Chi bổ sung NS xã	Triệu đồng	163,765	98,008	215,000
d)	Chi nộp trả NS tỉnh	Triệu đồng			
e)	Ghi thu ghi chi học phí, viện phí	Triệu đồng	49,633		49,633
	Chi dự phòng	Triệu đồng	5,960	3,036	5,960
II	CHỈ TIÊU XÃ HỘI - MÔI TRƯỜNG				
1	Dân số trung bình	người	274,388	274,317	274,390

1.1	Tốc độ tăng dân số tự nhiên	%	1.0	0.52	1.10
1.2	Tỷ lệ sinh thô	‰	17.2	8.34	17.20
2	Số LĐ được giải quyết việc làm mới trong năm	người	4,500	3,400	4,900
3	Tỷ lệ lao động được đào tạo/tổng số lao động	%	58	58	58.00
	- Tỷ lệ lao động được đào tạo nghề	%			
4	Tỷ lệ suy dinh dưỡng của trẻ em dưới 5 tuổi	%	12.50	12.80	12.50
5	Số Bác sĩ/10.000 dân	BS	3.6	3.5	3.60
6	Tỷ lệ trạm y tế xã, thị trấn có bác sĩ	%	100	100.00	100.00
7	Tỷ lệ xã đạt chuẩn quốc gia về y tế	%	64.1	54.00	64.10
8	Số giường bệnh/vạn dân	Giường	18	17.60	18.00
9	Số hộ nghèo	hộ	6,739	6,739	6739
10	Tỷ lệ hộ nghèo	%	7.50	9.50	7.50
11	Số trường đạt chuẩn quốc gia	trường	94	89	92
	Tỷ lệ trường chuẩn quốc gia	%	74.60	70.63	73.02
12	Tỷ lệ gia đình văn hoá	%	82	81.5	81.50
13	Tỷ lệ làng bản, khối xóm, cơ quan văn hoá	%	90.00	85.00	90.00
14	Tỷ lệ xã có thiết chế VH TT đạt chuẩn quốc gia	%	66.70	64.10	66.60

15	Tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị	%			
16	Tỷ lệ che phủ rừng	%	25.00	24.35	24.50
17	Tỉ lệ chất thải rắn được thu gom	%	56	57	58.00
18	Tỷ lệ dân cư thành thị sử dụng nước sạch	%	38	37	38.00
19	Tỷ lệ dân nông thôn sử dụng nước hợp vệ sinh	%	98	97.5	98.00

Nguồn: Phòng Tài chính- Kế hoạch huyện Diên Châu (2014)

Cơ cấu lao động cũng chuyển dịch nhanh theo hướng tích cực: Tỷ trọng lao động trong ngành nông- lâm- ngư nghiệp giảm từ 77,4% năm 2010 xuống 55,9% năm 2014; ngành công nghiệp- Xây dựng tăng từ 8,2% năm 2010 lên 20,8 % năm 2014, dịch vụ tăng từ 14,4% lên 23,3% năm 2014

Bảng 2.2. Cơ cấu lao động phân theo khu vực kinh tế huyện Diên Châu thời kỳ 2010- 2014

Khu vực	Thời gian (năm)				
	2010	2011	2012	2013	Ước 2014
Nông-Lâm- Ngư nghiệp	125.085	117.752	110.419	103.086	95.753
Tỷ lệ (%)	77,4	72	66,6	61,3	55,9
Công nghiệp- Xây dựng	13.159	18.914	24.669	30.424	36.179
Tỷ lệ (%)	8,2	11,4	14,5	17,7	20,8
Dịch vụ	23.43	27.637	31.844	36.051	40.258
Tỷ lệ(%)	14,4	16,6	18,8	21,1	23,3

Nguồn: Phòng LĐ- TB & XH huyện Diên Châu (2014)

- Thu ngân sách nhà nước : Tổng thu ngân sách trên địa bàn 6 tháng đầu năm đạt 68,663 tỷ đồng , bằng 52,55% dự toán tỉnh giao (68,663/130,650 tỷ); bằng 51,5% dự toán HĐND huyện giao (68,663/133,303 tỷ) và bằng 147% cùng kỳ.

- Đầu tư phát triển kinh tế xã hội được chú trọng, bộ mặt đô thị và nông thôn ngày càng đổi mới. Giá trị XDCB (GCD 2010) 6 tháng đầu năm ước đạt 959,3 tỷ, tăng 9,16% cùng kỳ, đạt 50% KH.

- Văn hóa- xã hội có nhiều tiến bộ: Công tác giáo dục- đào tạo luôn được quan tâm và đạt được kết quả cao; Sinh hoạt văn hóa quần chúng được tổ chức thường xuyên, góp phần giáo dục truyền thống, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc, từng bước phát triển nền văn hóa tiên tiến.

Hoạt động y tế, chăm sóc sức khỏe, dân số, gia đình và trẻ em được thực hiện tốt. Cán bộ y tế có bước phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng, 100% trạm y tế có bác sỹ, 100% số xã đạt chuẩn quốc gia về y tế. Ngành y tế đã thực hiện đa dạng các hình thức khám chữa bệnh, góp phần đa dạng loại hình chăm sóc sức khỏe cho nhân dân, tạo cơ hội bảo đảm sự công bằng trong công tác khám chữa bệnh cho nhân dân nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ y, bác sỹ.

Như vậy, KT-XH huyện Diễn Châu phát triển sẽ tác động tích cực đến nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức của huyện nhà thông qua chủ trương, chính sách của Đảng và chính quyền địa phương.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.

Cán bộ, công chức hàng năm có sự biến động giảm do hưu trí, luân chuyển, chuyển chuyển, thôi việc... tăng do tiếp nhận, tuyển dụng... diễn ra hầu hết tại các cơ quan, đơn vị được thể hiện ở Bảng 2.3.

**Bảng 2.3. Số lượng cán bộ, công chức được giao theo chỉ tiêu
(giai đoạn 2010 – 6/ 2014)**

TT	Cơ quan, đơn vị	Năm 2010			Năm 2012			Tháng 6/ 2014		
		TS	Nam	Nữ	TS	Nam	Nữ	TS	Nam	Nữ
1	Tổng cộng	109			111			127		
		9	780	319	8	797	328	1	891	380
2	Tỷ lệ%		70,9	29,0		70,9	29,0		69,7	30,2
			7	3		2	8		9	1
3	Huyện ủy	53	42	11	52	43	9	57	49	8
4	MTTQ và các đoàn thể	42	33	9	46	35	11	48	35	13
5	UBND huyện, giáo dục và đơn vị sự nghiệp	197	164	33	210	164	46	212	165	47
7	Công an, quân sự	48	42	6	55	47	8	61	54	7
8	Tòa án, viện kiểm sát	19	12	7	21	19	9	24	13	11
9	Cấp xã	740	487	253	734	489	245	869	575	294

Nguồn: Tập hợp từ Ban tổ chức Huyện ủy và phòng Nội vụ huyện Diên Châu năm 2014

Như vậy, số lượng cán bộ nữ chiếm tỷ lệ tương đối phù hợp trong tổng số CBCC. Năm 2010 chiếm 29,03 % đến tháng 6 năm 2014 chiếm 30,21%, tỷ lệ nữ hàng năm tương đối đồng đều tạo nên mối quan hệ công tác hài hòa góp phần hoàn thành tốt các nhiệm vụ, chỉ tiêu của huyện.

2.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

2.2.1.1. Về phẩm chất đạo đức.

Đội ngũ cán bộ, công chức đa số có tư cách, đạo đức trong sáng, lối sống lành mạnh, là công bộc của nhân dân, tận tụy với công việc. Đội ngũ cán bộ, công chức trung với nước, hiếu với dân. Nó thể hiện trách nhiệm trong công việc, thể hiện mối quan hệ gần gũi với nhân dân, gắn bó mật thiết với nhân dân. Cán bộ, công chức huyện Diên Châu đã đặt lợi ích của tập thể lên trên lợi ích của cá nhân, không vun vén, tư lợi cá nhân, tất cả đều cùng cả nước phục vụ sự nghiệp chung bảo vệ và phát triển đất nước

2.2.1.2. Về phát chất chính trị và trình độ lý luận chính trị.

Cán bộ, công chức đều là người trung thành với mục đích, lý tưởng cách mạng của Đảng; đã đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên để nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, củng cố niềm tin của đảng viên và nhân dân đối với Đảng. Thực hiện việc tự phê bình và phê bình, nêu cao tính tiên phong gương mẫu; về tổ chức, cán bộ và sinh hoạt đảng; về cơ chế, chính sách; về công tác giáo dục chính trị, tư tưởng.

Song song với việc giải quyết nhiệm vụ được giao, cán bộ, công chức luôn luôn có sự gắn bó mật thiết với nhân dân, cảnh giác, không để bị diễn biến, tự diễn biến, tự chuyển hóa trong đội ngũ CB, CC; Giữ gìn sự đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, đơn vị và sự đồng thuận trong nhân dân; luôn đề cao ý thức trách nhiệm, tự giác tu dưỡng, học tập, rèn luyện, xây dựng phẩm chất chính trị, tư tưởng. Thực hiện kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo phương châm, phương pháp “nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật, nhất là những mặt còn yếu kém, không nể nang, né tránh; đề ra các biện pháp khắc phục, sửa chữa thiết thực, khả thi... đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, kết hợp “chống và xây”, “xây và chống”, nói đi đôi với làm, tập trung giải quyết những vấn đề bức xúc, trì trệ nhất hiện nay... Phải thật sự dân chủ, nghiêm túc, thẳng thắn với tinh thần xây dựng; tự giác, gương mẫu tự phê bình, kiểm điểm, nhìn lại mình, tự điều chỉnh, tự sửa mình.

Lý luận chính trị ở Việt Nam hiện nay là hệ thống những nguyên lý của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cùng những tinh hoa tư tưởng chính trị của dân tộc và

nhân loại. Nó phản ánh tính quy luật của các quan hệ kinh tế - chính trị - xã hội, thể hiện lợi ích và thái độ của giai cấp công nhân và nhân dân lao động đối với việc xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, là công cụ quan trọng cho việc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Lý luận chính trị bao gồm những tri thức tổng hợp, liên ngành mang tính đảng, tính giai cấp rõ rệt, đồng thời có tính khái quát hóa, trừu tượng hóa và tính dự báo khoa học cao. Điều này khẳng định vai trò và tầm quan trọng to lớn của nó đối với nhận thức và hành động của từng cá nhân nói riêng và sự phát triển của toàn xã hội nói chung, đồng thời cho thấy sự khó khăn, phức tạp của quá trình sáng tạo, nhận thức và vận dụng lý luận chính trị. Với CBCC trình độ LLCT là rất quan trọng, thể hiện lập trường, thái độ đối với chế độ và thể chế chính trị quốc gia.

Bảng 2.4. Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức

Năm	Tổng số	Cao cấp		Trung cấp		Sơ cấp		Chưa có LLCT	
	CBC C	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
2010	1099	98	8.92	504	45.86	258	23.48	239	21.75
2011	1102	119	10.80	542	49.18	246	22.32	195	17.7
2012	1118	127	11.26	590	52.30	237	21.90	164	14.54
2013	1122	123	10.96	619	55.17	242	21.57	138	12.3
6/2014	1271	145	11.41	741	58.30	239	18.80	146	11.49

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Diên Châu (2014)

Tỷ lệ CBCC có trình độ LLCT ngày càng tăng, đội ngũ CBCC có trình độ Cao cấp tăng từ 8.92% năm 2010 lên 11.41% tháng 6 năm 2014, trung cấp tăng từ 45.86% năm 2010 lên 58.30 % tháng 6 năm 2014, sơ cấp giảm từ 23.48% năm 2010 xuống 18.80% tháng 6 năm 2014.

Cán bộ, công chức là nhân tố hàng đầu quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy đảng, nhà nước và toàn hệ thống chính trị. Vì vậy nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, công chức là việc làm cần thiết và cần được quan tâm, ưu tiên hơn. Nó chính là vấn đề giữ vững Đảng, Nhà nước khi có tình huống bất trắc xảy ra. Trình độ LLCT của CBCC tăng lên, đi đôi với việc tư tưởng cống hiến phục vụ Đảng, phục vụ sự nghiệp đổi mới của đất nước được ổn định. Tuy nhiên thực tế cho thấy vẫn chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng phát triển của địa phương.

2.2.1.3. Trình độ chuyên môn

Thực tế cho thấy rằng, ở bất kỳ lĩnh vực nào muốn nâng cao vị thế của mình, thì CBCC phải thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Chất lượng, hiệu quả công việc phụ thuộc vào trình độ chuyên môn. Trong quá trình thực thi nhiệm vụ công vụ, bất cứ cán bộ, công chức nào cũng phải được đào tạo kiến thức một lĩnh vực nhất định để sử dụng làm nó làm phương tiện giải quyết công việc cụ thể trong một môi trường xác định; biết sử dụng các kiến thức tổng hợp sau quá trình được đào tạo để thực thi nhiệm vụ, chuyên môn được đào tạo theo các mức trình độ từ thấp đến cao, từ trung cấp trở lên thể hiện ở Bảng 2.5.

Bảng 2.5. Trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức

Năm	Tổng số CBCC	Đại học và sau đại học		Cao đẳng		Trung cấp		Chưa qua đào tạo	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %
2010	1099	385	35.04	275	25.05	358	32.54	81	7.37
2011	1102	408	37.02	286	25.91	341	30.90	68	6.17
2012	1118	449	39.78	298	27.3	318	28.18	53	4.70
2013	1122	477	42.53	322	28.73	272	24.28	50	4.46
6/2014	1271	560	44.08	367	28.85	302	23.77	42	3.30

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Diên Châu (2014)

Trình độ CBCC là tiêu chí chính của trí lực thể hiện chất lượng CBCC. Tỷ lệ CBCC có trình độ Đại học, Cao đẳng tăng dần hàng năm (Đại học và sau đại học từ 35.04 % năm 2010 lên 44.08 % tháng 6 năm 2014; trình độ Cao đẳng từ 25,05 % năm 2010 lên 28.85 % tháng 6 năm 2014), ngược lại tỷ lệ CBCC có trình độ Trung cấp giảm dần (từ 32.54% năm 2010 xuống 23.77 % tháng 6 năm 2014). Như vậy, so với chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện(nhiệm kỳ 2010- 2015), tỷ lệ Đại học đạt 50%, Cao đẳng đạt 20%, Trung cấp giảm xuống 30% thì đến tháng 6 năm 2014 chưa đạt chỉ tiêu Đại hội là 100% CBCC có trình độ trung cấp trở lên. Điều đó, đòi hỏi cần phải tiếp tục mở các lớp đào tạo và cử cán bộ đi học để nâng cao trình độ chuyên môn.

Mặc dù chưa đạt chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện(nhiệm kỳ 2010- 2015) nhưng xét về tổng thể, trí lực của cán bộ, công chức ngày càng cao thì chất lượng cán bộ, công chức được nâng lên hàng năm cho dù cán bộ, công chức có kiến thức được đào tạo dưới nhiều hình thức khác nhau. Cụ thể ở bảng 2.6.

Bảng 2.6. Trình độ chuyên ngành được đào tạo của CBCC (tháng 6 năm 2014)

Đơn vị	Tổng số	Tài chính	Kế toán	Luật	Văn phòng	Nông nghiệp	Văn hóa	Môi trường	Địa chính	Thủy sản	An ninh	Quân sự	Công tác XH	Quản trị kinh doanh	Lâm nghiệp	Sư phạm	Không có chuyên môn
Tổng cộng	1271	113	88	219	116	170	56	21	81	16	60	57	41	41	21	129	42
Tỷ lệ%		8.89	6.92	17.2	9.13	13.4	4.41	1.65	6.37	1.26	4.72	4.48	3.23	3.23	1.65	10.1	3.3
Huyện ủy	57	10	6	9	7	5	2	1	1	2	1		1	2	3	7	
MTTQ và các đoàn thể	48	4	5	3	5	7	3	1	1	1			3	3	6	6	
UBND huyện và đơn vị sự nghiệp	212	15	17	11	8	14	3	3	7	3			2	7	6	116	
Công an, quân sự	61	2	3	31			3				22						
Tòa án, viện kiểm sát	24	2	1	1								20					
Cấp xã	869	80	56	164	96	144	45	16	72	10	37	37	35	29	6		42

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Diên Châu (2014)

Như vậy, có thể kết luận trình độ CBCC tăng nên chất lượng CBCC có tăng trong những năm qua. Tuy nhiên, cơ cấu các kiến thức chuyên môn chưa thực sự hợp lý nên có thể nhận định chất lượng CBCC thông qua trình độ chuyên môn chưa cao, vẫn chưa đáp ứng yêu cầu.

2.2.1.4. Trình độ quản lý nhà nước

Quản lý nhà nước mang tính quyền lực nhà nước, pháp luật là phương tiện, công cụ chủ yếu để quản lý nhà nước nhằm duy trì sự ổn định và phát triển của xã hội. Vì vậy, bất kỳ cán bộ, công chức nào đều phải trải qua quá trình đào tạo về kiến thức quản lý nhà nước. Nó là những kiến thức mang tính nền tảng của pháp luật trong quản lý nhà nước, hệ thống những quan điểm, tư tưởng chỉ đạo của Đảng trong quá trình đổi mới, những công cụ và phương tiện cần thiết để nhà nước thực hiện chức năng quản lý; kỹ năng ban hành văn bản quy phạm pháp luật; phương pháp các bước xây dựng, thẩm định và quản lý các đề án, dự án một cách khoa học và có hiệu quả. Những kiến thức đó giúp cán bộ, công chức hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ ở cơ quan, đơn vị công tác. Tỷ lệ CBCC có trình độ QLNN ngạch chuyên viên cao cấp tăng từ 0.09% năm 2010 lên 2.24 % tháng 6 năm 2014, ngạch chuyên viên chính tăng từ 6.82% năm 2010 lên 13.14 % tháng 6 năm 2014, ngạch chuyên viên tăng từ 40.31% năm 2010 lên 53.42 % tháng 6 năm 2014 và tỷ lệ chưa qua đào tạo vẫn còn cao, chiếm 33.20 % tháng 6 năm 2014.

Bảng 2.7. Trình độ quản lý nhà nước của cán bộ, công chức

Năm	Tổng số CBCC	Chuyên viên cao cấp		Chuyên viên chính		Chuyên viên		Chưa qua đào tạo	
		Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ %	Số ngườ i	Tỷ lệ %	Số người	Tỷ lệ %
2011	1102	1	0.09	90	8.17	486	44.10	525	47.64
2012	1118	1	0.09	120	10.64	517	45.83	480	43.44
2013	1122	2	0.18	150	13.37	528	47.06	442	39.39
6/2014	1271	3	0.24	167	13.14	679	53.42	422	33.20

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Diên Châu (2014)

Như vậy, trình độ QLNN ngày càng tăng trong những năm qua là xu hướng tốt cho việc nâng cao chất lượng CBCC. Nhưng kết quả đó vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp CNH-HĐH, đòi hỏi cần phải tiếp tục nâng cao chất lượng CBCC các xã, thị trấn trong huyện Diên Châu trong thời gian tới.

2.2.1.5. Trình độ tin học, ngoại ngữ.

Quá trình hội nhập, toàn cầu hóa đang diễn ra ngày càng sâu rộng không chỉ về kinh tế mà còn ở tất cả các lĩnh vực trong đời sống xã hội. Chính vì thế, ngoại ngữ và tin học là những kiến thức cần phải có với cán bộ, công chức. Nó phương tiện để xử lý, giải quyết công việc thường xuyên. Hơn nữa, Diên Châu là huyện tiềm năng, thế mạnh về du lịch, hơn ai hết cán bộ, công chức bằng kiến thức ngoại ngữ của mình để quảng bá hình ảnh về mảnh đất, con người Diên Châu cho bạn bè nội, ngoại tỉnh, du khách nước ngoài được biết.

Bảng 2.8. Trình độ ngoại ngữ (tiếng Anh), tin học của CBCC

TT	Cơ quan, đơn vị	Năm 2010			Năm 2012			Tháng 6/ 2014		
		TS	Trình độ A, B, C	Tỷ lệ	TS	Trình độ A, B, C	Tỷ lệ	TS	Trình độ A, B, C	Tỷ lệ
1	Tổng cộng	1099	367	33.39	1118	455	40.7	1271	566	44.53
2	Huyện ủy	53	35	66.04	52	41	78.85	57	52	91.23
3	MTTQ và các đoàn thể	42	29	69.05	46	35	76.09	48	41	85.42
4	UBND huyện và đơn vị sự nghiệp	197	152	77.16	210	172	81.9	212	187	88.21
5	Công an	48	33	68.75	55	41	74.55	61	43	70.49
6	Quân sự	19	15	78.95	21	18	85.71	24	19	79.17
7	Cấp xã	740	103	13.92	734	148	20.16	869	224	25.78

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Diễn Châu (2014)

Nhìn chung qua Bảng 2.8 ta thấy, tỷ lệ CBCC có trình độ ngoại ngữ ngày càng tăng. Năm 2010 có 367/1.099 người có trình độ ngoại ngữ, tin học A,B,C, đạt 33,39%, đến tháng 6 năm 2014 có 556/1.271 người, đạt 44,53%. Như vậy, mặc dù tỷ lệ CBCC có trình độ ngoại ngữ, tin học ngày càng tăng nhưng vẫn còn thiếu nhiều so với yêu cầu của việc tiếp cận, sử dụng máy tính, công nghệ thông tin có phong ngoại ngữ tiếng Anh.

Như vậy, tỷ lệ CBCC có trình độ tin học, ngoại ngữ tăng trong những năm qua nhưng mức tăng còn thấp và khả năng ứng dụng thực tế chưa cao, điều đó một phần thể hiện chất lượng CBCC chưa cao.

2.2.1.6. Độ tuổi và thâm niên công tác của cán bộ, công chức.

Chất lượng hoạt động của cán bộ, công chức phụ thuộc rất nhiều vào độ tuổi của bản thân cán bộ, công chức đó. Nó thể hiện sức khỏe, độ bền, sự trải nghiệm, khả năng dành thời gian cho công việc...

Theo số liệu bảng 2.9 tỷ lệ CBCC tuổi dưới 35 tăng dần qua các năm từ 20,02% năm 2010 lên 22,27% tháng 6 năm 2014. Tuy nhiên theo từng năm thì tỷ lệ có tăng, có giảm. Xu hướng nguồn nhân lực trẻ không muốn làm việc trong cơ quan hành chính Nhà nước, không muốn gắn bó với cơ quan Nhà nước. Tỷ lệ CBCC trên 50 tuổi giảm dần từ 16,47% năm 2010 giảm xuống còn 15,26 % tháng 6 năm 2014. Tỷ lệ độ tuổi hoàn thiện về mọi mặt là tuổi từ 36 đến 50 và CBCC các xã, thị trấn trong huyện luôn ở trên 54%. Độ tuổi này đã có nhiều trải nghiệm và dạn dày kinh nghiệm trong cuộc sống. Tuy vậy, trình độ kiến thức chuyên môn và các kiến thức bổ trợ hiện tại của CBCC về nhiều lĩnh vực hiện còn nhiều hạn chế.

Bảng 2.9. Độ tuổi của cán bộ công chức

Năm	Tổng số CBCC	Đến 35 tuổi		Tuổi từ 36 – 50		Trên 50 tuổi		Tuổi trung bình
		SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	
2010	1099	220	20.02	698	63.51	181	16.47	33.33
2011	1102	222	20.15	699	63.43	181	16.43	33.33
2012	1118	269	24.06	679	60.73	170	15.21	33.33
2013	1122	261	23.26	681	60.70	180	16.04	33.33
6/2014	1271	283	22.27	694	54.60	194	15.26	30.71

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Diễn Châu (2014)

* Thâm niên công tác: Thâm niên công tác là tổng số năm làm việc của một CBCC hay tổng thời gian làm việc tại đơn vị. CBCC có thể có nhiều chuyên môn và được chuyển từ các lĩnh vực, cơ quan khác nhau vẫn được coi là thâm niên trong công việc và chính là có kinh nghiệm trong giải quyết công việc. Tuy nhiên, trong

thực tế thì thâm niên công tác tùy thuộc vào từng đơn vị mà cán bộ, công chức đó làm việc.

Bảng 2.10. Thâm niên công tác của cán bộ, công chức

Tiêu chí	<5 năm	Từ 5-10 năm	Từ 10-15 năm	> 15 năm	Tổng số
Số lượng	344	163	219	491	1217
Tỷ lệ %	28.27	13.39	18.00	40.35	100

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Diên Châu (2014)

Kinh nghiệm này được tích lũy trong quá trình công tác và được coi là một phần chất lượng CBCC. Đặc biệt, CBCC có thời gian hoạt động trong đơn vị hành chính cơ sở càng lâu, càng thể hiện tinh thần gắn bó và lòng trung thành với công việc, với nhân dân và cũng chính là một phần chất lượng CBCC về mặt lập trường, tư tưởng.

Về thâm niên công tác và mức độ tiếp cận khoa học công nghệ cũng như tinh thần thái độ phục vụ nhân dân của CBCC luôn tỷ lệ nghịch với nhau. Với thâm niên làm việc càng nhiều, mức độ mệt mỏi tăng lên, tuổi đời cũng tăng lên nên sự năng động và linh hoạt giảm. Số CBCC có thâm niên làm việc trên 15 năm (40,35%) và dưới 5 năm (28,27%) chiếm đa số.

2.2.1.7. Khả năng chịu áp lực công việc.

Theo số liệu điều tra khảo sát của tác giả với 90 phiếu thu về, hầu hết CBCC có khả năng chịu áp lực công việc trung bình (91 người chiếm 63,64%) số lượng CBCC có khả năng chịu áp lực công việc cao và thấp đều là 26 người chiếm 18,18%.

Bảng 2.11. Khả năng chịu áp lực trong công việc của CBCC

Tiêu chí	Rất cao	Cao	Trung bình	Thấp	Tổng số
Khả năng chịu áp lực công việc		17	51	22	90
Tỷ lệ %	0.00	18.89	56.67	24.44	100

Nguồn: Điều tra của tác giả (2014)

Quá trình làm việc luôn có áp lực từ nhiều phía, đó có thể áp lực từ cấp trên, áp lực từ công dân, cơ quan tổ chức..., Khả năng vượt qua áp lực công việc không phải tự nhiên có mà trải qua quá trình rèn luyện lâu dài. Cá nhân nào có được khả năng này sẽ tự chủ được quá trình giải quyết công việc. Mặc dù môi trường làm việc không quá khắt khe nhưng CBCC có khả năng chịu áp lực phần lớn ở mức độ bình thường (56,67%). Khả năng chịu áp lực thấp thì sự cống hiến không thể cao. Nguyên nhân nào khiến CBCC có khả năng chịu áp lực công việc thấp?

Đây là một câu hỏi được tác giả sử dụng nhiều trong quá trình điều tra, các câu trả lời đưa ra nhiều nguyên nhân nhưng nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này là do động lực làm việc thấp. Động lực làm việc thấp do chế độ đãi ngộ quá thấp chưa đáp ứng được những nhu cầu cơ bản của bản thân và gia đình của cán bộ, công chức.

2.2.1.8. Sức khỏe cán bộ công chức

Con người là vị trí trung tâm của mọi hoạt động và quyền được sống là quyền cao nhất của con người. Khi được sống thì sức khỏe là yếu tố quan trọng nhất, nếu không có sức khỏe thì chẳng làm được gì. Sức khỏe là vốn quý, là tài sản riêng của mỗi con người; sức khỏe là gồm có sự thoải mái cả về thể xác lẫn tâm hồn. Vì vậy, khỏe được hiểu khỏe cả thể chất và tinh thần là vốn quý của con người. Tuy nhiên, trong phạm vi luận văn này, tác giả chủ yếu đề cập đến sức khỏe về mặt thể chất của CBCC. Các câu hỏi trao đổi trong quá trình điều tra cũng được đề cập đến sức khỏe thể chất để đánh giá thể lực của CBCC

Bảng 2.12. Sức khỏe của cán bộ, công chức

Tiêu chí	Rất khỏe	Khỏe	Bình thường	Tổng số
Sức khỏe	9	33	48	90
Tỷ lệ %	10.00	36.67	53.33	100

Nguồn: Điều tra của tác giả(2014)

Môi trường và điều kiện làm việc có thể là nguyên nhân trực tiếp tạo nên sức khỏe, thói quen và tác phong làm việc của CBCC. Một môi trường làm việc kém năng

động, kiến thức ở mức độ trung bình, tư duy chậm và các kích thích vật chất cũng như tinh thần không cao khiến việc rèn luyện của mỗi cá nhân cũng thêm thụ động. 53,33% CBCC tự đánh giá bản thân có sức khỏe bình thường. Tuy vậy, có thể nhận định CBCC có đủ sức khỏe cần thiết để tham gia thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị giao phó.

2.2.1.9. Kỷ luật đối với cán bộ, công chức.

Đảng, Nhà nước sẵn sàng biểu dương, khen thưởng đối với những cán bộ, công chức có thành tích, cống hiến cho sự nghiệp phát triển chung của đất nước nhằm đưa đất nước ta trở thành một nước công nghiệp hóa, hiện đại hóa vào năm 2020. Tuy nhiên, trong tuyến trình đó cũng có không ít cán bộ, công chức vi phạm pháp luật làm thiệt hại về kinh tế cho đất nước, mà quan trọng hơn đó là làm mất niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước. Vì vậy, những cán bộ, công chức đó phải bị xử lý với hình thức kỷ luật thích đáng nhằm thể hiện tính nghiêm minh của pháp luật. Từ năm 2010-6/2014, có 24 trường hợp cán bộ, công chức vi phạm và bị xử lý các hình thức kỷ luật khác nhau tùy vào lỗi vi phạm của cá nhân đó.

2.2.2. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

2.2.2.1. Nhóm công tác đầu vào đối với chất lượng đội ngũ CBCC.

+ Về công tác tuyển dụng cán bộ, công chức.

Để trở thành cán bộ, công chức, hàng năm các cơ quan, đơn vị trên đại bàn huyện căn cứ vào chỉ tiêu định biên và số lượng cán bộ biến động để tổng hợp trình cơ quan có thẩm quyền cấp trên xét duyệt kế hoạch và bố trí, sắp xếp tuyển dụng dưới 02 hình thức xét tuyển và thi tuyển. Số lượng cán bộ, công chức được bổ sung hàng năm với 293 người, cụ thể ở Bảng 2.13

Bảng 2.13. Số lượng cán bộ, công chức được bổ sung

Năm	2010	2011	2012	2013	6/2014
Số lượng	72	19	145	43	14

Nguồn từ: Phòng Nội vụ huyện Diên Châu(2014)

2.2.2.2. Nhóm công tác duy trì, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC

+ Công tác đào tạo và đào tạo lại cán bộ, công chức.

Căn cứ vào quy hoạch, kế hoạch đào tạo đối với cán bộ, công chức và quy định tại Nghị định số 18/ 2010/ NĐ- CP của Chính phủ ngày 05/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức và các văn bản có liên quan các cơ quan, đơn vị đã chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức pháp luật; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước và quản lý chuyên ngành, tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc và kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cơ quan Đảng, Nhà nước. Cụ thể ở Bảng 2.15.

Bảng 2.14. Đào tạo và bồi dưỡng CBCC tháng 6 năm 2014.

TT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Số lớp	Tổng số học viên	Số CBCC
1	Đào tạo Trung cấp lý luận chính trị	1	78	54
2	Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Đảng, MTTQ và các đoàn thể	55	6280	1117
3	Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý Nhà nước	6	431	335

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Diên Châu (2014)

+ Về công tác quy hoạch cán bộ

Trong công tác quy hoạch cán bộ luôn tạo sự chủ động; khắc phục tình trạng hẫng hụt trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững đoàn kết nội bộ và ổn định chính trị; đưa vào quy hoạch tỷ lệ cán bộ lãnh đạo quản lý là nữ đạt từ 30% trở lên, cán bộ trẻ 20% trở lên.

Huyện ủy chỉ đạo, hướng dẫn, triển khai công tác quy hoạch cán bộ theo đúng quy định của Trung ương, của tỉnh và trực tiếp thẩm định, phê duyệt quy hoạch các chức danh diện Huyện ủy quản lý; chỉ đạo các cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ tham mưu xây dựng và ban hành tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý giữ các chức danh từ phó trưởng phòng và chức vụ tương đương trở lên trong các cơ quan đảng, đoàn thể, chính quyền; xây dựng và ban hành tiêu chuẩn, đối tượng luân chuyển; chỉ đạo hướng dẫn các cơ quan, đơn vị triển khai quy hoạch công chức chuyên môn theo vị trí công việc, ngạch bậc.

+ Về công tác điều động, luân chuyển cán bộ, công chức.

Luôn phân biệt rõ giữa luân chuyển với điều động, tránh nhầm lẫn giữa luân chuyển cán bộ với điều động, bố trí, sắp xếp cán bộ. Việc luân chuyển cán bộ chỉ thực hiện đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và quy hoạch làm chức vụ lãnh đạo, quản lý cao hơn. Điều động cán bộ là chuyển đổi vị trí công tác theo quy định của pháp luật hoặc theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị và giữa các cơ quan, tổ chức, đơn vị theo theo năng lực cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của cơ quan có thẩm quyền. Việc điều động, luân chuyển cán bộ để có thời gian thử thách nhằm tạo nguồn cho công tác cán bộ. Mặt khác việc định kỳ luân chuyển các chức danh để thực hiện công tác phòng, chống tham nhũng theo Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ và Quyết định số 75/2010/QĐ-UBND ngày 06/10/2010 của UBND huyện Diễn Châu về việc quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với các chức danh quy định. Cụ thể ở Bảng 2.16.

Bảng 2.15. Số lượng cán bộ, công chức điều động, luân chuyển

Năm	2010	2011	2012	2013	6/2014
Số lượng	19	12	21	17	8

Nguồn: Phòng Nội huyện Diễn Châu(2014)

+ Công tác đánh giá cán bộ, công chức.

Thời gian qua, công tác đánh giá CBCC có những mặt tiến bộ về nhận thức và cách làm. Chính phủ đã ban hành Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010

nhằm cụ thể hoá Luật Cán bộ, công chức, trong đó có những quy định về trình tự thủ tục đánh giá công chức. Hằng năm, huyện ủy, UBND huyện có văn bản chỉ đạo, hướng dẫn đến toàn bộ các cơ quan, đơn vị thực hiện đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức, gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá cán bộ, công chức. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức.

Đánh giá công chức được dựa trên các quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm của cán bộ, công chức tại Luật Cán bộ, công chức. Cụ thể căn cứ vào: Vị trí công việc, yêu cầu và trách nhiệm cơ quan, đơn vị phân công rõ ràng, cụ thể cho người công chức; sản phẩm công tác cụ thể của mỗi một chức danh, một người công chức trong thời gian đánh giá (tháng, quý, năm).

Đánh giá cán bộ được căn cứ vào: tiêu chuẩn cán bộ (tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể); hiệu quả công tác thực tế: hiệu quả về kinh tế; hiệu quả về xây dựng Đảng, chính quyền và đoàn thể; hiệu quả về đoàn kết nội bộ; mức độ tin nhiệm của cấp dưới, đồng sự và của quần chúng; môi trường và điều kiện công tác, căn cứ vào trách nhiệm liên đới; đồng thời xem xét tổng thể các mối quan hệ xã hội và gia đình. Kết quả xếp loại cụ thể ở Bảng 2.16.

Bảng 2. 16. Xếp loại cán bộ, công chức hàng năm

TT	Tiêu chí	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	275	386	324	415
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	549	490	570	482
3	Hoàn thành nhiệm vụ	219	165	146	168
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	56	61	78	56
5	Tổng số	1.099	1.102	1.118	1.122

Nguồn từ: Phòng Nội vụ huyện Diên Châu (2013)

2.2.2.3. Nhóm công tác đầu ra của việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC.

+ Về việc sử dụng và đãi ngộ cán bộ, công chức.

Việc sử dụng cán bộ, công chức hầu hết được bố trí đúng ngành, nghề, lĩnh vực đào tạo trước khi được tuyển dụng, hoặc cán bộ, công chức đó hoàn thiện kiến thức chuyên môn trong quá trình làm việc để phù hợp với lĩnh vực mình được giao thực hiện.

Về chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức: Cán bộ, công chức được hưởng tất cả các quyền lợi theo quy định về chế độ tiền lương, phụ cấp theo hệ thống thang bảng lương, cấp bậc, phụ cấp công vụ, chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội được thực hiện theo quy định của Nhà nước. So với mức lương cơ bản hầu như chưa đảm bảo thỏa mãn nhu cầu sinh hoạt trong cuộc sống của bản thân CBCC và gia đình của họ. Do đó, còn có nhiều ý kiến cần cải cách chế độ tiền lương, đặc biệt tiền lương cho CBCC để đáp ứng được nhu cầu cơ bản của cán bộ, công chức và gia đình họ.

Một số ngành đặc thù được hưởng chính sách phụ cấp ngành như: Ngành thanh tra Nhà nước hưởng phụ cấp 25% lương tối thiểu, ngành kiểm tra Đảng hưởng phụ cấp 30% lương tối thiểu, cán bộ, công chức tăng cường về công tác ở cơ sở được hỗ trợ tiền xăng xe 700.000đồng/ tháng/ người và 15.000.000đồng đầu tư trang, thiết bị làm việc.

2.3. Đánh giá chung.

2.3.1. Thành công

Trước yêu cầu của quá trình CNH, HĐH của huyện nhà, sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Huyện ủy, HĐND-UBND huyện và Đảng ủy, HĐND-UBND cấp xã, trong thời gian qua chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức bước đầu đã được những thành tích đáng kể. Hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị được quyết định bởi phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn, tổ chức và kết quả công tác của đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước. Phẩm chất của đội ngũ cán bộ, công chức ngoài khả năng và tinh thần tự học tập lại phụ thuộc rất nhiều vào công

tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên kiến thức và kỹ năng thực hành cho họ. Vì vậy, vấn đề nâng cao chất lượng cán bộ, công chức là vấn đề cần được quan tâm và giải quyết một cách kịp thời, đầy đủ; kết quả đạt được như sau:

- Thực hiện nghị quyết của Đảng về đổi mới, chiến lược cán bộ trong thời kỳ CNH, HĐH, nhận thức của cấp ủy, nhất là ở cơ sở. Các cấp ủy Đảng, chính quyền thường xuyên quan tâm đến việc nâng cao chất lượng về mọi mặt cho đội ngũ cán bộ, công chức huyện, xã trong hệ thống chính trị; ban hành các nghị quyết, quy chế, cơ chế chính sách kịp thời, chỉ đạo cương quyết tới tổ chức, cá nhân làm cho chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được nâng lên một bước đáng kể.

- Về đào tạo: Phối hợp với trung tâm đào tạo, bồi dưỡng, các trường học trên địa bàn huyện, tình mở các lớp đào tạo kịp thời, phù hợp và có chất lượng.

Qua gần 4 năm (2010- Tháng 6/ 2014) chỉ đạo và thực hiện toàn huyện có kết quả cụ thể như sau:

Chuyên môn có 24 lớp Đại học với hơn 717 học viên với các chuyên ngành Tài chính- Kế toán, Kinh tế Nông nghiệp và Đại học Luật; 06 lớp Trung cấp với 320 học viên gồm các ngành pháp lý, văn thư lưu trữ. Đặc biệt, đến nay Huyện ủy, đã cử 14 đồng chí tham gia học các lớp sau đại học để đào tạo đội ngũ cán bộ có chất lượng cao; ngoài ra còn mở các lớp bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho hàng nghìn lượt cán bộ, công chức trong toàn huyện.

Về chính trị đào tạo được 09 lớp Trung cấp chính trị với gần 741 học viên, ngoài ra có nhiều cán bộ, công chức tham gia học tập trung tại Trường Chính trị tỉnh Nghệ An với 80 học viên được cử tham gia các lớp học trong tỉnh; có 145 cán bộ, công chức được đào tạo trình độ lý luận chính trị cao cấp.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tập trung vào 03 nội dung cơ bản là kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị và quản lý nhà nước.

- Quá trình thực hiện công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ ở huyện có nhiều biến chuyển rõ rệt. Đã chủ động xây dựng quy hoạch A1, A2, A3 đến năm 2014 và những năm tiếp theo; bố trí đúng, phù hợp trình độ được đào tạo của từng cán bộ, công chức; coi trọng nhân tài; thực hiện tiêu

chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức... tạo sự đồng bộ và động lực thúc đẩy phong trào học tập, phấn đấu vươn lên của từng cán bộ, công chức.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát của Đảng, HĐND, UBND được quan tâm, kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm góp phần nâng cao phẩm chất, năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, đảm bảo tính ổn định, chủ động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao trong quá trình CNH, HĐH huyện nhà.

- Ý thức, trách nhiệm của mỗi cán bộ, công chức được nâng cao, xem việc học tập là quyền lợi và nghĩa vụ của mình; đã tích cực học tập để không ngừng nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ mà mình đang đảm nhiệm.

- Thực hiện kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã năm 2011, Phòng Nội vụ đã tham mưu Chủ tịch UBND huyện tổ chức tuyển dụng đúng quy trình. Kết quả đã tuyển dụng bổ sung 120 công chức có trình độ chuyên môn đạt chuẩn về công tác tại cấp cơ sở góp phần nâng cao hiệu quả, hiệu lực giải quyết công việc, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

2.3.2. Hạn chế.

CNH, HĐH là chủ trương lớn của Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo từ những năm 1960 của thế kỷ XX (Tại Đại hội lần thứ III của Đảng). Nhận thức về quá trình CNH, HĐH, chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị, quản lý nhà nước cũng như các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức nhìn chung chưa thực sự hiệu quả, chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ được phân công. Mặc dù cán bộ, công chức đã cơ bản được trang bị kiến thức chuyên môn, quản lý nhà nước và trình độ lý luận chính trị nhưng sự vận dụng linh hoạt vào quá trình công tác còn hạn chế...

Trong thời gian qua, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã có những chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao của cán bộ, công chức nói chung và đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH nói riêng cũng còn một số tồn tại cơ bản sau:

- Vẫn còn một số cấp ủy Đảng chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hoặc chưa có giải pháp kịp thời, khả thi để từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Trách nhiệm này phần lớn thuộc về người đứng đầu của tổ chức.

- Việc phân loại, đánh giá cán bộ, công chức hàng năm còn nể nang, thiếu hiệu quả và chạy theo thành tích; công tác này thực hiện chưa nghiêm túc, còn mang tính hình thức, chưa sát với thực tế.

- Hiệu quả công tác quy hoạch cán bộ ở một số đơn vị chưa cao; công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ ở một số đơn vị vẫn còn trình trạng chưa phù hợp với năng lực, sở trường. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự gắn với sử dụng cán bộ, công chức. Vẫn còn tình trạng người không trong quy hoạch lại được cử đi học, hoặc cán bộ, công chức học xong lại không bố trí công việc phù hợp.

- Thực hiện Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ và Quyết định số 75/2010/QĐ-UBND ngày 06/10/2010 của UBND huyện Diên Châu về việc quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với các chức danh quy định còn thiếu sự quan tâm.

- Công tác kiểm tra, giám sát, quản lý cán bộ công chức ở một số nơi chưa được thực hiện thường xuyên, phần lớn khi có đơn tố giác mới tiến hành thanh tra, kiểm tra và xử lý sau khi có kết luận thanh tra, kiểm tra. Như vậy, công tác này ít nhiều ảnh hưởng đến tư tưởng của cán bộ, công chức và nhân dân.

- Việc xây dựng văn bản lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện công tác nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC chưa đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH nói riêng còn khiếm tốn và chậm tiến độ, chất lượng thấp, thực hiện chưa đúng tinh thần của sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước.

- Công tác tự phê bình và phê bình của cán bộ, công chức tại cơ quan, đơn vị chưa được tổ chức thực hiện theo “nguyên nghĩa” của nó. Vấn đề này ở một số đơn vị còn mang nặng hình thức; cán bộ, công chức không dám nói lên suy nghĩ của mình.

- Công tác quản lý nhà nước ở cơ sở vẫn còn để xảy ra tình trạng sai phạm,

2.3.3. Nguyên nhân.

- Nguyên nhân của thành công: Ban Thường vụ Huyện ủy đã thường xuyên quan tâm, chỉ đạo sát đúng, kịp thời ban hành quy chế, đề án để các cấp ủy Đảng cơ sở, lãnh đạo các đơn vị tổ chức thực hiện một cách khoa học, có hệ thống, bám sát thực tiễn để đúc rút kinh nghiệm trong quá trình tổ chức, thực hiện.

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng được làm thường xuyên, từng bước chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở. Công tác luân chuyển, bố trí cán bộ được cấp ủy tổ chức thực hiện, đúng quy trình về công tác cán bộ; lựa chọn và đánh giá cán bộ trước khi luân chuyển, điều động, bổ nhiệm được thực hiện nghiêm túc.

Công tác tổng kết, đánh giá tổ chức Đảng, đảng viên, cán bộ, công chức hàng năm của các cấp được thực hiện đầy đủ.

Hệ thống các quy định, quy chế hoạt động của các cấp ủy Đảng, chính quyền dần dần được hoàn thiện và được các đơn vị tổ chức thực hiện đầy đủ; Cấp ủy cơ sở từng bước được đổi mới, nâng cao về nhận thức, chấp hành tốt hơn quy định của Đảng và Nhà nước trong lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện chức trách được giao trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức.

- Nguyên nhân của hạn chế.

Một bộ phận cán bộ, công chức xa rời lý tưởng cách mạng, không thường xuyên trau dồi kiến thức, coi nhẹ công tác cán bộ. Đặc biệt nhiều tổ chức Đảng, nhiều cán bộ lãnh đạo chủ chốt xem nhẹ công tác đánh giá cán bộ, công chức hàng năm.

Công tác quán triệt, tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch và nghị quyết cấp trên ở một số cấp ủy, chính quyền còn xem nhẹ, hình thức, mang tính chiếu lệ. Nhiều cấp ủy Đảng, chính quyền ban hành quy chế hoạt động của tổ chức, đơn vị không kịp thời; xây dựng chương trình, kế hoạch dài hạn, hàng năm còn mang tính hình thức, đối phó; trong thực hiện nhiệm vụ được giao còn tùy tiện, không căn cứ vào quy định đã được ban hành.

Xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn thụ động, đối phó, có nơi còn mang nặng tính hình thức. Trong công tác cán bộ còn nể nang, né tránh, thiếu khách quan, xem nhẹ công tác quy hoạch nên một số đơn vị thiếu cán bộ nguồn để bố trí, sắp xếp công việc.

Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức hàng năm còn nhiều bất cập, còn nặng nề về thành tích, thiếu khách quan nên chất lượng của công tác này ở một số đơn vị còn thấp.

Chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu cơ bản của bản thân và gia đình nhất là trong giai đoạn lạm phát và giá cả tăng cao nên cán bộ, công chức chưa yên tâm công tác.

2.3.4. Bài học kinh nghiệm trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức

Từ thực tiễn công tác nâng cao công tác nâng cao chất đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nói chung và quá trình CNH, HĐH nói riêng bước đầu có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm sau.

Thứ nhất, nâng cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền và các đoàn thể chính trị- xã hội về nhiệm vụ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức- Đây là yếu tố quan trọng hàng đầu để thực hiện thắng lợi mục tiêu kinh tế- xã hội, quốc phòng an ninh, đối ngoại, xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể; quán triệt trong Cấp ủy, lãnh đạo các cấp và đội ngũ cán bộ, công chức về mục đích, yêu cầu của công tác đào tạo, bồi dưỡng trong tình hình mới để tăng tính chủ động, trách nhiệm và tự giác trong công tác này.

Thứ hai, nâng cao chất lượng và có giải pháp đồng bộ trong công tác quy hoạch cán bộ dự bị, quy hoạch cán bộ dài hạn. Trên cơ sở kết quả xây dựng của từng cấp ủy, lãnh đạo các cấp chủ động xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, xây dựng và công khai tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ ở từng lĩnh vực, từng vị trí tạo ra động lực phấn đấu vươn lên của cán bộ, công chức

trong quá trình thực thi nhiệm vụ; phát huy năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức.

Thứ ba, xây dựng chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức cơ sở một cách hợp lý, tạo điều kiện cần và đủ để họ tham gia các khóa học theo yêu cầu. Có chính sách hợp lý để thu hút, tạo điều kiện để cán bộ, công chức có trình độ cao yên tâm công tác, cống hiến tại địa phương.

Thứ tư, tăng cường đầu tư cơ sở, vật chất, xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao cho các trường học, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các cấp.

Thứ năm, để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng phải đổi mới về phương thức, nội dung, chương trình đào tạo; cụ thể hóa chương trình cho từng đối tượng các bộ, công chức, từng vị trí công việc cụ thể và từng nhóm đối tượng tương ứng với từng ngành, từng cơ quan đơn vị. Đối với cán bộ, công chức ngoài nội dung trên còn phải được trang bị các kỹ năng làm việc theo nhóm, đàm phán, soạn thảo văn bản....

Thứ sáu, thực hiện khen thưởng đối với các cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Đồng thời xem xét xử lý nghiêm khi cán bộ, công chức vi phạm trong qua trình công tác và học tập.

Thứ bảy, tăng chỉ tiêu đào tạo trình độ lý luận cao cấp cho cán bộ, công chức địa phương để đáp ứng nhiệm vụ trong tình hình mới.

CHƯƠNG 3. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CNH-HĐH TẠI HUYỆN DIỄN CHÂU TỪ NAY ĐẾN NĂM 2020

3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Bước vào giai đoạn phát triển kinh tế- xã mới của đất nước, trong tuyến trình CNH, HĐH, vấn đề cán bộ, công chức là một trong những nguồn lực cơ bản và quan trọng. Với mục tiêu chung đó: Xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa dưới sự lãnh đạo của Đảng và điều hành của Nhà nước. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước.

Tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII), Nghị quyết Trung ương 5 (khóa IX), Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, Nghị quyết số 14 của Tỉnh ủy Nghệ An (khóa XV), Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XVII (nhiệm kỳ 2010-2015) về công tác cán bộ, trên cơ sở phân tích thực trạng chất lượng của cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH, Tôi mạnh dạn xây dựng mục tiêu, phương hướng cho vấn đề này đến năm 2015 và những năm tiếp theo như sau:

- Các cấp ủy, chính quyền có kế hoạch sát đúng để từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình phát triển và hội nhập; đảm bảo đội ngũ cán bộ, công chức có lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có khả năng hoàn thành nhiệm vụ được phân công, có tinh thần tập thể, ý thức tổ chức kỷ luật cao, đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, chính trị; có cơ cấu về tuổi, về giới tính hợp lý.

- Rà soát và hoàn chỉnh Nghị quyết, quy chế làm việc của các tổ chức trong hệ thống chính trị; đảm bảo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo; lấy kết quả nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm chỉ tiêu quan trọng trong việc nhận xét đáng giá cuối năm, cuối nhiệm kỳ của người đứng đầu và của tổ chức.

Gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức với việc đổi mới cơ chế, chính sách, phương thức, lề lối làm việc. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức theo hướng trẻ hóa, chú ý tạo nguồn cán bộ, cán bộ nữ; đồng thời phải kết hợp các độ tuổi để bảo đảm tính thừa kế và phát triển.

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức: Cán bộ thuộc diện Tỉnh ủy quản lý có 100% với trình độ chuyên môn là đại học, cao cấp lý luận chính trị, trong đó phần đầu 40% có trình độ thạc sỹ.

Đối với cán bộ, công chức là Trưởng, phó các Ban, Phòng, ngành và Đoàn thể cấp huyện và các đơn vị sự nghiệp có 100% với trình độ chuyên môn là đại học, trong đó có 35% có trình độ thạc sỹ, 100% có trình độ trung cấp lý luận chính trị trong đó có 70% có trình độ cao cấp chính trị hoặc tương đương.

Phần đầu đến năm 2015, số cán bộ, công chức tại cơ quan Huyện ủy, UBND huyện, MTTQ và các đoàn thể cấp huyện, đơn vị sự nghiệp có 100% với trình độ đại học, trong đó có 30% có trình độ thạc sỹ chuyên môn, trên 70% có trình độ trung cấp lý luận chính trị.

Đối với cán bộ, công chức cấp xã có 100% Ủy viên Ban chấp hành Đảng bộ, Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND, Ủy viên UBND; Trưởng, phó các đoàn thể có trình độ chuyên môn là đại học và trung cấp lý luận chính trị trở lên.

Đội ngũ cán bộ công chức cấp xã trên 70 % có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên. Cán bộ chủ chốt cấp xã phần đầu ít nhất có 90% có trình độ đại học về chuyên môn. Đặc biệt chú ý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong diện quy hoạch, ưu tiên cán bộ trẻ, cán bộ nữ để đáp ứng về nguồn cán bộ cho địa phương.

Chất lượng cán bộ, công chức sẽ tăng dần vào những năm tiếp theo.

- Làm tốt công tác quy hoạch, đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm, luân chuyển: Công tác quy hoạch cán bộ phải thực hiện thường xuyên, chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và bố trí cán bộ sau khi quy hoạch, tránh tình trạng quy hoạch treo, quy hoạch không đúng đối tượng.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2020.

3.2.1. Tiếp tục quán triệt quan điểm, chủ trương, nghị quyết của Đảng và các quy định của Nhà nước về công tác cán bộ, vấn đề công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến tất cả các cán bộ, công chức.

Thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh “ Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” và “công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”. Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương lớn để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức vững mạnh. Các cấp ủy Đảng, Chính quyền phải thực hiện nghiêm túc chỉ thị, nghị quyết của cấp trên, quán triệt sâu sắc vấn đề tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Từ đó đề ra những chủ trương, nghị quyết, chính sách, giải pháp phù hợp và tổ chức thực hiện có hiệu quả nhằm đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH.

3.2.2. Thực hiện đồng bộ, có hiệu quả các khâu, các bước của công tác tổ chức cán bộ, công chức.

- Trước hết là phải qua thực tế công tác của CB, CC mà đo lường khả năng, phẩm chất cán bộ bằng phương pháp trực tiếp làm việc với đối tượng mình và cấp mình quản lý. Trực tiếp làm việc, đối chiếu qua công tác là phương pháp cơ bản, chủ yếu. Trên cơ sở đó, đòi hỏi cấp quản lý phải khách quan “chí công vô tư”. Đó là chỗ dựa vững chắc trong bố trí và dám giao trọng trách cho cán bộ, công chức.

Cần tìm hiểu cán bộ, công chức qua nhiều kênh thông tin: Qua hồ sơ, lý lịch, qua báo cáo công tác, qua các cán bộ khác có quan hệ. Song dứt khoát không thể thay thế phương pháp trực tiếp nói trên. Bất cứ ai chỉ dựa vào các loại thông tin gián tiếp mang tính trung gian hoặc chỉ tiếp xúc, chuyện trò rồi suy luận đều không thể hiểu và nắm chắc được cán bộ do mình phụ trách và quản lý. Vì vậy, tôi cho rằng cách lấy phiếu tín nhiệm của cơ quan, đơn vị tuy có tác dụng nhất định nhưng không thể thay thế cho cách sâu sát và trực tiếp đánh giá cán bộ. Bằng lấy phiếu dễ nhận được những thông tin thiếu chính xác bởi nhiều lý do, dễ làm phát sinh nhiều thứ tiêu cực khác.

- Cụ thể hóa tiêu chuẩn đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu CNH, HĐH trước mắt và lâu dài.

Tiêu chuẩn cán bộ là hệ thống các chuẩn mực về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực mà người cán bộ, công chức phải có; tiêu chuẩn đó mỗi cán bộ phải có theo quy định hiện hành của Đảng và Nhà nước phù hợp với địa, đơn vị, yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và xu thế của thời đại.

- Đổi mới công tác đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ, công chức là vấn đề quan trọng, nhạy cảm và phức tạp, là khâu mở đầu có ý nghĩa quyết định đến các khâu tiếp theo trong công tác này. Vì vậy, cấp ủy, tập thể lãnh đạo phải có nhận thức đúng, thực hiện dân chủ, khác quan, công khai và theo quy trình chặt chẽ. Thực hiện nghiêm túc Quy chế số 03-QC/BTVHU ngày 14/8/2006 của Ban Thường vụ Huyện ủy và đánh giá cán bộ và Hướng dẫn số 07-HD/BTC ngày 16/8/2006 của Ban Tổ chức Huyện ủy về hướng dẫn thực hiện quy chế đánh giá cán bộ.

- Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, công chức.

Xác định quy hoạch cán bộ, công chức là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ; bảo đảm công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; Cấp ủy Đảng, Chính quyền phải căn cứ vào tiêu chuẩn của từng chức danh, từng tổ chức và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức; dự báo nhu cầu để xây dựng, thực hiện tốt công tác quy hoạch, phân loại cán bộ theo yêu cầu quy hoạch, đưa cán bộ không đủ tiêu chuẩn ra khỏi quy hoạch, bổ sung quy hoạch bảo đảm nguồn cán bộ dồi dào, vững mạnh.

- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức.

Việc đào tạo, bồi dưỡng phải theo kế hoạch, chú ý trên các mặt: Chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, trình độ ngoại ngữ, tin học; chỉ đạo và phối hợp với các trung tâm trên địa bàn tỉnh, huyện để tổ chức đào tạo tập trung, tại chức; bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn để nhanh chóng đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn cán bộ, công chức của Đảng và Nhà nước.

- Chú trọng công tác bố trí, sử dụng cán bộ, công chức.

Việc bố trí cán bộ, công chức phải được chuẩn bị chu đáo, thận trọng, phải thống nhất quan điểm từ công việc để tìm người. Trên cơ sở yêu cầu của công việc,

tiêu chuẩn, cơ cấu để bố trí, sử dụng cán bộ, công chức đúng người, đúng việc, đúng chỗ, đúng lúc, đúng tầm. Có như vậy mới tạo mọi điều kiện tốt cho cán bộ, công chức phát huy tài năng và sở trường của mình để cá nhân và tập thể đều hoàn thành tổ nhiệm vụ.

- Thực hiện tốt công tác luân chuyển, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức.

Tạo sự đồng thuận cao của tổ chức, cán bộ, công chức, đảng viên và nhân dân trong việc thực hiện của chủ trương đúng đắn của Đảng, Nhà nước về luân chuyển cán bộ, bổ nhiệm có thời hạn, bổ nhiệm lại và miễn nhiệm cán bộ. Cần có tư duy đổi mới hơn nữa về cán bộ chủ trì, từng bước thay thế cán bộ trẻ, có đủ tiêu chuẩn; trong công tác cán bộ phải chuẩn bị và làm tốt vấn đề “ có lên, có xuống”, “ có vào, có ra” xem đây là việc cần làm; xây dựng có chế, chính sách phù hợp để tạo điều kiện thuận lợi trong công tác luân chuyển cán bộ, công chức; thực hiện đồng bộ, chất lượng các khâu, đảm bảo quy trình, hồ sơ để việc luân chuyển, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm đối với cán bộ, công chức đi vào nề nếp và có hiệu quả.

- Làm tốt chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức.

Yêu cầu của công việc ngày càng cao, chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước được bổ sung, phù hợp với thực tiễn. Trên cơ sở quy định của Đảng và Nhà nước thì các cơ quan, đơn vị có những giải pháp cụ thể để làm tốt chế độ, chính sách cho cán bộ, công chức đảm bảo công bằng, hợp lý, thu hút nhân tài, thúc đẩy sự sáng tạo, phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt công việc của cá nhân và tập thể.

Ban hành cơ chế chính sách, bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất, công bằng giữa các đối tượng cán bộ, công chức; gắn chính sách cán bộ trong từng khâu của công tác cán bộ, gắn trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi; khuyến khích cán bộ công tác ở địa bàn khó khăn; tổ chức phong trào thi đua xây dựng môi trường làm việc tốt để phát huy tối đa khả năng cống hiến và phát triển của cán bộ, công chức.

- Thực hiện tốt quy định về việc quản lý cán bộ, công chức. Cần ứng dụng công nghệ thông tin vào việc quản lý dữ liệu, hồ sơ của cán bộ, công chức đầy đủ, theo đúng quy định. Và các đơn vị, đơn vị luôn xem công tác này là một nhiệm vụ quan trọng.

- Đổi mới cơ chế tuyển dụng và quản lý cán bộ, công chức; tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức; thông quan việc thi tuyển để tuyển dụng cán bộ, công chức đầy đủ phẩm chất và năng lực vào làm việc; khắc phục tình trạng vào cơ quan rồi mới cử đi đào tạo và chủ yếu là đào tạo tại chức.

- Thực hiện việc thi tuyển đối với một số chức danh lãnh đạo gắn với chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngày một đòi hỏi ở trình độ cao hơn trong giải quyết công việc.

3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát CBCC

Tất cả các cơ quan, đơn vị phải tiến hành công tác kiểm tra, giám sát đối với cấp dưới. Thực hiện công tác giám sát, phòng ngừa, kiểm tra đầy đủ, kết luận rõ ràng, chặt chẽ, chính xác, giải quyết dứt điểm khiếu nại, tố cáo về cán bộ, công chức, về công tác quản lý cán bộ, công chức; để thực sự công tác kiểm tra, giám sát là chức năng lãnh đạo của Đảng, chỉ đạo, điều hành và quản lý của chính quyền để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Làm tốt công tác này chính là làm trong sạch đội ngũ cán bộ, công chức để những con người ấy hết mình vì nhân dân phục vụ, vì sự phát triển của huyện nhà để hoàn thành nhiệm vụ của mình.

Phải sâu sát đối tượng quản lý để có thể uốn nắn kịp thời sai sót mới phát sinh. Đó là cách bảo vệ cán bộ tốt nhất. Sâu sát cũng giúp phát huy những kinh nghiệm hay và những sáng tạo mới của cán bộ. Chúng ta không thể chấp nhận những hiện tượng quan liêu, lỏng lẻo và tùy tiện trong quản lý để đến khi phát hiện thì cán bộ đã lún sâu vào sai lầm đến mức nghiêm trọng, để mất cán bộ thực sự có năng lực. Nếu so sánh với khó khăn của các cấp lãnh đạo trong chiến tranh mà vẫn nắm và quản lý được cán bộ thì chúng ta sẽ thấy được nhiều vấn đề đáng suy nghĩ về tình hình quản lý cán bộ hiện nay. Đây là vấn đề rất thời sự và rất bức xúc trong Đảng cũng như trong quản lý của Nhà nước ta.

3.2.4. Tiếp tục đẩy mạnh “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”.

Tư tưởng và đạo đức Hồ Chí Minh là sự kết tinh truyền thống tốt đẹp của dân tộc ta và tinh hoa văn hóa của nhân loại, là tài sản tinh thần vô giá của Đảng, nhân dân ta; là tấm gương sáng để cho chúng ta học tập và noi theo.

Gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; đổi mới công tác cán bộ với việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, với phòng chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tiêu cực; luôn xác định việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh là nhiệm vụ thường xuyên của mỗi cán bộ, công chức.

Thực hiện tốt cuộc vận động này làm cho toàn Đảng, dân nhận thức sâu sắc về những nội dung có bản và giá trị to lớn của tư tưởng đạo đức và tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh; tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về ý thức tu dưỡng, rèn luyện và làm theo tấm gương của Bác sâu rộng trong toàn xã hội, đặc biệt là trong cán bộ, công chức; nâng cao đạo đức cách mạng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và các tệ nạn xã hội.

Các giải pháp nêu trên đối với việc nâng cao chất lượng cán bộ công chức đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH có mối quan hệ chặt chẽ với nhau đòi hỏi phải thực hiện một cách đồng bộ; kết quả của việc thực hiện là việc nhận thức và giải quyết một cách linh hoạt giữa đào tạo và sử dụng cán bộ, công chức trong từng hoàn cảnh cụ thể của thời kỳ CNH, HĐH ở huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An.

KẾT LUẬN

Đội ngũ cán bộ, công chức là nguồn lực quan trọng, là một trong những yếu tố quan trọng đến sự thành công của quá trình CNH, HĐH của Việt Nam nói chung và huyện Diên Châu nói riêng. Nhận thức được điều này, thời gian qua Đảng bộ và Chính quyền huyện Diên Châu luôn quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức để từng bước đưa huyện Diên Châu đứng vững và phát triển trong tình hình mới.

Trong khuôn khổ của Luận văn, tác giả đã hệ thống hoá một số vấn đề lý luận và thực tiễn về cán bộ, công chức, vấn đề CNH-HĐH; đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức và công nghiệp hóa, hiện đại hóa huyện Diên Châu giai đoạn 2010 – Tháng 6/ 2014; qua đó rút ra những ưu điểm, những tồn tại, hạn chế. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, thực hiện chính sách cán bộ, công chức...

Mặc dù vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu CNH- HĐH là một lĩnh vực bao gồm nhiều nội dung và khá phức tạp. Vì vậy ở các nội dung nghiên cứu của tác giả tại công trình này vẫn còn một số vấn đề cần đầu tư, nghiên cứu sâu hơn ở các công trình sau như: Vấn đề sử dụng và đãi ngộ cán bộ, công chức, công tác điều động và luân chuyển cán bộ, công chức, công tác quy hoạch... và các nội dung liên quan đến quá trình CNH-HĐH của địa phương.

Tất cả những giải pháp đó, cuối cùng cũng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH của huyện Diên Châu; để huyện Diên Châu luôn xứng tầm với một địa phương có lịch sử hơn 1830 năm hình thành và phát triển.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII (1997), Nghị quyết số 03 – NQ/HNTW ngày 18/6/1997, *Hội nghị lần thứ 3 BCH TW Đảng khóa VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước*
2. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25 tháng 01 năm 2010 của chính phủ về quy định những người là công chức.*
3. Cục Thống kê Nghệ An(2013), *Niên giám thống kê Nghệ An năm 2013* của, Nxb. Nghệ An.
4. Trần Kim Dung (2005), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam(1960), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ III*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội
6. Đảng Cộng sản Việt Nam(1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà Nội
7. Đảng Cộng sản Việt Nam(1994), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà nội.
8. Đảng Cộng sản Việt Nam(1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà nội.
9. Đảng Cộng sản Việt Nam(2000), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb.Chính trị quốc gia, Hà nội.
10. Đảng bộ tỉnh Nghệ An(2010), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XVII.*
11. Đảng bộ tỉnh Nghệ An(2012), *Nghị quyết số 08-NQ/TU ngày 13/3/2012 về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020;*
12. Tô Tử Hạ (1998) *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
13. Học viện Hành chính Quốc gia (2002), *Giáo trình Hành chính công*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội

14. Huyện ủy Diên Châu (2010), *các văn kiện trình đại hội đại biểu Đảng bộ huyện lần thứ XXIX*, Nhà in Báo Nghệ An.
15. Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập, tập 5*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
16. Hồ Chí Minh (2002): *Toàn tập, tập 9*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
17. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia (1995), *Hồ Chí Minh toàn tập, (5)*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội
18. Nhà xuất bản Tài chính (2010), *Luật Cán bộ, công chức*, Nxb Tài chính, Hà Nội
19. Hoàng Phê(1997), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Hà nội-Đà Nẵng
20. Quốc hội (2003), *Pháp lệnh cán bộ công chức 2003*.
21. Quốc hội (2008), *Luật cán bộ, công chức*.
22. Đỗ Quốc Sam (2006) “ *Về công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*”, Tạp chí Cộng sản số 11.
23. Tô Hữu Tạ (2005), *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hiện nay*, NXB Chính trị quốc gia.
24. Tô Hữu Tạ. 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 chính trị Quốc gia, Hà Nội.
25. UBND tỉnh Nghệ An(2013), *Quyết định số 486/QĐ-UBND ngày 04/02/2013 về việc phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2013-2015, có tính đến 2020*.
26. Ủy ban nhân dân huyện Diên Châu (2014), *Báo cáo tổng kết tình hình kinh tế- xã hội 6 tháng đầu năm 2014 và kế hoạch phát triển Kinh tế- xã hội 6 tháng cuối năm 2014*.
27. Ủy ban nhân dân huyện Diên Châu (2012), *Báo cáo chất lượng cán bộ công chức và các giải pháp từ nay đến năm 2015 và những năm tiếp theo*.

PHỤ LỤC 1.

Tổng hợp các chỉ tiêu về KT- XH- môi trường giai đoạn 2010- 2015

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị	TH Năm 2010	TH Năm 2011	TH Năm 2012	TH Năm 2013	Mục tiêu đến năm 2015
A	CÁC CHỈ TIÊU KINH TẾ						
I	Giá trị sản xuất (GCD năm 2010) (1)	Triệu đồng	5,987,630	6,828,651	7,478,320	8,169,171	11,987,654
a	Nông - lâm - ngư nghiệp	Triệu đồng	1,959,125	2,017,974	2,000,311	2,135,533	2,612,298
a1	- Nông nghiệp	Triệu đồng	1,521,162	1,514,366	1,459,105	1,569,769	1,900,760
a2	- Lâm nghiệp	Triệu đồng	24,855	28,219	29,983	30,483	27,810
a3	- Ngư nghiệp	Triệu đồng	413,108	475,389	511,223	535,281	683,727
b	Công nghiệp - Xây dựng	Triệu đồng	2,144,169	2,558,715	2,920,593	3,234,645	5,452,631
	- Công nghiệp	Triệu đồng	713,259	871,236	1,008,470	1,114,753	1,687,848
	- Xây dựng	Triệu đồng	1,430,909	1,687,479	1,912,123	2,119,892	3,764,782
c	Dịch vụ	Triệu đồng	1,884,336	2,251,962	2,557,416	2,798,993	3,922,726
II	Giá trị sản xuất (giá hiện hành)	Triệu đồng	5,987,629	7,714,350	9,163,334	9,589,867	15,398,019
a	Nông - lâm - ngư nghiệp	Triệu đồng	1,959,125	2,421,869	2,661,733	2,316,161	3,449,709
a1	- Nông nghiệp	Triệu đồng	1,521,162	1,848,375	1,956,011	1,683,088	2,631,689
a2	- Lâm nghiệp	Triệu đồng	24,855	30,565	36,155	36,762	38,185
a3	- Ngư nghiệp	Triệu đồng	413,108	542,929	669,567	596,310	779,835

b	Công nghiệp - Xây dựng	Triệu đồng	2,144,168	2,759,225	3,436,361	3,806,721	6,696,184
	- Công nghiệp	Triệu đồng	713,259	924,503	1,198,000	1,324,327	2,202,410
	- Xây dựng	Triệu đồng	1,430,909	1,834,722	2,238,361	2,482,394	4,493,774
c	Dịch vụ	Triệu đồng	1,884,336	2,533,256	3,065,240	3,353,193	5,252,126
III	Giá trị tăng thêm (Giá hiện hành)	Triệu đồng	3,025,140	3,873,885	4,714,545	4,867,416	7,613,846
a	Nông - Lâm - Ngư	Triệu đồng	1,135,464	1,367,845	1,662,974	1,446,197	2,002,558
	- Nông nghiệp	Triệu đồng	871,276	1,037,068	1,251,847	1,077,177	1,520,590
	- Lâm nghiệp	Triệu đồng	20,457	19,285	22,778	23,160	31,379
	- Ngư nghiệp	Triệu đồng	243,731	311,492	388,349	345,860	450,589
b	Công nghiệp - Xây dựng	Triệu đồng	768,798	1,002,917	1,243,080	1,378,594	2,489,853
	- Công nghiệp	Triệu đồng	256,845	344,157	437,270	467,730	823,023
	- Xây dựng	Triệu đồng	511,953	658,760	805,810	910,864	1,666,830
c	Các ngành dịch vụ	Triệu đồng	1,120,878	1,503,123	1,808,492	2,042,625	3,121,435
IV	Cơ cấu giá trị SX (giá thực tế)	%	100	100	100	100	100
1	Nông - Lâm - Ngư	%	33	31.4	29.0	24.2	22.4
2	Công nghiệp xây dựng	%	36	35.8	37.5	39.7	43.5
3	Các ngành dịch vụ	%	31	32.8	33.5	35.0	34.1
V	Thu - chi ngân sách						
1	Tổng thu Ngân sách (thu trên địa bàn)	Triệu đồng	172,136	165,737	112,582	96,000	129,645
	<i>Tr.đó:</i> - Thu tiền cấp quyền sử dụng đất	Triệu đồng	121,859	82,442	42,500	12,000	45,000

	- Không tính tiền đất	Triệu đồng	50,277	83,295	70,082	84,000	84,645
2	Tổng chi NS (NS huyện)	Triệu đồng	333,842	644,412	807,952	969,542	757,725
	<i>Trong đó:</i> - Chi đầu tư phát triển	Triệu đồng	26,900	57,119	36,768		
VI	Giá trị kinh tế bình quân trên đầu người						
1	- Giá trị sản xuất bình quân đầu người	Triệu đồng	22,218	28,510	33,596	34,996	55,090
2	- Giá trị tăng thêm bình quân đầu người	Triệu đồng	11,225	14,315	17,285	17,762	27,240
3	- Thu nhập bình quân đầu người	Triệu đồng	13,725	17,115	20,160	22,188	28,500
B	CÁC CHỈ TIÊU SẢN XUẤT						
I	Trồng trọt						
	- SL Lương thực có hạt	Tấn	129,359	135,809	131,622	129,359	138,630
	<i>Trong đó:</i> - SL Thóc	Tấn	102,925	116,507	111,327	109,632	117,280
	- SL Ngô	Tấn	26,434	19,302	20,295	19,727	21,387
	- SL lạc	Tấn	8,966	7,669	9,331	9,338	12,243
II	Chăn nuôi						
1	Tổng đàn trâu	Con	6,008	5,769	6,170	5,960	6,800
2	Tổng đàn bò	Con	28,339	25,993	26,115	26,090	37,650
3	Tổng đàn lợn	Con	129,761	100,713	84,980	70,200	148,513
4	Tổng đàn gia cầm	Con	1,172,984	1,277,480	1,300,000	1,330,000	1,124,000
5	Thị hơi các loại	Tấn	23,377	21,500	13,732		
III	Thủy sản						
	Tổng SL thủy hải sản	Tấn	29,765	31,330	33,772	32,900	35,200
	Chia ra:						
	- SL nuôi trồng thủy sản	Tấn	4,980	5,600	5,472	5,500	6,600
	<i>Tr.đó:</i> Sản lượng tôm	Tấn	530	699	711	670	727
	- Sản lượng khai thác hải sản	Tấn	24,785	25,730	28,300	27,400	28,600

C	CÁC CHỈ TIÊU XÃ HỘI						
I	Dân số						
1	Dân số trung bình	Người	269,500	270,612	272,753	274,028	279,505
2	Tỷ lệ tăng dân số	%o	0,93	1,13	1,43	1,04	0,9
3	Tỷ suất sinh thô	%o	14.15	14.13	13.73	13.5	13.2
II	LĐ việc làm và xóa đói giảm nghèo						
1	Tổng số người trong độ tuổi LĐ có KNLĐ	Người	160,753	163,056	161,700	162,150	172,270
2	Số lao động có việc làm	Người	149,500	152,600	157,650	159,650	163,240
3	LĐ được tạo việc làm mới hàng năm	Người	4,500	4,700	5,050	4,500	4,500
	<i>Trong đó: XKLD theo hợp đồng</i>	Người	<i>730</i>	<i>821</i>	<i>910</i>	<i>1,200</i>	<i>800 -1000</i>
4	Tỷ lệ lao động qua đào tạo/tổng số LĐ	%	42	44	45	48	60 - 65
5	Tỷ lệ hộ nghèo	%	19,3	14,66	11,65	9,5	Giảm 2%/Năm
III	Y Tế						
1	Số giường bệnh/10.000 dân	Giường	16.2	16.3	16.5	17	20
2	Số BS/10.000 dân	BS	3,2	3,3	3,4	3,5	4
3	Tỷ lệ trạm y tế xã có BS	%	100	100	100	100	100
4	Tỷ lệ xã đạt chuẩn QG về y tế (2)	%	100	100	100	51,28	70
5	Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng	%	15.3	14.5	13.7	13	12
IV	Văn Hóa						
1	Tỷ lệ hộ gia đình văn hóa	%	79	79	80.5	81	80 - 85
2	Tỷ lệ xã, thị trấn có TCVHTT đạt CQG	%		56,41	59	71	70- 75%
3	Tỷ lệ hộ dân được nghe đài phát thanh	%	100	100	100	100	100
4	Tỷ lệ hộ dân được xem truyền hình	%	100	100	100	100	100

V	Giáo dục và phát triển bền vững						
1	Phổ cập THCS	Xã	39	39	39	39	39
2	Số trường đạt chuẩn QG	Trường	76	84	88	92	110-116
3	Tỷ lệ trường đạt chuẩn QG	%	60.32	66.67	69.84	73.02	85-90
4	Tỷ lệ hộ dân thành thị được dùng nước sạch	%	27,8	30	35	40	60-65
5	Tỷ lệ hộ dân N.T được dùng nước hợp VS	%	80	84	91	95	95
6	Tỷ lệ độ che phủ rừng	%	23	23,5	23,5	24	>23
7	Tỷ lệ chất thải rắn được thu gom	%	45	46	52	55	80-90

Nguồn: Phòng Tài chính- Kế hoạch (2014)

PHỤ LỤC 2.

Phiếu trao đổi ý kiến Dành cho cán bộ, công chức (Về nâng cao chất lượng CBCC đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH)

Kính thưa anh (chị)!

Tác giả có ý nguyện tìm hiểu về chất lượng cán bộ, công chức trên địa bàn huyện Diên Châu hiện nay trong khuôn khổ đề tài nghiên cứu của một luận văn thạc sỹ, rất mong anh (chị) giúp đỡ bằng cách trả lời các câu hỏi đã được chuẩn bị dưới đây. Những thông tin mà anh (chị) cung cấp sẽ được xử lý theo nguyên tắc khuyết danh.

Cách trả lời: Anh (chị) đánh dấu (x) vào những ô bên cạnh những phương án phù hợp với ý kiến của mình hoặc viết thêm vào những dòng chúng tôi đã để trống.

Anh (chị) vui lòng cho biết một số thông tin chung:

- Tên đơn vị:

- Địa chỉ:

Xin anh (chị) cho biết:

1. Công việc hiện nay của anh (chị) đang đảm nhiệm?

+ Cán bộ quản lý

+ Chuyên viên, nhân viên phòng, ban

+ Giới tính Tuổi..... Công việc hiện tại

2. Anh (chị) tốt nghiệp chuyên ngành gì?

3. Bậc học cao nhất của anh (chị)?

Trên đại học Đại học Cao đẳng Trung cấp THPT

4. Anh (chị) có thâm niên bao nhiêu năm công tác?

< 5 năm Từ 5 đến 10 năm Từ 10 đến 15 năm 15 năm

5. Anh (chị) có bao nhiêu năm công tác

6. Trình độ chính trị của anh (chị)?

Sơ cấp Trung cấp Cử nhân Cao cấp Đảng viên

7. Trình độ ngoại ngữ của anh (chị)? (Khoanh tròn là A, B hay C)

(A, B, C) Anh (A, B, C) Nga (A, B, C) Pháp (A, B, C) Trung

8. Trình độ tin học của anh (chị)?

9. Anh (chị) đã được đào tạo về quản lý hành chính?

Chuyên viên Chuyên viên chính Chuyên viên cao cấp

10. Anh (chị) đã được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức an ninh quốc phòng?

LL vũ trang xuất ngũ Bồi dưỡng ngắn hạn Tập huấn hàng năm

11. Theo anh (chị) yếu tố nào tác động tới việc nâng cao trình độ nhân lực?

(Xin đánh số từ 1-4 theo mức tác động giảm dần)

- Khả năng tiếp thu kiến thức của cán bộ hạn chế

- Nguồn kinh phí hỗ trợ hạn hẹp

- Thái độ và tinh thần cầu tiến/tự giác học hỏi

- Tâm lý ngại thay đổi và tư tưởng chấp nhận hiện tại

12. Anh (chị) có hài lòng về năng lực thực hiện công việc hiện nay của CBCC không?

1. Rất hài lòng 2. Hài lòng 3. Bình thường 4. Không hài lòng

14. Anh (chị) đánh giá về sức khỏe hiện nay của bản thân mình?

1. Rất khỏe 2. Khỏe 3. Bình thường 4. Không khỏe

15. Anh (chị) đánh giá như thế nào về khả năng chịu áp lực công việc của CBCC hiện nay?

1. Rất cao 2. Cao 3. Trung bình 4. Thấp

16. Ngoài những vấn đề chúng tôi đề cập trên đây, anh (chị) còn ý kiến gì khác?

.....
.....

Trân trọng cảm ơn sự tham gia đóng góp ý kiến của anh (chị)!