BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ KIM CHI

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN HAI BÀ TRƯNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI, NĂM 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ KIM CHI

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN HAI BÀ TRƯNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS NGUYỄN NAM PHƯƠNG

HÀ NỘI, NĂM 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan công trình nghiên cứu khoa học với đề tài: "*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nộ*i" là của riêng bản thân tôi.

Các số liệu trong Luận văn đảm bảo độ tin cậy, chính xác và trung thực, Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Nguyễn Thị Kim Chi

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới PGS.TS Nguyễn Nam Phương người hướng dẫn khoa học đã trực tiếp hướng dẫn, tận tình giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện luận văn.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn tới Ban Giám Hiệu, Khoa Sau Đại học, các thầy cô giáo trường Đại học Lao động- Xã hội đã tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình làm luận văn.

Trong quá trình nghiên cứu và tìm hiểu thực tế, tôi xin chân thành cảm ơn các đồng chí Lãnh đạo, cán bộ, công chức Quận ủy, HĐND, UBND Quận Hai Bà Trưng đã nhiệt tình giúp đỡ, tạo điều kiện và cung cấp các số liệu để tôi có thể hoàn thiện luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....IV
DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ..... V
MỞ ĐẦU 1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI CẤP QUẬN..... 8
1.1. Một số khái niệm liên quan 8
1.1.1. Công chức..... 8
1.1.2. Đội ngũ công chức cấp quận 11
1.1.3. Chất lượng công chức 12
1.1.4. Chất lượng đội ngũ công chức..... 14
1.1.5. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức 15
1.1.6. Khung năng lực theo vị trí việc làm..... 19
1.1.7. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức..... 20
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức 21
1.2.1. Tiêu chí quy mô và cơ cấu đội ngũ công chức..... 21
1.2.2. Tiêu chí năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ..... 21
1.2.3. Tiêu chí phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức 22
1.2.4. Tiêu chí tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ 23
1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. 24
1.3.1. Triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án của Chính phủ "Về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức" ở cấp quận 24
1.3.2. Tuyển dụng công chức..... 25
1.3.3. Sử dụng công chức..... 26
1.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng công chức 27
1.3.5. Chăm sóc sức khỏe cho công chức 28
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND cấp quận 29

1.4.1. Các yếu tố bên ngoài 29
1.4.2. Các yếu tố bên trong 30
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ở một số quận trên địa bàn Hà Nội và bài học kinh nghiệm rút ra cho UBND quận Hai Bà Trưng 33
1.5.1. Kinh nghiệm của một số quận, ... 34
1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho UBND Quận Hai Bà Trưng 35
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN HAI BÀ TRƯNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI 36
2.1. Tổng quan về quận Hai Bà Trưng và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng 36
2.1.1. Giới thiệu về Quận Hai Bà Trưng 37
2.1.2. Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng 38
2.2. Thực trạng tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng. 41
2.2.1. Thực trạng về quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng. 41
2.2.2. Thực trạng về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ 47
2.2.3. Thực trạng về phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức. 55
2.2.4. Thực trạng về tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ. 58
2.3. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội. 60
2.3.1. Thực trạng tuyển dụng công chức 60
2.3.2. Thực trạng sử dụng công chức 62
2.3.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức 64
2.3.4. Thực trạng chăm sóc sức khỏe cho công chức 66
2.4. Phân tích thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng 67

2.4.1. Các nhân tố bên ngoài 67
2.4.2. Các nhân tố bên trong 69
2.5. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng. 70
2.5.1. Những kết quả đạt được 70
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân 71
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN HAI BÀ TRƯNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI 75
3.1. Mục tiêu và phương hướng nâng cao chất lượng công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội..... 75
3.1.1. Mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức..... 76
3.1.2. Phương hướng 78
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng. 79
3.2.1. Tiếp tục triển khai và hoàn thiện Đề án sử dụng công chức gắn với vị trí việc làm ở UBND quận Hai Bà Trưng..... 80
3.2.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng công chức 83
3.2.3. Nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng công chức..... 86
3.2.4. Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức..... 88
3.2.5. Nâng cao hiệu quả đánh giá thực hiện công việc của công chức 91
3.2.6. Hoàn thiện chính sách, chế độ đãi ngộ 93
3.3. Mối quan hệ giữa các giải pháp đề xuất 96
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ..... 98
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....
PHỤ LỤC .....

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TT	Từ viết tắt	Nghĩa của từ
1	CBCC	Cán bộ công chức
2	CNTT	Công nghệ thông tin
3	ĐHQGHN	Đại học quốc gia Hà Nội
3	HĐND	Hội đồng nhân dân
4	UBND	Ủy ban nhân dân
5	TP	Thành phố
6	LLCT	Lý luận chính trị

DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ

Bảng 2.1: Quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018-2020 42
Bảng 2.2: Cơ cấu tuổi và giới tính đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018-2020 43
Bảng 2.3: Số lượng chỉ tiêu biên chế được giao và thực tế nhân lực đang có tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận năm 2020 45
Bảng 2.4: Trình độ chuyên môn của công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018-2020 47
Bảng 2.5: Trình độ Quản lý nhà nước của đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018 – 2020 48
Bảng 2.6: Trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018 – 2020 50
Bảng 2.7: Kết quả tự đánh giá của các công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng về các kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình thực thi công vụ 52
Bảng 2.8: Kết quả đánh giá của cán bộ, công chức cấp phường về các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng 53
Bảng 2.9: Kết quả đánh giá của người dân về các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng năm 2020 54
Bảng 2.10: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018 – 2020 55
Bảng 2.11: Kết quả đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ công chức 56
Bảng 2.12: Kết quả đánh giá phân loại hằng năm của công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng năm 2020 59
Bảng 2.13: Số liệu tuyển dụng tại UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2016-2020 61
Bảng 2.14: Số liệu về khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ công chức ở quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2016-2020 66

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Việt Nam đã và đang đổi mới, phát triển và ngày càng hội nhập sâu, rộng với khu vực và quốc tế trong bối cảnh Thế giới bước vào Cuộc cách mạng Khoa học – Công nghệ lần thứ Tư. Đây vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân ta. Từ đó, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ – một trong bốn trụ cột của nền hành chính hiện đại, có tính chuyên nghiệp cao, Chính phủ kiến tạo, liêm chính, đóng vai trò quan trọng trong việc đưa nước ta vượt qua thách thức, kịp thời nắm bắt thời cơ, sớm thực hiện thành công mục tiêu "Dân giàu, Nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh".

Đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước cấp cơ sở, trong đó có các đơn vị quận là những người trực tiếp phục vụ chế độ, đại diện cho Đảng và Nhà nước xây dựng và thực thi các chủ trương, chính sách, là nhân tố quyết định đến sự phát triển của đất nước. Tuy nhiên thực tế cho thấy, chất lượng đội ngũ công chức nói chung còn nhiều bất cập. Trình độ chuyên môn của nhiều công chức ở các đơn vị cơ sở chưa đáp ứng được nhu cầu của công cuộc đổi mới đất nước, không phát huy được những cải tiến mới về khoa học công nghệ, không áp dụng được những tiên tiến đó vào trong quá trình làm việc, dẫn tới sự không thành công của công cuộc cải cách hành chính.

Quận Hai Bà Trưng nằm ở phía Đông Nam nội thành Hà Nội, là trung tâm kinh tế, giao lưu hàng hoá, đầu mối hạ tầng kỹ thuật quan trọng ở cửa ngõ phía Nam Thủ đô. Thường trực Quận ủy, HĐND và Lãnh đạo UBND quận Hai Bà Trưng đã luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận. Bên cạnh những kết quả thu được thì các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận vẫn còn những bất cập, chất lượng đội ngũ công chức vẫn còn những hạn chế nhất định. Để thực hiện thắng lợi chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Quận Hai Bà Trưng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

trong tình hình mới, cần có những giải pháp cụ thể, những biện pháp thiết thực để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong đó đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân quận là xương sống nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị phát triển theo định hướng đề ra, phát triển bền vững.

Trong bối cảnh trên, cần có một sự nghiên cứu toàn diện để có giải pháp nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức cấp quận nói chung và tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng nói riêng. Từ những phân tích nêu trên, tác giả xin chọn đề tài: ***"Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội"*** làm đề tài nghiên cứu cho luận văn cao học của mình. Đây là vấn đề cấp bách phù hợp với thực tiễn địa phương, phù hợp với yêu cầu cải cách hành chính của nhà nước ta hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức được nhiều nhà khoa học và các nhà hoạt động chính trị quan tâm nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Xin chỉ đề cập đến một số công trình nghiên cứu tiểu biểu trong 04 năm gần đây như sau:

Đề tài khoa học cấp Bộ (2016), "*Cơ sở khoa học xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch và chức vụ lãnh đạo quản lý*", của nhóm nghiên cứu do Nguyễn Xuân Dung làm chủ nhiệm. Đề tài đã chỉ ra Cán bộ, công chức có vai trò quan trọng trong việc hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước, quyết định sự thành công hay thất bại của đường lối chính sách của cơ quan, tổ chức. Hiệu lực hiệu quả quản lý nhà nước phụ thuộc rất nhiều vào năng lực thực thi chính sách của đội ngũ cán bộ, công chức. Đồng thời, đề tài cũng nghiên cứu kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng ở một số quốc gia trên thế giới, rút được bốn bài học kinh nghiệm phù hợp có thể vận dụng ở nước ta. Đề tài cũng đã đánh giá khái quát được thực trạng xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm theo tiêu chuẩn ngạch, chỉ ra được những hạn chế cơ bản, nguyên nhân của những

hạn chế. Đề xuất được 3 yêu cầu, 3 nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch và chức vụ lãnh đạo quản lý

Giám đốc ĐHQGHN tác giả Lê Quân (2016), đồng thời là trưởng nhóm nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực đã công bố sản phẩm "Khung năng lực lãnh đạo, quản lý hành chính công Việt Nam". Báo Hà Nội mới ngày 19/5/2016. Đây là kết quả nghiên cứu ứng dụng các lý thuyết hiện đại về quản trị nguồn nhân lực vào đổi mới công tác tổ chức cán bộ tại Việt Nam.Tác giả Lê Quân khẳng định việc ứng dụng khung năng lực lãnh đạo, quản lý hành chính công Việt Nam là hoàn toàn khả thi.

Đề tài khoa học cấp Bộ (2018) "Cơ sở khoa học xây dựng chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức" của nhóm nghiên cứu do tác giả Lưu Kiếm Thanh làm chủ nhiệm. Đề tài đã chỉ ra chất lượng, hiệu lực hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước và của các đơn vị sự nghiệp nhà nước phụ thuộc vào trình độ, năng lực, chuyên môn, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Nhưng trình độ năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức lại phụ thuộc vào việc bồi dưỡng cập nhật thường xuyên kiến thức, kỹ năng cho họ. Đề tài đã đề xuất được 5 giải pháp phù hợp nhằm bảo đảm cơ sở khoa học trong việc xây dựng chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; các giải pháp đã nêu được mục tiêu của giải pháp, nội dung của giải pháp và điều kiện thực hiện giải pháp.

Tác giả Lê Ngọc Hùng (2018) "Phát triển khung năng lực công chức ngang tầm yêu cầu của xã hội đổi mới: Lý luận và thực tiễn", Tạp chí Cộng sản ngày 18/5/2018. Bài báo đã chỉ ra hai yêu cầu của xã hội đổi mới đối với năng lực của công chức, ba vấn đề thiếu gắn kết việc sử dụng với nghiên cứu và đào tạo công chức tại Việt Nam hiện nay. Bài báo cũng đưa ra các mô hình hành chính công và đề xuất khung năng lực của công chức đáp ứng xã hội đổi mới với bốn nhóm năng lực cơ bản.

Tác giả Nguyễn Hữu Hải, Học viện Hành chính Quốc gia (2021) "Xây dựng đội ngũ công chức hành chính ở Việt Nam hiện nay" Tạp chí tổ chức nhà nước (30/03/2021). Trong bài viết tác giả đã chỉ ra vai trò, thực trạng và giải pháp xây dựng đoi ngũ công chức hành chính ở Việt Nam. Xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước là một nội dung quan trọng, luôn được Đảng và Nhà nước ta quan tâm, chú trọng. Chăm lo xây dựng đội ngũ công chức hành chính "vừa hồng, vừa chuyên" là mục tiêu, nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị và mỗi cơ quan, đơn vị nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Dưới góc độ khoa học, các công trình nói trên là hết sức có giá trị đôi với những người đã và đang nghiên cứu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy nhiên chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu có hệ thống dưới góc độ một luận văn khoa học về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ở một UBND quận cụ thể là Hai Bà Trưng. Trong các công trình đã được công bố, có những nội dung liên quan đến đề tài sẽ được tác giả luận văn tham khảo có kể thừa, chọn lọc.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của đề tài: Đề xuất được các giải pháp và kiến nghị có cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp quận.
- Nghiên cứu thực trạng, phân tích chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, từ đó xác định ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân… làm cơ sở thực tiễn cho đề xuất các giải pháp.

- Đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: Hoạt động chuyên môn của đội ngũ công chức UBND Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

Về thời gian: Luận văn tập trung nghiên cứu và sử dụng dữ liệu về đội ngũ công chức UBND Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội trong giai đoạn 2018 - 2020, đề xuất giải pháp đến năm 2025.

Về nội dung: Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND Quận Hai Bà Trưng Thành phố Hà Nội.

5. Phương pháp nghiên cứu và nguồn dữ liệu

5.1. Các phương pháp nghiên cứu

5.1.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

- Tổng hợp và tổng quan các nguồn tư liệu từ các công trình nghiên cứu và từ hệ thống văn bản về đường lối, chính sách quản lý nhà nước và đường lối, chính sách phát triển cán bộ, công chức của Đảng, Nhà nước ta hiện nay;

- Phân tích, khái quát hóa và hệ thống hoá khung cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp quận, trong bối cảnh đổi mới nền hành chính quốc gia hiện nay ở Việt Nam.

5.1.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

a, Phương pháp thống kê: Thu thập số liệu, thống kê lại các dữ liệu theo mục đích để thấy được thực trạng về vấn đề nghiên cứu. Từ đó so sánh sự thay đổi chất lượng nguồn nhân lực qua các năm, xác định chiều hướng phát triển của vấn đề nghiên cứu.

b, Phương pháp phân tích số liệu: Phân tích, so sánh các số liệu để thấy được thực trạng, xu hướng phát triển của đối tượng, tìm ra những ưu điểm hạn chế va nguyên nhân hạn chế của vấn đề nghiên cứu.

c, Phương pháp điều tra xã hội học: Phát ra 180 phiếu điều tra, nhận về 150 phiếu với 03 nhóm đối tượng.

- Địa điểm, thời gian điều tra: Tại UBND Quận Hai Bà Trưng

- Cách thức tiến hành điều tra: Gặp trực tiếp đối tượng trả lời phiếu điều tra. Thu ngay sau đó.

- Phương pháp xử lý số liệu: xử lý số liệu bàng phần mềm Excel.

Nguồn thứ cấp: Luận văn sử dụng các thống kê của Phòng Nội vụ Quận Hai Bà Trưng, Báo cáo Cải cách hành chính, Báo cáo Phát triển kinh tế xã hội hằng năm của UBND quận hàng năm và các tài liệu sách, báo... khác.

Nguồn sơ cấp: Các số liệu được thu thập bằng phương pháp điều tra xã hội học do tác giả thực hiện.

- Đối tượng điều tra: *Các công chức UBND Quận Hai Bà Trưng* (60 phiếu) với mục đích thu thập thêm các dữ liệu thống kê và những nhận định cá nhân của các công chức về chất lượng của đội ngũ công chức; *Cán bộ, công chức cấp phường* tại Quận Hai Bà Trưng (60 phiếu) đối tượng nghiên cứu nhằm lấy được đánh giá khách quan của các cá nhân cấp dưới của đối tượng nghiên cứu; *Nhân dân địa phương* (60 phiếu) nhằm lấy được những nhận định của người dân về chất lượng đội ngũ công chức làm việc tại UBND Quận Hai Bà Trưng.

5.2. Nguồn số liệu

- Nguồn thứ cấp: Luận văn sử dụng các thống kê của Phòng Nội vụ Quận Hai Bà Trưng, Báo cáo Cải cách hành chính, Báo cáo Phát triển kinh tế xã hội hằng năm của UBND quận hàng năm và các tài liệu sách, báo... khác.

- Nguồn sơ cấp: Các số liệu được thu thập bằng phương pháp điều tra xã hội học do tác giả thực hiện.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Hệ thống hoá cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND cấp quận;

- Xác định các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND cấp quận để lãnh đạo UBND và Lãnh đạo các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận và đưa ra các quyết định quản trị nhân lực hiệu quả.

- Phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội thông qua các tiêu chí đánh giá về quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức; năng lực, trình độ chuyên môn; phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật và tiến độ, kết quả thực hiện công việc và thông qua các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức: hoạt động hoạch định đội ngũ công chức, hoạt động tuyển dụng công chức, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, hoạt động bố trí, sử dụng công chức và hoạt động đánh giá công chức; chỉ ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân.

- Đề xuất một số giải pháp phù hợp, có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Quận Hai Bà Trưng, đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung Luận văn gồm 03 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại cấp quận,

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Uỷ ban nhân dân Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Uỷ ban nhân dân Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI CẤP QUẬN

1.1. Một số khái niệm liên quan

1.1.1. Công chức

Công chức là một khái niệm được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong các cơ quan nhà nước, do ngân sách nhà nước trả lương.

Nhưng do tính đặc thù của từng quốc gia nên quan niệm công chức ở các nước không hoàn toàn đồng nhất. Có nước chỉ giới hạn công chức trong phạm vi những người tham gia hoạt động quản lý nhà nước. Một số nước khác có quan niệm rộng hơn, công chức bao gồm tất cả những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức có tính chất công quyền.

Ở Pháp, công chức là những người làm công vụ được nhà nước hoặc cộng đồng lãnh thổ bổ nhiệm vào một công việc thường xuyên trong các công sở hay công sở tự quản, kể cả các bệnh viện. [30, tr.241].

Ở Trung Quốc, một nước theo thể chế Cộng hòa dân chủ nhân dân, chế độ một viện, khái niệm công chức nhà nước dùng để chỉ những người công tác trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp, từ nhân viên phục vụ. Gồm hai loại: *Công chức lãnh đạo* là những người thừa hành quyền lực hành chính nhà nước, được bổ nhiệm theo các trình tự luật định, chịu sự điều chỉnh của Hiến pháp, Điều lệ công chức và Luật Tổ chức chính quyền các cấp; và *Công chức nghiệp vụ*, là những người thi hành chế độ thường nhiệm, do cơ quan hành chính các cấp bổ nhiệm và quản lý căn cứ vào Điều lệ công chức,

họ chiếm tuyệt đại đa số công chức nhà nước, chịu trách nhiệm quán triệt, chấp hành chính sách và pháp luật [30, tr.23-24].

Ở Mỹ, một nước có nền kinh tế và khoa học kỹ thuật phát triển rất mạnh, có ảnh hưởng đến toàn thế giới. Công chức Mỹ bao gồm tất cả những nhân viên trong ngành hành chính của Chính phủ, kể cả những người được bổ nhiệm về chính trị (Bộ trưởng, thứ trưởng, trợ lý bộ trưởng, người đứng đầu các cơ quan Chính phủ...). Tuy nhiên, khái niệm công chức trong diện điều chỉnh của Luật công chức ở Mỹ lại không bao gồm những công chức được bổ nhiệm về chính trị, họ được gọi là *công chức chức nghiệp*. Đặc điểm của công chức Mỹ là không mang tính thường xuyên liên tục, mà tồn tại trong hệ thống thải loại; việc tuyển chọn, bổ nhiệm công chức chủ yếu theo công trạng thực tế, công chức chỉ được tuyển dụng vào một công việc cụ thể mà không có con đường chức nghiệp [30, tr.352].

Ở Cộng hòa liên bang Đức, đối tượng công chức Đức khá rộng, bao gồm những nhân viên làm việc trong các cơ quan, tổ chức văn hóa, nghệ thuật giáo dục và nghiên cứu khoa học quốc gia, nhân viên công tác trong các doanh nghiệp công ích do nhà nước quản lý, các nhân viên, quan chức làm việc trong các cơ quan chính phủ, giáo sư đại học, giáo viên trung học, tiểu học, bác sĩ, hộ lý bệnh viện, nhân viên lái xe lửa [30, tr.280].

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành, gắn liền với sự phát triển của nền hành chính nhà nước. Văn bản có tính pháp lý đầu tiên quy định về công chức là Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa, tại Điều 1 quy định: công chức là những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan chính phủ, ở trong hay ngoài nước, trừ trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định.

Đến nay, trước yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội, sự phát triển của đời sống chính trị pháp lý Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực từ ngày 01/01/2010 quy định rõ:

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp ; 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 là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, 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. [58]

Từ quy định các đối tượng là công chức như trên, chúng ta thấy công chức theo quy định của pháp luật Việt Nam có một số điểm khác biệt với nhiều nước, đó là;

- Công chức không chỉ bao gồm những người làm việc trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước, mà còn bao gồm cả những người làm việc cho các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội như: các Ban tham mưu của Đảng, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Công đoàn Việt Nam; các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân. Đây là một trong những đặc trưng cơ bản nhất của công chức nước ta, xuất phát từ đặc thù của thể chế chính trị và tổ chức bộ máy nhà nước, đảng, đoàn thể của nước ta.

- Công chức được trả lương từ ngân sách quốc gia và được hưởng nhiều ưu đãi về chế độ, chính sách (chế độ bảo hiểm xã hội, hưu trí, chính sách khen thưởng…)

1.1.2. Đội ngũ công chức cấp quận

Đội ngũ: Có nhiều quan niệm và cách hiểu khác nhau về khái niệm "đội ngũ", nhưng đều xuất phát theo cách hiểu của thuật ngữ quân đội về đội ngũ, đó là: "khối đông người được tập hợp lại một cách chỉnh tề và được tổ chức thành lực lượng chiến đấu".

Đến nay khái niệm đội ngũ được sử dụng cho các tổ chức xã hội một cách rộng rãi, song đều có điểm chung là: *Một nhóm người được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng để thực hiện một hay nhiều chức năng, có thể cùng hay không cùng một nghề nghiệp nhưng đều có chung một mục đích nhất định*.

Đội ngũ công chức. Từ khái niệm đội ngũ và khái niệm "công chức" có thể xác định: *Đội ngũ công chức là một tập thể công chức có cùng lý tưởng, cùng mục đích phấn đấu, làm việc có kế hoạch, theo sự chỉ đạo thống nhất trong khuôn khổ của Hiến pháp, pháp luật, gắn bó với nhau về quyền lợi vật chất cũng như tinh thần*.

Theo Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức thì công chức trong cơ quan hành chính cấp (Ủy ban nhân dân cấp) hay Đội ngũ công chức cấp bao gồm:

"a, Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân;

b, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong văn phòng ủy ban nhân dân quận, nơi thí điểm không tổ chức Hội đồng nhân dân;

c, Người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận.” [15, Tr1]

1.1.3. Chất lượng công chức

Chất lượng là một phạm trù trừu tượng, nó mang tính chất định tính và khó định lượng, chúng ta khó có thể cân đo đong đếm được. Dưới mỗi cách tiếp cận khác nhau thì quan niệm về chất lượng cũng khác nhau.

Theo tổ chức Quốc tế về Tiêu chuẩn hóa Quốc tế, trong Tiêu chuẩn 9000: 2005: đã đưa ra định nghĩa sau: “Chất lượng là mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp có đặc tính vốn có”. Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc”. Đây là cách đánh giá một con người, một sự việc, một sự vật trong cái đơn nhất, cái tính độc lập của nó. Theo một cách hiểu khác thì: Chất lượng là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó là cái liên kết các thuộc tính của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật.

Chất lượng công chức là tập hợp các yếu tố phản ánh chất lượng cá nhân mỗi công chức qua các nhóm chỉ tiêu thể lực - trí lực - tâm lực và đạo đức công vụ:

- *Thể lực* là trạng thái sức khoẻ của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. *Thể lực* của người công chức được biểu hiện ở các chỉ tiêu: có sức chịu đựng dẻo dai, đáp ứng quá trình làm việc liên tục, kéo dài; có các thông số nhân chủng học đáp ứng được điều kiện làm việc theo quy định; luôn tỉnh táo và sảng khoái tinh thần.

- *Trí lực* là sức mạnh trí tuệ của con người, là một yếu tố quan trọng quyết định chất lượng, hiệu quả lao động. Trí lực biểu hiện qua trình độ, năng lực và kỹ năng công tác. Trình độ bao gồm các khía cạnh: chuyên môn, nghiệp vụ (sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ); lý luận chính trị (sơ cấp, trung cấp, cao cấp); quản lý nhà nước (theo các chương trình chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên, cán sự); tin học (trung cấp trở lên, chứng chỉ A, B C); ngoại ngữ (trung cấp trở lên, chứng chỉ A, B C). Năng lực gồm có năng lực tư duy và năng lực thực thi, thừa hành. *Năng lực tư duy* chia thành các cấp độ khác nhau như: biết, hiểu, phân tích, tổng hợp, đánh giá, phản biện, sáng tạo; năng lực thực thi, thừa hành theo yêu cầu, tiêu chuẩn của các ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp; *Năng lực thực thi, hay Kỹ năng công tác* gồm: giao tiếp, quản lý thời gian, phân tích công việc, lập kế hoạch, phân công và phối hợp, làm việc nhóm, điều hành hội họp…

Đối với đội ngũ công chức cấp quận, trí lực ở đây chính là trình độ và hiệu quả thực thi công vụ của của từng công chức. Ngoài ra, công chức giữ vị trí lãnh đạo, quản lý còn cần có năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; tập hợp, đoàn kết công chức.

- *Tâm lực* biểu hiện chủ yếu qua thái độ, trách nhiệm trong công tác, tư cách đạo đức của cán bộ, công chức. Thái độ và trách nhiệm đều có điểm chung là trạng thái tâm lý (bên trong, chủ quan) của công chức có thể tích cực hoặc không tích cực, nhưng dù ở trạng thái nào thì cũng phải thể hiện ra bên ngoài (khách quan, bên ngoài) bằng các hành vi, hành động cụ thể như: lời nói, việc làm, cử chỉ…Không chỉ tương đồng trên các phương diện nêu trên, giữa thái độ và trách nhiệm còn có các yếu tố tác động chung, theo đó tạo nên trạng thái tích cực hay không tích cực trong lời nói, việc làm, cử chỉ của công chức.

- *Đạo đức công vụ* của người cán bộ, công chức gắn liền với đạo đức xã hội, những chuẩn mực được xã hội coi là giá trị, nhưng đồng thời đạo đức công vụ là đạo đức nghề nghiệp đặc biệt – thực thi công vụ của cán bộ, công chức, do đó đạo đức công vụ gắn chặt với quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm những điều cán bộ, công chức không được làm, cách ứng xử của cán bộ, công chức khi thi hành công vụ do pháp luật quy định. Vì vậy, đồng thời với những cố gắng để biến những quy định pháp luật đối với cán bộ, công chức thành những chuẩn mực đạo đức công vụ, nêu cao tính tự giác, trách nhiệm phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức, cần thể chế hoá những chuẩn mực, nguyên tắc đạo đức thành những quy phạm pháp luật.

1.1.4. Chất lượng đội ngũ công chức

Chất lượng, là một thuật ngữ rất quen thuộc; được sử dụng khắp mọi nơi, mọi lĩnh vực đời sống, từ các hoạt động, các sản phẩm cho đến dịch vụ. Xét theo nghĩa khái quát, chất lượng là sự đáp ứng đúng mục tiêu, nhiệm vụ, yêu cầu đặt ra của một hoạt động, quy trình công việc, hay của sản phẩm. Theo nghĩa cụ thể hơn, chất lượng còn có nghĩa là việc thực hiện một công việc đúng theo những yêu cầu đặt ra, để đảm bảo kết quả công việc đạt được trạng thái tốt nhất. Do đó, chất lượng là mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của tất cả thành viên, của các bộ phận trong một tổ chức, một đội ngũ.

Chất lượng đội ngũ công chức. Trong một cơ quan quản lý nhà nước, mỗi công chức không tồn tại một cách biệt lập mà phải được đặt trong một chỉnh thể thống nhất của cả đội ngũ công chức. Vì vậy, quan niệm về *chất lượng công chức* phải được đặt trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng của từng công chức với chất lượng của cả đội ngũ.

Chất lượng của cả đội ngũ công chức không phải là sự tập hợp giản đơn số lượng mà là sự tổng hợp sức mạnh của toàn bộ đội ngũ. Sức mạnh này bắt nguồn từ phẩm chất vốn có bên trong của mỗi công chức và nó được tăng lên

gấp bội bởi tính thống nhất của tổ chức; của sự giáo dục, đào tạo, phân công, quản lý, của kỷ luật.

Từ những đặc điểm trên có thể định nghĩa: *Chất lượng đội ngũ công chức là một hệ thống những phẩm chất, giá trị được kết cấu như một chỉnh thể toàn diện được thể hiện qua phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mỗi công chứcvới một số lượng, cơ cấu, độ tuổi, thành phần phù hợp trong tập thể công chức.*

Như vậy, cũng có thể nói cụ thể hơn: *chất lượng của đội ngũ công chức bao gồm: Chất lượng của từng công chức, đó là thể lực, tâm lực và trí lực của từng cá nhân. Chất lượng của từng công chức là yếu tố cơ bản tạo nên chất lượng của cả đội ngũ. Chất lượng của cả đội ngũ với tính cách là một chỉnh thể, thể hiện ở cơ cấu đội ngũ được tổ chức khoa học, có tỷ lệ cân đối, hợp lý về quy mô, cơ cấu giới tính và độ tuổi bình quân được phân bố trên cơ sở các đơn vị và lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội.*

1.1.5. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ, công chức

Cán bộ, công chức là lực lượng trực tiếp thực thi các chức năng hành pháp của nhà nước, thực hiện quản lý và điều hành các mệnh lệnh, quyết định quản lý trong mọi hoạt động của nền kinh tế - xã hội. Do vậy, cán bộ, công chức hành chính nhà nước có những đặc điểm cơ bản sau đây:

a. Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là chủ thể của nền công vụ, là những người thực thi công vụ và được Nhà nước đảm bảo các điều kiện cần thiết, quyền lợi chính đáng để có khả năng và yên tâm thực thi công vụ:

Đội ngũ cán bộ, công chức là hạt nhân cơ bản của nền công vụ, là chủ thể thực sự tiến hành các công vụ cụ thể và cũng chính là yếu tố đảm bảo cho nền công vụ hoạt động, vận hành có hiệu lực, hiệu quả.

Cán bộ, công chức hành chính là người thực thi công vụ, trực tiếp thi hành quyền lực nhà nước. Lao động của họ thực chất là lao động quyền lực,

khác với lao động sản xuất, kinh doanh và các dạng lao động xã hội khác. Sản phẩm lao động của họ là các đạo luật, văn bản quy phạm pháp luật hoặc các quyết định quản lý để thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước, thi hành pháp luật, đưa pháp luật vào đời sống, nhằm bảo đảm an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội; quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn tài sản chung và ngân sách nhà nước, phát triển và ổn định kinh tế - xã hội; bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của công dân. Họ có thể phải từ chức, bị truy cứu trách nhiệm hoặc phải bồi thường thiệt hại nếu không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, ra quyết định hành chính làm tổn hại lợi ích hợp pháp của công dân, tổ chức.

Để thực hiện công vụ, người cán bộ, công chức được Nhà nước cung cấp các điều kiện cần thiết để tiến hành thực thi công vụ như trụ sở, phương tiện, điều kiện làm việc… Họ được đảm bảo các quyền lợi vật chất và tinh thần như: hưởng lương từ ngân sách nhà nước tương xứng với chức trách và công việc, nhận các loại trợ cấp, phụ cấp khác,...và lương hưu khi đủ thời gian cống hiến cho nền công vụ, được khen thưởng khi có công lao xứng đáng.

b. Lực lượng lao động chuyên nghiệp, có tính chuyên môn hóa cao:

Để thực hiện các chức năng quản lý, bộ máy nhà nước đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, là những người thực hiện công vụ thường xuyên, liên tục, có trình độ chuyên môn và được đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng, nghiệp vụ quản lý hành chính nhà nước ở các mức độ khác nhau.

Cán bộ, công chức hành chính thực thi công vụ, thực thi quyền lực nhà nước, thực thi pháp luật... đây là một dạng lao động đặc thù và phức tạp không cho phép có sai sót, không được vi phạm. Đồng thời, qua thực tiễn hoạt động, chính đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là lực lượng sáng tạo pháp luật, tham mưu đề xuất những chủ trương, chính sách, pháp luật quản lý và phát triển xã hội, đất nước.

Tính chuyên nghiệp của công chức hành chính được quy định bởi địa vị pháp lý và được thể hiện qua hai yếu tố: thời gian, thâm niên công tác và trình độ năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ hành chính. Hai yếu tố này gắn

bó chặt chẽ với nhau tạo nên mức độ chuyên nghiệp của người công chức hành chính. Thời gian, thâm niên công tác tạo điều kiện để công chức thành thạo công việc và đúc rút kinh nghiệm trong thực thi công vụ, còn trình độ hiểu biết pháp luật, năng lực chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ hành chính tạo khả năng hoàn thành những công việc được giao.

c. Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tương đối ổn định, mang tính kế thừa, nhưng luôn đòi hỏi không ngừng nâng cao về chất lượng:

Khác với công chức của một số nước, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính Việt Nam hoạt động ổn định, ít chịu biến động nhằm duy trì tính ổn định, liên tục của nền hành chính; họ được bảo hộ bằng quy định "biên chế nhà nước". Tuy nhiên, cơ chế này cũng tạo thành môi trường nuôi dưỡng sự thụ động, dựa dẫm, trì trệ của một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức. Bởi cán bộ, công chức đã thuộc diện biên chế chỉ trừ khi vi phạm pháp luật, hoặc vi phạm đến mức bị kỷ luật buộc thôi việc còn thường thì họ làm việc từ khi được tuyển dụng cho đến khi nghỉ hưu.

Thực tế khách quan hiện nay đòi hỏi cán bộ, công chức hành chính phải luôn được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Giải pháp hiệu quả, thích hợp trong điều kiện hiện nay là xây dựng hệ thống chính sách tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, sắp xếp, đề bạt, thuyên chuyển, đãi ngộ phù hợp để giảm thiểu tối đa sự chênh lệch về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực hành chính nhà nước.

d. Hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức hành chính diễn ra thường xuyên, liên tục trên phạm vi rộng và mang tính phức tạp:

Các cơ quan hành chính nhà nước được tổ chức thành hệ thống từ trung ương đến cơ sở thực hiện nhiệm vụ quản lý, điều hành toàn bộ các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, chính trị, xã hội, ngoại giao, an ninh quốc phòng với các mặt hoạt động hết sức phong phú và phức tạp gồm tài chính, ngân sách nhà nước,

kế toán, kiểm toán, thống kê, tín dụng, bảo hiểm, tài sản công, khoa học, công nghệ, môi trường, kế hoạch, xây dựng, bưu chính viễn thông, giao thông vật tải, nông nghiệp, y tế, văn hóa, giáo dục… Tất cả các hoạt động đó đều liên quan hàng ngày và trực tiếp hoặc gián tiến đến cuộc sống của tất cả mọi người dân, đòi hỏi hệ thống các cơ quan quản lý hành chính nhà nước và đội ngũ công chức hành chính phải đủ năng lực, thẩm quyền để giải quyết tất cả các vấn đề thuộc phạm vi quản lý, điều hành một cách nhanh chóng, kịp thời, có hiệu quả.

e. Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính phải am hiểu và tôn trọng luật pháp và thông lệ quốc tế:

Trong điều kiện mở cửa hội nhập quốc tế hiện nay, tất yếu Nhà nước phải giải quyết các quan hệ pháp lý mang yếu tố quốc tế, đồng thời phải ký kết và thực hiện các công ước quốc tế, các tập quán và thông lệ quốc tế trong tất cả các lĩnh vực. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, đội ngũ cán bộ, công chức hành chính phải có tri thức, phải am hiểu và tôn trọng luật pháp và thông lệ quốc tế. Muốn vậy, trước hết họ phải có kiến thức pháp luật và trình độ ngoại ngữ nhất định, đủ để có thể giao tiếp, đọc hiểu các văn bản pháp luật, hợp đồng mang tính quốc tế. Do vậy, Nhà nước cần phải quan tâm, chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức có đầy đủ phẩm chất và năng lực, am hiểu và có khả năng thực sự giải quyết tốt các quan hệ có yếu tố nước ngoài.

f. Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính trung thành với Đảng, với Chính phủ, với Tổ quốc và nhân dân:

Đây là đặc trưng cơ bản của đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam nói chung, xuất phát từ truyền thống tốt đẹp của nhân dân ta và từ đặc điểm lịch sử, quá trình cách mạng hình thành Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Nhà nước ta tồn tại là để phục vụ lợi ích nhân dân, bảo đảm các quyền tự do dân chủ của công dân. Trong hoạt động, các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức phải tôn trọng nhân dân, tận tụy phục vụ nhân dân, liên hệ chặt chẽ với nhân dân, lắng nghe và chịu sự giám sát của nhân dân.

Trong bối cảnh mở cửa hội nhập với khu vực và quốc tế, chuyển đổi cơ

chế quản lý kinh tế tập trung bao cấp sang nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần định hướng xã hội chủ nghĩa, có nhiều quan hệ xã hội mới xuất hiện đòi hỏi cán bộ, công chức phải có những thay đổi tương ứng nhằm thích nghi và đủ khả năng giải quyết tốt mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và bảo đảm công bằng tiến bộ xã hội theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Mặt trái của tiến trình hội nhập và nền kinh tế thị trường cũng đặt ra yêu cầu cán bộ, công chức nói chung phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, rèn luyện phẩm chất đạo đức và lối sống lành mạnh, tận tâm, tận trí phục vụ nhân dân, phụng sự Tổ quốc.

1.1.6. Khung năng lực theo vị trí việc làm

Mỗi vị trí việc làm bao gồm bốn bộ phận chính: tên gọi vị trí việc làm; nhiệm vụ và quyền hạn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện; yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng; tiền lương và các điều kiện làm việc.

Việc xác định vị trí việc làm cần tuân thủ các quy định của pháp luật về quản lý công chức; vị trí việc làm được xác định và điều chỉnh phù hợp với chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị; vị trí việc làm phải gắn với chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý tương ứng; bảo đảm tính khoa học, khách quan, công khai, minh bạch và phù hợp với thực tiễn. Qua phân tích công việc, có thể xác định được các nhiệm vụ cần thiết để thực hiện công việc. Phân tích công việc là kỹ thuật nhân sự căn bản và thông dụng, giúp đưa ra một bản tóm lược các chức trách, nhiệm vụ của một công việc, mối quan hệ giữa công việc đó với các công việc khác, yêu cầu về kiến thức và kỹ năng, các điều kiện làm việc đối với việc thực thi công việc đó. Do có những thay đổi về nội dung công việc nên cần thường xuyên tiến hành phân tích công

việc. Thông tin từ phân tích công việc được sử dụng để xây dựng bản mô tả công việc.

Khung năng lực là một công cụ mô tả các năng lực cần thiết phù hợp với một dạng hoạt động cụ thể, nghề nghiệp, tổ chức hoặc ngành nghề cụ thể. Khung năng lực mô tả sự kết hợp cụ thể về kiến thức, kỹ năng và những đặc tính cá nhân khác cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ đạt hiệu quả cao. Cấu trúc của khung này phải hỗ trợ việc sử dụng các năng lực qua những chức năng nguồn nhân lực được lựa chọn. Khung năng lực bao gồm các chỉ số hay tiêu chuẩn kết quả công việc có thể đo lường và quan sát được.

Khung năng lực có thể sử dụng làm cơ sở để tuyển dụng đội ngũ nhân viên, giám sát và quản lý cũng là cơ sở quan trọng cho hoạt động xây dựng chương trình quy hoạch cán bộ lãnh đạo/ quản lý. Các năng lực trong khung năng lực có thể được sử dụng làm tiêu chuẩn đánh giá ứng viên. Khung năng lực giúp nhà quản lý có một bức tranh toàn diện về các yêu cầu của công việc. Ngoài ra, nó còn giúp nhà quản lý có thể phân biệt giữa các năng lực có thể đào tạo, những năng lực rất khó phát triển và năng lực cần phải đáp ứng ngay khi tuyển dụng nhân sự.

Cuối cùng, quá trình áp dụng khung năng lực trong quản lý nhân sự sẽ bắt đầu bằng việc thực hiện đánh giá cá nhân, xác định khoảng cách năng lực (chênh lệch giữa cấp độ yêu cầu và cấp độ đạt được của mỗi cá nhân sau khi được đánh giá. Trên cơ sở kết quả phân tích, so sánh, bộ phận nhân sự có thể xây dựng các chương trình phát triển năng lực cụ thể cho mỗi cán bộ nhân viên trong doanh nghiệp để giúp họ đạt được cấp độ năng lực hiệu quả cũng như thực hiện lộ trình công danh đã đặt ra.). Khuyến khich, thúc đẩy sự quan tâm của các nhà quản lý và bản thân nhân viên, mục tiêu phát triển năng lực nên được đưa vào thành chỉ số thành tích thiết yếu trong đánh giá cuối năm…

1.1.7. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức

Chất lượng đội ngũ công chức được thể hiện thông qua hoạt động của bộ máy chính quyền, ở việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính

quyền các cấp.

Từ đó có thể hiểu: *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pahps nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cả đội ngũ công chức đó nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng đội ngũ công chức cho hoạt động phát triển và thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị địa phương đó trong từng giai đoạn nhất định.*

Do đó, để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước, cần thiết phải nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức trên tất cả các mặt như: phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực, khả năng hoàn thành nhiệm vụ, sự tín nhiệm của nhân dân, khả năng thích ứng, xử lý các tình huống phát sinh của người công chức với công vụ được giao.

1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức

1.2.1. Tiêu chí quy mô và cơ cấu đội ngũ công chức

Thực hiện Nghị định 90/2020/ NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức của Chính Phủ.

Quy mô đội ngũ công chức là số lượng công chức trong mỗi cơ quan thuộc UBND cấp và số lượng tổng hợp chung của cả đội ngũ công chức thuộc UBND cấp . Quy mô phải đảm bảo đủ về mặt số lượng, đúng về mặt chỉ tiêu biên chế được giao. Cơ cấu công chức, được xác định cụ thể qua các tiêu chí như: độ tuổi, giới tính, vị trí công tác, trình độ đào tạo… đảm bảo sự cân đối, hài hòa, có sự bổ sung và kế thừa phù hợp.

1.2.2. Tiêu chí năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ thể hiện trước hết qua bằng cấp chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm tác nghiệp các hoạt động chuyên môn. Năng lực thể hiện một phần qua trình độ chuyên môn nghiệp vụ, một phần phụ thuộc vào kỹ năng thu thập và xử lý thông tin, kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin, kỹ năng tổ chức hội họp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng

làm việc làm việc nhóm, kỹ năng tiếp dân, kỹ năng viết báo cáo và tổng hợp báo cáo, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng triển khai các chính sách của Nhà nước, kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân.

1.2.3. Tiêu chí phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức

Phẩm chất đạo đức thường phản ánh thái độ của một cá nhân đối với các vấn đề liên quan đến họ như: gia đình, xã hội, pháp luật, bạn bè, đồng nghiệp… Lối sống thuộc về cá nhân, cá tính của mỗi người, bị ảnh hưởng bởi môi trường xung quanh như gia đình, nơi sinh sống, giáo dục, văn hóa, đặc biệt là truyền thông. Từ đó cho thấy, đánh giá lối sống của công chức cũng thể hiện nhận thức, thái độ của họ đối với công việc, đối với nhân dân, đối với cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp và đối với chính bản thân. Tác phong và lề lối làm việc cũng phản ánh một phần, giúp nhận biết về lối sống, bởi tác phong thể hiện qua cử chỉ, hành động; lề lối làm việc thể hiện qua lời nói, hành động, tác phong như: giữ theo nếp cũ, cải tiến, tìm tòi cái mới, sáng tạo, bảo thủ, cổ hủ, trì trệ…

Mặc dù được sử dụng phổ biến trong đời sống xã hội cũng như trong các quy định pháp luật nhưng cho đến nay chưa có định nghĩa chính thức về "ý thức tổ chức kỷ luật". "Ý thức tổ chức kỷ luật" thường được đề cập đến từ một số khía cạnh như: chấp hành pháp luật; chấp hành các quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi cán bộ, công chức đang công tác; chấp hành các quy định của Đảng nếu cán bộ, công chức là đảng viên; chấp hành kỷ luật về thời gian lao động… Vì cắt nghĩa chưa rõ về nội dung, nội hàm của "ý thức tổ chức kỷ luật" nên trong đánh giá công chức đều nêu chung chung, không chỉ ra được các khía cạnh cụ thể của ý thức tổ chức kỷ luật. Theo đó, đánh giá ý thức tổ chức kỷ luật của mỗi công chức thể hiện trên một số phương diện sau:

Thứ nhất, sự hiểu biết, nhận thức của công chức đối với các quy định pháp luật liên quan đến hoạt động chuyên môn, đến kỷ luật lao động, đến các

điều công chức không được làm và các quy định về chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị đang công tác.

Thứ hai, hiểu biết, nhận thức phải được thể hiện bằng các hành động, hoạt động cụ thể của công chức trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Theo đó, đánh giá về ý thức tổ chức kỷ luật của công chức thể hiện qua hành động, hoạt động thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn trên thực tế.

Thứ ba, nhận thức đúng nhưng hành động không đúng thì không thể đánh giá công chức đó có ý thức tổ chức kỷ luật cao (hoặc tốt); ngược lại, hạn chế cả về nhận thức và hành động thì không thể đánh giá tốt (hoặc cao) về ý thức tổ chức kỷ luật của công chức. Nói cách khác, đánh giá về ý thức tổ chức kỷ luật của công chức là sự thống nhất giữa nhận thức với hành động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

1.2.4. Tiêu chí tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ

Tiến độ là nhịp độ tiến hành công việc đảm bảo, vượt hoặc chậm hơn so với thời gian yêu cầu. Như vậy tiến độ là để trả lời câu hỏi: công việc được hoàn thành có đảm bảo thời gian quy định hay không? Kết quả thực hiện nhiệm vụ thể hiện chủ yếu ở các sản phẩm cụ thể theo mỗi loại công việc trên hai phương diện: hình thức và chất lượng sản phẩm. Thực tế hoạt động của công chức cho thấy kết quả, sản phẩm thực hiện nhiệm vụ khá đa dạng, phụ thuộc vào các yếu tố như: vị trí công tác, nhiệm vụ được giao, thẩm quyền của cá nhân, cơ quan, tổ chức, đơn vị. Có những công việc, nhiệm vụ có kết quả, sản phẩm cụ thể có thể đánh giá được hình thức, chất lượng (ví dụ: soạn thảo giấy mời họp, công văn góp ý văn bản, dự thảo quyết định cá biệt, các văn bản quy phạm pháp luật…). Có những công việc khó hoặc không định hình được một cách rõ ràng, cụ thể sản phẩm như: "tham gia" - tham gia họp nhưng không phát biểu ý kiến, "thành viên" - tuy là thành viên nhưng không được phân công một công việc cụ thể nào, "cùng làm" - nhưng thực chất là nhất trí với sản phẩm, kết quả công việc mà người khác làm. Trong những trường hợp như vậy, khó có thể đánh giá được kết quả thực hiện nhiệm vụ của

cá nhân, mà chỉ có thể xem xét, đánh giá thông qua kết quả thực hiện nhiệm vụ của tập thể. Phân tích trên cho thấy, đánh giá tiến độ là đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo yêu cầu về thời gian; đánh giá chất lượng thực hiện nhiệm vụ, công việc của công chức cần dựa trên tiến độ và sản phẩm, kết quả thực hiện nhiệm vụ.

1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

1.3.1. Triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án của Chính phủ "Về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức" ở cấp quận

Ngày 22/4/2013, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 36/2013/NĐ-CP "Về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức", trong đó có quy định về xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm. Ngày 25/6/2013, Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 05/2013/TT-BNV hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ. Trong Thông tư này có phụ lục 6 hướng dẫn về khung năng lực, phụ lục 5 hướng dẫn lập bản mô tả công việc.

Trong năm 2015 và 2016, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã được phê duyệt danh mục vị trí việc làm. Trên cơ sở đó, các bộ, ngành, địa phương xác định các vị trí việc làm cần có; xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn năng lực cho mỗi vị trí việc làm; từ đó hình thành bộ từ điển năng lực cho cơ quan, tổ chức, đơn vị mình. Có bao nhiêu vị trí việc làm thì sẽ có bấy nhiêu bản mô tả công việc và khung năng lực; xác định được số biên chế, số lượng và cơ cấu ngạch công chức của tổ chức.

Hiện nay, Bộ Nội vụ đang nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung một số quy định trong các Luật tổ chức Chính phủ, Luật tổ chức chính quyền địa phương, Luật cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Đây là căn cứ để hoàn thiện các nội dung liên quan đến công tác quản lý công chức theo năng lực, xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức, viên chức, xây dựng khung năng lực và các bản mô tả công việc.

Theo Thông tư số 05/2013/TT-BNV, "Khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm".

Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện đánh giá, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng các chức danh lãnh đạo, quản lý và các chức danh ngạch công chức, viên chức cho thấy nhiều khó khăn, bất cập; trong đó có sự thiếu thông tin, kinh nghiệm xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm, từng chức danh cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước. Ngoài ra, nhiều cơ quan khi xây dựng vị trí việc làm thường dựa trên cơ sở tổ chức, biên chế sẵn có để tiến hành xác định số lượng vị trí việc làm và đề nghị cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn mà chưa thực sự phân tích công việc, chưa đi từ mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ cũng như từ khối lượng công việc thực tế của tổ chức mà xây dựng nên hệ thống các vị trí việc làm. Phương pháp tiến hành xác định vị trí việc làm để tuyển dụng, đánh giá, quản lý nguồn nhân lực và định biên còn chấp nhận thực trạng của các vị trí việc làm hiện có cùng với số lượng nhân lực có sẵn nên có thể đề xuất tổng số biên chế tăng lên so với chỉ tiêu được duyệt.

1.3.2. Tuyển dụng công chức

Tuyển dụng công chức là một hoạt động của quản lý hành chính Nhà nước. Tuyển dụng công chức là quá trình thu hút và lựa chọn nhân lực đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của cơ quan để bổ sung lực lượng công chức cần thiết nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan.

Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức quy định về môn thi và hình thức thi tuyển công chức trong Điều 8 của Nghị định.

Thông qua tuyển dụng để chọn được những người phù hợp với khả năng, tiêu chuẩn và điều kiện đảm nhận công vụ. Tuyển dụng công chức được thực hiện bằng hình thức thi cử công khai do chính phủ quy định. Người được tuyển dụng qua thi tuyển phải là người có phẩm chất đạo đức tốt, đúng với tiêu chuẩn cách mạng, nghĩa vụ. Tuy nhiên thi tuyển chỉ là bắt đầu của quá trình tuyển dụng, người được tuyển dụng phải thực hiện chế độ tấp sự, hết thời hạn tập sự cơ quan tuyển dụng phải đánh giá phẩm chất đạo đức và kết quả công việc của người tập sư, nếu đạt được yêu cầu thì đề nghị cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý công chức quyết định bổ nhiệm chính thức vào ngạch.

Yêu cầu của tuyển dụng công chức trong điều kiện hiện nay là phải tuân thủ pháp luật và chế độ công vụ, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, khách quan, công khai... Cùng với những vấn đề pháp luật, yêu cầu của việc tuyển dụng nêu trên, việc đánh giá tình trạng công tác tuyển dụng còn phải đề cập đến các hình thức tuyển dụng và những tiêu chuẩn đặt ra trong tuyển dụng công chức.

1.3.3. Sử dụng công chức

Việc bố trí, sử dụng công chức phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng công chức.

Trong công tác tổ chức, khâu bố trí, sử dụng công chức giữ vị trí rất quan trọng. Bởi nếu bố trí, sử dụng công chức đúng người, đúng việc sẽ tạo điều kiện cho cán bộ phát huy tốt năng lực, động viên cán bộ cống hiến sức lực, tài trí, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Bố trí, sử dụng công chức không đúng, không chính xác có thể làm mất đi động lực phấn đấu của từng cá nhân, thậm chí gây nên sự trầm lắng, trì trệ trong công việc hoặc làm xáo trộn tâm lý của cả một tập thể.

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

- Sử dụng công chức phải có tiền đề là quy hoạch.

- Sử dụng công chức phải căn cứ vào mục tiêu. Mục tiêu cửa hoạt động quản lý dẫn đến mục tiêu sử dụng công chức.

- Bổ nhiệm công chức trên cơ sở đòi hỏi của công vụ và nguồn nhận lực hiện có (đúng người, đúng việc).

- Tuân thủ nguyên tắc khách quan, nguyên tắc vô tư và công bằng khi thực hiện chính sách của Nhà nước.

- Trong sử dụng cần chú ý đảm bảo sự cân đối giữa các vị trí trong cơ quan, giữa đội ngũ công chức với đội ngũ cán bộ Đảng, đoàn thể.

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, việc bố trí, sử dụng công chức luôn là vấn đề được đặc biệt quan tâm và có thể nói đây là một trong những nhân tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Việc bố trí và sử dụng đúng người đúng việc, công chức được làm công việc phù hợp với trình độ, năng lực, nguyện vọng… sẽ tạo điều kiện để công chức phát huy tốt khả năng của mình trong việc thực thi công vụ, thúc đẩy sự hứng thú, tinh thần hăng say trong công việc, phát huy được năng lực, sở trường, rèn luyện kỹ năng thành thạo công việc, khuyến khích tinh thần học tập và rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn của công chức. Ngược lại, bố trí, sử dụng công chức không hợp lý sẽ gây lãng phí nguồn lực hiện có, không phát huy được trình độ, kỹ năng làm việc, làm thui chột tinh thần làm việc, công hiến của công chức.

1.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng công chức

Đào tạo, bồi dưỡng công chức là tổng hợp các hoạt động bổ sung kiến thức, rèn luyện kỹ năng nhằm nâng cao trình độ, giúp người công chức có thể

thực hiện có hiệu quả hơn các chức năng, nhiệm vụ của mình. Đào tạo, bồi dưỡng công chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức, đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay khi mà nền kinh tế - xã hội liên tục vận động, phát triển với tốc độ rất nhanh, đòi hỏi đội ngũ công chức phải theo kịp với xu hướng phát triển của thời đại. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giúp cho người công chức thích nghi với yêu cầu công việc, đáp ứng nhu cầu học tập của bản thân họ, tạo cơ hội thăng tiến trong công việc và giúp cho người công chức có thái độ tích cực, có động lực làm việc, từ đó góp phần quan trọng trong việc hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của cơ quan.

1.3.5. Chăm sóc sức khỏe cho công chức

Trong quá trình lao động, dù ở môi trường và điều kiện nào đều có thể phát sinh và tiềm ẩn những yếu tố nguy hiểm, có thể gây hại cho người lao động. Sức khỏe của người lao động nói chung và của công chức nói riêng chịu tác động bởi các yếu tố như: điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội và được phản ánh thông qua thu nhập, mức sống, môi trường làm việc, chế độ ăn uống, chế độ làm việc, nghỉ ngơi, chế độ y tế, tuổi tác, thời gian công tác, giới thính... Sức khỏe có ảnh hưởng lớn đến năng suất lao động, hiệu quả làm việc. Do vậy, chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho đội ngũ công chức, cải thiện điều kiện làm việc là một trong những nhiệm vụ trọng yếu của tổ chức, là điều kiện để có một đội ngũ công chức chất lượng cao và cũng là đòi hỏi chính đáng của công chức.

Các cơ quan, tổ chức, đơn vị cần định kỳ tổ chức khám sức khỏe cho đội ngũ công chức của mình, tổ chức các hoạt động nhằm nâng cao thể lực cho công chức như các hoạt động thể dục thể thao sau giờ làm việc, cacsc hội thi thể dục thể thao, tham quan nghỉ dưỡng... bên cạnh đó cần chú trọng cải thiện điều kiện làm việc nhằm hạn chế tối đa các tác nhân gây hại cho sức khỏe của người công chức trong quá trình làm việc.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND cấp quận

1.4.1. Các yếu tố bên ngoài

Chất lượng đội ngũ công chức cấp quận chịu tác động bởi các yếu tố bên ngoài như sau:

Thứ nhất, các chính sách của Chính phủ

Chính phủ có vai trò quan trọng rất lớn đối với nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Chính phủ hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý, các thể chế quy định đối với đội ngũ công chức các cấp. Do đặc điểm của đội ngũ công chức có tính thống nhất cao trong toàn hệ thống, chịu sự điều chỉnh bởi hệ thống pháp luật hiện hành nên chất lượng công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận chịu sự tác động và chi phối của thể chế quản lý công chức. Thể chế quản lý công chức nói chung bao gồm hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đền tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, luân chuyển, đề bạt, chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ bằng vật chất và khuyến khích tinh thần… Thể chế quản lý công chức còn bao gồm bộ máy, tổ chức nhà nước và các quy định về kiểm tra, giám sát việc thực thi công vụ của công chức, các quy định về khen thưởng, kỷ luật.

Ngoài ra, các chính sách của chính phủ về kinh tế xã hội hướng vào đảm bảo không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, chống suy dinh dưỡng, bảo vệ sức khỏe của dân cư và người lao động; giáo dục; chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo; chính sách cải cách nội dung, phương pháp giáo dục đào tạo… cũng có tác động trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức.

Thứ hai, trình độ phát triển của nền kinh tế

Trình độ của nền kinh tế tác động đến chất lượng đội ngũ công chức vì đó là cơ sở xác định tiền lương, thu nhập, cải thiện mức sống và nâng cao dân

trí của các tầng lớp dân cư cũng như người lao động. Ảnh hưởng trực tiếp tới các yếu tố về trí lực, tâm lực, thể lực của cán bộ, công chức. Tăng trưởng kinh tế là cở sở để Chính phủ có điều kiện đầu tư phát triển con người Việt Nam cả về thể chất, tinh thần, tri thức … Nhờ tăng trưởng kinh tế mà Nhà nước có thể cân đối ngân sách, dành nguồn kinh phí đầu tư cho các hoạt động thể dục thể thao, văn hóa, văn nghệ, cho khoa học và công nghệ, phát triển tri thức**.** Nhờ mối quan tâm của Chính phủ mà quy mô giáo dục, đào tạo được mở rộng, chăm sóc sức khỏe cho người lao động được cải thiện, đời sống tinh thần được nâng cao. Các yếu tố này có tác động tích cực đến trình độ học vấn, chuyên môn kĩ thuật, sức khỏe của dân cư, người lao động trong đó bao gồm cả chất lượng đội ngũ công chức cấp.

Ngược lại, khi nền kinh tế kém phát triển, tăng trưởng kinh tế thấp thì kéo theo các hoạt động trên sẽ bị tác động tiêu cực, chất lượng đội ngũ công chức sẽ gặp khó khăn trong việc nâng cao chất lượng.

Thứ ba, tác động của các yếu tố văn hóa, xã hội

Các yếu tố này bao gồm: Đổi mới tư duy, thái độ và trách nhiệm, lối sống, giao tiếp ứng xử, bình đẳng giới, tác phong công vụ, văn hóa công sở…mỗi sự thay đổi của các yếu tố đều tác động tới chất lượng của đội ngũ Công chức cấp quận.

Thứ tư, phát triển của giáo dục, đào tạo

Trong thời kỳ hiện nay khi khoa học công nghệ phát triển, yêu cầu đội ngũ cán bộ, công chức phải có kiến thức về hội nhập quốc tế, trang bị đầy đủ kiến thức tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của tổ chức và yêu cầu của từng vị trí việc làm công chức đảm nhận. Chính vì thế, mức độ phát triển của giáo dục và đào tạo càng cao thì đội ngũ công chức cấp có chuyên môn, nghiệp vụ càng mở rộng.

1.4.2. Các yếu tố bên trong

Thứ nhất, vai trò của người lãnh đạo, quản lý cơ quan

Vai trò của người lãnh đạo, quản lý được thể hiện trong việc quản lý, sử dụng công chức thuộc quyền để thực hiện công việc C.Mác đã nêu một quan điểm về vấn đề này: tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng cần đến một sự chỉ đạo để điều hòa những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ chế sản xuất… Người lãnh đạo, quản lý với chức năng của mình có quyền hạn, trách nhiệm trong việc phân công, bố trí, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật… và những hoạt động khác liên quan đến hoạt động quản trị đội ngũ công chức của cơ quan sẽ có vai trò quan trọng trong việc động viên, phát huy năng lực của mỗi công chức và tập hợp, đoàn kết đội ngũ công chức cơ quan.

Thứ hai, chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức

Cơ chế, chính sách đãi ngộ, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ là nhân tố quan trọng, quyết định tới chất lượng đội ngũ cán bộ. Trong đó, chính sách đãi ngộ vật chất và động viên tinh thần là yếu tố rất quan trọng tạo ra động lực làm việc của đội ngũ công chức. Chính sách đãi ngộ vật chất, động viên tinh thần cần hợp lý và thỏa đáng. Bên cạnh đó cần bố trí và sử dụng cán bộ đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường của người công chức. Việc đề bạt, bãi nhiệm, đúng người, đúng việc, đúng lúc; thực hiện chính sách cán bộ phải gắn với chế độ quản lý chặt chẽ đội ngũ công chức; cấp ủy phải nắm chắc từng người công chức cả về đức, tài mới có tác dụng tạo động lực lao động, tác dụng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Trên cơ sở đó có kế hoạch sử dụng đề bạt, giúp đỡ, khen thưởng đúng mức những công chức có thành tích, đồng thời phải xử lý kịp thời, nghiêm minh những công chức vi phạm điều lệ Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế cơ quan, đơn vị. Có như vậy, công tác tổ chức mới thực sự là động lực thúc đẩy tính tích cực của đội ngũ công chức.

Thứ ba, nhận thức của người công chức

Vấn đề nhận thức của mỗi cá nhân công chức trong quá trình thực thi công vụ là hết sức quan trọng. Công chức và người đứng đầu cơ quan phải nhận thức và thực hiện đúng, đầy đủ các nghĩa vụ: chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao và chịu trách nhiệm về kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị; kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn việc thi hành công vụ của cán bộ, công chức; tổ chức thực hiện các biện pháp phòng, chống quan liêu, tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và chịu trách nhiệm về việc để xảy ra quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về dân chủ cơ sở, văn hóa công sở trong cơ quan.

Thứ tư, khả năng tự rèn luyện và ý chí phấn đấu của công chức

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh "cán bộ là cái gốc của mọi công việc", "muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém". Vì vậy, việc nâng cao khả năng tự rèn luyện, ý chí phấn đấu của cán bộ, công chức (CBCC) trong hoạt động thực tiễn luôn là vấn đề cấp bách cả trước mắt và lâu dài.

Mỗi một cán bộ công chức có ý chí nỗ lực vươn lên nhằm chinh phục những đỉnh cao của khoa học, trong đó có khoa học về tổ chức quản lý nhà nước. Thực tế kiến thức về chuyên môn là rất lớn, việc nâng cao chất lượng công chức cấp thông qua trường học, hoặc các đợt tập huấn thì không thể đáp ứng được công việc hàng ngày. Xã hội, cuộc sống luôn luôn biến đổi không ngừng, cho nên tự học, tự rèn luyện (trong đó có cả rèn luyện về thể chất) là phương pháp tốt nhất để nâng cao năng lực cho mỗi người từ đó đẩy mạnh chất lượng đội ngũ công chức.

Thứ năm, môi trường làm việc, công tác của công chức

Môi trường làm việc là điều kiện để cán bộ, công chức phát huy khả năng công tác của mình. Môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của cán bộ, công chức cũng như quyết

định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Môi trường làm việc ở đây bao gồm:

+ Bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất như phòng làm việc, bàn, ghế, điện thoại, máy vi tính… và các văn phòng phẩm khác phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Tùy theo điều kiện thực tế của cơ quan, đơn vị để trang bị cho cán bộ, công chức nhưng phải đảm bảo các yếu tố của một cơ quan, công sở.

+ Xây dựng mối quan hệ giữa lãnh đạo trong cơ quan, mối quan hệ giữa đồng nghiệp đóng vai trò tạo nên môi trường làm việc thân thiện, hỗ trợ cùng giúp đỡ nhau phát triển cũng khiến thay đổi chất lượng của đội ngũ công chức.

+Xây dựng một tập thể đoàn kết. Đây là một trong những nội dung hết sức quan trọng trong công tác cán bộ; có đoàn kết, thống nhất thì mới hoàn thành được nhiệm vụ chung của đơn vị từ đó chất lượng đội ngũ công chức cấp quận ngày một được nâng cao.

Thứ sáu, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

Công tác đào tạo, bồi dưỡng có tác động rất lớn đến đến chất lượng của đội ngũ Công chức cấp quận. Thông qua các khóa đào tạo bồi dưỡng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp ngày càng được nâng cao, đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của nhiệm vụ trong tình hình mới. Từ đó, đội ngũ cán bộ, công chức làm tốt hơn nhiệm vụ tham mưu, đề xuất nhiều giải pháp để thực thi có hiệu quả nhiệm vụ, công vụ.

Để công chức cấp quận có năng lực thực sự thì trước hết phải nhận thức đúng về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, từ đó cần có sự quan tâm, đầu tư thích đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp quận để họ được đào tạo cơ bản, có chuyên môn nghiệp vụ sâu, có bản lĩnh vững vàng.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ở một số quận trên địa bàn Hà Nội và bài học kinh nghiệm rút ra cho UBND quận Hai Bà Trưng

1.5.1. Kinh nghiệm của một số quận,

1.5.1.1. Kinh nghiệm của Thanh Trì, Thành phố Hà Nội

Thứ nhất là đổi mới công tác tuyển dụng công chức. Căn cứ vào vị trí việc làm chưa có người đảm nhiệm, các cơ quan tiến hành xây dựng kế hoạch, nhu cầu, vị trí việc làm cần tuyển, gửi Sở Nội vụ tổng hợp, trình UBND thành phố duyệt kế hoạch. Sau khi kế hoạch tuyển dụng công chức bằng hình thức thi tuyển được UBND thành phố phê duyệt, Hội đồng thi tuyển tổ chức thi đúng nguyên tắc công khai, minh bạch và mang tính cạnh tranh. Căn cứ nguyên tắcvà cách tính điểm trong theo Thông tư hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Hội đồng thi thông báo kết quả, trình UBND phê chuẩn kết quả trúng tuyển theo quy định. Căn cứ kết quả trúng tuyển được UBND Thành phố phê duyệt, các cơ quan tiến hành tuyển dụng công chức theo chỉ tiêu của từng vị trí việc làm.

Thứ hai là đổi mới công tác đánh giá công chức: Các nội dung, tiêu chí đánh giá, phân loại được định lượng một cách rõ nét, giúp cho người đứng đầu dễ dàng so sánh kết quả thực hiện nhiệm vụ giữa các công chức; thông qua việc đánh giá đã chỉ ra mặt mạnh, mặt yếu, những việc làm được chưa làm được, đồng thời có cơ sở để đối chiếu xem xét việc phát huy hoặc khắc phục của công chức. Việc triển khai thực hiện quy định về đánh giá công chức đã làm thay đổi nhận thức, thay đổi hành vi của đội ngũ cán bộ, công chức đặc biệt là đối với đội ngũ công chức lãnh đạo; khắc phục được tình trạng đánh giá qua loa chiếu lệ, cào bằng theo lối mòn cũ; góp phần khuyến khích động viên cán bộ công chức có động cơ làm việc, chấp hành quy định của Nhà nước và thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Thứ ba là xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức hàng năm**.** Nội dung đào tạo, bồi dưỡng hàng năm bao gồm:

+ Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị cho cán bộ, công chức theo tiêu chuẩn chức danh;

+Tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng để nâng cao năng lực thực thi công vụ cho cán bộ, công chức: Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo quản lý; các kiến thức kỹ năng chuyên ngành; kiến thức quản lý nhà nước theo ngạch công chức; kiến thức quốc phòng – an ninh…

1.5.1.2. Kinh nghiệm của quận Hoàng Mai

Ngay từ năm 2015, Quận ủy, UBND quận Hoàng Mai đã triển khai khảo sát thực trạng đội ngũ công chức. Từ đó, xây dựng kế hoạch, lộ trình, giải pháp thực hiện để nâng cao chất lượng đội ngũ Công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Quận triển khai thống nhất quy chế làm việc, phân công nhiệm vụ cho công chức, lịch công tác tuần, tháng và hàng năm, đảm bảo rõ nhiệm vụ, tiến độ. Cùng với đó, Quận ban hành văn bản hướng dẫn, mẫu phiếu, tiêu chí đánh giá và mức chấm điểm đánh giá công chức một cách chi tiết, phù hợp với từng đối tượng.

Hàng năm, UBND quận xây dựng kế hoạch và thành lập các đoàn giám sát việc thực hiện Chương trình 08-Ctr/TU về đẩy mạnh cải cách hành chính, n âng cao trách nhiệm và chất lượng phục vụ của đội ngũ cán bộ, công chức. Sau kiểm tra, quận đều theo dõi sát kết quả thực hiện các kết luận kiểm tra và khắc phục các tồn tại, vi phạm, xem xét trách nhiệm và xử lý các cá nhân để xẩy ra sai phạm trong thực thi công vụ.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho UBND Quận Hai Bà Trưng

Qua nghiên cứu kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của một số, có thể rút ra một số kinh nghiệm áp dụng cho nâng cao chất lượng công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng như sau:

Một là, làm tốt công tác hoạch định đội ngũ công chức, tuyển dụng, thu hút nhân lực chất lượng cao đảm bảo đủ về số lượng, đáp ứng trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, sức khỏe hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Hai là, việc nâng cao chất lượng cho đội ngũ công chức cấp quận phải gắn với vị trí việc làm. Thế hiện ở việc thực hiện đồng bộ các khâu từ khâu tuyển dụng, bố trí, sắp xếp và sử dụng công chức. Xây dựng được bộ khung năng lực vị trí việc làm từ đó tuyển dụng, bố trí, sắp xếp và sử dụng công chức một cách hiệu quả nhất.

Ba là, Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo định kỳ. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng những công chức chưa đạt chuẩn và đào tạo những ngành, lĩnh vực công tác mà công chức quận còn thiếu hoặc yếu kém.

Nội dung chương trình đào tạo tập trung vào những nghiệp vụ chuyên môn, các kỹ năng cụ thể để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong mỗi vị trí. Yếu kém khâu nào, đào tạo bồi dưỡng khâu đó. Quy hoạch cán bộ cần chú trọng tới việc tạo nguồn, lựa chọn đúng công chức phù hợp để đưa vào diện quy hoạch. Hoàn thiện nội dung và quy trình quy hoạch.

Bốn là, hoàn thiện công tác đánh giá công chức. Các nội dung, tiêu chí đánh giá, phân loại được định lượng một cách rõ nét, giúp cho người đứng đầu dễ dàng so sánh kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức; thông qua việc đánh giá đã chỉ ra mặt mạnh, mặt yếu của công chức.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN HAI BÀ TRƯNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Tổng quan về quận Hai Bà Trưng và các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng

2.1.1. Giới thiệu về Quận Hai Bà Trưng

Quận Hai Bà Trưng nằm ở phía Đông Nam nội thành Hà Nội, là địa bàn có vinh dự được mang tên hai vị Nữ anh hùng đầu tiên trong lịch sử chống ngoại xâm của dân tộc: Hai Bà Trưng Trắc và Trưng Nhị.

Trước đây, vùng đất Hai Bà Trưng thuộc các tổng Hậu Nghiêm (sau đổi là Thanh Nhàn), Tả Nghiêm (sau đổi là Kim Liên), Tiền Nghiêm (sau đổi là Vĩnh Xương) thuộc Thọ Xương cũ; một số xã của Thanh Trì, thuộc trấn Sơn Nam Thượng.

Từ năm 1954-1961, vùng đất Hai Bà Trưng gồm các khu phố mang tên Bạch Mai, Hai Bà, Hàng Cỏ và một phần đất thuộc quận VI ngoại thành Hà Nội. Từ năm 1961-1981, gọi là khu Hai Bà (sau gọi là khu Hai Bà Trưng).

Ngày 14/3/1984, Hội đồng Bộ trưởng ban hành Quyết định số 42-HĐBT, thành lập thêm phường Tân Mai trên cơ sở tách từ phường Giáp Bát. Sau khi điều chỉnh, quận Hai Bà Trưng có 24 phường.

Ngày 6/11/2003, Chính phủ ra Nghị định số 132/2003/NĐ-CP, điều chỉnh toàn bộ diện tích tự nhiên và dân số của các phường Mai Động, Tương Mai, Tân Mai, Giáp Bát, Hoàng Văn Thụ (quận Hai Bà Trưng) về thuộc Quận Hoàng Mai quản lý. Sau khi điều chỉnh, quận Hai Bà Trưng còn 20 phường.

Ngày 11/2/2020 Ủy ban Thường vụ Quốc hội ra Nghị quyết số 895/NQ-UBTVQH14 của về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã thuộc thành phố Hà Nội. Nhập toàn bộ 0,14 km2 diện tích tự nhiên, 4.489 người của phường Bùi Thị Xuân và 0,01 km2 diện tích tự nhiên, 642 người của phường Ngô Thì Nhậm vào phường Nguyễn Du. Sau khi sáp nhập, phường Nguyễn Du có diện tích tự nhiên 0,52 km2, quy mô dân số 11.399 người. Nhập toàn bộ 0,18 km2 diện tích tự nhiên, 5.526 người của phường Ngô Thì Nhậm sau khi điều chỉnh địa giới đơn vị hành chính vào phường Phạm Đình Hổ. Sau khi

sáp nhập, phường Phạm Đình Hổ có diện tích tự nhiên 0,48 km2, quy mô dân số 12.611 người. Sau khi sắp xếp, quận Hai Bà Trưng có 18 phường.

Các đơn vị hành chính: Quận Hai Bà Trưng hiện có 18 phường: Nguyễn Du, Lê Đại Hành, Phố Huế, Ngô Thì Nhậm, Đồng Nhân, Đống Mác, Bạch Đằng, Thanh Lương, Thanh Nhàn, Cầu Dền, Bách Khoa, Quỳnh Lôi, Bạch Mai, Quỳnh Mai, Vĩnh Tuy, Minh Khai, Trương Định, Đồng Tâm.

2.1.2. Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng

Đặc điểm kinh tế - xã hội

- Về kinh tế: Trên địa bàn quận Hai Bà Trưng có nhiều nhà máy, xí nghiệp của Trung ương và Hà Nội như: Dệt Kim Đồng Xuân; cảng Hà Nội; cụm công nghiệp Minh Khai-Vĩnh Tuy với hàng chục xí nghiệp nhà máy, chủ yếu thuộc các ngành dệt, cơ khí, chế biến thực phẩm.

- Về công tác xã hội: Hơn 5 năm qua quận đã hỗ trợ sửa chữa và xây dựng 167 nhà đại đoàn kết, hỗ trợ cho 1.201 hộ gia đình thoát nghèo, trên 33.000 lao động được giới thiệu việc làm. Đến nay, số hộ nghèo trong toàn quận còn 1.022 hộ (chiếm 1,35%).

- Công tác y tế, dân số, kế hoạch hóa gia đình; công tác giáo dục đào tạo; công tác thông tin tuyên truyền và tổ chức các hoạt động văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao tiếp tục giữ vững và đạt kết quả tốt trong nhiều năm qua.

Cơ cấu tổ chức bộ máy của UBND và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận được thực hiện theo quy định tại Điều 55 Luật Tổ chức chính quyền địa phương (năm 2015) gồm có: Chủ tịch UBND quận, Phó Chủ tịch UBND quận phụ trách khối văn hóa – xã hội, Phó Chủ tịch UBND quận phụ trách khối xây dựng – đô thị, Phó Chủ tịch UBND quận phụ trách khối Kinh tế, 14 Ủy viên UBND quận và 12 cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận là: Văn phòng HĐND-UBND quận, Phòng Kinh tế, Phòng Tài chính-Kế hoạch,

Phòng Tài nguyên-Môi trường, Phòng Nội vụ, Phòng Tư pháp, Phòng Quản lý đô thị, Phòng Văn hóa-Thông tin, Phòng Y tế, Phòng Lao động- Thương binh và Xã hội, Phòng Giáo dục-Đào tạo, Phòng Thanh tra:

* *Phòng Nội vụ:* Có chức năng tham mưu, giúp UBND thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Tổ chức bộ máy; vị trí việc làm, biên chế công chức và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính trực thuộc, vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, tiền lương đối với cán bộ, công chức,viên chức, lao động hợp đồng trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, cải cách hành chính, chính quyền địa phương, địa giới hành chính, cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ công chức phường và những người hoạt động không chuyên trách của cấp phường, hội, tổ chức phi chính phủ, văn thư, lưu trưc nhà nước, tôn giáo, thi đua khen thưởng.

* *Phòng Tư pháp:* Có nhiệm vụ tham mưu cho UBND thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Công tác xây dựng và thi hành pháp luật, theo dõi thi hành pháp luật, kiểm tra, xử lý văn bản quy phạm pháp luật, kiểm kê thủ tục hành chính, phổ biến, giáo dục pháp luật, hòa giải ở cơ sở, trợ giúp pháp lý… và các công tác tư pháp khác theo quy định của pháp luật, quản lý công tác thi hành pháp luật về xử lý vi phạm hành chính.

* *Phòng Tài chính – Kế hoạch:* Tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Tài chính, Kế hoạch và đầu tư; đăng ký kinh doanh, tổng hợp và thống nhất quản lý các vấn đề doanh nghiệp, hợp tác xã, kinh tế tư nhân.

* *Phòng Tài nguyên và Môi trường:* Tham mưu, giúp UBND quận thực

hiện chức năng quản lý nhà nước về: Đất đai, tài nguyên nước, tài nguyên khoáng sản, môi trường.

* *Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội:* Tham mưu, giúp UBND thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội (bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp), an toàn lao động, người có công, bảo trợ xã hội, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, bình đẳng giới, phòng, chống tệ nạn xã hội.

* *Phòng Văn hóa – Thông tin:* Tham mưu giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Văn hóa, gia đình, thể dục, thể thao, du lịch, quảng cáo, bưu chính, viễn thông, công nghệ thông tin, phát thanh, báo chí, xuất bản, thông tin cơ sở, thông tin đối ngoại, hạ tấng thông tin.

* *Phòng Giáo dục và Đào tạo:* Tham mưu giúp việc UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: chương trình và nội dung giáo dục và đào tạo, tiêu chuẩn nhà giáo và tiêu chuẩn cán bộ quản lý giáo dục, tiêu chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị trường học và đồ chơi trẻ em, quy chế thi cử và cấp văn bằng, chức chỉ, bảo đảm chất lượng giáo dục và đào tạo.

* *Phòng Y tế:* Tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: y tế dự phòng, khám bệnh, chữa bệnh, phục hồi chức năng, y dược cổ truyền, sức khỏe sinh sản, trang thiết bị y tế, dược, mỹ phẩm, an toàn thực phẩm, bảo hiểm y tế, dân số - kế hoạch hóa gia đình.

* *Phòng Thanh tra:* Tham mưu, giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong phạm vi quản lý nhà nước của UBND quận, thực hiện nhiệm vụ quyền hạn thanh tra giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng theo quy định của pháp luật.

* *Phòng Kinh tế:* Tham mưu giúp UBND quận thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: nông nghiệp, phát triển nông thôn, phòng chống thiên tai, chất lượng, an toàn thực phẩm đối với nông sản, tiểu thủ công nghiệp, khoa học và công nghệ, công nghiệp, thương mại.

* *Văn phòng HĐND và UBND:* Tham mưu cho HĐND và UBND về:

Hoạt động của HĐND, UBND tham mưu cho Chủ tịch UBND về chỉ đạo, điều hành, cung cấp thông tin phục vụ quản lý và hoạt động của HĐND, UBND và các cơ quan nhà nước ở địa phương, đảm bảo cơ sở vật chất, kỹ thuật cho hoạt động của HĐND và UBND, trực tiếp quản lý và chỉ đạo hoạt động của Bộ phận tiếp nhận hồ sơ hành chính và trả kết quả theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông, hướng dẫn, tiếp nhận hồ sơ của cá nhân, tổ chức trên tất cả các lĩnh vực thuộc thẩm quyền giải quyết của UBND quận, chuyển hồ sơ đến các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận giải quyết và nhận kết quả để trả cho cá nhân, tổ chức.

* *Phòng Quản lý đô thị:* Tham mưu giúp UBND thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Quy hoạch xây dựng, kiến trức, hoạt động đầu tư xây dựng, phát triển đô thị, hạ tầng kỹ thuật đô thị, khu công nghiệp, khu công nghệ cao (bao gồm: Cấp nước, thoát nước đô thị và khu công nghiệp, khu kinh tế, khu công nghệ cao, cơ sở sản xuất vật liệu xây dựng, chiếu sách đô thị, cây xanh đô thị, quản lý nghĩa trang, trừ nghĩa trang liệt sĩ, quản lý xâu dựng ngầm đô thị, quản lý sử dụng chung cơ hạ tầng kỹ thuật đô thị) nhà ở, công sở, vật liệt xây dựng, giao thông.

2.2. Thực trạng tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng.

2.2.1. Thực trạng về quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng.

2.2.1.1. Thực trạng về quy mô, cơ cấu theo chức danh công chức

Tổng số công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng tính đến thời điểm ngày 31/12/2020 là 134 người. Quy mô và cơ cấu đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng trong giai đoạn 2018-2020 có một số biến động nhưng không đáng kể, thể hiện qua bảng 2.1. Quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018-2020 dưới đây:

Bảng 2.1: Quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc UBND

quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018-2020

(Đơn vị tính: Người)

TT	Chức danh	Số lượng và cơ cấu theo chức danh					
		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)	SL	Tỉ lệ (%)
1	Trưởng phòng và tương đương	12	11,32	12	9,91	12	10,91
2	Phó Trưởng phòng và tương đương	24	27,36	24	18,3	24	25,45
3	Chuyên viên	91	57,55	93	71	96	61,82
4	Cán sự	2	3,77	2	0,79	2	1,82
Tổng số		**127**	100	**131**	100	**134**	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng năm 2020)

Qua bản số liệu ta thấy, quy mô đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng ổn định ở mức hơn một trăm người. Tỷ lệ công chức lãnh đạo, quản lý trên tổng số công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận ở mức dưới 40% và có xu hướng giảm, tuy nhiên đây vẫn là mức tương đối cao. Mặc dù công chức lãnh đạo, quản lý là những người có kiến thức chuyên môn, tích lũy được nhiều năng, kinh nghiệm nhưng thường ít thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, nghiệp vụ mà chủ yếu tiếp nhận thông tin, nhiệm vụ từ các cấp trên có thẩm quyền, từ đó phân công, lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều phối công việc, hướng dẫn, kiểm tra giám sát thực hiện công việc cho đội ngũ công chức chuyên môn, nghiệp vụ trong cơ quan. Do vậy, trong thời gian tới, UBND quận nên nghiên cứu giảm xuống ở mức dưới 30%, các cơ quan chuyên môn nên bố trí tối đa 2 cấp phó, đặc biệt là các cơ quan quy mô nhỏ dưới 10 người. Tuy nhiên việc giảm công chức lãnh đạo, quản lý cần thực hiện trong thời gian dài, bởi những người đã được bổ nhiệm giữ chức danh lãnh đạo, quản lý thì rất khó để cho thôi giữ chức danh lãnh đạo, quản lý được, mà cần có chính sách, quy hoạch luân

chuyển, điều động hoặc chờ đến khi họ nghỉ hưu; đồng thời với đó thì khi tiến hành bổ nhiệm người người mới cần cân nhắc kỹ về năng lực, trình độ, điều kiện, tiêu chuẩn, cơ cấu hợp lý đảm bảo không xảy ra tình trạng một công chức lãnh đạo, quản lý chỉ lãnh đạo, quản lý một công chức chuyên môn, nghiệp vụ.

Đây là đội ngũ công chức trực tiếp tham mưu, thực hiện những nhiệm trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận. Do vậy, Lãnh đạo UBND quận và công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận cần hết sức quan tâm nâng cao chất lượng của đối tượng công chức này.

2.2.1.2. Thực trạng về cơ cấu theo nhóm tuổi và giới tính

Bảng 2.2: Cơ cấu tuổi và giới tính đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018-2020

(Đơn vị tính: Người)

Nhóm tuổi	Năm 2018				Năm 2019				Năm 2020			
	Tổng số	Tỷ lệ (%)	Số nữ	Tỷ lệ nữ (%)	Tổng số	Tỷ lệ (%)	Số nữ	Tỷ lệ nữ (%)	Tổng số	Tỷ lệ (%)	Số nữ	Tỷ lệ nữ (%)
Tổng số	**127**	**100**	**72**	**56,7**	**131**	**100**	**78**	**59,54**	**134**	**100**	**78**	**59,54**
Dưới 31	17	13,39	10	7,87	17	12,9	11	8,39	19	14,18	6	7,69
Từ 31– 40	69	54,33	36	28,3	72	54,96	41	31,2	74	55,22	43	32,0
Từ 41– 50	24	18,89	17	13,39	23	17,55	19	14,5	24	17,9	19	14,17
Từ 51– 60	17	13,39	9	12,5	19	14,65	7	8,97	17	12,70	10	12,8

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng năm 2020)

Bảng số liệu 2.2 cho thấy, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng có đội ngũ công chức trẻ, đang ở trong giai đoạn thiết lập và ổn định của công việc. Đây là điều kiện quan trọng để thực hiện những giải pháp nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ công chức.

Cụ thể, số lượng công chức trong nhóm tuổi từ 31- 40 là phổ biến, luôn ở mức một nửa số công chức thuộc UBND quận. Đây là nhóm công chức trẻ, đã có kinh nghiệm công tác, có khát khao cống hiến khẳng định vị trí do vậy Lãnh đạo UBND, quản lý các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận cần

đặc biệt quan tâm động viên, khuyến khích tạo động lực lao động cũng như nâng cao chất lượng cho nhóm công chức này.

Chiếm tỷ lệ cao thứ hai là nhóm công chức trong độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi, đây là nhóm công chức đang vào độ chín muồi, rất dày dạn kinh nghiệm, đã trải qua quá trình phấn đấu đi vào giai đoạn ổn định, nếu ai khẳng định được bản thân thì thường đã có những vị trí nhất định và tiếp tục phấn đấu, còn nếu không thì dễ có tư tưởng tiêu cực. Nhóm công chức này ngoài việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn còn có vai trò quan trọng trong việc hướng dẫn, đào tạo đội ngũ kế cận. Với nhóm này, cần quan tâm đến công tác giao dục chính trị, tư tưởng, đảm bảo giữ vững bản lĩnh chính trị của người đảng viên, đạo đức công vụ của người công chức.

Nhóm công chức trong độ tuổi từ 51 đến 60 tuổi chiếm tỷ lệ không cao, là nhóm công chức đã vào độ xế chiều, phần lớn là muốn ổn định và nghỉ ngơi chờ nghỉ hưu do vậy ít có động lực phấn đấu nâng cao chất lượng. Do vậy, với nhóm công chức này cần có chính sách khuyến khích họ tìm và đào tạo đội ngũ kế cận.

Nhóm công chức trẻ nhất- nhóm công chức ở độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ thấp nhất. Nhóm công chức trong độ tuổi này chiếm tỷ lệ thấp phản ánh tuyển dụng mới trong những năm qua của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận là ít. Đây là nhóm công chức trẻ tuổi, đang tập làm quen với công việc, tràn đầy nhiệt huyết, khát khao được cống hiến, phấn đấu nhưng thường là còn thiếu kinh nghiệm, kỹ năng. Do vậy, nhóm công chức này rất cần được quan tâm hướng dẫn, đào tạo, nâng cao chất lượng để nhanh chóng bắt nhịp với nhiệm vụ, công việc.

Thực trạng này phản ánh trong những năm vừa qua, khi tổ chức thi tuyển, đa phần là thí sinh nữ trúng tuyển. Điều này là do hiện nay thị trường lao động đã phát triển, sinh viên ra trường dễ dàng tìm được công việc ở khu vực ngoài Nhà nước, trong khi công việc trong khu vực Nhà nước nói chung và công chức thuộc UBND cấp nói riêng phần lớn là có mức thu nhập thấp khi so với công việc khu vực ngoài Nhà nước nhưng lại có tính ổn định, do vậy nhân lực nữ có

xu hướng vào làm việc trong khu vực Nhà nước để đảm bảo sự ổn định, còn nhân lực nam, nhất là những người có trình độ cao thì có xu hướng tìm kiếm công việc ở khu vực ngoài Nhà nước để có cơ hội khẳng định bản thân và có thu nhập được tốt hơn. Điều này đòi hỏi UBND quận Hai Bà Trưng nói riêng, các cơ quan trong khu vực công nói chung cần tìm giải pháp cải thiện nâng cao môi trường làm việc, có chính sách đãi ngộ phù hợp với đội ngũ công chức để có thể thu hút được những nhân lực có trình độ, chất lượng tham gia vào đội ngũ công chức nhằm đạt được những mục tiêu mà cơ quan, tổ chức đã đề ra.

2.2.1.3. Thực trạng về chỉ tiêu biên chế và sử dụng biên chế

` Căn cứ vào Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08/3/2010 của Chính phủ về quản lý biên chế công chức, Quyết định số 14/2017/QĐ-UBND ngày 13/4/2017 của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội ban hành Quy định về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND thành phố Hà Nội, Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng đã xây dựng kế hoạch chỉ tiêu biên chế hành chính, sự nghiệp năm 2020 trong đó giao kế hoạch chỉ tiêu biên chế năm 2020 cho các cơ quan chuyên môn thuộc UBND là 140 người, tuy nhiên đến thời điểm tháng 11 năm 2020, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND mới sử dụng 134 người, ít hơn 6 người so với chỉ tiêu được giao, do vậy có cơ quan thì thừa biên chế nhưng cũng có cơ quan lại thiếu biên chế. Thực trạng sử dụng biên chế các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng được thể hiện qua Bảng 2.3 dưới đây:

Bảng 2.3: Số lượng chỉ tiêu biên chế được giao và thực tế nhân lực đang có tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận năm 2020

(Đơn vị tính: người)

TT	Đơn vị	Biên chế	Biên chế thực tế	
				Loại công chức

		được giao	Tổng số	Trưởng Phòng và tương đương	Phó phòng và tương đương	Chuyên viên	Cán Sự	Nhân viên
1	Phòng Giáo dục – Đào tạo	12	11	1	2	8	0	0
2	Phòng Kinh tế	12	11	1	3	5	0	2
3	Phòng Lao động – TB&XH	11	10	1	2	5	0	2
4	Phòng Nội vụ	11	10	1	2	4	1	2
5	Phòng Quản lý đô thị	11	11	1	2	6	1	1
6	Phòng Tài chính – Kế hoạch	15	15	1	3	8	0	3
7	Phòng Tài nguyên – Môi trường	11	11	1	2	8	0	0
8	Phòng Tư pháp	10	10	1	3	5	0	1
9	Phòng Văn hóa – Thông tin	9	9	1	3	4	0	1
10	Phòng Y tế	9	9	1	2	4	0	2
11	Thanh tra quận	12	11	1	2	8	0	0
12	Văn phòng HĐND-UBND	17	16	1	3	10	0	2
	Tổng cộng	**140**	**134**	**12**	**29**	**75**	**2**	**16**

(Nguồn: Phòng Nội quận Hai Bà Trưng năm 2020)

Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng đều sử dụng bằng hoặc thấp hơn chỉ tiêu biên chế được.

Tính đến thời điểm 31/12/2020, UBND quận Hai Bà Trưng có tổng số 134 công chức. Cụ thể theo dõi như sau:

(Đơn vị tính: Người)

TT	Phòng Chuyên môn	Số lượng

		Công chức Lãnh đạo quản lý	Công chức chuyên môn	Tổng
1	Văn phòng HĐND - UBND	4	12	16
2	Phòng Nội Vụ	3	7	10
3	Phòng Kinh tế	3	8	11
4	Phòng Tài nguyên môi trường	3	8	11
5	Phòng Tư Pháp	3	7	10
6	Phòng LĐ-TB&XH	3	7	10
7	Phòng Giáo dục - Đào tạo	3	8	11
8	Phòng Y tế	3	6	9
9	Phòng Văn học – Thông tin	3	6	9
10	Phòng Thanh tra	3	8	11
11	Phòng Quản lý đô thị	2	9	11
12	Phòng Tài chính kế hoạch	3	12	15
	Tổng cộng	**36**	**98**	**134**

(Nguồn: phòng Nội vụ Quận Hai Bà Trưng)

2.2.2. Thực trạng về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Về trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn phản ánh một phần kiến thức của công chức làm việc trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng. Trong những năm qua, quận Hai Bà Trưng luôn chú trọng trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức nên chất lượng công chức được đảm bảo. Biểu hiện rõ ở bảng 2.4 dưới đây:

Bảng 2.4: Trình độ chuyên môn của công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018-2020

(*Đơn vị tính: Người)*

TT	Trình độ	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)

1	Sau Đại học	33	25,98	35	26,71	35	26,71
2	Đại học	87	68,51	89	68,71	92	68,82
3	Cao đẳng	0	0,00	0	0,00	0	0,00
4	Trung cấp	7	5,51	6	4,58	6	4,47
Cộng		**127**	**100,00**	**131**	**100,00**	**134**	**100,00**

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng năm 2020)

Qua bảng số liệu 2.4 có thể thấy, trình độ chuyên môn của công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận có mặt bằng chung là cao, hầu hết đều có trình độ từ đại học trở lên.

Năm 2018, trong tổng số 127 công chức thì có 33 người chiếm 25,98% là công chức có trình độ sau đại học; tuy nhiên con số này tăng lên không đáng kể trong suốt 2 năm 2019 và 2020. Tuy nhiên, từ năm 2017 đến nay, UBND thành phố Hà Nội đã tạm dừng chương trình hỗ trợ theo Quyết định 91/QĐ-UBND nên số công chức tham gia các khóa đào tạo sau đại học cũng giảm đi, mặt khác trong số công chức chuyển công việc sang địa phương khác và luân chuyển làm lãnh đạo tại các phường thì cũng có một số công chức trình độ sau đại học, do vậy, trong 2 năm 2019 và 2020, 2019 chỉ tăng thêm được 2 công chức và năm 2020 thì giữ nguyên công chức có trình độ sau đại học.

Như vậy có thể thấy, đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng đều có trình độ về chuyên môn nghiệp vụ cao và có xu hướng ngày càng nâng lên đáp ứng yêu cầu về quản lý nhà nước ở địa phương trong thời điểm hiện nay.

** Về trình độ quản lý nhà nước*

Bảng 2.5: Trình độ Quản lý nhà nước của đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018 – 2020

(Đơn vị tính: Người)

Trình độ Quản lý nhà nước	Năm 2018		Năm 2018		Năm 2020	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chuyên viên cao cấp	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Chuyên viên chính	9	7,08	13	9,92	21	15,67
Chuyên viên	116	88,28	116	88,56	120	79,11
Chưa qua đào tạo	2	1,57	2	1,52	7	5,22
Tổng	**127**	**100,00**	**131**	**100,00**	**134**	**100,00**

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng năm 2020)

Lý luận Quản lý nhà nước cung cấp những kiến thức quan trọng cơ bản và thiết thực cho đội ngũ công chức trong thực thi công vụ. Do vậy, mỗi người công chức cần phải được trang bị những kiến thức về quản lý nhà nước.

Căn cứ theo yêu cầu tại Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09/10/2014 quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính; Qua Bảng số liệu 2.8 ở trên cho thấy công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng cơ bản đáp ứng được tiêu chuẩn về trình độ quản lý nhà nước về ngạch theo quy định.

Như vậy có thể thấy, đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng có trình độ quản lý nhà nước đáp ứng được các điều kiện tiêu chuẩn quy định và có xu hướng ngày càng được nâng trình độ ngạch cao hơn. Đây là điều kiện quan trọng trong việc bảo đảm chất lượng đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng, góp phần quan trọng trong hoạt động thực thi công vụ, quản lý nhà nước ở địa phương.

** Về trình độ tin học, ngoại ngữ*

Các kiến thức về tin học và ngoại ngữ là chìa khóa để mỗi công chức có thể tự học hỏi, trang bị cho mình những kiến thức mới đáp ứng được yêu cầu phát triển trong giai đoạn hiện nay khi mà nền kinh tế - xã hội luôn vận động và phát triển không ngừng. Trình độ tin học và ngoại ngữ đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng được thể hiện qua Bảng 2.6 dưới đây:

Bảng 2.6: Trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018 – 2020

(Đơn vị tính: Người)

Trình độ đào tạo	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ tin học	127	100,00	131	100,00	134	100,00
Cử nhân	5	3,93	7	5,34	9	6,71
Chuẩn kỹ năng sử dụng CNTT cơ bản	0	0,00	43	32,8	84	62,68
Có chứng chỉ	121	95,27	87	66,4	41	30,59
Chưa có chứng chỉ	1	0,78	1	0,76	0	0,00
Trình độ ngoại ngữ	127	100,00	131	100,00	134	100,00
Cử nhân	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Có chứng chỉ	125	98,42	129	98,50	132	98,51
Chưa có chứng chỉ	2	1,58	2	1,52	2	1,49

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng năm 2020)

Do yêu cầu đối với người công chức phải có trình độ tin học chứng chỉ A trở lên, ngoại ngữ chứng chỉ A trở lên đối với công chức giữ ngạch cán sự; tin học chứng chỉ B trở lên, ngoại ngữ chứng chỉ B trở lên đối với công chức

giữ ngạch chuyên viên nên hầu hết đầu vào của đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận đều đạt chuẩn chở lên.

Về ngoại ngữ, hầu hết công chức đều có chứng chỉ ngoại ngữ, theo nghiên cứu của tác giả thì phần lớn là chứng chỉ ngoại ngữ Anh văn trình độ B, năm 2020 là 132 người chiếm 98,51%, chỉ còn 2 công chức giữ ngạch cán sự là chưa có chứng chỉ.

Với trình độ tin học và ngoại ngữ hiện có là tiền đề quan trọng để đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng có thể tự học hỏi, trau dồi những kiến thức, kinh nghiệm trong công tác quản lý nhà nước mà đang đảm nhận của các địa khác cũng như các mô hình quản lý tiên tiến trên thế giới.

** Về năng lực, kỹ năng nghề nghiệp*

Năng lực, các kỹ năng nghề nghiệp là rất cần thiết để công chức áp dụng những kiến thức, kinh nghiệm vào thực tiễn nhằm đem lại hiệu quả cao trong thực thi công vụ. Trong thực tế, tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND , các công chức làm việc có tinh thần trách nhiệm, chăm chỉ, chịu khó học hỏi, hoàn thiện bản thân, do vậy kỹ năng xử lý công việc phát sinh trong quá trình hoạt động tương đối tốt. Thời gian giải quyết công việc nhanh, đem lại sự hài lòng đối với người dân, phối hợp tốt với các cơ quan chuyên môn, các cơ quan liên ngành trong quản lý kinh tế - xã hội tại địa phương.

Kỹ năng nghề nghiệp

Bên cạnh những tiêu chí về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước, trình độ về ngoại ngữ, tin học để đảm bảo thực thi công vụ một cách hiệu quả đòi hỏi đội ngũ công chức cần phải có một số kỹ năng nghề nghiệp như: Kỹ năng thu thập, tổng hợp phân tích và đánh giá thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phối hợp, kỹ năng ra quyết định…

Bảng 2.7: Kết quả tự đánh giá của các công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng về các kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình thực thi công vụ

(Đơn vị tính: Phiếu)

Các kỹ năng	Mức độ								Tổng (lượt)
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		
	Số người (lượt)	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	
Thu thập và xử lý thông tin	13	21,7	21	35	24	40	2	3,3	60
Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin	8	13,3	27	45	24	40	1	1,7	60
KN tổ chức hội họp	6	1,7	26	51,6	27	45	1	1,7	60
KN lãnh đạo, quản lý	30	50	16	26,7	13	21,6	1	1,7	60
KN làm việc nhóm	9	15	20	33,3	20	33,3	11	18,4	60
KN tiếp dân	19	31,7	14	23,3	21	35	6	10	60
KN viết báo cáo, tổng hợp báo cáo	11	18,4	24	40	22	36,6	3	5	60
KN soạn thảo văn bản	16	26,7	21	35	23	38,3	0	0	60
KN thuyết trình	7	11,7	19	31,7	26	43,3	8	13,3	60
KN triển khai các chính sách của NN	14	23,3	18	30	25	41,7	3	5	60
KN tập hợp, vận động quần chúng	9	15	21	35	29	48,3	1	1,7	60
Tổng	**142**	**21,5**	**227**	**34,4**	**254**	**38,5**	**37**	**5,6**	**660**

Kết quả điều tra bằng bảng hỏi đối với 60 công chức đang làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng được tổng hợp trong bảng 2.7 cho thấy các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ công chức vẫn còn có những điểm hạn chế nhất định. Bản thân công chức tự đánh giá các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ nói chung ở mức độ trung bình và khá chiếm tỷ lệ cao.

Để có sự nhìn nhận khách quan tác giả thực hiện khảo sát với 60 cán bộ, công chức làm việc tại UBND 18 phường thuộc UBND quận Hai Bà Trưng và 60 người dân.

Bảng 2.8: Kết quả đánh giá của cán bộ, công chức cấp phường về các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng

(Đơn vị tính: Phiếu)

Các kỹ năng	Mức độ								Tổng (lượt)
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		
	Số người (lượt)	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	
Thu thập và xử lý thông tin	17	28,3	20	33,3	21	35	2	3,3	60
Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin	6	10	24	40	27	45	3	5	60
KN tổ chức hội họp	9	15	27	45	22	36,7	2	3,3	60
KN lãnh đạo, quản lý	21	35	26	43,3	12	20	1	1,7	60
KN làm việc nhóm	5	8,3	15	25	38	63,4	2	3,3	60
KN tiếp dân	11	18,3	20	33,3	25	41,7	4	6,7	60
KN viết báo cáo, tổng hợp báo cáo	17	28,3	22	36,7	18	30	3	5	60
KN soạn thảo văn bản	13	21,7	19	31,7	23	38,3	5	8,3	60
KN thuyết trình	6	10	28	46,7	23	38,3	3	5	60
KN triển khai các chính sách của NN	18	30	25	41,7	16	26,6	1	1,7	60
KN tập hợp, vận động quần chúng	12	20	24	40	20	33,3	4	6,7	60
Tổng	**135**	**20,5**	**250**	**37,9**	**245**	**37,1**	**30**	**4,5**	**660**

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Nhìn chung đội ngũ công chức làm việc ở UBND quận có kỹ năng nghề nghiệp khá tốt, tuy nhiên vẫn cần có sự rèn luyện hoàn thiện hơn đặc biệt là các kỹ năng mềm phục vụ cho quá trình hoàn thành nhiệm vụ.

Kết quả đánh giá của 60 người dân về kỹ năng nghề nghiệp của các công chức tại UBND quận được thể hiện ở bảng 2.9

Bảng 2.9: Kết quả đánh giá của người dân về các kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng năm 2020

(Đơn vị tính: Phiếu)

Các kỹ năng	Mức độ								Tổng (lượt)
	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		
	Số người (lượt)	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	*Số người (lượt)*	*Tỷ lệ (%)*	
Thu thập và xử lý thông tin	10	16,7	16	26,7	27	45	7	11,6	60
Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin	5	8,3	22	36,7	25	41,7	8	13,3	60
KN tổ chức hội họp	18	30	27	45	13	21,7	2	3,3	60
KN lãnh đạo, quản lý	17	28,3	24	40	18	30	1	1,7	60
KN làm việc nhóm	12	20	15	25	30	50	3	5,0	60
KN tiếp dân	11	18,3	17	28,3	18	30	14	23,4	60
KN viết báo cáo, tổng hợp báo cáo	13	21,7	14	32,3	27	45	6	10	60
KN soạn thảo văn bản	3	5	25	41,7	29	48,3	3	5	60
KN thuyết trình	9	15	18	30	28	46,7	5	8,3	60
KN triển khai các chính sách của NN	16	16,7	19	31,7	20	33,3	5	8,3	60
KN tập hợp, vận động quần chúng	9	15	16	26,7	24	40	11	18,3	60
Tổng	123	18,6	213	32,3	259	39,2	65	9,8	660

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Qua đánh giá từ bảng 2.9 so sánh với kết quả đánh giá của các bảng 2.7 và 2.8 thì hầu hết các đánh giá về kỹ năng làm việc của công chức tập trung ở mức độ trung bình 29,3% và khá 32,3%.

2.2.3. Thực trạng về phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức.

Đạo đức là nền tảng, là gốc của con người. Đối với công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ là rất cần thiết, vì hoạt động của họ liên quan tới quyền, lợi ích trực tiếp của các tổ chức, cá nhân trên địa bàn. Nếu đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận có phẩm chất chính trị tốt, lối sống lành mạnh, trong sạch sẽ có uy tín và tạo niềm tin với Nhân dân và các cơ quan, tổ chức đến liên hệ, giao dịch. Ngược lại, sự suy thoái về đạo đức, lối sống của họ không chỉ là nguyên nhân của các tệ nạn quan liêu, tham nhũng mà còn là nguy cơ đe dọa đến uy tín của Đảng, sự sống còn của chế độ.

Thường trực Quận ủy, UBND quận Hai Bà Trưng luôn quan tâm đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn, do vậy trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng luôn đảm bảo và ngày càng nâng cao. Trình độ lý luận chính trị của công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng trong giai đoạn 2018 – 2020 được thể hiện qua số liệu tại Bảng 2.10 dưới đây:

Bảng 2.10: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2018 – 2020

(Đơn vị tính: Người)

Trình độ lý luận chính trị	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Cử nhân, cao cấp	18	14,17	22	15,26	30	22,38
Trung cấp	47	37,00	49	37,40	46	34,32
Lớp Đảng viên mới	48	37,79	52	39,69	52	38,80
Lớp Cảm tình Đảng	9	7,08	5	3,81	2	1,49
Chưa qua ĐT	5	3,93	3	2,29	4	2,98

Tổng	**127**	**100,00**	**131**	**100,00**	**134**	**100,00**

(Nguồn: Ban Tổ chức quận Hai Bà Trưng, năm 2020)

Qua bảng số liệu cho thấy, năm 2018, số công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên là 45 người, chiếm tỷ lệ 51,17% rất cao, chỉ còn 14 công chức chiếm 11,01% là công chức chưa phải đảng viên trong đó đã có 9 người tham gia lớp Cảm tình Đảng. Đến năm 2020 có76 công chức là đảng viên, chiếm 56,7% chiếm quá nửa số công chức, trong đó có 58 công chức có trình độ lý chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 43,27%. Như vậy có thể thấy tỷ lệ công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên là tương đối cao và có xu hướng ngày càng tăng. Đây là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ của người công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng.

Thực hiện đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ công chức dựa trên điều tra phiếu khảo sát

Bảng 2.11: Kết quả đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ công chức

Đạo đức công vụ	**Tốt**		**Tương đối tốt**		**Bình thường**		**Chưa tốt**	
	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)
Công chức tự đánh giá								
1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của NN	41	68,3	15	25	4	6,7	0	0
2. Thái độ làm việc	16	26,7	18	30	26	43,3	0	0
3. Chấp hành nội quy cơ quan	20	33,3	31	51,7	7	1,7	2	3,3
4. Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp	11	18,3	24	40	21	35	4	6,7

Đạo đức công vụ	Tốt		Tương đối tốt		Bình thường		Chưa tốt	
	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)
5. Thái độ phục vụ nhân dân	13	21,7	19	31,7	28	46,6	0	0
Tổng: 300	**101**	**33,7**	**107**	**35,7**	**86**	**28,6**	**6**	**2**
Cán bộ, công chức cấp phường đánh giá								
1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của NN	39	65	16	26,7	5	8,3	0	0
2. Thái độ làm việc	25	41,7	21	35	13	21,6	1	1,7
3. Mức độ phối hợp, hợp tác với cán bộ, công chức cấp dưới.	17	28,3	25	41,7	15	25	3	5
Tổng: 180	**81**	**45**	**62**	**34,5**	**33**	**18,3**	**4**	**2,2**
Công dân đánh giá								
1. Thái độ, tác phong làm việc khi tiếp xúc, giải quyết công việc	18	30	23	38,3	13	21,7	6	10
2. Tinh thần trách nhiệm của Công chức khi tiếp xúc và giải quyết công việc	13	21,7	18	30	21	35	8	13,3
Tổng: 120	**31**	**25,8**	**41**	**34,2**	**34**	**28,3**	**14**	**11,7**

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Để đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ công chức, tác giả đã tiến hành điều bằng bảng hỏi với 03 nhóm đối tượng là: Công chức tự đánh giá (60 phiếu); cán bộ, công chức cấp xã (60 phiếu), công dân (60 phiếu).

Khảo sát đánh giá của người dân đối với đạo đức công vụ của đội ngũ công chức làm việc tại các phòng ban chuyên môn thuộc UBND quận như sau: Phần đa

coog dân có đánh giá khá tốt về đạo đức công vụ của đội ngũ này với 28,5% lượt đánh giá rất tốt: 34,2% lượt đánh giá tương đối tốt 38,3% lượt đánh giá bình thường. Tuy nhiên vẫn còn 11,7% lượt đánh giá chưa tốt. tthaays tỷ lệ này cao hơn khá nhiều so với tỷ lệ đánh giá do các công chức làm việc tại UBND quận tự đánh giá hay mức cán bộ công chức cấp phường đánh giá. Do vậy việc rèn luyện thái độ tác phong khi tiếp xúc, giải quyết công việc liên quan đến trực tiếp người dân hay tinh thần trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ cần được quan tâm hơn nhằm xây dựng đội ngũ công chức có tâm huyết và sẵn sàng phục vụ nhân dân.

2.2.4. Thực trạng về tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng công chức là tiêu chí đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ, kỹ năng nghề nghiệp. Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao là một trong những thước đo quan trọng và cơ bản nhất để đánh giá chất lượng công chức. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ của công chức được thể hiện qua chính qua Kết quả đánh giá phân loại công chức và Mức độ hài lòng của người dân đối với hoạt động của cơ quan nhà nước trên địa bàn.

Kết quả đánh giá, phân loại công chức

Hiện nay, việc đánh giá và phân loại công chức được thực hiện theo Luật Cán bộ, công chức ngày 13/11/2008; Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP; UBND quận Hai Bà Trưng đã cụ thể hóa một số tiêu chí đánh giá công chức bằng các hướng dẫn về việc đánh giá và phân loại hằng năm đối với cán bộ, công chức, viên chức và lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP làm việc trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc quận (năm 2017 là Hướng dẫn số 585/HD-UBND ngày 22/11/2019;năm 2018 là Hướng dẫn số 521/HD-UBND ngày 29/11/2019; năm 2019 là Hướng dẫn số 512/HD-UBND ngày 28/11/2019). Kết quả đánh giá,

phân loại công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận 2018 đến năm 2020 (đến thời điểm tác giả nghiên cứu thì UBND quận vẫn chưa tổng hợp được kết quả phân loại, đánh giá năm 2020) được thể hiện qua Bảng 2.12 sau:

Bảng 2.12: Kết quả đánh giá phân loại hằng năm của công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng năm 2020

(Đơn vị tính: Người)

TT	Mức độ đánh giá	Năm 2019		Năm 2020	
		Số Người	Tỷ lệ (%)	Số Người	Tỷ lệ (%)
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	9	7,08	8	6,10
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	117	92,14	121	92,4
3	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực	0	0,00	0	0,00
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0,00	1	0,75
5	Không thực hiện đánh giá	1	0,78	1	0,75
6	Tổng số	127	100,00	131	100,00

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng năm 2020)

Qua Bảng số liệu 2.12, phần lớn công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng đều đạt mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Năm 2018, có 9 công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm 7,08%; có 117 công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 92,14%; không có công chức nào ở mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ; có 1 công chức không thực hiện đánh giá do bị bệnh nghỉ ốm dài ngày. Năm 2019, chỉ có 1 công chức bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 0,75% do bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách và có 1 công chức không thực hiện đánh giá, phân loại do bị bệnh phải điều trị dài ngày.

Có thể thấy trong thời gian qua, việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức nói chung, đội ngũ công chức thuộc UBND quận nói riêng đã có nhiều chuyển biến tích cực cả về nhận thức và cách làm, nhìn chung đã thực hiện theo đúng nguyên tắc, phương pháp, quy trình, thủ tục, mở rộng

dân chủ hơn nên đã đánh giá, phân loại sát với thực tế hơn, phản ánh đúng thực chất hơn; đã lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu trong đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Do đó đã hạn chế được tư tưởng, tình trạng đánh giá chung chung, cảm tính, hình thức, xuê xoa, chiếu lệ; tính chiến đấu và tinh thần xây dựng trong đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chứcđược nâng lên, góp phần quan trọng trong việc bố trí, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

2.3. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

2.3.1. Thực trạng tuyển dụng công chức

Tuyển dụng công chức là khâu quan trọng hàng đầu, quyết định đến chât lượng của đội ngũ công chức nói chung và của riêng đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng nói riêng. Việc tuyển dụng công chức hiện nay có thể đuợc thực hiện qua thi tuyển hoặc xét tuyển.

Theo quy định vê phân câp quản lý cán bộ, công chức của UBND Thành phố Hà Nội, việc tổ chức tuyển dụng công chức cấp quận do Sở Nội vụ Thành phố tổ chức thực hiện. Hằng năm, trên cơ sở biên chế công chức hành chính do HĐND Thành phố quyết định và số công chức biến động tăng, giảm, UBND quận rà soát, lập danh sách số công chức cần tuyển dụng theo từng chức danh và vị trí việc làm của từng phòng ban chuyên môn, trình UBND Thành phố và Sở Nội Vụ Thành phố để tổ chức tuyển dụng theo quy định.

Quy trình Tuyển dụng được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Căn cứ vào chỉ tiêu biên chế và nhu cầu đăng ký tuyển dụng của UBND, Hội đồng tuyển dụng công chức của Thành phố xây dựng Kế hoạch tuyển dụng, thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng, trang thông tin điện tử của UBND Thành phố, Sở Nội vụ, UBND quận và niêm yết công khai tại trụ sở làm việc với Sở Nội vụ, trụ sở UBND quận (về tiêu chuẩn, điều kiện, số lượng cần tuyển, thời hạn và địa điểm tiếp nhận

hồ sơ của người đăng ký dự tuyển). Người đăng ký dự tuyển trực tiếp đến nộp hồ sơ tại Sở Nội vụ hoặc tại UBND quận.

Bước 2: Cán bộ Sở Nội vụ, công chức phòng Nội vụ UBND quận nhận và kiểm tra hồ sơ, nếu có hồ sơ của người dự tuyển không đủ điều kiện sẽ trả hồ sơ hoặc hồ sơ chưa đầy đủ theo quy định đề nghị người dự tuyển tiếp tục bổ sung hoàn chỉnh hồ sơ.

Bước 3: Hội đồng tuyển dụng thẩm định hồ sơ.

Bươc 4: Chậm nhất 7 ngày trước ngày tổ chức thi tuyển hoặc xét tuyển, Sở Nội vụ, UBND niêm yết công khai danh sách người đủ điều kiện dự tuyển tại trụ sờ làm việc.

Bước 5: UBND quận tổ chức thi, chấm thi hoặc xét tuyển, tổng hợp kết quả gửi Hội đồng tuyển dụng công chức của Thành phố trình UBND Thành phố phê duyệt két quả.

Bước 6: Thông báo kêt quả thi tuyển hoặc xét tuyển công khai tại Sở Nội vụ, UBND quận. Đồng thời thông báo kết quả trúng tuyển hoặc không trúng tuyển bằng văn bản đến người dự tuyển.

Bước 7: Tô chức chấm phúc khảo bài thi nếu có.

Bước 8: Ban hành Quyết định tuyển dụng đối với người trúng tuyển.

Trên cơ sở kết quả hoạch định đội ngũ công chức thuộc UBND quận, UBND quận đã đăng ký các chỉ tiêu vị trí việc làm cần tuyển dụng với UBND thành phố Hà Nội qua Sở Nội vụ Hà Nội.

Bảng 2.13: Số liệu tuyển dụng tại UBND quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2016-2020

(Đơn vị tính: Người)

Năm	Chỉ tiêu biên chế do HĐND TP giao	Số lượng tuyển dụng qua thi tuyển	Số lượng tuyển dụng không qua thi tuyển	Tổng số lượng công chức sau tuyển dụng

2016	124	4	0	116
2017	140	3	0	119
2018	140	6	2	127
2019	140	11	2	131
2020	140	3	0	134

Năm 2016, số lượng chỉ tiêu tuyển dụng là 4 người. Năm 2017, số lượng chỉ tiêu tuyển dụng là 3 người. Năm 2018, số lượng chỉ tiêu tuyển dụng là 6 người. Năm 2019, số lượng chỉ tiêu tuyển dụng là 11 người. Năm 2020, số lượng chỉ tiêu tuyển dụng là 3 người. Số lượng biên chế được tuyển dụng làm việc không qua thi tuyển hầu hết đã là công chức từ các đơn vị cấp trên hay cấp dưới chuyển tới theo chế độ điều động, luân chuyển.

Tuy nhiên qua đây ta thấy công tác tuyển dụng tại cơ quan hành chính còn thiếu tính chủ động và tự chủ. Ngay từ bước xác định nhu cầu tuyển dụng cũng chỉ được thực hiện cảm tính của chính cơ quan cần tuyển dụng (cảm thấy thiếu thì xin tuyển dụng thêm) mà không có quy trình xác định nhu cầu một cách khoa học. Từ đó, tính chính xác của việc: xin chỉ tiêu biến chế, cho chỉ tiêu biên chế" đôi khi không được đảm bảo.

2.3.2. Thực trạng sử dụng công chức

Trong những năm qua, UBND quận Hai Bà Trưng đã thực hiện bố trí công chức chuyên môn thuộc các phòng ban chuyên môn theo đúng ngạch bậc công chức và biên chế công chức được giao. Căn cứ vào yêu cầu của công việc, lựa chọn công chức có đủ trình độ, năng lực, đạo đức, sức khỏe, kinh nghiệm đảm nhận một vị trí việc làm trong cơ quan.

Căn cứ vào Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 31/12/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức, UBND thành phố Hà Nội đã chỉ đạo Sở Nội vụ Hà Nội chủ trì, phối hợp với UBND các quận, , xây

dựng đề án vị trí việc làm cho các cơ quan hành chính thuộc UBND cấp quận,
.

UBND quận Hai Bà Trưng đã giao Phòng Nội vụ chủ trì, phối hợp với các phòng chuyên môn thuộc UBND phường tiến hành rà soát lại thực trạng đội ngũ công chức của từng cơ quan từ đó tham mưu UBND quận sắp xếp, bố trí lại đội ngũ công chức thuộc UBND quận cho phù hợp với đề án vị trí việc làm đã được Thành phố phê duyệt. Kết quả trong năm 2018 đã có 7 công chức được thực hiện điều động giữa các cơ quan thuộc UBND quận và chuyển công tác đến các cơ quan khác. Đến thời điểm cuối năm 2018, các vị trí việc làm đều được bố trí công chức có chuyên môn phù hợp. Nhưng do trong giai đoạn 2017-2019, nhiều cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận sử dụng số lượng công chức ít hơn chỉ tiêu biên chế được giao cũng như sử dụng nhân viên hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP không phù hợp nên có công chức phải kiêm nhiệm nhiều vị trí việc làm, có vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận lại bố trí không đủ người. Mặt khác do các vị trí việc làm trong đề án là áp dụng chung cho các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các quận, trên toàn thành phố Hà Nội nên quy định về các nhiệm vụ chính và tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc cho từng vị chí trong đề án còn mang tính khái quát, chung chung nên việc đưa vào áp dụng cho từng địa phương cũng có những khó khăn nhất định, đặc biệt là trong khâu đánh giá kết quả thực hiện công việc của công chức cũng như việc phân công, phối hợp cho công chức trong thực hiện những vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận. Những điều này cũng đã ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng.

Về điều kiện làm việc của đội ngũ công chức thuộc UBND quận luôn được UBND quận tâm. Trong những năm vừa qua, UBND đã đầu tư kinh phí tiến hành xây mới, cải tạo, sửa chữa, nâng cấp các phòng làm việc, trang thiết

bị trong các cơ quan chuyên môn theo hướng hiện đại, nâng cao hiệu quả sử dụng; luôn trang cấp các dụng cụ làm việc, văn phòng phẩm đảm bảo theo tiêu chuẩn của Nhà nước. Các phòng làm việc đều được lắp máy điều hòa nhiệt độ, quạt điện, có đủ ánh sáng đảm bảo thoáng mát, sạch sẽ. Tại nơi làm việc, mỗi công chức đều được trang bị bàn làm việc cá nhân, máy vi tính cá nhân được kết nối với máy in, mạng internet, tài khoản hồ sơ công việc trên phần mềm dùng chung của thành phố Hà Nội, email công vụ; trang cấp giấy, bút, sổ … theo định mức.

Về chăm sóc sức khỏe cũng như những hoạt động phong trào thì không có nhiều. Chỉ có những công chức là lãnh đạo, quản lý các cơ quan thuộc UBND quận mới được khám sức khỏe định kỳ hằng năm, còn công chức chuyên môn thì chưa được thực hiện chế độ này. Các hoạt động phong trào thì còn hạn chế, chưa thường xuyên, hàng năm có hoạt động thi đấu thể dục, thể thao giải công đoàn do Liên đoàn lao động quận tổ chức.

2.3.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức

Đào tạo, bồi dưỡng công chức là nhân tố quan trọng nhằm nâng cao, bổ sung kiến thức toàn diện, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng nghề nghiệp để công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ, công vụ được giao. Đào tạo, bồi dưỡng công chức quyết định trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của tổ chức; là điều kiện để phục vụ cho công tác quản lý quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức quận nói chung và đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng nói riêng là một trong nội dung được Quận ủy, UBND quận Hai Bà Trưng đặc biệt quan tâm, được coi là khâu quan trọng trong 4 khâu của công tác cán bộ nhằm nâng cao trình chuyên môn, kỹ năng giải quyết công việc, giữ vững bản lĩnh chính trị, đạo đức công vụ đội ngũ công chức. Hàng năm, trên cơ sở kế hoạch của Thành

phố, Phòng Nội vụ sẽ chủ trì, phối hợp với các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận tham mưu UBND quận tổ chức triển khai, cử người tham gia các lớp đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, tin học cho đội ngũ công chức ; đăng ký các chỉ tiêu đề nghị hỗ trợ cho đối tượng công chức tham gia các khóa học sau đại học theo chương trình thu hút, sử dụng, đào tạo tài năng trẻ và nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hà Nội; Ban Tổ chức Thị ủy tham mưu Ban Thường vụ quận ủy tổ chức các lớp Đảng viên mới cho công chức là đảng viên dự bị, cử đối tương công chức trong quy hoạch tham gia các lớp đào tạo Trung cấp lý luận chính trị do Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong thành phố Hà Nội tổ chức, tham gia các lớp Cao cấp chính trị, Cử nhân chính trị do Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh tổ chức.

Với mục tiêu chuẩn hóa quận Hai Bà Trưng đã tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức theo các nội dung sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức danh chuyên môn mà công chức đảm nhiệm.

- Đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các công chức và công chức giữ chức danh lãnh đạo quản lý, tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng và Nhà nước.

Quỳnh trình đào tạo, bồi dưỡng công chức ở quận Hai Bà Trưng gồm các bước sau:

1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

2. Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

3. Lựa chọn đối tượng đào tạo, bồi dưỡng.

4. Sắp xếp thời gian cho công chức tham gia khóa học đào tạo, bồi dưỡng.

5. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng.

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức còn 1 số mặt hạn chế, yếu kém như:

- Thực hiện việc xác định đối tượng chưa tốt dẫn đến việc cử người đi đào tạo, bồi dưỡng chưa đúng với mục tiêu của chương trình.

- Chương trình đào tạo chưa đổi mới về cả hình thức và nội dung, chưa sát cho các loại đối tượng. Đào tạo còn nặng nề về lý thuyết, chưa chú trọng đến thực tế, nhiệm vụ và kỹ năng cần thiết khi thực hiện công việc.

2.3.4. Thực trạng chăm sóc sức khỏe cho công chức

Thực hiện các biện pháp chăm sóc sức khỏe cho công chức là một biện pháp giúp tăng cường thể lực của đội ngũ công chức.

Để nâng cao sức khỏe cho đội ngũ công chức, hàng năm UBND quận thực hiện việc khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ công chức. Địa điểm tại bệnh viện Bạch Mai.

Bảng 2.14: Số liệu về khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ công chức ở quận Hai Bà Trưng giai đoạn 2016-2020

Nội dung	Năm 2016		Năm 2018		Năm 2020	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
1. Thực hiện khám SKDK	116	100	127	100	134	100
Số người được khám	112	96,6	124	97,6	131	98,8
Số người chưa được khám	4	4,4	3	3,4	3	1,2
2. Kết quả phân loại sức khỏe	112	96,6	124	97,6	131	98,8
Loại I,II,III	104	92,9	121	97,5	130	99,2
Loại IV	5	4,5	2	1,6	1	0,8
Loại V	3	2,6	1	0,9	0	0

(Nguồn: Phòng Nội vụ quận Hai Bà Trưng)

Lý do để một số lượng nhỏ các công chức không được khám chủ yếu là: Công chức không tham gia khám sức khỏe định kỳ theo kế hoạch của UBND vì lý do cá nhân. Những số liệu trên cho thấy việc chăm sóc và khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ công chức luôn được UBND quận quan tâm chú trọng.

Theo kết quả phân loại sức khỏe đội ngũ công chức, ta thấy qua các năm, tỷ lệ công chức có đầy đủ sức khỏe thể chất để phục vụ công việc tốt nhất luôn chiếm tỷ lệ cao trên 90%. Đó là những công chức có kết quả khám sức khỏe loại I, II, III. Không có người nào mắc bệnh nghề nghiệp. Số công chức có sức khỏe loại IV, V chiếm tỷ lệ nhỏ, không đáng kể. Đặc biệt hiện nay số công chức có sức khỏe loại V là 0 người.

Ngoài ra, để nâng cao sức khỏe cho đôi ngũ công chức UBND quận đã trang bị cơ sở vật chất, dụng cụ, sân bãi tập và tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, tổ chức đi tham quan, nghỉ mát… để giúp cho đội ngũ công chức nâng cao sức khỏe cả về thể chất lẫn tinh thần, tạo động lực cho họ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.4. Phân tích thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng

2.4.1. Các nhân tố bên ngoài

Chính sách của Đảng- Nhà nước: Trong thời gian vừa qua, Trung ương, Thành ủy, UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Nghị quyết, kế hoạch về phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp nâng cao chất lượng hiệu quả của chính quyền cơ sở giai đoạn 2015 -2020, định hướng đến năm 2025; ban hành các văn bản chỉ đạo liên quan đến công tác cán bộ. Đây là một trong những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao nhận thức của các tầng lớp Nhân dân về vai trò của đội ngũ công chức, định hướng cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND Quận ủy. UBND thành phố Hà Nội đã có nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức như: Quyết định số 91/QĐ-UBND ngày 22/7/2009 của UBND thành phố Hà Nội về việc ban hành quy định về thu hút, sử dụng, đào tạo tài năng trẻ và nguồn

nhân lực chất lượng cao của thành phố Hà Nội; hỗ trợ có mục tiêu mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về công nghệ thông tin; hỗ trợ kinh phí đào tạo các chương trình về quản lý nhà nước, lý luận chính trị … đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng trong những năm qua.

Sự phát triển của thị trường lao động: trong nhưng năm gần đây giúp cho mọi người dễ tìm được những việc làm phù hợp bên ngoài khu vực Nhà nước, do vậy xu hướng tìm kiếm việc làm trong khu vực Nhà nước đã ngày càng giảm đi, nhân lực nữ có xu hướng vào làm việc trong khu vực Nhà nước để đảm bảo sự ổn định, còn nhân lực nam, nhất là những người có trình độ cao thì có xu hướng tìm kiếm công việc ở khu vực ngoài Nhà nước để có cơ hội khẳng định bản thân và có thu nhập được tốt hơn và có một bộ phận nhân lực trong khu vực Nhà nước đang có xu hướng chuyển dịch ra khu vực ngoài Nhà nước. Cùng chung xu hướng này, đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng cũng đã chịu ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng, nhất là ảnh hưởng ở cơ cấu giới tính.

Trình độ của nền kinh tế nước ta đang trong giai đoạn công nghiệp hóa hiện đại hóa, hội nhập sâu rộng với nền kinh tế thế giới, chịu ảnh hưởng sâu sắc của cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ Tư (công nghiệp 4.0) vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với đội ngũ công chức nước ta nói chung và đội ngũ công chức tại UBND Quận Hai Bà Trưng nói riêng. Nhờ được hưởng những thành quả của nền kinh tế ngày càng phát triển, tăng trưởng kinh tế cao mà chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng cũng ngày càng được nâng cao.

Các yếu tố văn hóa, xã hội ở nước ta trong những năm vừa qua đã có nhiều thay đổi, bênh cạch sự phát triển sôi động, phong phú, đa dạng thì cũng chịu ảnh hưởng nhiều của văn hóa ngoại lai đề cao lối sống vật chất, cá nhân chủ nghĩa, tự do buông thả … sẽ là những thách thức không nhỏ trong việc giữ vững phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cả nước nói chung và đội ngũ công chức UBND.

Sự phát triển của giáo dục – đào tạo của nước ta trong nhưng năm qua không chỉ đóng góp trong việc cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cho nền kinh tế - xã hội đất nước mà còn là điều kiện để UBND quận có thể tuyển dụng được những công chức đảm bảo chất lượng, cũng như là điều kiện để đội ngũ công chức thuộc UBND quận có thể tham gia các chương trình đào tạo nâng cao trình độ, chất lượng.

2.4.2. Các nhân tố bên trong

Người lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã quận có vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong cơ quan. Những công chức lãnh đạo,quản lý luôn được cấp ủy, chính quyền quan tâm bồi dưỡng, tôi luyện để không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ còn nâng cao trình độ, phương pháp quản lý… từ đó đã động viên, khuyến khích phát huy được năng lực mỗi công chức và tập hợp, xây dựng được các tập thể cơ quan đoàn kết, vững mạnh.

Chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức luôn được Quận ủy, HĐND, UBND quận quan tâm chăm lo để ngày càng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng làm việc, trình độ lý luận, quản lý nhà nước, công nghệ thông tin, giữ vững phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ … tuy nhiên chưa có chính sách thực sự quan tâm thích đáng đến đời sống vật chất, thu nhập, chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ công chức thuộc UBND quận. Những chính sách của Quận ủy, HĐND, UBND quận đối với đội ngũ công chức bên cạnh mặt tích cực, có tác dụng thúc đẩy thì cũng có những hạn chế làm ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng.

Nhận thức của đội ngũ công chức: Với định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời tăng cường xây dựng văn hóa công sở, xây dựng đội ngũ công chức văn minh, thanh lịch, hết lòng phục vụ nhân dân. Do vậy UBND quận Hai Bà Trưng tập trung tăng cường đầu tư mở các lớp Bồi dưỡng công

nghệ thông tin, tập huấn cải cách hành chính, tập huấn phổ biến quy tắc văn hóa ứng xử nơi công sở cho đội ngũ cán bộ công chức tại UBND quận.

Khả năng tự rèn luyện và ý chí phấn đấu của người công chức Bản thân các công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng luôn có tinh thần trách nhiệm cao trong việc học tập nâng cao rình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình công tác, từ đó nâng cao hiệu quả làm việc, luôn chấp hành tốt kỷ luật cơ quan, góp phần xây dựng đội ngũ công chức tận tụy, làm việc nghiêm túc, chuyên nghiệp trong công tác.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức thuộc UBND quận trong thời gian vừa qua luôn được quan tâm thực hiện. quận ủy, UBND phường đã tổ chức, phối hợp tổ chức nhiều lớp đào tạo về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, công nghệ thông tin … cho đội ngũ công chức thuộc UBND phường; cử và tạo điều kiện để công chức tham gia các chương trình đào tạo nâng cao trình độ.

Môi trường làm việc, công tác trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng ngày càng được cải thiện. Trong những năm vừa qua, UBND quận đã đầu tư kinh phí tiến hành xây mới, cải tạo, sửa chữa, nâng cấp các phòng làm việc, trang thiết bị trong các cơ quan chuyên môn theo hướng hiện đại, nâng cao hiệu quả sử dụng; luôn trang cấp các dụng cụ làm việc, văn phòng phẩm đảm bảo theo tiêu chuẩn của Nhà nước. Các cơ quan chuyên môn luôn quan tâm xây dựng khối đoàn kết trong tập thể cơ quan, tinh thần phối hợp trong thực thi nhiệm vụ, đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ. Những điều này đã góp phần phát huy hiệu quả khả năng của mỗi công chức cũng như kết quả hoạt động của tập thể cơ quan.

2.5. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng.

2.5.1. Những kết quả đạt được

Trong thời gian vừa qua, chất lượng đội ngũ công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng ngày càng được hoàn thiện theo hướng đáp ứng đúng tiêu

chuẩn đối với từng vị trí, chức danh và trong những năm gần đây đã có những thay đổi tích cực.

Hoạt động bố trí, sử dụng đội ngũ công chức được thực hiện theo Đề án Vị trí việc làm do UBND thành phố Hà Nội phê duyệt, UBND quận Hai Bà Trưng đã chỉ đạo các cơ quan tiến hành rà soát lại thực trạng đội ngũ công chức của từng cơ quan. Trên cơ sở kết quả rà soát đó, UBND quận đã sắp xếp, bố trí lại đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn, kết quả các vị trí việc làm đều được bố trí công chức có chuyên môn phù hợp, góp phần phát huy năng lực, sở trưởng của đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND phường.

Hoạt động đánh giá đội ngũ công chức thuộc UBND quận đã bước đầu được thực hiện theo đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, đã thể hiện được phần nào chính xác, khách quan, và có căn cứ vào kết quả hoàn thành nhiệm vụ, kết quả thực hiện các tiêu chuẩn khung năng lực vị trí việc làm của đội ngũ công chức làm thước đo chủ yếu trong đánh giá, phân loại; từ đó góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm, tính tự giác trong thực thi công vụ, chuẩn hóa và xây dựng phong cách làm việc chuyên nghiệp đối với đội ngũ công chức; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác lãnh đạo, quản lý.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm đã nêu ở trên, chất lượng đội ngũ công chức cùng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng vẫn còn một số hạn chế cần phải quan tâm giải quyết, khắc phục đó là:

Một là: Thực hiện các công tác tuyển dụng, đánh giá, bồi dưỡng công chức có nhiều bất cập, quy trình thực hiện còn mang tính chất cảm tính, chưa dựa trên những bước làm khoa học.

Hai là: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ tin học, ngoại ngữ: tuy được nâng lên xong ít mang tính thực chất, do vậy vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Trình độ chuyên môn tuy ngày càng cao nhưng hầu hết việc học tập chủ tyếu thông qua các hình thức đào tạo vừa học vừa làm, chất lượng không cao, tỷ lệ công chức đã qua đào tạo chính quy tập trung chủ yếu ở đội ngũ công chức trẻ, tuy nhiên, số lượng này còn hạn chế.

Ba là: Kỹ năng nghề nghiệp của một số công chức còn nhiều hạn chế, nhất là các kỹ năng hành chính, kỹ năng thuyết trình, giao tiếp, khả năng vận động quần chúng nhân dân, khả năng sáng tạo chưa cao, làm việc theo lối mòn định sẵn ảnh hưởng đến quá trình tổ chức, triển khai thực hiện công việc.

Bốn là: Đa số công chức đều hoàn thiện nhiệm vụ được giao nhưng vẫn còn nhiều trường hợp chỉ hoàn thành một phần công việc hoặc không đảm bảo tiến độ công việc… Tinh thần trách nhiệm với công việc của một số công chức không cao, chưa thật sự tâm huyết, ỷ lại dựa dẫm vào người khác. Tinh thần phối kết hợp trong công việc với đồng nghiệp với các bộ phận khác liên quan còn thấp… ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ chung của toàn cơ quan và của cả địa phương.

2.5.2.2. Nguyên nhân

Những hạn chế nêu trên do nhiều nguyên nhân gây nên, có thể kể đến những nguyên nhân chính sau:

Thứ nhất, chưa thực hiện rà soát, xây dựng vị trí việc làm đối với đội ngũ công chức. Từ đó chưa tạo được sở sở pháp lý có tính khoa học cao để hoàn thiện hơn các công tác như tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá công chức.

Thứ hai, là nguyên nhân do lịch sử để lại: Một số công chức được chuyển từ cơ chế cũ, được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau tạo nên cơ cấu chưa đồng độ, tuy có nhiều kinh nghiệm nhưng không được đào tạo bài bản,

tư tưởng bảo thủ, áp đặt, giải quyết công việc theo cảm tính và thiếu chuyên nghiệp.

Thứ ba là do bản thân đội ngũ công chức vẫn còn không ít người có tư tưởng bảo thủ, trì trệ, thiếu sáng tạo, chưa chịu khó học tập, rèn luyện, phấn đấu khiến cho việc chuyển biến, đổi mới tư duy còn chậm, còn chủ quan, làm việc chủ yếu dựa trên kinh nghiệm, chưa kịp thời nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ dẫn đến những bất cập trong xử lý công việc, nhất là từ những bất ngờ phát sinh trong thực tiễn.

Thứ tư, là công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức tuy đã được quan tâm nhưng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng còn thấp do hạn chế về cơ sở vật chất, phương pháp dạy học, thiếu nguồn kinh phí dành cho đào tạo bồi dưỡng, nội dung và chương trình đào tạo chưa sát với thực tiễn, ít đổi mới, chưa tập trung vào đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu các kỹ năng, nghiệp vụ các lớp đào tạo, bỗi dưỡng, tập huấn. Một số khác còn ngại học tập nâng cao trình độ, việc tham gia học tập chủ yếu là vì hợp thức hóa bằng cấp, chứng chỉ vì mục đích tăng lương, phụ cấp chứ không chú tâm đến kiến thức, kỹ năng thu được phục vụ cho vị trí công tác.

Thứ năm là các chế độ đãi ngộ, chính sách đãi ngộ của Nhà nước đối với công chức còn nhiều bất hợp lý, chưa đảm bảo yên tâm công tác, cống hiến làm giảm chất lượng đội ngũ công chức trong thực thi công vụ. Chính sách tiền lương mang tính chất bình quân, người làm ít cũng như người làm nhiều, miễn là cùng bậc lương. Hệ số lương còn thấp, khoảng cách giữa các bậc lương ngắn, thời gian nâng bậc lâu (3 năm/bậc), chưa mang tính khuyến khích cao, chưa gắn nghĩa vụ với lợi ích, chưa tạo được động lực thỏa đáng cho công chức công tác tốt, không thu hút được nguồn công chức có năng lực. Việc các công chức thực sự có năng lực cao xin chuyển công tác sang nơi khác hay bỏ việc Nhà nước ra bên ngoài xảy ra, hoặc kết hợp, vừa làm công việc Nhà nước ra bên ngoài xẩy ra,

hoặc kết hợp, vừa làm công việc Nhà nước vừa tham gia làm kinh tế để có thêm thu nhập cũng ảnh hưởng đến công việc. Tiền lương của công chức thấp cũng là một trong những nguyên nhân chủ yếu của vấn nạn tham nhũng.

CHƯƠNG 3
GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN HAI BÀ TRƯNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Mục tiêu và phương hướng nâng cao chất lượng công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước là một trong những nội dung quan trọng của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước hiện nay.

Xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố Hà Nội nói chung, tại UBND quận Hai Bà Trưng nói riêng phải đặt trong tổng thể mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức Nhà nước trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu của một nền hành chính cải cách hiệu quả phục vụ phát triển kinh tế- xã hội và dân sinh.

Xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan Chính quyền địa phương cấp quận, bao gồm một tổng thể các nhiệm vụ và biện pháp đồng bộ như: ban hành chính sách, pháp luật và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về tạo nguồn, tuyển dụng, quy hoạch phát triển, bố trí, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, chính sách tiền lương, đãi ngộ, môi trường, điều kiện làm việc.

Việc xây dựng đội ngũ công chức thuộc UBND mỗi quận phải trên cơ sở thực tiễn kinh tế - xã hội của thành phố Hà Nội, xuất phát từ thực trạng công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, căn cứ vào các tiêu chí đối với từng vị trí việc làm để có các giải pháp thích hợp nhằm xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng để thực hiện thắng lợi Mục tiêu Chương trình số 01-Ctr/TU ngày 17/3/2021 của Thành ủy

Hà Nội về tăng cường công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, xây dựng Đảng bộ trong sạch, vững mạnh; và Mục tiêu Kế hoạch Cải cách hành chính nhà nước của Thành phố Hà Nội giai đoạn 2021 – 2025 do UBND Thành phố Hà Nội ban hành.

3.1.1. Mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức

3.1.1.1. Về mục tiêu chung

Trong phần Mục tiêu *Chương trình* số *01-Ctr/TU* ngày 17/3/2021 của Thành ủy Hà Nội, Mục tiêu (2) trong 5 mục tiêu đã ghi rõ: *Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên của Đảng bộ Thành phố thực sự gương mẫu, tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín; được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, ngang tầm nhiệm vụ được giao; là tấm gương sáng về đạo đức, phong cách và nét đẹp văn hóa ứng xử của công dân Thủ đô. Khắc phục nhanh những hạn chế trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên vững mạnh; xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, năng lực, trách nhiệm và động cơ đúng đắn, thực sự tiên phong, gương mẫu"*

Trong Mục tiêu của Kế hoạch Cải cách hành chính nhà nước của Thành phố giai đoạn 2021 - 2025 của UBND Thành phố Hà Nội (dự thảo) cũng đã xác định: *Trọng tâm cải cách hành chính trong 5 năm tới là: xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, chú trọng cải cách tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức; phát triển chính quyền điện tử, chính quyền số.*

Đồng thời cũng nhấn mạnh *các yêu cầu:*

- Kế thừa và phát huy những kinh nghiệm tốt trong Cải cách hành chính giai đoạn vừa qua, đồng thời chủ động nghiên cứu, sáng tạo, quyết liệt áp dụng những giải pháp mới để Cải cách hành chính là khâu đột phá trong quản lý của Thành phố.

- Cải cách hành chính phải đạt mục tiêu vì sự hài lòng của tổ chức, doanh nghiệp và người dân; đồng bộ về thể chế, ứng dụng CNTT và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Như vậy, có thể xác định: Mục tiêu của Xây dựng đội ngũ công chức thành phố Hà Nội là đảm bảo số lượng, cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại, có phẩm chất đạo đức tốt và có năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước và phục vụ nhân dân, mà trước hết và trung tâm là phục vụ sự phát triển kinh tế-xã hội thành phố Hà Nội.

Nội dung tổng quát của việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức được thể hiện ở các nhiệm vụ như sau:

Các nhiệm vụ cụ thể:

1. Xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất và bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng lãng phí.

2. Xác định tiêu chuẩn chức danh công chức cho từng lĩnh vực cụ thể; xây dựng cơ cấu đội ngũ công chức hợp lý.

3. Đổi mới quan điểm, phương pháp, cách thức nhận xét, đánh giá công chức theo quy định của Đảng và Nhà nước, thực hiện việc bố trí, sử dụng và đánh giá công chức trên cơ sở các tiêu chuẩn cụ thể nhằm đảm bảo tính hiệu quả của các công tác trên. Đồng thời sửa đổi, bổ sung, cụ thể hóa các tiêu chuẩn về tuyển dụng, tiếp nhận, điều động và luân chuyển công chức.

4. Công chức được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng thực hành theo yêu cầu nghề nghiệp của từng chức danh công chức, sử dụng máy tính thành thạo và có khả năng về ngoại ngữ trong hoạt động công vụ.

5. Xây dựng đội ngũ công chức có năng lực hoạt động thực tiễn, công tâm với nhiệm vụ, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, tăng cường mối quan hệ giữa chính quyền với nhân dân, nâng cao trách nhiệm công tác, ý thức tổ chức kỷ luật và đạo đức công vụ của công chức.

Nhận thấy được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức UBND quận, lãnh đạo Quận ủy quận Hai Bà Trưng luôn xác định đây là nhiệm vụ chính trị quan trọng hàng đầu. Nghị quyết lần thứ XXVI của Đảng bộ Quận HBT nhiệm kỳ 2020 - 2025 [*Văn kiện Đại hội Đảng bộ quận Hai Bà Trưng nhiệm kỳ 2020-2025*] đã xác định rõ Mục tiêu và một số định hướng cơ bản về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận cần đặc biệt quan tâm.

3.1.1.2. Mục tiêu

Mục tiêu chung: Xây dựng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà TRưng có số lượng, cơ cấu hợp lý, có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị, có trình độ và năng lực chuyên môn cao, tận tuy phục vụ nhân dân, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước và cung ứng dịch vụ công ở cơ sở trong từng giai đoạn cách mạng.

Mục tiêu cụ thể: Phấn đấu đến hết năm 2025, đạt 100% công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên phù hợp với vị trí việc làm (đủ về số lượng, đúng về chuyên môn, đáp ứng yêu cầu về khung năng lực) trong đó trên 35% có trình sau đại học; trên 80% công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

Để đạt được các Mục tiêu đó, UBND Quận đã xác định cần đặc biệt quan tâm đến các *phương hướng thực hiện* như sau:

3.1.2. Phương hướng

Một là, Tạo bước chuyển biến mạnh về chuẩn hóa đội ngũ, nâng cao hiệu quả kỷ luật, kỷ cương; nâng cao ý thức, trách nhiệm, chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc UBND quận. *Coi đây là khâu đột phá để thực hiện các mục tiêu của đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước trên địa bàn Thành phố.*

Hai là, Công tác tuyển dụng "đầu vào" đối với công chức *là khâu cơ bản của quá trình xây dựng đội ngũ công chức* của các phòng, ban chuyên môn thuộc UBND quận, do đó tuyển dụng công chức phải căn cứ vào nhu cầu

công việc, vị trí công tác của các chức danh chuyên môn và chỉ tiêu biên chế được giao. Người được tuyển dụng phải có phẩm chất đạo đức, đúng với tiêu chuẩn ghiệp vụ và thông qua thi tuyển công khai. Cùng với việc tuyển chọn công chức làm việc chuyên môn thông qua thi tuyển công khai, việc thực hiện đúng nội dung, quy trình đánh giá công chức sẽ có tác dụng sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Ba là, Đội ngũ công chức cần phải được đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa và kịp thời, có chất lượng thực sự các kiến thức toàn diện về chính trị, quản lý nhà nước, kỹ năng nghiệp vụ hành chính, kỹ năng giao tiếp hành chính, ngoại ngữ, tin học… ngang tầm nhiệm vụ chính trị và phải gắn với kỹ năng thực thi công vụ, có khả năng xử lý được những tình huống cụ thể trong thực tế công tác.

Bốn là, Thường xuyên chú trọng việc nâng cao phẩm chất đạo đức, lối sống của đội ngũ công chức gắn với bảo đảm lợi ích vật chất và động viên tinh thần đối với những công chức hăng hái, tận tụy với công việc, có ý thức tổ chức kỷ luận, ý thức giữ gìn đoàn kết thống nhất trong nội bộ, có lối sống trung thực, lời nói đi đôi với việc làm, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám nhìn thẳng vào sự thật, sống lành mạnh, biết quan tâm giúp đỡ người khác, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân.

Năm là, Tạo lập được một đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận có số lượng, cơ cấu hợp lý, được tổ chức trong một tập thể vững mạnh, có trình độ độ năng lực chuyên môn cao ngang tầm với các nhiệm vụ được giao, đáp ứng tốt được tiêu chuẩn đặt ra đối với từng vị trí việc làm.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng.

Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được coi là một trong bốn trụ cột của nền hành chính của địa phương nói riêng và cả nước nói chung. Trên cơ sở phân tích những điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng trong 3 năm vừa qua và phương hướng phát triển kinh tế - xã hội quận Hai Bà Trưng, phương hướng

nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng dự kiến trong thời gian sắp tới, đồng thời để góp phần hoàn thành mục tiêu xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch và hiệu quả của quận Hai Bà Trưng, UBND quận Hai Bà Trưng cần thực hiện một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng.

Tiếp tục quán triệt quan điểm Đại hội XI của Đảng về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức: "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý Nhà nước. Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân". Đặc biệt là nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách trong Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI.

Không ngừng đẩy mạnh việc thực hiện cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh", tạo chuyển biến tích cực trong toàn Đảng, toàn dân, nhất là cán bộ, công chức trong các cơ quan, đơn vị thuộc UBND quận.

Thực hiện nghiêm túc các văn bản pháp luật, các quy định của Nhà nước, thành phố Hà Nội về đội ngũ công chức, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Để giải quyết vấn đề nhân lực, phù hợp với sự mục tiêu phát triển phát triển kinh tế - xã hội của quận Hai Bà Trưng nói chung ngay từ bây giờ cần thiết phải có cơ chế, chính sách đặc thù riêng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của nói chung, trong đó đội ngũ công chức thuộc UBND quận đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Trong quá trình xây dựng phương án phân bổ ngân sách, UBND quận Hai Bà Trưng cần quan tâm bố trí nguồn kinh phí phù hợp để thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong cơ quan

3.2.1. Tiếp tục triển khai và hoàn thiện Đề án sử dụng công chức gắn với vị trí việc làm ở UBND quận Hai Bà Trưng

a) Mục đích, yêu cầu

Tiếp tục triển khai và đồng thời nghiên cứu hoàn thiện Đề án theo Quyết định 3263/QĐ-UBND ngày 26/5/2017 của UBND Thành phố về vị trí việc làm. Trên cơ sở vị trí việc làm đã được UBND thành phố Hà Nội phê duyệt, cần tiến hành phân tích công việc với từng vị trí để có những quy định cụ thể, chi tiết và lượng hóa tối đa các nhiệm vụ của từng vị trí việc làm.

b) Nội dung, phương hướng thực hiện

- *Nâng cao nhận thức của đội ngũ về yêu cầu và nội dung Đề án*

Xác định mục đích và định hướng về việc xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm. Mỗi công chức cần xác định được mục đích, ý nghĩa của việc xây dựng khung năng lực, nhận thức được tầm quan trọng của việc xác định khung năng lực trong nâng cao chất lượng công vụ, cũng như nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc chuyên môn của bản thân.

Cần đề cao biện pháp tuyên truyền, thuyết phục về lợi ích và lý do của việc áp dụng cách thức quản lý dựa trên năng lực đối với cơ quan, đơn vị cũng như từng cá nhân công chức, viên chức.

- *Tiếp tục rà soát định khung năng lực cho từng vị trí việc làm*

Đối với khung năng lực của một số vị trí công việc, trước hết cần xác định được vị trí việc làm của từng đơn vị, từ đó đề xuất các khung năng lực tương ứng. Yêu cầu khi xây dựng khung năng lực đối với các vị trí như chuyên môn nghiệp vụ phải góp phần tạo chuyển biến mạnh mẽ, cơ bản trong nhận thức của cả hệ thống về yêu cầu phẩm chất, năng lực của đội ngũ lãnh đạo, quản lý cũng như đội ngũ công chức nói chung trong thời gian tới, qua đó đẩy mạnh cải cách công vụ, hướng tới một nền công vụ chuyên nghiệp, phục vụ hiệu quả các yêu cầu phát triển và nguyện vọng của công dân, tổ chức.

Thống kê công việc của từng cơ quan, đơn vị theo chức năng, nhiệm vụ được giao để có chất liệu phân tích tính chất của từng loại việc, làm cơ sở xây dựng khung năng lực cho các (nhóm) vị trí của công chức. Mỗi vị trí của công

chức đảm nhiệm nhiệm vụ đòi hỏi kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn, chuyên ngành khác nhau; sự am hiểu kiến thức về quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực của bộ, cơ quan mình, có kinh nghiệm trong xử lý các tình huống công vụ, có kỹ năng tiếp cận, giải quyết vấn đề. Do đó, khi xây dựng khung năng lực cho các vị trí tương ứng, cần phân tích rõ yêu cầu nhiệm vụ tương ứng với phẩm chất, năng lực (thái độ, kiến thức, kỹ năng và một số tố chất cá nhân liên quan đến công việc) mà người công chức, viên chức cần đáp ứng.

- Cần tổ chức điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức thuộc các cơ quan chuyên môn của UBND quận Hai Bà Trưng để có thể tiếp tục kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, đặc biệt là các công chức làm công tác chuyên môn, tham mưu trực tiếp, thường xuyên tham gia các hoạt động điều hành và quản lý nhà nước của UBND quận.

- Trong quá trình phân tích nếu thấy nội dung Đề án vị trí việc làm có những bất cập thì cần kiến nghị UBND Thành phố sửa đổi, bổ sung…

Một số tiêu chí về năng lực có thể đưa ra để khảo sát, xây dựng mẫu như tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tiêu chí về sự am hiểu ngành, lĩnh vực quản lý; tiêu chí về kinh nghiệm thực tiễn của người công chức, viên chức đó đã trải qua khi giải quyết các vấn đề liên quan đến chuyên môn; các tiêu chí khác có thể đề cập như đạo đức công vụ, sự quyết đoán, tính nhất quán trong lãnh đạo, chỉ đạo điều hành; tiêu chí về uy tín, giao tiếp ứng xử; về khả năng ra quyết định, khả năng đổi mới quản lý nguồn lực, nguồn nhân lực; khả năng phân công hay điều chỉnh phân công nhiệm vụ cho công chức thuộc quyền.

- Có thái độ kiên quyết, dứt khoát đối với những công chức không đáp ứng được công việc.

Kiên quyết đưa ra khỏi đội ngũ công chức thuộc UBND những người không làm được việc, đồng thời giải quyết thỏa đáng chế độ tài chính cho những đối tượng này, để đảm bảo trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận thực sự chỉ có những người đủ năng lực, chuyên tâm với công việc, cống hiến cho cơ quan.

- Trong khi chưa thực hiện chế độ tiền lương theo vị trí việc làm, UBND quận Hai Bà Trưng cần nghiên cứu đưa ra chế độ phụ cấp, thu nhập tăng thêm cho từng vị trí việc làm để đảm một phần nguyên tắc tiền lương, thu nhập phù hợp với kết quả thực hiện công việc, khắc phục tình trạng trả lương cào bằng như hiện nay.

c) Điều kiện đảm bảo hiệu quả

- Sự chỉ đạo quyết liệt của Thường vụ Quận ủy; Sự lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát của lãnh đạo UBND quận. Đề nghị UBND Thành phố cho phép UBND quận Hai Bà Trưng được xây dựng đề án vị trí việc làm của mình để phù hợp với đặc điểm, thực trạng của UBND quận. Đề cao ý thức trách nhiệm cá nhân của các trưởng bộ phận (Ban, phòng, tổ);

- Đề nghị UBND Thành phố cho phép UBND quận Hai Bà Trưng được xây dựng đề án vị trí việc làm của mình để phù hợp với đặc điểm, thực trạng của UBND quận.

- UBND quận quan tâm tổ chức những hoạt động phong trào phù hợp để thu hút mọi người tham gia nhằm tăng cường tinh thần đoàn kết, sức mạnh tập thể của mỗi cơ quan.

- Quan tâm tạo động lực lao động cho đội ngũ Ủy ban nhân dân và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận Hai Bà Trưng cần quan tâm hơn nữa đến thể lực của đội ngũ công chức trong cơ quan. Cần tổ chức khám sức khỏe định kỳ hằng năm cho toàn bộ đội ngũ công chức. Tăng cường tuyên truyền và tổ chức triển khai các hoạt động thể dục, thể thao để thu hút đội ngũ công chức tham gia các hoạt động rèn luyện thân thể;

3.2.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng công chức

a, Mục đích, yêu cầu

Tuyển dụng công chức theo đúng quy định của Luật cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, quản lý và sử dụng công chức. Việc hoàn thiện tuyển dụng công chức phải *căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế theo vị trí việc làm*. Trong tuyển dụng bảo đảm các nguyên tắc:

- Công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật;
- Bảo đảm tính cạnh trang;
- 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, người dân tộc thiểu số.

b, Nội dung, phương hướng thực hiện

- *Xây dựng và triển khai thực hiện cơ chế lựa chọn, tuyển chọn công* đúng cơ cấu, đảm bảo có đủ phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thực hiện *chức phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm đã xác định,* đảm bảo nhiệm vụ là vấn đề rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức quận.

Công tác tuyển dụng theo vị trí việc làm thực hiện tốt sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, giảm bớt gánh nặng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức sau khi tuyển dụng. Việc tuyển dụng công chức muốn đạt hiệu quả cao phải đổi mới về hình thức tuyển dụng và phương pháp tuyển dụng.

- *Phải xây dựng và hoàn thiện được quy chế tuyển dụng công chức.* Trong đó, nguồn tuyển dụng phải đa dạng bao gồm cả nguồn bên trong và bên ngoài, tiêu chí tuyển dụng phải bám sát nhu cầu thực tế của tổ chức, phải xuất phát từ biên chế đã được xác định. Tiêu chuẩn, đối tượng cần tuyển dụng phải bám sát tiêu chuẩn chức danh công chức đã được quy định và phải bám sát với định hướng chung về trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ.

- *Cần có những quy định, hướng dẫn cụ thể và đồng bộ về nội dung thi tuyển,* tiêu chuẩn về trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức yêu cầu đối với từng vị trí chức danh. Bên cạnh đó, cần tiếp tục thực hiện thi tuyển công khai, minh bạch, bảo đảm công chức được tuyển dụng đáp ứng được các tiêu chuẩn đã đề ra. Đặc biệt, cần kiên quyết xóa bỏ cơ chế tuyển dụng phụ thuộc vào các mối quan hệ thân quen mà không đáp ứng được tiêu chuẩn cho từng vị trí chức danh cần tuyển. Nếu công tác tuyển dụng đáp ứng được những yêu cầu

này sẽ góp phần tuyển dụng đúng người, phù hợp với từng vị trí, chức danh đồng thời tạo được niềm tin với người dân, góp phần thu hút được những người có trình độ cao, được đào tạo bài bản về công tác tại cơ quan.

- *Cần mở rộng, đa dạng các hình thức tuyển dụng, công khai các cơ hội việc làm trong cơ quan nhà nước*. Có thể sử dụng phương thức ký hợp đồng học bổng giữa cơ quan có nhu cầu tuyển công chức và các sinh viên giỏi, các trí thức có trình độ cao trên các lĩnh vực. Cơ quan tuyển dụng nên công khai những bảo đảm cho việc sẽ phân công đúng người, đúng việc, phù hợp chuyên môn khi ứng viên trúng tuyển công chức. Mở rộng diện chức danh công chức được tuyển dụng bằng thi tuyển công khai để thu hút nhiều người tài phục vụ các cơ quan hành chính nhà nước; Đổi mới hình thức thi tuyển công chức để bảo đảm chọn được người phù hợp với công việc trong các cơ quan có nhu cầu tuyển dụng; Nên áp dụng hình thức tuyển dụng công chức thông qua phỏng vấn trực tiếpđể nắm bắt chính xác phẩm chất tâm lý và kỹ năng của các ứng viên mà bài thi viết không thể thẩm định hết. Nâng cao mức phụ cấp ưu đãi cho công chức phục vụ ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

c) Điều kiện đảm bảo hiệu quả

- Cần hoàn thiện cơ chế quản lý công chức theo mô hình công vụ việc làm, quy định cụ thể hơn về tiêu chuẩn công chức để làm cơ sở đổi mới công tác tuyển dụng;

- Cần phân cấp, phân quyền mạnh hơn cho các cơ quan hành chính nhà nước. Cần quy định tỷ lệ nhất định công chức diện hợp đồng trên tổng số biên chế nhân sự đối với những vị trí việc làm nhất định, để cơ quan có nhu cầu sử dụng công chức có thể tự cân đối chỉ tiêu, tổ chức tuyển dụng "phi tập trung" cho phù hợp với thực tế quản lý của mình. Đồng thời, cơ quan cấp trên có thẩm quyền cần xem xét, tránh việc phân bổ chỉ tiêu biên chế tuyển dụng tăng

đều hằng năm, gây tốn kém ngân sách hoặc lãng phí nhân lực vì sử dụng không hết năng suất lao động của một bộ phận công chức.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng công chức

a) Mục đích, yêu cầu

Việc bố trí, sắp xếp, sử dụng đội ngũ công chức theo vị trí việc làm lại chính là cách thức để công chức thể hiện được mình trong quá trình làm việc. Bởi vì, nếu bố trí, sắp xếp công chức vào vị trí công việc thích hợp sẽ kích thích công chức phát huy được sở trường, hạn chế sở đoạn. Ngược lại, bố trí, sử dụng công chức chưa hợp lý sẽ hạn chế năng lực của công chức, gây lãng phí nhân tài. *Đổi mới và nâng cao hiệu quả của bố trí, sử dụng công chức phải dựa trên nguyên tắc phù hợp yêu cầu, tiêu chí của vị trí việc làm.*

b) Nội dung, phương hướng thực hiện

- *Bố trí, sử dụng công chức xuất phát từ nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí chức danh, vị trí việc làm* cần bố trí và phải theo đúng chuyên môn đã được đào tạo: đây là vấn đề mang tính nguyên tắc. Việt sử dụng công chức có trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm sẽ rất thuận lợi cho việc tiếp nhận vị trí công tác mới vì bản thân công chức đã được đào tạo bài bản, kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực này đã nắm rõ. Do đó, khi thi hành công vụ sẽ khắc phục được tình trạng lúng túng.

- *Việc bố trí, sử dụng công chức phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường*, tránh bố trí thiếu căn cứ, theo cảm tính. Trước khi đề bạt công chức cần xét xét năng lựa thực hiện, mức độ hoàn thành công việc và tinh thần, thái độ làm việc của của chức qua những hoạt động thường ngày để đưa ra các quyết định đề bạt.

- *Việc bổ trí sắp xếp công chức xuất phát từ công tác quy hoạch, cơ cấu tổ chức của hệ thống*, đặc biệt quan tâm công chức nữ, công chức trẻ. Tránh sắp xếp thoát ly hoàn toàn quy hoạch, gây ra bố trí tùy tiền, chủ quan, lãng phí công sức đào tạo, bồi dưỡng.

Bố trí công chức phải căn cứ vào cơ cấu nhân sự của tổ chức, tránh gây tình trạng mất cân đối về cơ cấu như vị trí việc làm nào thừa vẫn thừa, vị trí việc làm nào thiếu vẫn thiếu. Hoặc vị trí công việc toàn nữ hoặc toàn nam, toàn những người cao tuổi ảnh hưởng đến khả năng kế thừa và phát triển đội ngũ công chức.

- *Bố trí, sử dụng cán bộ phải có đủ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, sáng tạo trong giải quyết công việc,* luôn làm chủ tri thức khoa hoạc và có khả năng hiểu biết sâu rộng về các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực chuyên môn của mình. Nếu bố trí sai người, sai việc tất sẽ dẫn đến cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ mà còn làm hại cán bộ, lãng phí "chất xám"

- *Bố trí, sử dụng cán bộ còn phải căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và kinh nghiệm thực tiễn* của cán bộ đó, chứ không chỉ vào bằng cấp.

Mọi phẩm giá và bằng cấp, danh hiệu và chức vụ, tài năng và cống hiến đều phải được kiểm nghiệm qua hoạt động thực tiễn. Nên chăng trong quá trình bố trí, sử dụng cán bộ – nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, các cơ quan, đơn vị cần xác định tiêu chí bằng cấp là điều kiện cần chứ không phải là tiêu chí quan trọng nhất và đòi hỏi phải trải qua sát hạch, thi tuyển một cách thực chất, khách quan, công bằng, minh bạch. Đây là việc làm thiết thực, thực hiện chủ trương của Đảng về đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

c) Điều kiện đảm bảo hiệu quả

- Người lãnh đạo đơn vị phải gương mẫu, công tâm, công bằng. Lấy nguyên tắc phát triển đơn vị và hiệu quả công việc làm nguyên tắc lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ, bố trí vị trí làm việc phù hợp nhất.

- Xây dựng văn hóa tổ chức "thực việc, thực lực, thực tài";

- Xây dựng dư luận ủng hộ người có năng lực thực sự, chống tệ chạy chức chạy quyền;

- Đảm bảo quy chế dân chủ cơ sở, cơ chế chống tiêu cực, tham nhũng trong đơn vị

3.2.4. Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức

a, Mục đích, yêu cầu

Xuất phát từ mục tiêu, quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, phải dựa trên hệ thống các tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm. Đó cũng là căn cứ để tổ chức lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trong dài hạn.

b, Nội dung, phương hướng thực hiện

Về cơ bản, đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng đều đáp ứng yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của quận Hai Bà Trưng trong thời gian tới thì đội ngũ công chức thuộc UBND quận cần không ngừng học tập, được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của bản thân.

Quận ủy, UBND quận Hai Bà Trưng xác định phải đổi mới toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, thường xuyên quán triệt và nâng cao nhận thức, thấy rõ trách nhiệm về tinh thần học tập, tự học tập suốt đời đối với đôi ngũ chủ chốt, làm gương cho các thế hệ tiếp nội. Việc

Quận ủy, UBND quận Hai Bà Trưng xác định phải đổi mới toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, gắn với việc tiếp tục triển khai và hoàn thiện Đề án

- *Tiếp tục thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ và Hướng dẫn số 66-HD/TU ngày 19/4/2019 của Ban Thường vụ Quận ủy Hai Bà Trưng* về rà soát, bổ sung quy hoạch cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2015-2020, 2020-2025. Làm tốt công tác quy hoạch sẽ góp phần quan trọng trong tạo động lực cho đội ngũ công chức và khả năng rèn luyện của mỗi người.

Căn cứ vào kết quả đánh giá hàng tháng, xét hoàn thành nhiệm vụ hàng năm và năng lực trình độ của từng công chức để xem xét rà soát quy hoạch, cụ thể:

+ Thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý phảo bảo đảm những yêu cầu của công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của tập thể lãnh đạo các cơ quan, giữ vững và phát huy nguyên tắc tập trung, dân chủ, khách quan.

+ Đưa ra khỏi quy hoạch đối với những công chức không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm khuyết điểm, phải xử lý kỷ luật, công chức có biểu hiện suy thoái về tử tưởng, đạo đức, lối sống, tự diễn biến, tự chuyển hóa.

+ Quan tâm bổ sung công chức trẻ, công chức nữ để đảm bảo cơ cấu; bổ sung nguồn quy hoạch cho các chức danh công chức lãnh đạo, quản lý còn chưa bảo đảm hệ số.

- *Cần phối hợp với các cơ sở đào tạo có uy tín để xây dựng chương trình bồi dưỡng kiến thức, kĩ năng* để triển khai thực hiện bồi dưỡng các nội dung cập nhật cho Lãnh đạo UBND quận, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận và đội ngũ công chức của Phòng Nội vụ quận quản lý.

Hoàn thiện hệ thống thể chế về đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng; gắn chế độ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức với bồi dưỡng theo vị trí việc làm phù hợp với hoàn cảnh cụ thể và yêu cầu phát triển của công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức. Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, bảo đảm cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng. Khuyến khích công chức tự học tập, cụ thể hóa quyền và trách nhiệm của công chức trong việc lựa chọn chương trình, địa điểm và thời gian tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng với hoàn cảnh và vị trí công tác.

Đổi mới căn bản nội dung, chương trình, tài liệu, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức. Biên soạn các chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức và theo tiêu chuẩn vị trí việc làm bảo đảm không trùng lặp, có kết cấu hợp lý giữa thực tiễn và lý thuyết. Tổ chức biên soạn các chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh lãnh đạo, quản lý

phù hợp với từng chức danh. Việc tổ chức biên soạn chương trình và tài liệu phải được tiến hành thông qua hoạt động xác định nhu cầu.

- *Đề cao tự học, tự rèn luyện của mỗi công chức đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn vị trí việc làm*. Đội ngũ công chức không chỉ giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, có kỹ năng thực hiện công việc mà cần phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng theo Nghị quyết Đại hội XI của Đảng, do vậy mỗi người công chức phải không ngừng rèn luyện bản lĩnh chính trị, học tập và làm theo tâm gương đạo đức Hồ Chí Minh, với phẩm chất cách mạng mà Bác đã dạy "cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư" tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc, tận tụy phục vụ Nhân dân.

- *Hàng năm, phòng Nội vụ tiến hành rà soát, đăng ký nhằm xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cụ thể của mỗi phòng ban chuyên môn.* Thông qua đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần thiết. Giao Trung tâm bồi dưỡng chính trị quận hàng năm tiến hành mở các lớp bồi dưỡng chính trị cho công chức theo hình thức đăng ký, cử công chức tham gia. Công chức cần được bồi dưỡng những kiến thức tối thiểu viề chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, quản lý chuyên ngành, văn hóa công sở và kỹ năng giao tiếp...

- Trên cơ sở kết quả thực hiện các giải pháp về quy hoạch, bố trí, sử dụng và đánh giá, phân loại đội ngũ công chức, cần tiến hành xây dựng những chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ công chức phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của quận, trong đó có thể tập trung vào một số nội dung sau:

Ngoại ngữ là chìa khóa để khai thác kho tài nguyên trên mạng internet và kết nối, giao tiếp với các đối tác nước ngoài. Do vậy đội ngũ công chức của UBND quận cần tiếp tục tự học, tự trau rồi trình độ ngoại ngữ cho bản thân hoặc tham gia các khóa đào tạo phù hợp để đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới là giao lưu, học hỏi các đối tác nước ngoài, nghiên cứu các tài liệu của nước

ngoài để tích lũy kiến thức, nâng cao trình độ bản thân phục vụ nhiệm vụ, công vụ.

Thực hiện đánh giá chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng một cách nghiêm túc nhằm xem xét giá trị thực tế mà đào tạo, bồi dưỡng mang lại cho công chức. Đánh giá đao tạo, bồi dưỡng là bước đi vô cùng quan trọng trong chuỗi quá trình đào tạo khép kín. Đánh giá đào tạo, bồi dưỡng là để xem có đạt được mục tiêu đề ra hay không, nội dung, chương trình đào tạo có phù hợp, học viên áp dụng được gì sau đào tạo, bồi dưỡng. Việc đánh giá đào tạo, bồi dưỡng cũng nhằm phát hiện ra những lỗ hổng, sự bất hợp lý, phi thực tế của quá trình đào tạo, để từ đó nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức.

c) Điều kiện đảm bảo hiệu quả

- Thực hiện tốt chủ trương xã hội hóa trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức. Đơn vị cần mời thêm các chuyên gia, báo cáo viên… ngoài Chương trình đào tào, bồi dưỡng theo quy hoạch;

- Khuyến khích công chức tự học, ngoài phần kinh phí do người được cử đi đào tạo tự lo, cần huy động hỗ trợ của các cá nhân, tổ chức khác.

3.2.5. Nâng cao hiệu quả đánh giá thực hiện công việc của công chức

a, Mục đích, yêu cầu

Đánh giá đúng kết quả thực hiện công việc của công chức là cơ sở để thực hiện các chính sách cán bộ. Nếu đánh giá không đúng sẽ dẫn đến sự lựa chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm không hiệu quả và những hệ quả tiêu cực trong tổ chức, làm suy giảm động lực phấn đấu và hiệu quả công tác của công chức.

b) Nội dung, phương hướng thực hiện

Với thực trạng hiện nay, để đánh giá công chức đúng hơn, hạn chế sai lệch, từ đó phát hiện và sử dụng đúng người có đức có tài, đồng thời ngăn ngừa những phần tử cơ hội, bất tài cần thực hiện một số công việc sau:

- *Các phòng ban chuyên môn tiến hành định kỳ các kỳ họp nhằm đánh giá, phân loại hiệu quả công tác của công chức*. Có thể dựa theo 4 tiêu chí: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ.

Trong công tác nhận xét, đánh giá phải làm rõ được những ưu điểm, những tồn tại, hạn chế, khuyết điểm của từng công chức và các nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế đó. Qua đó giúp cho từng công chức và cán bộ quản lý đề ra các giải pháp tiếp tục phát huy thành tích và hạn chế các khuyết điểm, tồn tại, đồng thời phê bình xử lý kịp thời công chức vị phạm kỷ luật hay không hoàn thành nhiệm vụ được giao. Các kết quả đánh giá phải được làm cân cứ để phục vụ công tác thi đua khen thưởng.

Đánh giá công chức đòi hỏi phải công tâm, vô tư, khách quan, kiên quyết khắc phục hiện tượng nể nang, xuất phát từ lợi ích của người đánh giá.

- *Việc đánh giá, nhận xét sẽ được chính xác hơn nếu có những tiêu chí đánh gái cụ thể và định lượng*. Cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá công chức theo từng vị trí việc làm, chức danh công việc với mô tả chi tiết công việc, yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí việc làm, mức độ hoàn thành công việc như thế nào… nếu không căn cứ vào hệ thống tiêu chuẩn cụ thể rất dễ dẫn đến đánh giá theo cảm tính, thiếu khách quan và thậm chí có thể đánh giá sai công chức, hậu quả là lãng phí nhân lực, gây mất đoàn kết nội bộ trong tổ chức.

- *Cần đổi mới quan điểm và phương pháp đánh giá công chức: kết hợp các phương pháp đánh giá của quản trị nhân lực hiện đại vào đánh giá công chức*. Trong công tác đánh giá công chức hiện vẫn còn biểu hiện hình thức chủ quan, dựa trên những thông tin không chính xác. Hiện tượng đó đi ngược lại với mục đích của việc đánh giá, lúc này đánh giá không mang tính chất nhằm cải thiện chất lượng, nâng cao năng suất và hiệu quả công việc. Chính vì vậy, việc áp dụng các phương pháp đánh giá của quản trị nhân lực hiện đại là hướng đi đúng, cần nghiên cứu và áp dụng.

c) Điều kiện đảm bảo hiệu quả

- Đảm bảo quy chế dân chủ cơ sở; Đảm bảo "Công khai, Công bằng, Công tâm" trong đánh giá cán bộ, công chức;

- Lãnh đạo đơn vị phải gương mẫu trong đánh giá, tự đánh giá

- Quan tâm xây dựng đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ, những người tham mưu cho lãnh đạo đánh giá, sắp xếp, bố trí công chức, đội ngũ đủ năng lực, trình độ chuyên môn, phải biết nghiệp vụ quản trị nhân lực, hiểu về con người, vô tư trong sáng và phải có tư chất của người làm công tác cán bộ…

3.2.6. Hoàn thiện chính sách, chế độ đãi ngộ

a, Mục đích, yêu cầu

Hiện nay hệ thống chính sách, đãi ngộ đối với công chức nhân lực làm việc trong các cơ quan Nhà nước nói chung và đối với đội ngũ công chức nói riêng ở nước ta còn nhiều hạn chế, bất hợp lý. Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, việc đổi mới và hoàn thiện chính sách, chế độ đãi ngộ phải vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính lâu dài.

b, Nội dung, phương hướng thực hiện

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chính sách, chế độ đối với đội ngũ công chức. Song nhìn chung, hệ thống chính sách, chế độ đãi ngộ phải vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính lâu dài.

Trên cơ sở các chính sách, chế độ chung của Nhà nước, căn cứ vào điều kiện, hoàn cảnh cụ thể, quận Hai Bà Trưng cũng đã có những vận dụng nhất định. Song nhìn chung, hệ thống chính sách, chế độ đãi ngộ này vẫn còn bất hợp lý, thiếu đồng bộ. Trong thời gian tới cần chú trọng xây dựng và hoàn thiện các loại chính sách, chế độ đãi ngộ đối với công chức cụ thể như sau:

- *Thực hiện sắp xếp nhân sự theo đúng vị trí việc làm, hoàn thiện bộ máy biên chế công chức quận*

Khi thực hiện sắp xếp, hoàn thiện bộ máy và biên chế của công chức cần đảm bảo các yêu cầu tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Từ đó nâng dần mức lương tối thiểu của công chức nói chung. Thực hiện nghiêm

quy định về tự chủ về kinh phí hoạt động đối với cơ quan quản lý nhà nước. Tuy nhiên, biện pháp này cần được thực hiện đồng bộ với nhiều giải pháp cơ bản khác cùng nhằm một mục đích là xây dựng đội ngũ công chức vững mạnh, góp phần thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước có hiệu quả.

Cần thực hiện thí điểm việc đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, công chức hằng năm dựa trên hợp đồng lao động, giao việc với cán bộ, công chức. Có cơ chế khuyến khích tăng lương vượt bậc đối với cán bộ sau khi được xếp loại, nếu cán bộ, công chức nào trong 2 hoặc 3 năm liên tục không hoàn thành nhiệm vụ có thể bị buộc thôi việc. Xác định rõ thẩm quyền và trách nhiệm cụ thể của người đứng đầu đơn vị trong công tác cán bộ đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát của cấp có thẩm quyền và nhân dân. Đổi mới công tác thi đua khen thưởng, kỷ luật để thực sự là một nguồn lực động viên cán bộ, công chức tâm huyết, say mê với công việc, đồng thời tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong công vụ.

- *Đổi mới chính sách thi đua, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức.*

Chính sách, chế độ thi đua khen thưởng và kỷ luật cũng là một trong những nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức. Thông qua các chính sách, chế độ này, các tấm gương điển hình tiên tiến, tấm gương tiêu biểu… được tôn vinh, khen thưởng sẽ khích lệ, cổ vũ tinh thần thi đua, tinh thần làm việc, công hiến sôi nổi trong đội ngũ công chức. Đồng thời những cá nhân mắc khuyến điểm sẽ phải chịu những hình thức xứng đáng, thúc đẩy đổi ngũ công chức thi đua làm nhiều việc tốt, hạn chế những điều chưa tốt. Để các chính sách, chế độ này đi vào nề nếp.

Thực sự quan tâm nâng cao chất lượng các chính sách thi đua khen, thưởng: xây dựng và ban hành các cơ chế, chính sách để động viên, khen thưởng kịp thời, nhất là các công chức có thành tích xuất sắc, có sáng kiến, công trình khoa học đạt chất lượng cao.

Việc khen thưởng phải đảm bảo nguyên tắc: thành tích đến đâu khen thưởng đến đó, nơi nào có nhiều thành tích thì khen thưởng và ngược lại, tránh tình trạng cào bằng, dàn đều, tránh khen thưởng "luân phiên", mỗi năm một vài người và quay vòng.

- *Tăng cường công tác kiểm tra, kịp thời sơ, tổng kết rút kinh nghiệm các phong trào thi đua*. Qua đó rút ra cách làm hay, kinh nghiệm tốt để nhân rộng, kịp thời nêu gương người tốt, việc tốt, các điển hình tiên tiến nhằm tạo sức lan tỏa và động lực mới để công chức thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao.

Đi đối với công tác khen thưởng cũng cần xử lý kỷ luật nghiêm minh, kịp thời những công chức vi phạm chính sách pháp luật, vi phạm đạo đức trong thực thi công vụ, tránh tình trạng xử lý nội bộ gây nên bệnh "nhờn", không sợ kỷ luật.

Thực hiện chính sách đãi ngộ theo các nguyên tắc cơ bản: khách quan, công bằng, xóa bỏ hẳn quan niệm thứ bậc, chức vụ trong chính sách đãi ngộ khen thưởng, tiến hành dân chủ, công khai, thường xuyên và kịp thời với hình thức, mức độ khuyến khích, đãi ngộ phù hợp với mức độ cống hiến, sự đóng góp với công chức đối với tổ chức.

- *Đề xuất với cấp trên thực hiện cải cách chính sách tiền lương hợp lý cho công chức*

Tiền lương cho công chức là chính sách quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Tiền lương phải tương xứng với trình độ, nâng cao lực thực tế, khả năng đóng góp của công chức đối với xã hội. Thực tế cho thấy mức lương và phụ cấp của đội ngũ công chức nói chung còn thấp, không đảm bảo mức sống trung bình của công chức. Để công chức thực sự chuyên tâm vào công việc, có điều kiện phát triển cần thực hiện cải cách cơ bản chế độ tiền lương để tiền lương thực sự là nguồn thu nhập chính đáng, chủ yếu, đảm bảo cuộc sống cho công chức. Tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số

giá sinh hoạt từng thời kỳ, đủ tái sản xuất sức lao động và là một giải pháp hạn chế những hàng vi tiêu cực, tham nhũng trong đội ngũ công chức.

Ngoài ra, cần xây dựng các loại phụ cấp, hỗ trợ phù hợp với vị trí, chức danh công việc của công chức để khuyến khích công chức làm việc, cống hiến hết sức mình cho lao động, phục vụ nhân dân.

c) Điều kiện đảm bảo hiệu quả

- Cần sớm nghiên cứu để cải cách chính sách tiền lương, xác định đúng phần lương "cứng" theo hướng trả đúng giá trị lao động của vị trí việc làm và thu gọn các loại phụ cấp có tính chất tiền lương để bảo đảm công bằng giữa các ngành, lĩnh vực.

- Đảm bảo chính sách trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng. Thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ đối với người có tài năng như: tiền lương và thu nhập, điều kiện đi lại, nhà ở, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, cơ hội thăng tiến.

- Phát huy tác dụng thực sự của chế độ khen thưởng và kỷ luật dựa vào hiệu quả công tác và thành tích cống hiến trên cơ sở tăng thẩm quyền cho người đứng đầu đơn vị.

3.3. Mối quan hệ giữa các giải pháp đề xuất

Trên đây là một số giải pháp bước đầu được đề xuất phù hợp lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp quận, mà cụ thể là tại UBND Quận Hai Bà Trưng trong bối cảnh Cải cách hành chính hiện nay.

Mỗi giải pháp có vị trí, chức năng đặc biệt nhằm tác động giải quyết vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp quận, trong bối cảnh đổi mới nền hành chính công vụ hiện nay. Tuy nhiên, các giải pháp đều có mối liên hệ biện chứng thống nhất và tính đồng bộ. Từ đó việc nghiên cứu đề xuất, cũng như việc xem xét triển khai các giải pháp phải quán triệt nguyên tắc tính hệ thống.

Việc thực hiện tốt một nguyên tắc sẽ kéo theo hiệu quả tác động của các giải pháp liên quan và ngược lại, nếu một hoặc vài giải pháp không được

quan tâm, chú trọng đúng mức…tất yếu sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả thực hiện các giải pháp khác và hạn chế hiệu quả của cả hệ thống. Ví dụ, việc tuyển dụng không tuân thủ các tiêu chí việc làm sẽ dẫn đến việc bố trí, sử dụng theo vị trí công tác sẽ không hiệu quả, thậm chí cũng gây khó khăn cho việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng… hoặc giải pháp đào tạo, bồi dưỡng không được chú trọng, không thực hiện theo đúng yêu cầu vị trí việc làm thì không những làm giảm hiệu quả thực tiễn của công tác này, mà còn gây trở ngại đáng kể cho việc thực hiện các giải pháp bố trí, sử dụng công chức, cho việc thực hiện đánh giá công chức theo tiêu chuẩn cán bộ của từng vị trí việc làm…

Trong hệ thống 06 giải pháp đề xuất trên đây, chúng tôi xác định giải pháp 01 "*Tiếp tục triển khai và hoàn thiện Đề án sử dụng công chức gắn với vị trí việc làm ở UBND quận Hai Bà Trưng"* là giải pháp then chốt và có vị trí trung tâm, chi phối trực tiếp nội dung các giải pháp khác trong việc đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng. Các giải pháp khác, theo vị trí, chức năng của chúng trong hệ thống, đều giữ vai trò thành tố cơ bản trong hệ tác động quản lý việc đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trong xu thế mở cửa, hội nhập và đổi mới cơ chế quản lý, chất lượng của công chức quyết định hiệu quả hoạt động của các cơ quan Nhà nước. Cải cách hành chính nhà nước đặt ra mục tiêu phải không ngừng nâng cao chất lượng công chức các cấp, trong đó có công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận. Để làm cơ sở khoa học nghiên cứu Chương 2, trong Chương 1 tác giả đã nghiên cứu, hệ thống hóa cơ sở khoa học và thực tiễn về chất lượng công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận. Tác giả làm rõ khái niệm chất lượng đội ngũ công chức; các tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp quận.

Chương 2 đã tổng hợp, phân tích số liệu và thực hiện điều tra xã hội học về thực trạng chất lượng và thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng và thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND quận Hai bà Trưng bên cạnh việc quan tâm phát triển Kinh tế - xã hội, đảm bảo Quốc phòng – an ninh, xây dựng Đảng và củng cố chính quyền quận Hai Bà Trưng đã thường xuyên quan tâm chăm lo xây dựng đội ngũ công chức. Tuy nhiên đứng trước yêu cầu mới của thời đại với những thách thức mới, nhiệm vụ mới, chất lượng đội ngũ tại UBND quận còn tồn tại một số bất cập chưa đáp ứng được yêu cầu.

Ở Chương 3, từ mục đích và quan điểm chung, tác giả đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng đáp ứng mục tiêu xây dựng chính quyền điện tử. Hệ thống giải pháp chung và giải pháp cụ thể này có quan hệ chặt chẽ với nhau: Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch đội ngũ công chức; Nâng cao hoạt động sử

dụng công chức gắn với vị trí việc làm; Hoàn thiện hoạt động đánh giá công chức.

Các giải pháp được thực hiện đồng bộ, hiệu quả là yếu tố quan trọng trong xây dựng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng có đủ phẩm chất, năng lực, chuyên nghiệp, năng động, hiệu quả đáp ứng yêu cầu phát triển trong tình hình mới, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội quận Hai Bà Trưng phát triển, xây dựng quận Hai Bà Trưng phát triển bền vững, văn minh, hiện đại.

Tuy nhiên, do điều kiện thời gian cũng như trình độ, năng lực của tác giả, việc nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng còn hạn chế. Số liệu thống kê, thu nhập chưa phản ánh được một cách toàn diện về thực trạng chất lượng đội ngũ công chức. Các giải pháp đề xuất tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và hoàn thiện. Kính mong nhận được ý kiến tham gia, đóng góp của các thầy cô giáo để đề tài hoàn thiện hơn, có tính thực tiễn cao hơn, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại UBND quận Hai Bà Trưng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

2. Khuyến nghị

**** Đối với Đảng Bộ Hà Nội, HĐND và UBND thành phố Hà Nội***

Vấn đề nổi cộm hiện nay đối với chất lượng công chức nói chung chính là chính sách tiền lương còn nhiều bất cập. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước cần nghiên cứu, bổ sung chính sách lương cho đội ngũ công chức. Cần hoàn thiện hệ thống tháng, bảng lương hành chính tiến tới trả lương theo vị trí, chức danh công việc đảm nhiệm, xác định mức lương cơ sở đảm bảo mức sống trung ình của công chức. Đảm bảo mục tiêu công chức sống được bằng lương và đây là biện pháp phòng chống tham nhũng.

Đội ngũ công vụ làm một trong bốn trụ cột của nền hành chính, do vậy kiến nghị Đảng, Nhà nước cần tiếp tục quan tâm hơn nữa đến công tác xây

dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay. Tiếp tục cải cách chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức; sớm thực hiện cải cách tiền lương, thu nhập theo chế độ vị trí việc làm; đổi mới công tác thi đua – khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, môi trường va điều kiện làm việc … để những chính sách này thực sự tạo động lực cho đội ngũ công chức.

Tăng cường chính sách đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ đối với công chức, đa dạng hóa các loại hình và chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Đảng và Nhà nước quan tâm chặt chẽ các chỉ tiêu biên chế cụ thể để hạn chế số lượng công chức làm việc không hiệu quả. Bố trí, sắp xếp đủ số lượng, công chức nhằm tiết kiệm ngân sách Nhà nước mà vẫn đảm bảo công việc thực hiện tốt.

Đề nghị UBND Thành phố cần cụ thể, chi tiết hơn nữa để hoàn thiện quy định về vị trí việc làm đã được phê duyệt trong Quyết định 3263/QĐ-UBND ngày 26/5/2017 của UBND Thành phố hoặc cho phép và hướng dẫn UBND quận, xây dựng đề án vị trí việc làm của từng quận, cho sát với thực tiễn của từng địa phương.

Hiện nay đang thực hiện bố trí công chức theo vị trí việc làm nhưng chế độ tiền lương vẫn theo ngạch bậc, mà không căn cứ vào vị trí việc làm, kết quả thực hiện công việc. Trong khi chờ thực hiện chế độ tiền lương, thu nhập theo vị trí việc làm, đề nghị UBND thành phố Hà Nội cho phép và hướng dẫn UBND quận, thực hiện chi thu nhập tăng thêm, chi tiết kiệm chi theo từng vị trí việc làm, kết quả thực hiện công việc để khắc phục phần nào sự hạn chế của chế độ tiền lương, thu nhập của đội ngũ công chức hiện nay.

Đối với Đảng ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng.

Tiếp tục quan tâm hơn nữa đến vấn đề thể lực của đội ngũ công chức thông qua làm tốt công tác khám sức khỏe định kỳ; đầu tư cơ sở vật chất để phục vụ nhu cầu rèn luyện thể lực của công chức như: sân bãi, nhà thi đấu, dụng cụ thể dục thể theo để công chức có điều kiện nâng cao thể lực ngay tại cơ quan.

Cần tăng cường kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và đội ngũ làm việc tại các phòng ban chuyên môn thuộc UBND quận nhằm kịp thời phát hiện và uống nắn những mặt hạn chế, thiếu sót, đảm bảo việc xây dựng đội ngũ công chức theo đúng quan điểm và định hướng của Đảng.

Tiếp tục mở các lớp đào tạo bồi dưỡng nắng hạn và dài hạn để đội ngũ công chức có điều kiện vừa tham gia công tác vừa tham gia học tập nâng cao trình độ.

Thực hiện Đề án xác định vị trí việc làm và ngạch công chức để hoàn thiện công tác chuyên môn quản lý công chức như: Tuyển dụng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng… Đây là bước đi quan trọng để hướng tới chuẩn hóa đội ngũ công chức cũng như chuẩn hóa công tác quản lý công chức.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tham khảo từ các tổ chức

1. Ban Tổ chức Trung ương Đảng (năm 2008), Hướng dẫn 22-HD/BTCTW về thực hiện Nghị quyết 42-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước;

2. Ban Thường vụ Quận ủy Hai Bà Trưng (2018), xây dựng Quy chế và tổ chức thực hiện đánh giá hằng tháng đối với cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong hệ thống chính trị Quận Hai Bà Trưng. Thực hiện công văn số 38/UBND-NV ngày 31/01/2018 hướng dẫn đánh giá đối với cán bộ, công chức, lao động hợp đồng thuộc quận Hai Bà Trưng.

5. Bộ Chính trị (khóa X), Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước;

6. Bộ Chính trị (khoá XI) (năm 2012): Chỉ thị số 15 - CT/TW về lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XI) về xây dựng Đảng;

7. Bộ chính trị (khóa XI), Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giảm biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

10. Bộ Nội vụ (2013), Thông tư 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.

11. Bộ Nội vụ (2010), Thông tư 07/2010/TT-BNV ngày 26/7/2010 hướng dẫn thực hiện một số điều quy định tại Nghị định 21/2010/NĐ-CP ngày 03/8/2010 của Chính phủ về quản lý biên chế công chức.

12. Bộ Nội vụ (2015), Quyết định số 2076/QĐ-BNV ngày 31/12/2015 của Bộ Nội vụ về phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của thành phố Hà Nội.

13. Bộ Nội vụ (2019) Nghị định hợp nhất số 04/NĐHN-BNV ngày 21/5/2019 về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp.

14. Bộ Thông tin và Truyền thông (2014), Thông tư 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông Quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.

15. Chính phủ (2010), Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 Quy định những người là công chức. Địa chỉ https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Nghi-dinh-06-2010-ND-CP-quy-dinh-nhung-nguoi-la-cong-chuc-100704.aspx

16. Chính phủ (2011), Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 8/11/2011 về chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020;

17. Chính phủ (2010), Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 quy định những người làm công chức;

18. Chính Phủ (2004), *Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính Phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.*

19. Chính phủ (2005), *Nghị định 130/2005/NĐ-CP ban hành ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước ở các cấp.*

20. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức, bồi dưỡng văn hóa công sở, kiến thức hội nhập quốc tế, đào tạo các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ.*

21. Chính phủ (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính Phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*.

22. Chính phủ (2013), Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức;

23. Chính phủ (2014),Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ Về chính sách tinh giảm biên chế.

24. Chính phủ (2015),Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

25. Chính phủ (2015), *Nghị định 17/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định tiền lương tăng thêm đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang có hệ số lương từ 2,34 trở xuống.*

Tài liệu tham khảo từ các cá nhân

26. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực,* Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.

27. Vũ Thị Ngọc Dung (2018), "Hoàn thiện quy trình đánh giá công chức", Tạp chí Tổ chức Nhà nước.

28. Nguyễn Kim Diện (2007), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương,* luận án tiến sỹ.

29. Huỳnh Thị Gấm (chủ biên năm 2007), "Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị cấp huyện ở Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay", Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội;

30. PGS.TS. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.

31. Tô Tử Hạ. Trần Thế Nhuận, Nguyễn Minh Giang, Thang văn Phúc (1993), *Chế độ công chức và luật công chức của các nước trên thế giới,*Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

32. Tạ Ngọc Hải (2018), "Chất lượng công chức và chất lượng đội ngũ công chức", Tạp chí Tổ chức Nhà nước.

33. GS, TS Vũ Văn Hiền, Đề tài cấp Nhà nước giai đoạn 2001 – 2005, Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước", mã số KX.03.02.

34. Lê Ngọc Hùng (2018), Phát triển khung năng lực công chức ngang tầm yêu cầu của xã hội đổi mới: Lý luận và thực tiễn, Tạp chí Cộng sản.

35. Nguyễn Duy Hùng (2008), *"Luận cứ khoa học và một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, lãnh đạo phường hiện nay"*, NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.

PHỤ LỤC 1

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP QUẬN

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc đánh giá trong Luận văn Thạc sỹ "Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng", rất mong Ông/bà đánh đánh giá khách quan về chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội, ông/bà vui lòng cho ý kiến của mình theo mẫu dưới đây.
Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời chỉ nhằm mục đích phục vụ cho nghiên cứu khoa học. Rất mong nhận được sự hợp tác của ông/bà!

Câu 1: ***Xin Ông/Bà cho biết công việc hiện nay có đúng với chuyên môn được đào tạo không?*** *1. Có* □ *2. Không* □

Câu 2**: Theo Ông/Bà số lượng công chức hiện nayt đang làm việc tại cơ quan, đơn vị của Ông/Bà như thế nào?**

1. Thừa nhiều □ 2. Đủ người □
3. Thừa □ *4.* Thiếu □

Câu 3**: Việc bố trí, sử dụng, sắp xếp công chức theo chức danh ở cơ quan, đơn vị của Ông/Bà đã phù hợp chưa?**

1. Phù hợp □ 2. Chưa phù hợp □ 3. Khó trả lời □

Câu 4: Theo Ông/Bà chính sách tuyển dụng công chức tại cấp quận hiện nay có phù hợp không ?

1. Phù hợp □ 2. Chưa phù hợp □

Nếu phù hợp, chưa phù hợp tại sao?.....
.....
.....

Câu 5: ***Ông/ Bà cho biết nhận định của mình về vấn đề nâng cao thể lực, chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ công chức làm việc tại cơ quan?***

1. Rất quan tâm □ 2. Bình thường □
3. Quan tâm □ *4.* Ít quan tâm □

Câu 6: ***Ông/Bà thường xuyên tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ chuyên môn không?***

1. Thường xuyên □ 2. Thỉnh thoảng □ *3.* Rất ít □

Câu 7: **Ông/Bà đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng (nếu đã được tham gia) theo các tiêu** chí sau:? 1. Tốt□ 2. Chưa tốt □ *3.* Khó đánh giá □

<u>Câu 8</u>: Ông/Bà tự đánh giá về kỹ năng làm việc của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay (theo mức độ cho sẵn)?

Tiêu chí	Mức độ			
	Tốt	Khá	T.Bình	Yếu
1. Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin				
2. Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin				
3. Kỹ năng Tổ chức hội họp				
4. Kỹ năng lãnh đạo, quản lý				
5. Kỹ năng làm việc nhóm				
6. Kỹ năng tiếp dân				
7. Kỹ năng viết báo cáo và tổng hợp báo cáo				
8. Kỹ năng soạn thảo văn bản				
9. Kỹ năng thuyết trình				
10. Kỹ năng triển khai các chính sách của Nhà nước				
11. Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân				

<u>Câu 9</u>: Ông/Bà nhận xét như thế nào về tư cách đạo đức của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay?

Tiêu chí	Mức độ			
	Tốt	Khá	T.Bình	Chưa tốt
1. Chấp hành chủ trương đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước				
2. Thái độ làm việc				
3. Chấp hành nội quy của cơ quan				
4. Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp				
5. Thái độ phục vụ nhân dân				

Câu 10. Theo Ông/bà cách đánh giá, phân loại công chức như hiện nay đã phù hợp chưa?

1. Phù hợp □ 2. Chưa phù hợp □

- Nếu phù hợp thì nên dùng phương pháp nào khác?.. .....
……
……

Ông bà thuộc độ tuổi nào dưới đây?

Dưới 30 tuổi □ *Từ 30- dưới 40 tuổi* □

Từ 40 đến dưới 50 tuổi □ Từ 50 tuổi trở lên □

Chức vụ hiện nay của ông/ bà……
Chuyên môn đào tạo……
Trình độ đào tạo theo chuyên môn: Sau đại học□ Đại học □ Cao đẳng □
Trung cấp □ Sơ cấp □
Trình độ chính trị cao nhất: Cao cấp□ Trung cấp □
Sơ cấp □ Chưa qua đào tạo □
Bằng cấp về Chính trị-Hành chính: Sau đại học□ Đại học □ Cao đẳng □
Trung cấp □ Sơ cấp □

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG

Để có thêm sở sở thực tiễn phục vụ cho việc đánh giá trong Luận văn, rất mong Ông/bà đánh giá (X) vào những thông tin mà ông/bà đồng ý và cung cấp thông tin vào chỗ trống. *(Tất cả các số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/Bà chỉ nhằm mục đích phục vụ cho nghiên cứu khoa học và hoàn toàn giữ bí mật)*

Câu 1: ***Đánh giá chung của Ông/Bà về chất lượng đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay?***

1. Đã đáp ứng được nhu cầu công việc □
2. Đã đáp ứng được một phần công việc □
3. Chưa đáp ứng được nhu cầucông việc □
4. Khó đánh giá □

Nguyên nhân chủ yếu của đánh giá trên

1. Do trình độ chuyên môn kém □
2. Do hạn chế về năng lực thực thi công vụ □
3. Do ý thức, thái độ chưa tốt □
4. Nguyên nhân khác: Ghi rõ:……..……..

……..……

Câu 2: ***Ông/Bà đánh giá thế nào về các kỹ năng làm việc của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện này*** *(theo mức độ cho sẵn)?*

Tiêu chí	**Mức độ**			
	Tốt	**Khá**	**T.Bình**	**Yếu**
1. Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin				
2. Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin				
3. Kỹ năng Tổ chức hội họp				
4. Kỹ năng lãnh đạo, quản lý				
5. Kỹ năng làm việc nhóm				
6. Kỹ năng tiếp dân				
7. Kỹ năng viết báo cáo và tổng hợp báo cáo				
8. Kỹ năng soạn thảo văn bản				
9. Kỹ năng thuyết trình				
10. Kỹ năng triển khai các chính sách của Nhà nước				
11. Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân				

Những ý kiến nhận xét, đánh giá khác:……

……

……
……
……
……
……
……
……
……

<u>Câu 3</u>: Ông/Bà đánh giá như thế nào về phẩm chất đạo đức của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay?

Tiêu chí	**Mức độ**			
	Rất tốt	**Tương đối tốt**	**Bình thường**	**Chưa tốt**
1. Chấp hành chủ trương đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước				
2. Thái độ làm việc				
3. Mức độ phối hợp, hợp tác với cán bộ công chức cấp dưới				

Những ý kiến nhận xét, đánh giá khác:……
……
……
……
……
……
……
……
……

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CHO CÔNG DÂN ĐỊA PHƯƠNG

Để có có đánh giá khách quan về chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội. Ông/bà vui lòng cho ý kiến trả lời của mình theo mẫu dưới đây.
Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời chỉ nhằm mục đích phục vụ cho nghiên cứu khoa học. Rất mong nhận được sự hợp tác của ông/bà!

Câu hỏi 1: ***Ông/Bà có đánh giá như thế nào về các kỹ năng làm việc của đội ngũ công chức tại UBND Quận Hai Bà Trưng?***

Tiêu chí	Mức độ			
	Tốt	Khá	T.Bình	Yếu
1. Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin				
2. Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin				
3. Kỹ năng Tổ chức hội họp				
4. Kỹ năng lãnh đạo, quản lý				
5. Kỹ năng làm việc nhóm				
6.Kỹ năng tiếp dân				
7. Kỹ năng viết báo cáo và tổng hợp báo cáo				
8. Kỹ năng soạn thảo văn bản				
9. Kỹ năng thuyết trình				
10. Kỹ năng triển khai các chính sách của Nhà nước				
11. Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân				

- Những ý kiến nhận xét, đánh giá khác…….....……
……..……

Câu hỏi 2: ***Ông/Bà cho biết đánh giá của mình về đạo đức công vụ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay?***

Tiêu chí	Mức độ			
	Tốt	Khá	BT	Yếu
1. Thái độ, tác phong làm việc khi tiếp xúc, giải quyết công việc.				
2. Tinh thần trách nhiệm của công chức khi tiếp xúc và giải quyết công việc				

Câu 3. Ông/bà cho biết trong quá trình giải quyết công việc, Công chức làm việc tại UBND quận thường thể hiện thái độ nào sau đây?

1. Rất lịch sự, thân thiện, dễ gần □ 2. Giáo tiếp bình thường □
3. Giao tiếp bình thường nhưng thiếu thân thiện □ 4. Thờ ơ, không thân thiện □

Câu 4. Xin Ông/bà cho biết quá trình giải quyết thủ tục hành chính công chức làm việc tại UBND quận có gây khó khăn, phiền hà gì cho công dân hay không?

1. Có □ 2. K h ô n g □

Nếu có, theo ông/ bà đó là:……..
.

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN ÔNG/BÀ

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA

A. PHIẾU ĐIỀU TRA DÀNH CHO CÔNG CHỨC LÀM VIỆC TẠI UBND QUẬN HAI BÀ TRƯNG (60 PHIẾU)

Câu hỏi	Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)
1. Xin Ông/Bà cho biết công việc hiện nay có đúng với chuyên môn được đào tạo không?		
Có	50	83,3
Không	10	16,7
2. Theo Ông/Bà số lượng công chức hiện nay đang làm việc tại cơ quan, đơn vị của Ông/Bà như thế nào?		
Thừa nhiều	1	1,7
Đủ người	7	11,7
Thừa	46	76,6
Thiếu	6	10
3. Việc bố trí, sử dụng, sắp xếp công chức theo chức danh ở cơ quan, đơn vị của Ông/Bà đã phù hợp chưa?		
Phù hợp	52	86,6
Chưa Phù hợp	7	11,7
Khó trả lời	1	1,7
4. Theo Ông/Bà chính sách tuyển dụng công chức tại cấp quận hiện nay có phù hợp không?		
Phù hợp	43	71,7
Chưa phù hợp	17	28,3
5. Ông/Bà cho biết nhận định của mình về vấn đề nâng cao thể lực, chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ công chức làm việc tại cơ quan?		
Rất quan tâm	5	8,4
Bình thường	44	73,3
Quan tâm	9	15,0
Its quan tâm	2	3,3
6. Ông/Bà thường xuyên tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ chuyên môn không?		
Thường xuyên	15	25
Thỉnh thoảng	42	70
Rất ít	3	5
7. Ông/Bà đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng (nếu đã được tham gia) theo các tiêu chí sau:?		
Tốt	17	28,4
Chưa tốt	4	6,6
Khó đánh giá	39	65
8. Ông/Bà tự đánh giá về kỹ năng làm việc của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay (theo mức độ cho sẵn)?		

Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin	Tốt	13	21,7
	Khá	21	35
	Trung bình	24	40
	Yếu	2	3,3
Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin	Tốt	8	13,3
	Khá	27	45
	Trung bình	24	40
	Yếu	1	1,7
Kỹ năng Tổ chức hội họp	Tốt	6	1,7
	Khá	26	51,6
	Trung bình	27	45
	Yếu	1	1,7
Kỹ năng lãnh đạo, quản lý	Tốt	30	50
	Khá	16	26,7
	Trung bình	13	21,6
	Yếu	1	1,7
Kỹ năng làm việc nhóm	Tốt	9	15
	Khá	20	33,3
	Trung bình	20	33,3
	Yếu	11	18,4
Kỹ năng tiếp dân	Tốt	19	31,7
	Khá	14	23,3
	Trung bình	21	35
	Yếu	4	10
Kỹ năng viết báo cáo và tổng hợp báo cáo	Tốt	11	18,4
	Khá	24	40
	Trung bình	22	36,6
	Yếu	3	5,0
Kỹ năng soạn thảo văn bản	Tốt	16	26,7
	Khá	21	35
	Trung bình	23	38,3
	Yếu	0	0
Kỹ năng thuyết trình	Tốt	1	11,7
	Khá	14	31,7
	Trung bình	26	43,3
	Yếu	8	13,3
Kỹ năng triển khai các chính sách của Nhà nước	Tốt	14	23,3
	Khá	18	30
	Trung bình	25	41,7
	Yếu	3	5
Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân	Tốt	9	15
	Khá	21	35
	Trung bình	29	48,3
	Yếu	1	1,7

9. Ông/Bà nhận xét như thế nào về tư cách đạo đức của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay?			
Chấp hành chủ trương đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước	Tốt	41	68,3
	Khá	15	25
	Trung Bình	4	6,7
	Chưa tốt	0	0
Thái độ làm việc	Tốt	16	26,7
	Khá	18	30
	Trung Bình	26	43,3
	Chưa tốt	0	0
Chấp hành nội quy của cơ quan	Tốt	20	33,3
	Khá	31	51,7
	Trung Bình	7	1,7
	Chưa tốt	2	3,3
Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp	Tốt	11	18,3
	Khá	24	40
	Trung Bình	21	35
	Chưa tốt	4	6,7
Thái độ phục vụ nhân dân	Tốt	13	21,7
	Khá	19	31,7
	Trung Bình	28	46,6
	Chưa tốt	0	0
10. Theo Ông/bà cách đánh giá, phân loại công chức như hiện nay đã phù hợp chưa?			
Phù hợp		29	48,3
Chưa phù hợp		31	51,7
Ông bà thuộc độ tuổi nào dưới đây?			
Dưới 30 tuổi		3	5
Từ 30- dưới 40 tuổi		26	43,3
Từ 50 tuổi trở lên		24	40
Từ 40 đến dưới 50 tuổi		7	11,7
Chức danh công tác hiện nay của ông/ bà			
Trình độ đào tạo chuyên môn			
Sau đại học		11	18,3
Đại học		49	81,7
Cao đẳng		0	0
Trung cấp		0	0
Sơ cấp			
Trình độ chính trị cao nhất			
Cao cấp		2	3,3
Trung cấp		47	78,
Sơ cấp		9	15
Chưa qua đào tạo		2	3,3

B. PHIẾU ĐIỀU TRA LẤY Ý KIẾN CỦA CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG (60 PHIẾU)

Câu hỏi		Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)
1. Đánh giá chung của Ông/Bà về chất lượng đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay?			
Đã đáp ứng được nhu cầu công việc		24	40
Đã đáp ứng được một phần công việc		7	11,7
Chưa đáp ứng được yêu cầu công việc		0	0
Khó đánh giá		29	48,3
Nguyễn nhân chủ yếu của đánh giá trên			
Do trình độ chuyên môn kém		17	28,3
Do hạn chế về năng lực thực thi công vụ		19	31,7
Do ý thức, thái độ chưa tốt		16	26,7
Khó đánh giá		8	13,3
2. Ông/Bà đánh giá thế nào về các kỹ năng làm việc của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện này?			
Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin	Tốt	17	28,3
	Khá	20	33,3
	Trung bình	21	35
	Yếu	2	3,3
Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin	Tốt	6	10
	Khá	24	40
	Trung bình	27	45
	Yếu	3	5
Kỹ năng Tổ chức hội họp	Tốt	9	15
	Khá	27	45
	Trung bình	22	36,7
	Yếu	2	3,3
Kỹ năng lãnh đạo, quản lý	Tốt	21	35
	Khá	26	43,3
	Trung bình	12	20
	Yếu	1	1,7
Kỹ năng làm việc nhóm	Tốt	5	83
	Khá	15	25
	Trung bình	38	63,4
	Yếu	2	3,3
Kỹ năng tiếp dân	Tốt	11	18,3
	Khá	20	33,3
	Trung bình	25	41,7
	Yếu	4	6,7
Kỹ năng viết báo cáo và tổng hợp báo cáo	Tốt	17	28,3

	Khá	22	36,7
	Trung bình	18	30
	Yếu	3	5
Kỹ năng soạn thảo văn bản	Tốt	13	21,7
	Khá	19	31,7
	Trung bình	23	38,3
	Yếu	5	8,3
Kỹ năng thuyết trình	Tốt	6	10
	Khá	2	46,7
	Trung bình	23	28,3
	Yếu	3	5
Kỹ năng triển khai các chính sách của Nhà nước	Tốt	18	30
	Khá	25	41,7
	Trung bình	16	26,6
	Yếu	1	1,7
Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân	Tốt	12	20
	Khá	24	40
	Trung bình	20	33,3
	Yếu	4	6,7
3. Ông/Bà đánh giá như thế nào về phẩm chất đạo đức của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng hiện nay?			
Chấp hành chủ trương đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước	Rất tốt	39	65
	Tương đối tốt	16	26,7
	Bình thường	5	8,3
	Chưa tốt	0	0
Thái độ làm việc	Rất tốt	25	41,7
	Tương đối tốt	21	35
	Bình thường	13	21,6
	Chưa tốt	1	1,7
Mức độ phối hợp, hợp tác với cán bộ, công chức cấp dưới	Rất tốt	17	28,3
	Tương đối tốt	25	41,7
	Bình thường	15	25
	Chưa tốt	3	5

C. PHIẾU ĐIỀU TRA DÙNG CHO CÔNG DÂN ĐỊA PHƯƠNG (60 PHIẾU)

Câu hỏi		Số lượng (lượt)	Tỷ lệ (%)
1. Ông/Bà có đánh giá như thế nào về các kỹ năng làm việc của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng?			
Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin	Tốt	10	16,7
	Khá	16	26,7
	Trung bình	27	45
	Yếu	7	11,6
Kỹ năng giao tiếp, truyền đạt thông tin	Tốt	5	8,3
	Khá	22	36,7
	Trung bình	25	41,7
	Yếu	8	13,3
Kỹ năng Tổ chức hội họp	Tốt	18	30
	Khá	27	45
	Trung bình	13	21,7
	Yếu	2	3,3
Kỹ năng lãnh đạo, quản lý	Tốt	17	28,3
	Khá	24	40
	Trung bình	18	30
	Yếu	1	1,7
Kỹ năng làm việc nhóm	Tốt	12	20
	Khá	15	25
	Trung bình	30	50
	Yếu	3	5
Kỹ năng tiếp dân	Tốt	11	18,3
	Khá	17	28,3
	Trung bình	18	30
	Yếu	14	23,4
Kỹ năng viết báo cáo và tổng hợp báo cáo	Tốt	13	21,7
	Khá	14	32,3
	Trung bình	27	45
	Yếu	6	10
Kỹ năng soạn thảo văn bản	Tốt	3	5
	Khá	25	41,7
	Trung bình	29	48,3
	Yếu	3	5
Kỹ năng thuyết trình	Tốt	9	15
	Khá	18	30
	Trung bình	28	46,7
	Yếu	5	8,3
Kỹ năng triển khai các chính sách của Nhà nước	Tốt	16	26,7
	Khá	19	31,7

	Trung bình	20	33,3
	Yếu	5	8,3
Kỹ năng tập hợp, vận động quần chúng nhân dân	Tốt	9	15
	Khá	16	26,7
	Trung bình	24	40
	Yếu	11	18,3
2. Ông/Bà cho biết đánh giá của mình về đạo đức công vụ của đội ngũ công chức làm việc tại UBND quận Hai Bà Trưng?			
Thái độ làm việc	Tốt	18	30
	Khá	23	38,3
	Bình thường	13	21,7
	Yếu	6	10
Tinh thần trách nhiệm của công chức khi tiếp xúc và giải quyết công việc	Tốt	13	21,7
	Khá	18	30
	Bình thường	21	35
	Yếu	8	13,3
3. Ông/bà cho biết trong quá trình giải quyết công việc, Công chức làm việc tại UBND quận thường thể hiện thái độ nào sau đây?			
Rất lịch sự, thân thiện, dễ gần		24	40
Giao tiếp bình thường		27	45
Giao tiếp bình thường nhưng thiếu thân thiện		7	11,7
Thờ ơ, không thân thiện		2	3,3
4.Xin Ông/bà cho biết quá trình giải quyết thủ tục hành chính công chức làm việc tại UBND quận có gây khó khăn, phiền hà gì cho công dân hay không?			
Có		50	83,3
Không		10	16,7