

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

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI



NGUYỄN MINH HIẾU

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC THUỘC ỦY BAN
NHÂN DÂN THỊ XÃ SƠN TÂY, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI-2019

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

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN MINH HIẾU

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC THUỘC ỦY BAN
NHÂN DÂN THỊ XÃ SƠN TÂY, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. TRẦN THỊ LỘC

HÀ NỘI-2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan công trình nghiên cứu khoa học với đề tài: “Chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội” 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 Minh Hiếu

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Tiên sĩ Trần Thị Lộc 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 Thị ủy, HĐND, UBND thị xã Sơn Tây 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	v
DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ	vi
NỘI DUNG	
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu	6
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	7
7. Kết cấu của luận văn	8
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP HUYỆN	9
1.1. Những khái niệm cơ bản.....	9
1.1.1. Khái niệm công chức.....	9
1.1.2. Khái niệm đội ngũ công chức	10
1.1.3. Khái niệm chất lượng	10
1.1.4. Khái niệm chất lượng công chức	11
1.1.5. Khái niệm chất lượng đội ngũ công chức.....	13
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND cấp huyện	14
1.2.1. Tiêu chí quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức.....	14
1.2.2. Tiêu chí năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ	14
1.2.3. Tiêu chí phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật	14
1.2.4. Tiêu chí tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ	16
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND cấp huyện	16
1.3.1. Hoạt động hoạch định đội ngũ công chức	16

1.3.2. Hoạt động tuyển dụng công chức	18
1.3.3. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức	19
1.3.4. Hoạt động bố trí, sử dụng công chức	19
1.3.5. Hoạt động đánh giá công chức.....	20
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND cấp huyện	21
1.4.1. Các yếu tố bên ngoài	21
1.4.2. Các yếu tố bên trong.....	24
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp huyện ở một số địa phương và bài học rút ra cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ở thị xã Sơn Tây	27
1.5.1. Kinh nghiệm của một số địa phương	27
1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây	30
Chương 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN THỊ XÃ SƠN TÂY, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	31
2.1. Khái quát tình hình kinh tế- xã hội thị xã Sơn Tây.....	31
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên	31
2.1.2. Đặc điểm kinh tế- xã hội.....	31
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy UBND và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây.....	34
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây.....	36
2.2.1. Thực trạng về quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây	36
2.2.2. Thực trạng về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	44
2.2.3. Thực trạng về phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức.....	53
2.2.4. Thực trạng về tiến độ, kết quả thực hiện nhiệm vụ	56

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây	63
2.3.1. Thực trạng hoạt động hoạch định đội ngũ công chức.....	63
2.3.2. Thực trạng hoạt động tuyển dụng công chức	64
2.3.3. Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.....	65
2.3.4. Thực trạng hoạt động bố trí, sử dụng công chức	69
2.3.5. Thực trạng hoạt động đánh giá đội ngũ công chức.....	72
2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thị xã Sơn Tây	75
2.4.1. Các yếu tố bên ngoài	75
2.4.2. Các yếu tố bên trong.....	77
2.5. Đánh giá chung về các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây	79
2.5.1. Những kết quả đạt được.....	79
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	80
Chương 3: CÁC GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN THỊ XÃ SƠN TÂY, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	84
3.1. Phương hướng phát triển kinh tế - xã hội của thị xã Sơn Tây	84
3.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây	85
3.3. Giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn tây, thành phố Hà Nội	89
3.3.1. Nâng cao chất lượng hoạt động hoạch định đội ngũ công chức.....	90
3.3.2. Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch đội ngũ công chức	91
3.3.3. Nâng cao hoạt động sử dụng công chức gắn với vị trí việc làm.	93
3.3.4. Hoàn thiện công tác đánh giá công chức.....	95

3.4. Một số kiến nghị.....	97
KẾT LUẬN	99
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	100
PHỤ LỤC.....	106

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Các từ viết tắt	Giải thích
CBCC	Cán bộ, công chức
CN-TTC	Công nghiệp – tiêu thủ công nghiệp
ĐH	Đại học
ĐT	Đào tạo
HĐND	Hội đồng nhân dân
KH	Kế hoạch
KT-XH	Kinh tế - xã hội
LLCT	Lý luận chính trị
PGS.TS	Phó Giáo sư, Tiến sỹ
QLNN	Quản lý nhà nước
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TS	Tiến sỹ
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ

*** Bảng biểu**

Bảng 2.1 Kết quả thực hiện chỉ tiêu kinh tế - xã hội giai đoạn 2017 – 2019	32
Bảng 2.2. Quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017-2019	37
Bảng 2.3. Cơ cấu tuổi và giới tính đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017-2019	39
Bảng 2.4. Số lượng chỉ tiêu biên chế được giao và thực tế nhân lực tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019.....	43
Bảng 2.5. Trình độ chuyên môn của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây	45
Bảng 2.6. Trình độ Quản lý nhà nước của đội ngũ công chức UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017 – 2019	47
Bảng 2.7. Trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ công chức UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017 – 2019	49
Bảng 2.8. Số người nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội của đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017-2019.....	52
Bảng 2.9. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017 – 2019	54
Bảng 2.10. Ý kiến của người dân về chất lượng công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019.....	55
Bảng 2.11. Kết quả đánh giá phân loại hằng năm của công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2017 và 2018	57

*** Biểu đồ**

Biểu đồ 2.1. Đánh giá của người dân về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019	60
--	----

Biểu đồ 2.2. Đánh giá của người dân về tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây.....	61
Biểu đồ 2.3. Đánh giá chung về mức độ hài lòng của người dân đối với chất lượng công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019	62
* Sơ Đồ	
Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy UBND và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019.....	35

LỜI NÓI ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Việt Nam 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 – Cách mạng Công nghiệp 4.0 đang làm thay đổi nền tảng phát triển kinh tế - xã hội cùng với chiến tranh thương mại, xung đột sắc tộc, tôn giáo ... đã không ngừng vận động, phát triển và diễn biến phức tạp. Đây vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân ta. 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”.

Là một đô thị nằm ở ngoại thành Hà Nội với định hướng phát triển thành đô thị vệ tinh là trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học - kỹ thuật phía Tây Bắc của Thủ đô Hà Nội; có tính chất cơ bản là phát triển các chức năng về dịch vụ thương mại, y tế, giáo dục đào tạo cấp vùng, du lịch văn hóa lịch sử, sinh thái, gắn với những giá trị lịch sử truyền thống của địa phương, công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp và sản xuất nông nghiệp hàng hóa chất lượng cao để hỗ trợ cho nhu cầu của đô thị trung tâm. Trong những năm qua, Thường trực Thị ủy, HĐND và Lãnh đạo UBND thị xã Sơn Tây 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 Thị xã. Bên cạnh những kết quả thu được thì các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã 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

thị xã Sơn Tây, 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 Thị xã trong đó đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây là xương sống nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị Thị xã, xây dựng đô thị Sơn Tây phát triển theo định hướng đề ra, phát triển bền vững, văn minh và giàu đẹp.

Vì vậy việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây là nhiệm vụ thường xuyên và có ý nghĩa quan trọng. Từ phân tích thực trạng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây sẽ giúp chỉ ra được tồn tại, hạn chế và nguyên nhân nhằm đề ra giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, do vậy tác giả đã chọn đề tài **“Chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội”** làm đề tài luận văn tốt nghiệp của mình.

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. Một số công trình nghiên cứu đã đề cập đến như sau:

GS.TS 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.

Đề tài khoa học cấp Bộ (2018) “Cơ sở khoa học xây dựng chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức” do PGS.TS 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.

- Đề tài khoa học cấp Bộ (2017) “Vấn đề tuổi trong quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức” do PGS.TS Nguyễn Thị Thu Vân làm chủ nhiệm. Đề tài đã chỉ ra vấn đề tuổi trong quản lý con người, quản lý lao động nói chung và quản lý cán bộ, công chức, viên chức nói riêng là chủ đề được xã hội quan tâm vì nó liên quan trực tiếp đến quyền lợi, cơ hội phát triển của mỗi con người. Đề tài hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề lý luận liên quan đến tuổi trong quản lý nhà nước đối với cán bộ, công chức, viên chức... Đề tài cũng đã làm rõ bức tranh thực trạng việc ban hành và thực hiện các quy định về tuổi trong các nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức, trong đó, phân tích thực trạng việc ban hành và thực hiện các quy định về cơ cấu độ tuổi trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức; tuổi bầu cử, ứng cử, tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và rút ra những nhận xét trong việc ban hành, thực hiện các quy định về tuổi trong các nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Đề tài cũng đưa ra được một số kinh nghiệm nước ngoài và giới thiệu được nhiều số liệu thống kê liên quan đến nội dung nghiên cứu... Từ kết quả nghiên cứu đó, đề tài đã nêu ra 3 quan điểm, 6 đề xuất và 4 nhóm giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện việc ban hành và thực hiện các quy định về tuổi trong nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

- 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”, 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. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ năng lực phẩm chất vừa là mục tiêu vừa là nội dung quan trọng của công cuộc cải cách hành chính nhà nước. Đề tài đã xây dựng thành công khung lý thuyết về đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức các yếu tố cấu thành nội hàm, các yếu tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng tới việc xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức, làm rõ được vai trò đặc điểm của chương trình đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch và chức vụ lãnh đạo quản lý. 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.

Từ quá trình nghiên cứu các công trình khoa học của các tác giả cho thấy trình độ, năng lực, chuyên môn, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức có vai trò đặc biệt quan trọng quyết định chất lượng, hiệu lực hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước. Tuy nhiên, các nghiên cứu mới chỉ ra các tiêu chí chung phản ánh chất lượng cán bộ, công chức. Trong khi mỗi đơn vị, địa phương cần phải xây dựng các tiêu chí đánh giá riêng căn cứ vào đặc điểm, điều kiện riêng của mình. Vì vậy, nghiên cứu đánh giá và áp dụng các phương pháp đánh giá chất lượng công chức tại các đơn vị, địa phương cụ thể là rất cần thiết. Việc hệ thống hóa các công trình nghiên cứu về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức cho thấy các

công trình nghiên cứu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói chung mà chưa có công trình nghiên cứu về chất lượng của công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây. Vì vậy, tác giả nghiên cứu đề tài: “***Chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành Phố Hà Nội***” không trùng lặp với các đề tài đã được công bố và góp phần làm sinh động thực tiễn trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp huyện phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu Làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cc và thực trạng chất lượng đội ngũ công chức các phòng chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội. Từ đó đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong những năm tới phục vụ tốt công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của Thị xã và thành phố Hà Nội.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp huyện.

- Phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội những năm gần đây, đánh giá những ưu, nhược điểm, và tìm ra những nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu chất lượng đội ngũ công chức ở các phòng ban chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội.

Luận văn không nghiên cứu về đối tượng Lãnh đạo UBND - Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND thị xã Sơn Tây (là Cán bộ theo Luật cán bộ, công

chức năm 2008) và các công chức là lãnh đạo, quản lý các đơn vị sự nghiệp thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: Các phòng ban chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây

Về thời gian: Nguồn số liệu để phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ công chức trong khoảng thời gian từ năm 2017-2019.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Luận văn sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, Tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ công chức, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, hệ thống các văn bản của nhà nước có liên quan đến công chức, quản lý nhà nước. Luận văn kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đã được công bố.

5.2. Phương pháp nghiên cứu.

- Phương pháp thống kê - phân tích:

Luận văn sử dụng số liệu thứ cấp từ văn bản đã công khai: Báo cáo kết quả kinh tế - xã hội hàng năm (năm 2017, 2018 và 2019) của UBND thị xã Sơn Tây về số quy mô, cơ cấu, trình độ chuyên môn, vị trí công tác, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn ... của các năm trên, báo cáo tình hình đào tạo bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị trên địa bàn thị xã Sơn Tây giai đoạn 2015-2019 của Ban Tổ chức Thị ủy Sơn Tây; Báo cáo kết quả khám sức khỏe định kỳ của đội ngũ cán bộ, công chức thuộc diện Ban Thường vụ quản lý của Bệnh viện Quân y 105; Báo cáo kết quả thực hiện Luật Cán bộ, công chức trên địa bàn thị xã Sơn Tây giai đoạn 2016-2019. Các số liệu từ Niên giám thống kê hàng năm của Thị xã Sơn Tây, của UBND TP Hà Nội, của Tổng cục thống kê.

Các số liệu sơ cấp thu được từ cuộc điều tra XH học do bản thân học viên thu thập được.

Từ đó, phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ công chức, các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã; những kết quả đạt được, hạn chế và chỉ ra nguyên nhân trong thực hiện các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

- *Phương pháp tổng hợp, so sánh: Từ các số liệu và tình hình thu thập được, tác giả so sánh : Số lượng, chất lượng các nội dung: cơ cấu, đào tạo bồi dưỡng, khen thưởng kỷ luật tổng hợp qua các năm để thấy sự thay đổi, hiệu quả các cơ chế, chính sách của Thị xã và những nỗ lực của các cấp chính quyền trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã.*

- *Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả điều tra bằng bảng hỏi (lập phiếu khảo sát) và phương pháp phỏng vấn. Tổng số phiếu phát ra là 80 phiếu khảo sát ý kiến công dân đến làm các thủ tục hành chính tại Bộ phận Tiếp nhận và trả kết quả hồ sơ hành UBND thị xã Sơn Tây, đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn nghiệp vụ; tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ và mức độ hài lòng của người dân về chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây (số phiếu phát ra: 80 phiếu, số phiếu thu về: 80 phiếu; xem Phụ lục1)*

- *Phương pháp quan sát tại nơi làm việc: Thực hiện quan sát kỹ năng, thái độ làm việc, giao tiếp, ứng xử của công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây.*

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 huyện;

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

- Phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, 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 thị xã Sơn Tây, đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận luận văn được kết cấu theo 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ công chức cấp huyện

Chương 2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội.

Chương 3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP HUYỆN

1.1. Những khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm công chức

Trong lịch sử ra đời và phát triển của nền công vụ, có thể thấy bất cứ Nhà nước nào đều cần xây dựng và quản lý một đội ngũ công chức bao gồm những người có năng lực quản lý, có trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt, làm việc nghiêm túc vì bổn phận của mình trước nhân dân.

Khái niệm công chức đã, đang và sẽ luôn tồn tại cùng với sự ra đời và phát triển của Nhà nước, nhưng quan điểm thế nào là công chức thì còn tồn tại rất nhiều ý kiến khác nhau. Dưới cách hiểu chung: "Công chức là những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan Nhà nước, do ngân sách Nhà nước trả lương", mỗi nước đều xây dựng cho mình những khái niệm riêng phù hợp với quan niệm về hoạt động công vụ, chế độ chính trị, văn hóa và lịch sử phát triển của họ.

Ở Việt Nam, Theo khoản 2, Điều 4, Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 năm 2008 quy định: "*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật*".

Trong Luận văn tác giả sử dụng khái niệm công chức theo quy định nêu trên của Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

1.1.2. Khái niệm đội ngũ công chức

Có nhiều quan niệm và cách hiểu khác nhau về đội ngũ. Ngày nay khái niệm đội ngũ được sử dụng cho các tổ chức xã hội một cách rộng rãi đều xuất phát theo cách hiểu của thuật ngữ quân đội về đội ngũ. Đó là: “khôi đông người được tập hợp lại một cách chính tề và được tổ chức thành lực lượng chiến đấu”.

Đội ngũ được hiểu theo nhiều khía cạnh khác nhau, 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.

Từ các cách hiểu trên có thể thấy: 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.

1.1.3. Khái niệm chất lượng

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

trương 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.

1.1.4. Khái niệm chất lượng công chức

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

- 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. Trí lực ngày càng đóng vai trò quyết định trong sự phát triển nguồn nhân lực. Song, sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khoẻ mạnh. Chăm sóc sức khoẻ là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.

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 sáng khoái tinh thần.

-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. 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 huyện, trí lực ở đây có thể hiểu 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.

Đối với nền hành chính nói chung, đội ngũ công chức thuộc UBND cấp huyện nói riêng, tâm lực của người công chức chính là đạo đức công vụ, là đạo đức của người công chức trong khi thực thi nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật.

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.

1.1.5. Khái niệm chất lượng đội ngũ công chức

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 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.

Như vậy, có thể nói 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.

Như vậy, các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ công chức không chỉ bao gồm một mặt, một khía cạnh nào đó, mà nó bao gồm cả một hệ thống, được kết cấu như một chỉnh thể toàn diện từ chất lượng của từng công chức (đây là yếu tố cơ bản nhất, tiên quyết nhất) cho đến quy mô, cơ cấu giới tính, độ tuổi, chức danh, thành phần cùng với việc bồi dưỡng, giáo dục, phân công, quản lý kiểm tra giám sát và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền nhân dân.

Từ những đặc điểm trên có thể khái niệm: *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 chức với một số lượng, cơ cấu, độ tuổi, thành phần phù hợp trong tập thể công chức.*

1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện

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

Quy mô đội ngũ công chức là số lượng công chức trong mỗi cơ quan thuộc UBND cấp huyện và số lượng tổng hợp chung của cả đội ngũ công chức thuộc UBND cấp huyện. 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 tố chất, các chỉ số như: IQ - chỉ số thông minh, EQ – chỉ số cảm xúc, SQ - thông minh xã hội, CQ - thông minh sáng tạo, PQ - chỉ số đam mê, AQ - chỉ số vượt khó, SQ - trình độ biểu đạt ngôn ngữ. Có thể công thức hóa: năng lực = trình độ chuyên môn nghiệp vụ + các chỉ số của mỗi cá nhân công chức.

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 thống. 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, cô 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 cốt 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. Nên chăng, cần quan niệm ý thức tổ chức kỷ luật của công chức là “một dạng của ý thức pháp luật, phản ánh, thể hiện sự hiểu biết, nhận thức và hành động của công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao trên cơ sở các quy định pháp 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. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND cấp huyện

1.3.1. Hoạt động hoạch định đội ngũ công chức

Hoạch định đội ngũ công chức là quá trình nghiên cứu, rà soát, xác định nhu cầu công chức cần có, đưa ra các kế hoạch, chính sách và thực hiện các chương trình, hoạt động đảm bảo cơ quan có đủ công chức với các phẩm

chất, kỹ năng phù hợp để thực hiện nhiệm vụ, công việc đảm bảo chất lượng, hiệu quả.

Hoạch định đội ngũ công chức phải tương ứng với hệ thống vị trí việc làm trong cơ quan Nhà nước. Nhu cầu nhân lực trong cơ quan Nhà nước phải xuất phát từ hệ thống vị trí việc làm, giải trình đồng thời với hệ thống vị trí việc làm và thống nhất trong đề án vị trí việc làm được phê duyệt.

Hoạch định cung nhân lực cần dựa vào hệ thống văn bản quy phạm pháp luật đã được cập nhật, hệ thống dữ liệu theo dõi, dự đoán biến động nhân sự hàng năm và từng thời kỳ.

Hoạch định chính sách đảm bảo cân đối cung cầu nhân sự trong cơ quan Nhà nước chịu ảnh hưởng bảo tính độc lập trong thẩm quyền quản lý và thẩm quyền sử dụng nhân lực trong cơ quan Nhà nước và khả năng điều động công chức giữa các cơ quan, tổ chức, đơn vị cùng chung thẩm quyền.

Trách nhiệm hoạch định chính sách trong hoạch định nhân lực trong cơ quan Nhà nước không hoàn toàn phụ thuộc về từng tổ chức. Các tổ chức chỉ giải trình, dự báo, cân đối cung cầu nhân lực và đề xuất nhu cầu nếu có. Hoạch định chính sách ứng phó (điều chuyển nhân lực giữa các tổ chức hay tinh giảm biên chế hay tuyển dụng ...) là do đơn vị cấp trên có thẩm quyền thực hiện.

Hoạch định đội ngũ công chức là hoạt động tiền đề để đảm bảo tính thực thi của hệ thống việc làm trong cơ quan Nhà nước, giúp đảm bảo số lượng và chất lượng đội ngũ công chức, góp phần định hướng thu hút nhân tài vào cơ quan Nhà nước và đảm bảo chất lượng hoạt động của toàn bộ máy Nhà nước góp phần đảm bảo sự ổn định và phát triển của địa phương, đất nước. Hoạch định đội ngũ công chức gồm có hoạch định cầu công chức và hoạch định cung công chức cho cơ quan Nhà nước.

Hoạch định cầu công chức cho cơ quan là việc xác định số lượng công chức gắn với tiêu chuẩn chức danh nhất định cần có để đáp ứng nhu cầu thực

thi hệ thống việc làm gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan trong điều kiện thực tế từng giai đoạn cụ thể.

Hoạch định cung công chức cho cơ quan là việc xác định số lượng công chức gắn với tiêu chuẩn chức danh nhất định mà cơ quan đang có hoặc được quyền sử dụng tại đầu kỳ hoặc tại một thời điểm cụ thể.

1.3.2. Hoạt động 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 tập 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 sự, 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. Hoạt động 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.

1.3.4. Hoạt động bố trí, sử dụng công chức

Bố trí, sử dụng công chức là quá trình tiếp nhận, bố trí, phân công người công chức vào các vị trí việc làm, từ đó phát hiện các khả năng, tiềm năng của người công chức và tạo ra môi trường, điều kiện thuận lợi để các khả năng, tiềm năng đó phát triển để mỗi người công chức đạt kết quả tốt trong thực hiện công việc, hoàn thành tốt kế hoạch, chức năng, nhiệm vụ của cơ quan.

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.

Hoạt động bố trí, sử dụng cán bộ- công chức cần dựa vào những nguyên tắc sau:

Thứ nhất: Bảo đảm đúng tiêu chuẩn, có tinh thần yêu nước, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội phấn đấu thực hiện có kết quả đường lối của đảng và chính sách, pháp luật của nhà nước; cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư; có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của đảng và chính sách, pháp luật của nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; coi trọng cả đức và tài, đức là gốc.

Thứ hai, Đảm bảo khách quan, công bằng. Đòi hỏi việc lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhu cầu thực tế của công việc, căn cứ theo đúng quy định của pháp luật.

Thứ ba: Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ. Tạo điều kiện dân chủ, minh bạch trong lựa chọn cán bộ, đảm bảo cán bộ đúng tiêu chuẩn, có phẩm chất và năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác được giao.

Thứ tư: Đảm bảo tương xứng với yêu cầu công việc. Đòi hỏi xem xét phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh nghiệm hiện có của người cán bộ, công chức có đáp ứng được yêu cầu.

Thứ năm: Đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa các nhóm cán bộ, công chức. Đòi hỏi trong lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ cần phải kết hợp tốt để có cơ cấu hợp lý giữa người già với người trẻ, người tại địa phương và người nơi khác; cán bộ, công chức nam và nữ và giữa các ngạch bậc.

Thứ sáu: Đảm bảo lựa chọn, bố trí và sử dụng cán bộ, công chức phải dựa trên quy hoạch cán bộ, công chức. Đòi hỏi cơ quan, tổ chức phải xây dựng các chính sách, biện pháp tạo nguồn cán bộ, công chức.

1.3.5. Hoạt động đánh giá công chức

Đánh giá công chức là quá trình thu thập thông tin về bản thân từng công chức nhằm đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của công chức và năng lực thực tế của họ cũng như khả năng sử dụng năng lực đó trong hoạt động của nhóm, bộ phận, cơ quan. Đánh giá công chức

được xem là một quy trình quan trọng trong hoạt động quản lý công chức bởi kết quả đánh giá công chức là cơ sở giúp các cơ quan, đơn vị biết được năng lực, phẩm chất của từng công chức, từ đó mới có thể bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức. Có nhiều nội dung đánh giá khác nhau đối với công chức được thực hiện hàng tháng và cả năm, như: Đánh giá tiêu chuẩn chung đối với công chức (tiêu chuẩn đạo đức, văn hóa giao tiếp, những điều công chức không được làm); đánh giá tiêu chuẩn thực hiện công việc trong bản mô tả vị trí việc làm do công chức đảm nhiệm; đánh giá chương trình, kế hoạch công tác, thực tế công việc và điều kiện thực tế công việc của vị trí việc làm, bộ phận, cơ quan. Việc đánh giá theo thang đo 4 mức: (1) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; (2) Hoàn thành tốt nhiệm vụ; (3) Hoàn thành nhiệm vụ; (4) Không hoàn thành nhiệm vụ. Riêng công chức là lãnh đạo còn phải được đánh giá về: Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; Năng lực lãnh đạo, quản lý; Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức...

Có thể thấy đánh giá công chức được coi là khâu khó và nhạy cảm vì có ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác, có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với công chức cũng như giúp người công chức phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, giữ gìn và phát huy phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, nâng cao năng lực và hiệu quả công tác của công chức; đánh giá đúng sẽ tạo điều kiện cho công chức phát huy được sở trường hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Từ hoạt động đánh giá công chức, có thể đưa ra các hình thức khen thưởng, kỷ luật, quy hoạch, đề bạt, phát triển phù hợp đối với người công chức.

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

1.4.1. Các yếu tố bên ngoài

Chất lượng đội ngũ công chức cấp huyện chịu tác động bởi các yếu tố bên ngoài 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 huyện 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 đến 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. Hệ thống thể chế quản lý công chức đầy đủ, có chất lượng, được thực hiện một cách nghiêm chỉnh, công khai, minh bạch, dân chủ sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các cấp.

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, sự phát triển của thị trường lao động

Thị trường lao động của địa phương có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đội ngũ công chức, bởi khu vực lớn hơn cầu thì việc tuyển dụng nói chung, tuyển dụng công chức nói riêng là thuận lợi; khu vực nhỏ hơn cầu thì ngược lại; mặt khác nếu thị trường lao động chưa phát triển thì người lao động ít có

cơ hội tìm việc làm, do vậy người lao động có xu hướng vào khu vực công để tìm công việc ổn định, tuy nhiên khi thị trường lao động phát triển, cơ hội việc làm nhiều nên xu hướng vào làm trong khu vực công sẽ giảm đi, mặt khác những những công chức trong cơ quan nhà nước, nhất là những công chức có trình độ chuyên môn giỏi, kỹ năng nghề nghiệp tốt nếu cảm thấy không được đãi ngộ thỏa đáng, không phù hợp với môi trường làm việc trong khu vực công thì họ sẽ sẵn sàng chuyển công việc sang khu vực ngoài Nhà nước.

Thứ ba, trình độ 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 cơ 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 kỹ thuật, sức khỏe của dân cư, người lao động trong đó bao gồm cả chất lượng đội ngũ công chức cấp huyện. Ngoài ra, trong nền kinh tế trình độ cao thì có cơ cấu kinh tế hợp lý và sử dụng phần lớn công nghệ hiện đại, các thành tựu khoa học và công nghệ được đưa vào cuộc sống. Chính vì vậy, nguồn nhân lực của nền kinh tế trình độ cao đa số là lao động qua đào tạo; hệ thống giáo dục, đào tạo không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế.

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 tư, 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 huyện

Thứ năm, 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 huyện 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... Một người độc tấu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng. 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.

Ngoài ra, chế độ chăm sóc sức khỏe là một nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến việc bảo vệ và tăng cường sức khỏe cho công chức cấp huyện, được thể hiện thông qua và là kết quả của các hoạt động y tế, dinh dưỡng, thể dục - thể thao, rèn luyện thân thể...

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 huyện 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 môi 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 huyện 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 huyện..Thông qua các khóa ĐTBĐ, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện 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 huyện 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 huyện 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 cấp huyện ở một số địa phương và bài học rút ra về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây

1.5.1. Kinh nghiệm của một số địa phương

1.5.1.1.Huyện Đan Phượng

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, UBND huyện đã thực hiện đồng bộ các giải pháp từ khâu tuyển dụng đến đào tạo, bồi dưỡng, nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức trong quá trình sử dụng. Cụ thể:

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 tắc và 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 ngành công chức; kiến thức quốc phòng – an ninh, tiếng dân tộc thiểu số,...

+Đào tạo cán bộ, công chức có trình độ sau đại học theo chính sách hỗ trợ.

1.5.1.2. Huyện Chương Mỹ

Nhận thức được vai trò, vị trí quan trọng của đội ngũ công chức cấp xã, Chương Mỹ đã triển khai thực hiện nhiều giải pháp trong đó tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp huyện. Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã luôn được Huyện ủy, UBND huyện cùng các ban ngành, đoàn thể quan tâm và chú trọng. Từng bước gắn quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch sử dụng cán bộ. Tập trung đào tạo đồng bộ, toàn diện và tiến tới chuẩn hóa các chức danh, các ngạch công chức. Đồng thời, huyện còn hình thành được cơ chế, chính sách nhằm hỗ trợ, động viên khuyến khích kịp thời công chức cấp huyện tham gia học tập nâng cao trình độ.

Hai là, Đẩy mạnh việc thu hút người tài. Sinh viên tốt nghiệp các trường đại học có chuyên môn phù hợp về công tác tại cơ sở nhằm trẻ hóa đội ngũ công chức cấp huyện. Thực hiện tốt công tác tuyển chọn công chức thông qua thi tuyển công khai, công bằng tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội cạnh tranh. Có như vậy sẽ tuyển chọn được người có tài, có đức vào làm việc và kích thích mọi người không ngừng học tập nâng cao trình độ.

Ba là, Có kế hoạch bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ công chức nhằm phát huy hết khả năng làm việc, tạo điều kiện phát huy sở trường của mình, có chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với công chức cấp xã đảm bảo đời sống của công chức ngày càng được cải thiện.

Bốn là; Đề cao vai trò, trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giúp đỡ của cấp huyện. Huyện ủy và UBND huyện cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, kịp thời phát hiện, uốn nắn những hạn chế, thiếu sót, bảo đảm việc xây dựng đội ngũ công chức cấp xã đúng quan điểm, định hướng của đảng. Định kỳ sơ kết, tổng kết, rút kinh

nhệm trong xây dựng đội ngũ công chức, kịp thời biểu dương, khen thưởng những điển hình tiên tiến, xuất sắc và xử lý kỷ luật những trường hợp sai phạm.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây

Qua nghiên cứu kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của một số huyện, có thể rút ra một số kinh nghiệm áp dụng cho nâng cao chất lượng công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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 huyện phải gắn với vị trí việc làm. Thể 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, nâng cao công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được quan tâm thường xuyên, đúng mực. Không chỉ trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước mà cả những kỹ năng cần thiết của công chức trong thực thi công vụ. 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

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN THỊ XÃ SƠN TÂY, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Khái quát tình hình kinh tế- xã hội thị xã Sơn Tây

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Thị xã Sơn Tây là cửa ngõ Phía Tây của Thủ đô Hà Nội, cách trung tâm Hà Nội 42km về phía Tây Bắc, nằm trong vùng Trung du và miền núi phía Bắc, là trung tâm kinh tế, văn hoá, xã hội của cả vùng. Tính đến năm 2018, thị xã Sơn Tây có tổng diện tích tự nhiên là 113,5 km², dân số (năm 2019) là hơn 15 vạn người, được chia làm 15 đơn vị hành chính gồm 9 phường và 6 xã; có 53 cơ quan, doanh nghiệp, bệnh viện, trường học và 30 đơn vị quân đội trên địa bàn.

- Địa giới hành chính của thị xã Sơn Tây được xác định như sau: Phía Đông giáp huyện Phúc Thọ; Phía Tây giáp huyện Ba Vì; Phía Nam giáp huyện Thạch Thất; Phía Bắc giáp huyện Vĩnh Tường, tỉnh Vĩnh Phúc.

- Các đơn vị hành chính thuộc thị xã Sơn Tây: (1) Phường Lê Lợi; (2) Phường Quang Trung; (3) Phường Phú Thịnh; (4) Phường Ngô Quyền; (5) Phường Sơn Lộc; (6) Phường Trung Hưng; (7) Phường Trung Sơn Trầm; (8) Phường Xuân Khanh; (9) Phường Viên Sơn; (10) Xã Cổ Đông; (11) Xã Đường Lâm; (12) Xã Kim Sơn; (13) Xã Sơn Đông; (14) Xã Thanh Mỹ; (15) Xã Xuân Sơn.

2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội

Thị xã Sơn Tây là một đô thị cổ, vốn là trung tâm tỉnh lỵ của tỉnh Sơn Tây nên nền kinh tế - xã hội đã sớm mang đặc trưng của kinh tế đô thị với tỉ trọng lớn tập trung vào ngành dịch vụ - thương mại và công nghiệp – xây dựng, ngành nông nghiệp chiếm tỷ trọng khá nhỏ và tiếp tục xu hướng chuyển dịch từ ngành nông nghiệp sang các ngành dịch vụ - thương mại.

Bảng 2.1 Kết quả thực hiện chỉ tiêu kinh tế - xã hội giai đoạn 2017 – 2019

STT	CHỈ TIÊU	ĐV tính	Kế hoạch giai đoạn 2017 - 2019	KẾT QUẢ THỰC HIỆN HÀNG NĂM		
				2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7
1	Tốc độ tăng tổng giá trị sản xuất	%	109,7	108,9	110,4	110,1
	Giá trị sản xuất công nghiệp - xây dựng tăng bình quân/năm	%	108,2	107,9	109	109,7
	Giá trị sản xuất dịch vụ tăng bình quân/năm	%	112,6	112,9	112,9	113,2
	Giá trị sản xuất nông, lâm nghiệp, thủy sản tăng bình quân/năm	%	106	95	107,5	102,1
2	Cơ cấu kinh tế	%	100	100	100	100
	Công nghiệp - xây dựng	%	43,5	44,7	44,1	43,9
	Các ngành dịch vụ	%	44,1	43	44,2	45,3
	Nông nghiệp	%	12,4	12,3	11,7	10,8
3	Thu nhập bình quân 1 người/năm	Tr.đ	41,5	35,8	39	45
6	Dân số trung bình	Ngư ời	146133	149. 056	151.1 41	152.9 54
	Tỷ suất sinh thô	%o	< 14	12,7	12,1	12,08
	Tỷ lệ sinh con thứ 3 trở lên	%	<8,5	9,5	12,9	12,4
	Tỷ số giới tính khi sinh	Nam/ 100n ữ	107	108	106,5	110
8	Giáo dục đào tạo: Trường học đạt chuẩn Quốc gia	%	65-70	66,67	71,11	75,56

(Thị ủy Sơn Tây, Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng

bộ thị xã Sơn Tây lần thứ XX)

2.1.2.1. Về kinh tế

Giá trị sản xuất Công nghiệp – Xây dựng trên địa bàn thị xã bình quân năm giai đoạn 2017-2019 ước thực hiện 4.459 tỷ đồng (giá so sánh với năm 2017), đạt 100,7% kế hoạch đề ra, tăng bình quân 9,0%; trong đó bình quân/năm, giá trị sản xuất công nghiệp 2.482 tỷ đồng, giá trị xây dựng 1.977 tỷ đồng. Nhìn chung, tình hình công nghiệp - xây dựng toàn thị xã Sơn Tây phát triển ổn định có chiều hướng tăng năm sau cao năm trước.

Giá trị sản xuất các ngành dịch vụ bình quân năm giai đoạn 2017-2019 ước thực hiện 4.601 tỷ đồng (giá so sánh 2017), đạt 100,3% KH năm, tăng bình quân 13,04%/năm.

Giá trị sản xuất nông, lâm nghiệp, thủy sản bình quân năm giai đoạn 2017-2019 ước thực hiện 1.097 tỷ đồng (giá so sánh năm 2017), đạt 96,3% kế hoạch, tăng bình quân 2,1%/năm; trong đó lĩnh vực trồng trọt ngày càng giảm, có xu hướng chuyển dịch từ cây lúa sang trồng rau, hoa, cây ăn quả, chuyển dịch sang lĩnh vực chăn nuôi và các ngành dịch vụ - thương mại.

2.1.2.2. Về giáo dục – đào tạo, văn hóa – thông tin, thể thao

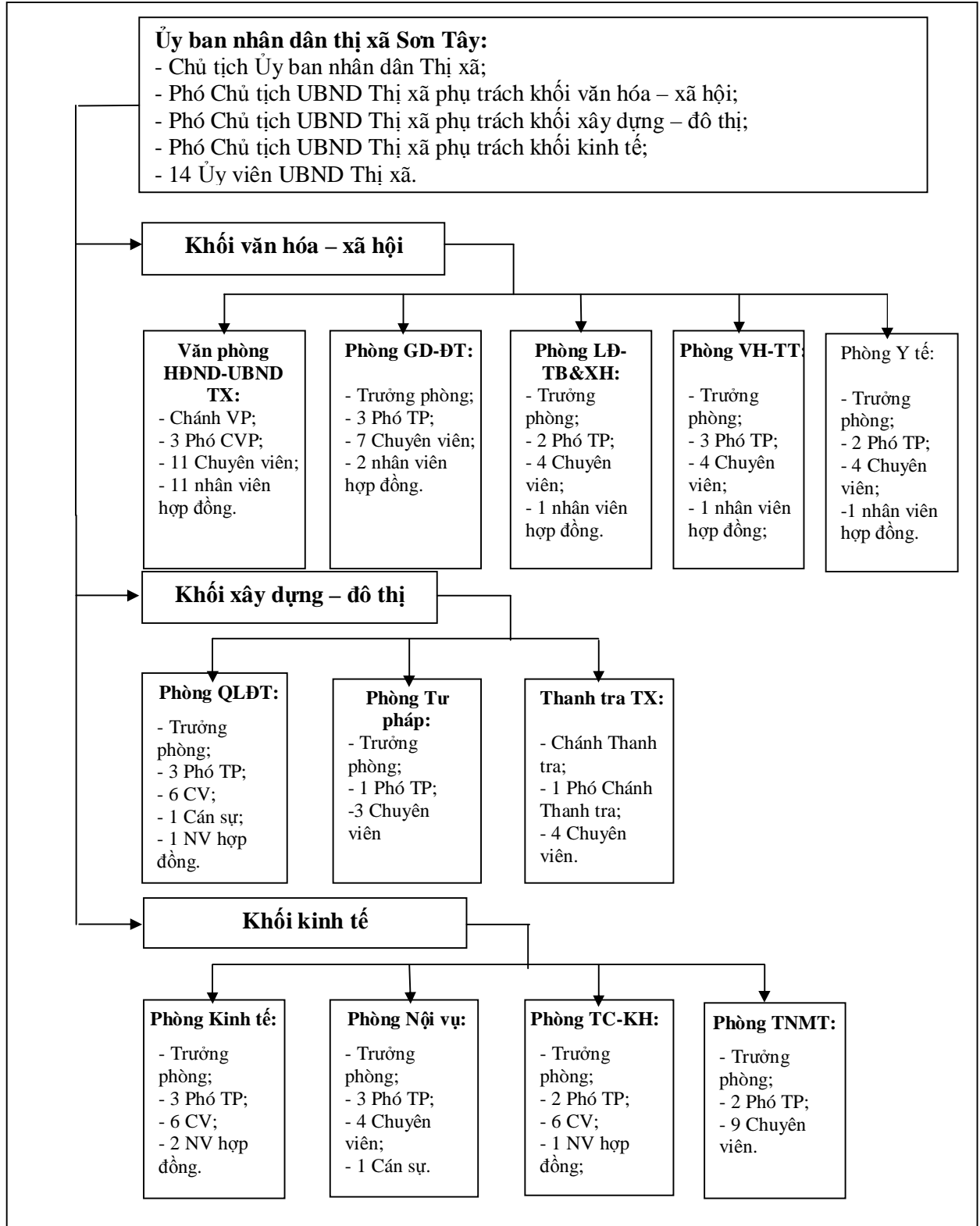
Lĩnh vực Giáo dục và đào tạo trên địa bàn thị xã Sơn Tây phát triển ổn định, vững chắc, quy mô phù hợp, đáp ứng yêu cầu người học. Hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị trường học được quan tâm đầu tư tốt hơn. Chất lượng giáo dục toàn diện, phổ cập giáo dục ngày càng được nâng lên. Công tác văn hóa được quan tâm thực hiện. Công tác quản lý, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hoá vật thể, phi vật thể, các di tích lịch sử, danh lam, thắng cảnh trọng điểm được chú trọng; lễ hội Đền Và được công nhận là Di sản văn hóa phi vật thể cấp quốc gia; năm 2019, Di tích Làng cổ Đường Lâm được công nhận là Điểm du lịch cấp Thành phố; công tác quản lý, bảo tồn và phát huy giá trị di tích Làng cổ ở Đường Lâm bước đầu có hiệu quả. Công tác y tế, chăm sóc sức khỏe Nhân dân đạt nhiều kết quả. Mạng lưới y tế từ thị xã đến xã, phường không ngừng được củng cố và hoàn thiện. Tuy nhiên tỉ lệ sinh con thứ 3 còn phổ biến, tỉ lệ mất cân bằng giới tính khi sinh còn rất cao.

Những đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của thị xã Sơn Tây là tiền đề cho đội ngũ công chức cấp huyện trang bị cho mình những kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cần thiết đáp ứng yêu cầu công việc. Đồng thời cũng đặt ra cho đội ngũ công chức những yêu cầu cần phải nâng cao chất lượng để đáp ứng yêu cầu và theo kịp sự phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy UBND và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây

Cơ cấu tổ chức bộ máy của UBND và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây được thực hiện theo quy định tại Điều 55 Luật Tổ chức chính quyền địa phương (năm 2015) gồm có: Chủ tịch UBND Thị xã, Phó Chủ tịch UBND Thị xã phụ trách khối văn hóa – xã hội, Phó Chủ tịch UBND Thị xã phụ trách khối xây dựng – đô thị, Phó Chủ tịch UBND Thị xã phụ trách khối Kinh tế, 14 Ủy viên UBND Thị xã và 12 cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã là: Văn phòng HĐND-UBND Thị xã, 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 và Thanh tra Thị xã; thể cụ thể qua sơ đồ sau:

Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy UBND
và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019
 (nguồn: Văn phòng HĐND-UBND thị xã Sơn tây năm 2019)



2.1.3.1. Ủy ban nhân dân do Hội đồng nhân dân cùng cấp bầu, là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, chịu trách nhiệm trước Nhân dân địa phương, Hội đồng nhân dân cùng cấp và cơ quan hành chính nhà nước cấp trên.

Ủy ban nhân dân Thị xã gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch và các Ủy viên UBND Thị xã. Ủy viên UBND Thị xã gồm người đứng đầu các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã và Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy quân sự Thị xã, Trưởng Công an Thị xã.

2.1.3.2. Cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã gồm có Văn phòng HĐND – UBND Thị xã, 10 phòng chuyên môn và Thanh tra Thị xã. Cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã có đặc điểm sau:

Là cơ quan tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân thực hiện chức năng quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương và thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo sự phân cấp, ủy quyền của cơ quan nhà nước cấp trên;

Chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, biên chế và công tác của Ủy ban nhân dân, đồng thời chịu sự chỉ đạo, kiểm tra về nghiệp vụ của cơ quan quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực cấp trên.

Việc tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thị xã bảo đảm phù hợp với đặc điểm và điều kiện, tình hình phát triển kinh tế - xã hội của Thị xã; bảo đảm tinh gọn, hợp lý, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực từ trung ương đến cơ sở; không trùng lặp với nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan nhà nước cấp trên đặt tại địa bàn Thị xã.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây

2.2.1. Thực trạng về quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây

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 thị xã Sơn Tây tính đến thời điểm ngày 30/11/2019 là 110 người. Quy mô và

cơ cấu đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây trong giai đoạn 2017-2019 có một số biến động nhưng không đáng kể, thể hiện qua bảng 2.2. Quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017-2019 dưới đây:

**Bảng 2.2. Quy mô, cơ cấu đội ngũ công chức
thuộc UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017-2019**

(Đơn vị tính: Người)

TT	Chức danh	Số lượng và cơ cấu theo chức danh					
		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
		Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
1	Trưởng phòng và tương đương	12	11,11	12	11,32	12	10,91
2	Phó Trưởng phòng và tương đương	30	27,78	29	27,36	28	25,45
3	Chuyên viên	62	57,41	61	57,55	68	61,82
4	Cán sự	4	3,70	4	3,77	2	1,82
Tổng số		108	<i>100,00</i>	106	<i>100,00</i>	110	<i>100,00</i>

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Sơn Tây năm 2019)

Qua bản số liệu ta thấy, quy mô đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây ổn định ở mức hơn một trăm người. Năm 2017 có 108 người, đến năm 2018 giảm 2 người còn 106 người, năm 2019 tăng lên 110 người, trong đó công chức là lãnh đạo, quản lý là 42 người năm 2017 chiếm 38,89% và đến năm 2019 còn 40 người, chiếm 36,36%; công chức làm chuyên môn, nghiệp vụ có xu hướng tăng lên từ 66 người, chiếm 61,11% năm 2017 lên 70 người chiếm 63,64% năm 2019. Có sự biến động này là do, năm 2018 có 1 chuyên viên được bổ nhiệm lên cấp phó và luân chuyển 2 phó phòng về làm lãnh đạo cấp xã, phường trên địa bàn Thị xã; năm 2019 tăng thêm 4 người do

trong năm có 5 người thi đỗ công chức vào các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã trong kỳ thi tuyển công chức của UBND thành phố Hà Nội tổ chức, nhận mới một chuyên viên chuyển đến, giảm 1 Trưởng phòng nghỉ hưu theo chế độ, 1 Phó Trưởng phòng luân chuyển làm lãnh đạo xã, phường, 1 chuyên viên chuyển công tác đi địa phương khác và bổ sung 1 Trưởng phòng từ cơ quan Thị ủy; giảm 1 cán sự do thi đỗ trong kỳ thi nâng ngạch của UBND thành phố Hà Nội tổ chức.

Tỷ lệ công chức lãnh đạo, quản lý trên tổng số công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã 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 kỹ 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 Thị xã 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.

Công chức chuyên môn, nghiệp vụ luôn chiếm hơn 60% và đang có xu hướng tăng lên, trong đó chủ yếu là công chức chuyên viên có trình độ từ đại học trở lên; có 4 công chức là cán sự và đến năm 2018 đã có 2 người hàm thụ

xong trình độ đại học và đã thi đỗ ngạch chuyên viên trong kỳ thi nâng ngạch năm 2019 do UBND thành phố Hà Nội tổ chức nên đến cuối năm 2019, các cơ quan thuộc UBND Thị xã chỉ còn 2 công chức là cán sự. Đây là đội ngũ công chức trực tiếp tham mưu, thực hiện những nhiệm vụ trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã. Do vậy, Lãnh đạo UBND Thị xã và công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã cần hết sức quan tâm nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức này.

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

Bảng 2.3. Cơ cấu tuổi và giới tính đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017-2019

(Đơn vị tính: Người)

Nhóm tuổi	Năm 2017				Năm 2018				Năm 2019			
	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	108	100,00	60	55,56	106	100,00	59	55,66	110	100,00	64	58,18
Dưới 31	17	15,74	14	82,35	13	12,26	10	76,92	16	14,55	12	75,00
Từ 31 – 40	55	50,93	31	56,36	57	53,77	33	57,89	53	48,18	33	62,26
Từ 41 – 50	19	17,59	11	57,89	19	17,92	11	57,89	22	20,00	13	59,09
Từ 51 – 60	17	15,74	4	23,53	17	16,04	5	29,41	19	17,17	6	31,58

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Sơn Tây năm 2019)

Bảng số liệu 2.3 cho thấy, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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 Thị xã. Năm 2017 là 55 người, chiếm 50,93%; năm 2018 là 57 người, chiếm 53,77% và năm 2019 là 53 người, chiếm 48,18%. 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 Thị xã và công lãnh đạo, quản lý các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã 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, năm 2017 là 19 người, chiếm 17,59%, đến năm 2019 là 22 người, chiếm 20,00%. Đây là nhóm công chức đang vào độ chín muồi, rất dày dặn 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, năm 2017 là 17 người, chiếm 15,74%, đến năm 2019 là 19 người, chiếm 17,17%. Đây 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. Năm 2017 có 17 người, năm 2018 còn 13 người, năm 2019 tăng lên 16 người. 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 Thị xã là ít. Thực tế, từ năm 2015 đến hết năm 2018, trên địa

bàn thành phố Hà Nội không tổ chức kỳ thi tuyển công. Tháng 5/2019, UBND Thành phố đã tổ chức thi tuyển công chức làm việc tại sở, cơ quan ngang sở, UBND quận, huyện, thị xã thuộc thành phố Hà Nội, trong đó đã có 5 người trúng tuyển được phân công vào làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây. 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.

Về cơ cấu theo giới tính, có thể thấy có sự mất cân đối về giới tính trong tổng số và theo từng nhóm tuổi. Về tổng số, công chức là nữ giới luôn chiếm tỷ lệ cao hơn công chức là nam giới. Năm 2017, công chức nữ có 60 người, chiếm 55,56% và đến năm 2019 là 64 người, chiếm 58,18%. Chia theo nhóm tuổi thì nhóm tuổi từ 31 đến 40 và từ 41 đến 50 tuổi, công chức nữ chiếm tỷ lệ cao hơn công chức nam nhưng đa phần là không quá chênh lệch mà ở mức tỷ lệ như tổng số (đa phần từ mức 55 đến 60 phần trăm); tuy nhiên, ở nhóm tuổi từ 51 đến 60 tuổi và từ 30 tuổi trở xuống có mức chênh lệch về giới tính rất lớn.

Trong nhóm tuổi từ 51 đến 60 tuổi, công chức là nữ chiếm tỷ lệ thấp. Năm 2017 có 4 người, chiếm 23,53%; năm 2018 có 5 người, chiếm 29,41% và năm 2019 có 6 người, chiếm 31,58% công chức trong độ tuổi. Điều này là phù hợp, do công chức là nữ được nghỉ hưu sớm hơn công chức là nam 5 năm nên chỉ có những công chức là nữ trong độ tuổi từ 51 đến 55 tuổi.

Trong nhóm tuổi từ 31 tuổi trở xuống thì đa phần là công chức nữ. Năm 2017 có 14 người, chiếm 82,35%, đến năm 2019 là 12 người, chiếm 75,00%. 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 huyện 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 thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây đã xây dựng kế hoạch chỉ tiêu biên chế hành chính, sự nghiệp năm 2019 trong đó giao kế hoạch chỉ tiêu biên chế năm 2019 cho các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã là 142 người, tuy nhiên đến thời điểm tháng 11 năm 2019, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã mới sử dụng 130 người, ít hơn 12 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 thị xã Sơn Tây được thể hiện qua Bảng 2.4 dưới đây:

Bảng 2.4. Số lượng chỉ tiêu biên chế được giao và thực tế nhân lực đang có tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019

(Đơn vị tính: người)

TT	Đơn vị	Biên chế được giao	Biên chế thực tế					
			Tổng số	Chia ra				
				Trưởng phòng và tương đương	Phó phòng và tương đương	Chuyên viên	Cán sự	Nhân viên
1	Phòng Giáo dục – Đào tạo	14	13	1	3	7	0	2
2	Phòng Kinh tế	13	12	1	3	6	0	2
3	Phòng Lao động – TB&XH	10	8	1	2	4	0	1
4	Phòng Nội vụ	10	9	1	3	4	1	0
5	Phòng Quản lý đô thị	13	12	1	3	6	1	1
6	Phòng Tài chính – Kế hoạch	15	10	1	2	6	0	1
7	Phòng Tài nguyên – Môi trường	13	12	1	2	9	0	0
8	Phòng Tư pháp	5	5	1	1	3	0	0
9	Phòng Văn hóa – Thông tin	8	9	1	3	4	0	1
10	Phòng Y tế	7	8	1	2	4	0	1
11	Thanh tra Thị xã	6	6	1	1	4	0	0
12	Văn phòng HĐND-UBND Thị xã	28	26	1	3	11	0	11
Tổng cộng		142	130	12	28	68	2	20

(nguồn: Phòng Nội thị xã Sơn Tây năm 2019)

Có thể thấy chỉ có 2 cơ quan là Phòng Văn hóa – Thông tin và Phòng Y tế Thị xã là sử dụng vượt chỉ tiêu biên chế được giao, còn lại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã đều sử dụng bằng hoặc thấp hơn chỉ tiêu biên chế được giao trong đó cá biệt có những cơ quan sử dụng thấp hơn nhiều

chỉ tiêu được giao như Phòng Tài chính – Kế hoạch chỉ sử dụng 10/15 chỉ tiêu được giao; ngoài ra số lượng nhân viên hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP của Chính phủ là nhiều, trong đó có theo quy định tại Nghị định hợp nhất số 04/NĐHN-BNV ngày 21/5/2019 của Bộ Nội vụ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp thì ngoài Văn phòng HĐND-UBND Thị xã, các cơ quan chuyên môn còn lại thuộc UBND Thị xã sẽ không có loại công việc nào cho nhân viên hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP và cơ quan Văn phòng HĐND-UBND Thị xã đang có số nhân viên hợp đồng theo Nghị định 68 là nhiều với 11 người (bằng với số công chức chuyên môn nghiệp vụ). Nhưng điều này đã ảnh hưởng không tốt đến chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã. Do các cơ quan không bố trí được đủ số công chức theo chỉ tiêu biên chế được giao cộng với một số cơ quan sử dụng nhân viên hợp đồng theo Nghị định 68 không đúng quy định, cơ cấu không hợp lý nên đã có những công chức phải kiêm nhiệm nhiều vị trí việc làm, có vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận nhưng không bố trí được đủ người làm cho không chỉ tạo ra áp lực công việc lớn người công chức mà còn ảnh hưởng đến tiến độ, chất lượng thực hiện công việc của công chức cũng như của cơ quan. Vấn đề này đòi hỏi phải khắc phục. Tuy hoạt động tuyển dụng phải phụ thuộc vào UBND thành phố Hà Nội, còn việc tinh giảm, sắp xếp đội ngũ nhân viên hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP cần thời gian, chưa thể giải quyết trong thời gian ngắn được do việc tinh giảm này ảnh hưởng đến cuộc sống của bản thân, gia đình những người nhân viên bị ảnh hưởng.

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 thị xã Sơn Tây. Trong những năm qua, thị xã Sơn Tây 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 2.5 dưới đây:

Bảng 2.5. Trình độ chuyên môn của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017-2019

(Đơn vị tính: Người)

TT	Trình độ	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Sau Đại học	23	21,23	24	22,64	25	22,73
2	Đại học	82	75,93	80	75,47	83	75,45
3	Cao đẳng	0	0,00	0	0,00	0	0,00
4	Trung cấp	3	2,78	2	1,89	2	1,82
Cộng		108	100,00	106	100,00	110	100,00

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Sơn Tây, tháng 11 năm 2019)

Qua bảng số liệu 2.5 có thể thấy, trình độ chuyên môn của công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây có mặt bằng chung là cao, hầu hết đều có trình độ từ đại học trở lên.

Năm 2017, trong tổng số 108 công chức thì có 23 người chiếm 21,23% là công chức có trình độ sau đại học; tuy nhiên con số này tăng lên không đáng kể trong suốt 2 năm 2018 và 2019. Thực hiện 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, trong những năm từ 2010 đến 2016 đã có nhiều cán bộ, công chức trên địa bàn thị xã Sơn Tây trong đó có công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã tham gia chương trình đào tạo sau đại học để được hưởng sự hỗ trợ kinh phí của UBND thành phố Hà Nội. 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 xã, phường thì cũng có một số công chức trình độ sau đại học, do vậy, trong 2 năm 2018 và 2019, mỗi năm chỉ tăng thêm được 1 công chức có trình độ sau đại học.

Công chức trình độ trung cấp năm 2017 có 3 người, đến năm 2018 đã có 1 người hoàn thiện trình độ đại học nên chỉ còn 2 công chức trình độ trung cấp; tuy nhiên 2 công chức trình độ trung cấp này ở trong nhóm tuổi từ 51 đến 60 nên sẽ khó để tham gia các khóa đào tạo trình độ đại học, do vậy cần xác định trình độ chuyên môn của họ là trung cấp đến khi nghỉ hưu.

Công chức có trình độ đại học năm 2017 có 82 người chiếm 75,93% và đến năm 2019 là 83 công chức. Do từ khi thực hiện Pháp lệnh Cán bộ, công chức số 2-L/CTN ngày 26/02/1998 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, khi tuyển dụng đầu vào, UBND thị xã Sơn Tây đều yêu cầu ứng viên có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, do vậy những công chức được tuyển mới vào các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã từ năm 2001 đến năm 2019 đều có trình độ từ đại học trở lên, trừ một số chỉ tiêu khó tuyển như vị trí quản lý y tế cơ sở và y tế dự phòng, quản lý dược, mỹ phẩm ... làm việc tại Phòng Y tế thì có thể hạ thấp trình độ chuyên môn là trung cấp trở lên do rất khó để tuyển được một ứng viên có trình độ đại học y, dược về đây làm việc.

Như vậy có thể thấy, đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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 2.6. Trình độ Quản lý nhà nước của đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017 – 2019

Đơn vị tính: Người

Trình độ Quản lý nhà nước	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	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	8,33	13	12,26	21	19,09
Chuyên viên	97	89,81	91	85,85	82	74,55
Chưa qua đào tạo	2	1,85	2	1,89	7	6,36
Tổng	108	100,00	106	100,00	110	100,00

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Sơn Tây năm 2019)

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 2.6 ở trên cho thấy công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây cơ bản đáp ứng được tiêu chuẩn về trình độ quản lý nhà nước về ngạch theo quy định.

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy, còn một bộ phận công chức chưa được trang bị kiến thức quản lý nhà nước từ chương trình chuyên viên và

tương đương trở lên. Theo tìm hiểu của tác giả, số công chức này đang giữ các ngạch cán sự đã nhiều tuổi và số công chức mới được tuyển dụng đợt tháng 5/2019 đang trong thời gian tập sự và theo học lớp Tiền công vụ ngạch chuyên viên vẫn chưa kết thúc khóa học.

Số công chức có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp vẫn chưa có ai; số công chức có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính còn ở mức thấp nhưng đang có xu hướng tăng, năm 2017 mới có 9 người chiếm 8,33%, đến năm 2019 đã có 21 người chiếm 19,09% và hiện vẫn còn một số người đang theo khóa đào tạo Chuyên viên chính tại Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong thành phố Hà Nội.

Như vậy có thể thấy, đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây, 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 thị xã Sơn Tây được thể hiện qua Bảng 2.7 dưới đây:

Bảng 2.7. Trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017 – 2019

(Đơn vị tính: Người)

Trình độ đào tạo	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Trình độ tin học	108	100,00	106	100,00	110	100,00
Cử nhân	3	2,78	4	3,77	4	3,64
Chuẩn kỹ năng sử dụng CNTT cơ bản	0	0,00	43	40,57	84	76,36
Có chứng chỉ	104	96,30	58	54,72	22	20,00
Chưa có chứng chỉ	1	0,93	1	0,93	0	0,00
Trình độ ngoại ngữ	108	100,00	106	100,00	110	100,00
Cử nhân	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Có chứng chỉ	106	98,17	104	98,10	108	98,18
Chưa có chứng chỉ	2	1,83	2	1,90	2	1,82

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Sơn Tây năm 2019)

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 Thị xã đều đạt chuẩn chờ lên.

Về trình độ tin học, năm 2017, theo nghiên cứu của tác giả có 2 công chức có trình độ đại học, một công chức có trình độ cao đẳng về công nghệ thông tin, 104 công chức có chứng chỉ tin học văn phòng trình độ B, chỉ có một công chức ngạch cán sự chưa được qua đào tạo về tin học, do đã nhiều tuổi nên ngại đi thi chứng chỉ, tuy nhiên trong thực tế vẫn sử dụng thành thạo phần mềm Microsoft Word và Microsoft Excel. Theo yêu cầu của vị trí việc

làm, từ năm 2018, UBND Thị xã đã phối hợp với Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nội tổ chức các lớp đào tạo “Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản” (Chuẩn CNTT cơ bản) nên trong 2 năm 2018 và 2019 đã có nhiều công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã được trang bị thêm kiến thức tin học theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông. Đến năm 2019 đã có 84 công chức đạt chuẩn CNTT cơ bản, chiếm 76,36% tổng số công chức thuộc UBND Thị xã và không còn công chức nào chưa qua đào tạo về công nghệ thông tin.

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 2019 là 108 người chiếm 98,18%, chỉ còn 2 công chức giữ ngạch cán sự là chưa có chức chỉ.

Với trình độ tin học và ngoại ngữ hiện có là tiền đề quan trọng để đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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 làm việc*

Năng lực, các kỹ năng làm việc 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 Thị xã, 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.

Theo số liệu của Phòng Nội vụ Sơn Tây, 100% công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã có các chứng chỉ, bằng cấp đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ liên quan đến vị trí công việc. Công chức đều

có chứng chỉ tin học đạt chuẩn cơ bản hoặc tương đương; chứng chỉ ngoại ngữ Tiếng Anh từ trình độ B và tương đương trở lên,... Các công chức đều thành thạo trong công việc, nắm rõ các văn bản Luật, các Nghị định, thông tư liên quan đến vị trí việc làm đang công tác; xử lý công việc trên phần mềm quản lý hồ sơ văn bản và email công vụ dùng chung của thành phố Hà Nội.

Trong những năm gần đây, trình độ năng lực, kiến thức chuyên môn của công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã đã tăng lên đáng kể nhưng theo đánh giá của Lãnh đạo Thị ủy, của UBND Thị xã thì năng lực quản lý, điều hành và hiệu quả thực thi công vụ của công chức vẫn còn có những hạn chế nhất định, cần tiếp tục được nâng cao để đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới.

Về nội dung thể lực của đội ngũ công chức do chỉ có một bộ phận được khám sức khỏe định kỳ hàng năm nên dữ liệu tổng quan về sức khỏe của đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây là không đầy đủ. Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây chỉ tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho nhóm công chức lãnh đạo, quản lý (những công chức là Trưởng phòng và tương đương, công chức Phó Trưởng phòng và tương đương), còn những công chức là chuyên viên trở xuống thì chưa tổ chức khám sức khỏe định kỳ. Theo dữ liệu khám sức khỏe đội ngũ cán bộ, công chức thị xã Sơn Tây do Bệnh viện Quân y 105 cung cấp thì năm 2017 có 41/42 công chức lãnh đạo, quản lý tham gia khám sức khỏe và đều đạt sức khỏe loại A, còn một công chức lãnh đạo, quản lý không tham gia khám sức khỏe do bị bệnh ốm dài ngày; năm 2018 thì có 40/41 công chức lãnh đạo, quản lý đạt sức khỏe loại A, 1 công chức bị ốm dài ngày không tham gia khám sức khỏe; năm 2019 có 39/40 công chức đạt sức khỏe loại A, còn 1 công chức bị bệnh dài ngày không tham gia khám sức khỏe. Theo tác giả nghiên cứu thì năm 2017 có một công chức là Phó Trưởng phòng Nội vụ bị bệnh đột quy phải điều trị dài ngày không thể đi làm và công chức này đã nghỉ hưu năm 2018; tuy nhiên từ năm 2018 đến năm

2019 lại có 1 công chức là Phó Trưởng phòng Y tế bị bệnh đột quỵ phải điều trị dài ngày đến thời điểm tác giả nghiên cứu vẫn chưa thể đi làm.

Bảng 2.8. Số người nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội của đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017-2019

(Đơn vị tính: Lượt người)

Thời gian nghỉ ốm hưởng BHXH	2017	2018	2019
Dưới 3 ngày	0	0	0
Từ 4 đến 10 ngày	5	3	7
Từ 11 đến 30 ngày	0	0	0
Từ 1 tháng đến 12 tháng	0	0	0
Từ 12 tháng trở lên	1	1	1

(Nguồn: Bảo hiểm xã hội Sơn Tây, năm 2019)

Qua Bảng số liệu 2.8 có thể thấy, đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây nghỉ ốm hưởng chế độ bảo hiểm xã hội là không nhiều. Năm 2017 chỉ có 5 lượt công chức nghỉ ốm với thời gian nghỉ ốm từ 4 đến 10 ngày, 1 người nghỉ ốm phải điều trị dài ngày trên 1 năm, còn không có các loại nghỉ ốm khác. Đến năm 2019 có 7 lượt người nghỉ ốm với thời gian nghỉ ốm từ 4 đến 10 ngày và 1 người nghỉ ốm điều trị dài ngày. Như vậy có thể thấy, đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, ngoài 1 người nghỉ ốm phải điều trị dài ngày thì không còn ai phải điều trị bệnh dài ngày chỉ có một ít người nghỉ ốm ngắn ngày. Tuy nhiên, theo tác giả nghiên cứu thì có một số công chức thuộc UBND Thị xã thường tham gia điều trị ngoại trú (tự túc kinh phí) tại Khoa Đông y, Bệnh viện Đa khoa khu vực Sơn Tây về các bệnh cơ, xương, khớp đặc biệt về những triệu chứng thoái hóa các đốt sống lưng, đốt sống cổ và số người tham gia điều trị có xu hướng tăng. Đây là một cảnh báo quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây bởi mặc dù trí lực ngày càng đóng vai trò quyết định trong sự phát

triển nguồn nhân lực, nhưng sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khoẻ mạnh. Do vậy UBND thị xã Sơn Tây cần quan tâm đến chăm sóc sức khoẻ đội ngũ công chức và coi đó là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng đội ngũ công chức của mình.

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 Thị xã, 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 Thị xã có phẩm chất chính trị tốt, lối sống lành mạnh, trong sạch sẽ có uy tín và tạo niềm tin với Nhân dân Thị xã 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 Thị ủy, UBND thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây trong giai đoạn 2017 – 2019 được thể hiện qua số liệu tại Bảng 2.9 dưới đây:

Bảng 2.9. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây giai đoạn 2017 – 2019

(Đơn vị tính: Người)

Trình độ lý luận chính trị	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Cử nhân, cao cấp	18	16,67	22	20,75	25	22,72
Trung cấp	47	43,52	49	46,23	46	41,82
Lớp Đảng viên mới	29	26,85	27	26,02	33	30,00
Lớp Cảm tình Đảng	9	8,33	5	4,17	2	1,82
Chưa qua ĐT	5	4,63	3	2,83	4	3,64
Tổng	108	100,00	106	100,00	110	100,00

(Nguồn: Ban Tổ chức Thị ủy Sơn Tây, năm 2019)

Qua bảng số liệu cho thấy, năm 2017, số công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên là 65 người, chiếm tỷ lệ 61,19% tổng số công chức; số công chức là đảng viên đã qua lớp Đảng viên mới cũng rất cao, chỉ còn 14 công chức chiếm 12,96% là công chức chưa phải đảng viên trong đó đã có 9 người tham gia lớp Cảm tình Đảng. Đến năm 2019 có 104 công chức là đảng viên, chiếm 94,54% tổng số công chức, trong đó có 71 công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 64,54%. 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 thị xã Sơn Tây.

Tác giả đã tiến hành khảo sát công dân về đánh giá chất lượng công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm

2019 (đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn nghiệp vụ; tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ- Phiếu khảo sát ý kiến trong Phụ lục). Tác giả đã tiến hành khảo sát 80 công dân đến thực hiện các thủ tục hành chính tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hồ sơ hành chính thị xã Sơn Tây, kết quả khảo sát như sau:

Bảng 2.10. Ý kiến của người dân về chất lượng công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019

(Đơn vị tính: Phiếu)

TT	Mức độ đánh giá	Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống		Năng lực chuyên môn nghiệp vụ		Tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ	
		Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Tổng số phiếu điều tra	80	100,00	80	100,00	80	100,00
2	Tổng số phiếu thu về	80	100,00	80	100,00	80	100,00
3	Rất tốt	28	35,00	21	26,25	27	33,75
4	Tốt	49	61,25	47	58,75	44	55,00
5	Khá	3	3,75	12	15,00	9	11,25
6	Trung bình	0	0,00	0	0,00	0	0,00
7	Yếu, kém	0	0,00	0	0,00	0	0,00

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Qua số liệu khảo sát cho thấy, đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống của công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây được người dân đánh giá tương đối cao. Tuy nhiên, còn một bộ phận nhỏ người dân chưa thực sự hài lòng về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của cán bộ, công chức (phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống là 3,75% và tinh thần thái độ, trách nhiệm phục vụ người dân đánh giá ở mức khá). Do

đó cần tiếp tục rèn luyện đạo đức, lối sống, tư tưởng của công chức. Tạo sự hài lòng, tin tưởng của người dân.

Có thể thấy công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây đều có phẩm chất đạo đức tốt, có lối sống lành mạnh, có ý thức kỷ luật tốt, có tinh thần trách nhiệm đối với công việc và hầu hết đều tiên phong trong mọi hoạt động quản lý của nhà nước. Trong giai đoạn 2017-2019, đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây chỉ xảy ra 1 trường hợp công chức bị xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách do vi phạm chính sách dân số - kế hoạch hóa gia đình (sinh con thứ 3, bị kỷ luật năm 2018), ngoài ra không có công chức nào bị xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một bộ phận công chức chưa thực hiện nghiêm nội quy kỷ luật. Trong phần Tồn tại, hạn chế của Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2019; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2020 của UBND thị xã Sơn Tây có đánh giá “Việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có lúc, có nơi chưa nghiêm”.

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. 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.

2.2.4.1. 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 thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây (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 Thị xã 2017 đến năm 2018 (đến thời điểm tác giả nghiên cứu thì UBND thị xã vẫn chưa tổng hợp được kết quả phân loại, đánh giá năm 2019) được thể hiện qua Bảng 2.11 sau:

Bảng 2.11. Kết quả đánh giá phân loại hằng năm của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2017 và 2018

(Đơn vị tính: Người)

TT	Mức độ đánh giá	Năm 2017		Năm 2018	
		Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	9	8,33	8	7,55
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	98	90,74	96	90,57
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	0,94
5	Không thực hiện đánh giá	1	0,93	1	0,94
6	Tổng số	108	100,00	106	100,00

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Sơn Tây, năm 2019)

Qua Bảng số liệu 2.11, phần lớn công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây đều đạt mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Năm 2017, có 9 công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm 8,33%; có 98 công chức hoàn thành tốt

nhiệm vụ chiếm 90,74%; 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 2018, chỉ có 1 công chức bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 0,94% 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 Thị xã nói chung, đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã 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 chức được 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.

2.2.4.2. Thực trạng chất lượng công chức thông qua sự hài lòng của đối tượng được phục vụ

Để thấy được chất lượng công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây một cách toàn diện, bên cạnh việc phân tích thực trạng của đội ngũ công chức, tác giả đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến đánh giá của người dân, tổ chức - những đối tượng được phục vụ để từ đó rút ra những nhận xét, đánh giá khách quan và chính xác hơn.

Tiêu chuẩn của công chức là phải cần - kiệm - liêm - chính, chí công vô tư, công tâm, thạo việc, tận tụy phục vụ nhân dân. Công chức không được hách dịch, cửa quyền, quan liêu, tham nhũng, lãng phí. Đánh giá của người dân đối với công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã thông qua quá trình giao tiếp, làm việc giữa người dân với công chức.

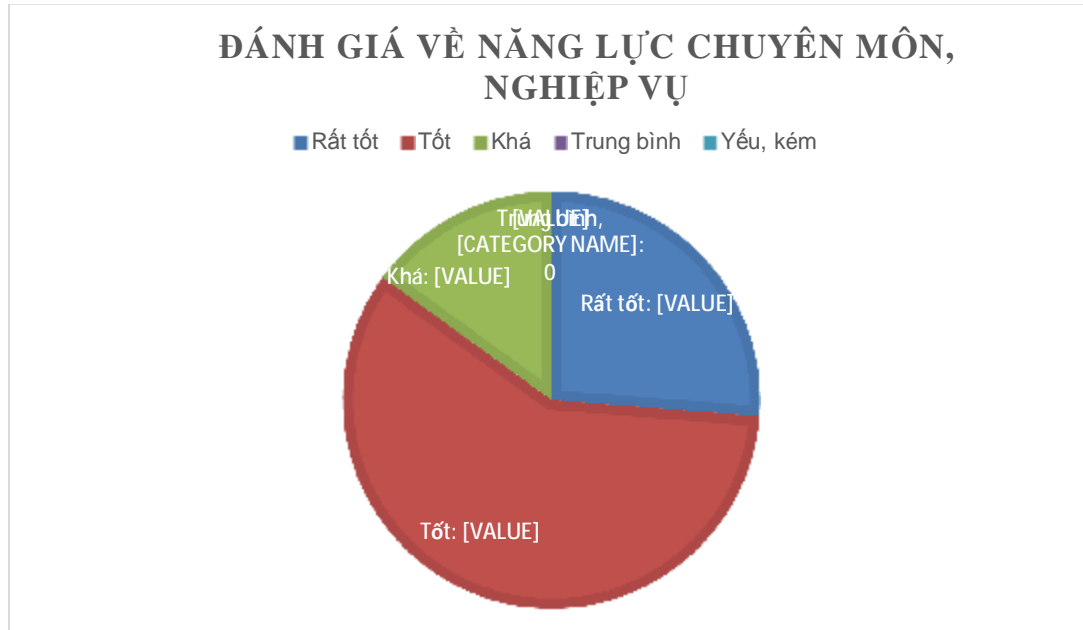
Người dân đánh giá công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện thông qua các tiêu chí cụ thể như: tinh thần trách nhiệm đối với công việc, tinh thần thái độ phục vụ, tính chuyên nghiệp trong làm việc, tuân thủ đúng nội quy, quy chế làm việc và hiệu quả làm việc của công chức. Việc đánh giá của nhân dân đối với những công chức thường xuyên tiếp xúc với nhân dân. Thông qua đánh giá chất lượng người dân chúng ta đánh giá được chất lượng của công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

Theo kết quả khảo sát năm 2019 của tác giả (Mẫu phiếu 1 trong Phụ lục) khảo sát 80 công dân tham gia giải quyết thủ tục hành chính tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hồ sơ của UBND thị xã Sơn Tây lấy ý kiến công dân về các tiêu chí khác nhau liên quan đến chất lượng công chức, để công dân tự đánh giá qua việc lựa chọn các mức độ đề xuất cụ thể trên phiếu. Kết quả khảo sát ý kiến của công dân đối với công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã được xử lý và tập hợp qua số liệu ở các biểu đồ sau:

Đánh giá của công dân về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của công chức giải quyết hồ sơ thủ tục hành chính thuộc UBND thị xã Sơn Tây

Biểu đồ 2.1. Đánh giá của người dân về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019

(Đơn vị tính: %)



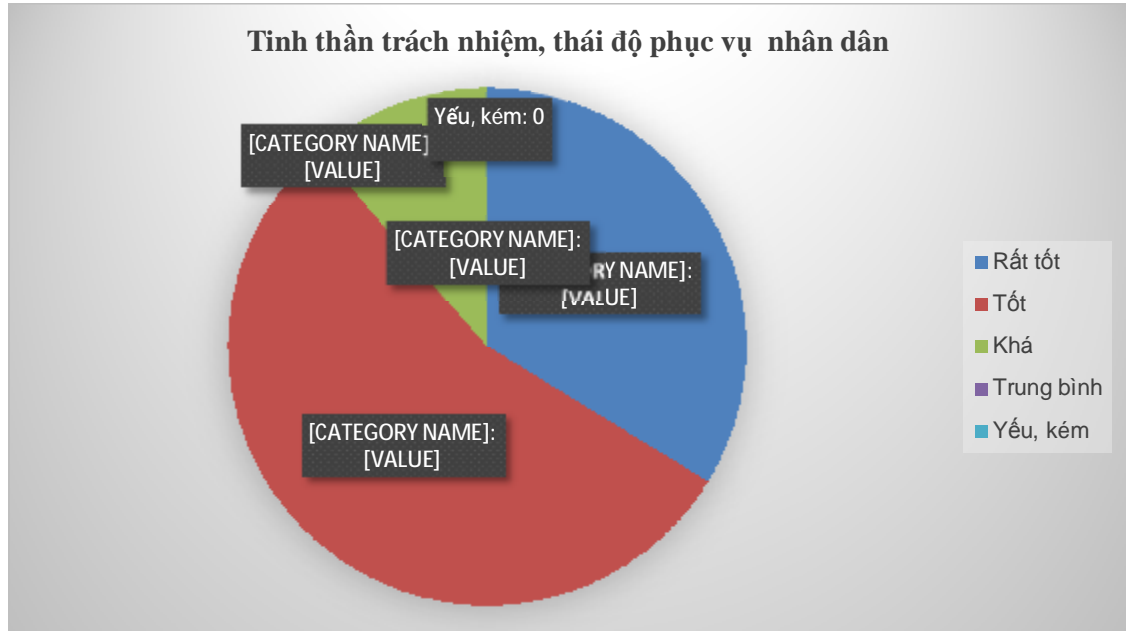
(Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2019)

Kết quả khảo sát cho thấy người dân trên địa bàn Thị xã đánh giá cao về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của công chức tham gia giải quyết hồ sơ thủ tục hành chính của công chức, 80/80 người được hỏi đánh giá ở mức khá trở lên tương ứng với 100%, trong đó có 68 người chiếm 85,00% đánh giá ở mức tốt và rất tốt, chỉ có 12 người đánh giá ở mức khá. Công dân đánh giá cao mức độ chuyên nghiệp của đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã, khi có thắc mắc được giải quyết rõ ràng, thấu đáo, hướng dẫn người dân chuẩn bị hồ sơ, nộp hồ sơ qua phần mềm Dịch vụ công một cách tận tình, kịp thời góp phần làm giảm thời gian giải quyết, hạn chế phải đi lại nhiều lần.

Đánh giá của người dân về tinh thần trách nhiệm đối với công việc của công chức

Biểu đồ 2.2. Đánh giá của người dân về tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây

(Đơn vị tính: %)



(Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2019)

Người dân trên địa bàn Thị xã đánh giá rất cao tinh thần trách nhiệm của công chức thuộc UBND Thị xã đối với công việc. Theo tác giả khảo sát, 71/80 công dân chiếm 88,75% ý kiến được hỏi đánh giá tinh thần trách nhiệm của công chức ở mức tốt và rất tốt; chỉ có 11,25% ý kiến được hỏi đánh giá ở mức khá; không có ý kiến nào đánh giá ở mức trung bình và yếu, kém.

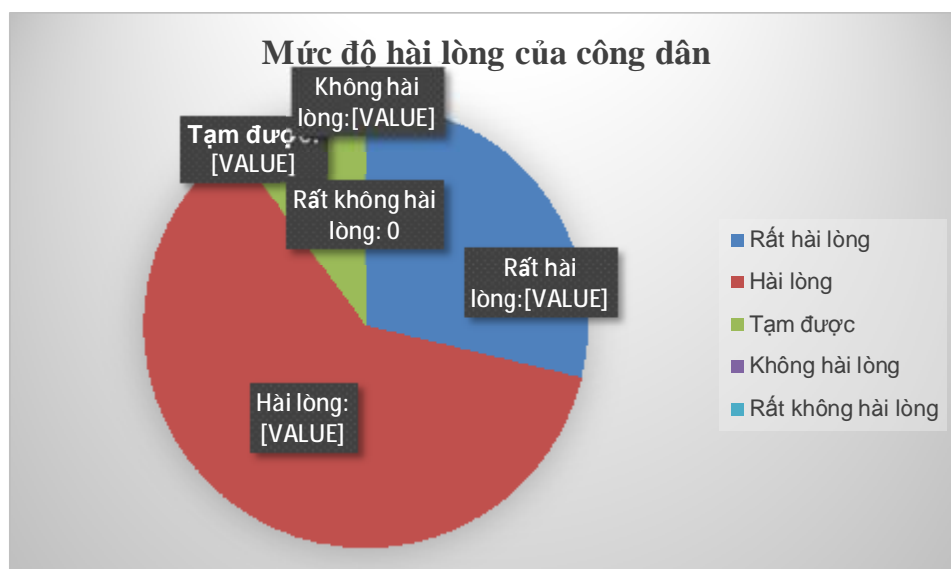
Đánh giá của công dân về mức độ hài lòng của người dân đối với công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây

Qua kết quả khảo sát cho thấy, nhìn chung thì công dân đối tượng đối hài lòng với công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã. Qua khảo sát 80 người thì không có ai không hài lòng và rất không hài lòng, chỉ có 8 người đánh giá mức độ hài lòng tạm được, còn lại 72/80 người đánh giá ở mức rất hài lòng và hài lòng, trong đó có 23 người, chiếm 28,75% số người khảo sát đánh giá ở mức rất hài lòng. Kết quả khảo sát về mức độ

hài lòng của công dân đối với đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây để thể hiện qua Biểu đồ 2.3 dưới đây:

Biểu đồ 2.3. Đánh giá chung về mức độ hài lòng của người dân đối với chất lượng công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây năm 2019

(Đơn vị tính: %)



(Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2019)

Qua khảo sát cho thấy, các tiêu chí: Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ và mức độ hài lòng của người dân đối với đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây đều được công dân đánh giá cao, phần lớn đều ở mức tốt, mức hài lòng trở lên, trong đó có đánh giá ở mức rất tốt, rất hài lòng cũng ở mức khá cao, rất ít công dân đánh giá ở mức khá, mức tạm được và không có công dân nào đánh giá ở mức trung bình, yếu, kém, không hài lòng, rất không hài lòng. Đây là một nguồn động viên to lớn cho đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây khi trong giai đoạn hiện nay khi mà ở nơi này, nơi kia còn có những cán bộ, công chức bị suy thoái về phẩm chất chính trị, yếu kém về năng lực, trình độ làm cho một bộ phận người dân có cái nhìn tiêu cực về đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là ở trên mạng xã hội có nhiều những bình luận, bài đăng thể hiện sự không hài lòng về đội ngũ cán bộ, công chức.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây

2.3.1. Thực trạng hoạt động hoạch định đội ngũ công chức

Ngay từ tháng 10 năm 2016, UBND thành phố Hà Nội đã chỉ đạo UBND các quận, huyện, thị xã trên địa bàn Thành phố tiến hành thống kê, rà soát các nhiệm vụ, công việc trong các cơ quan thuộc từng đơn vị quản lý. Trên cơ sở kết quả thống kê, rà soát của UBND các quận, huyện, thị xã và các quy định trong Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 31/12/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; 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, Sở Nội vụ Hà Nội đã tham mưu UBND thành phố Hà Nội ban hành Quyết định số 3263/QĐ-UBND ngày 26/5/2017 về việc phê duyệt Bản mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm các cơ quan hành chính thuộc UBND quận, huyện, thị xã trên địa bàn thành phố Hà Nội. Căn cứ vào Quyết định 3263/QĐ-UBND này, hàng năm UBND thành phố Hà Nội sẽ quy định về biên chế được giao cho từng UBND quận, huyện, thị xã.

Căn cứ vào quy định về biên chế được giao hàng năm và Quyết định số 3263, UBND thị xã Sơn Tây đã giao Phòng Nội vụ Thị xã làm cơ quan thường trực, chủ trì, phối hợp với các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã tiến hành rà soát, tổng hợp số lượng, chất lượng công chức hiện có và đối chiếu với vị trí việc làm theo quy định, từ đó tham mưu cho UBND Thị xã thực hiện việc quản lý, sử dụng, đăng ký các chỉ tiêu cần tuyển dụng với UBND Thành phố hoặc có những chính sách thu hút lao động đến làm việc.

Tuy nhiên việc thống kê, rà soát về công chức thực tế hiện có mỗi năm chỉ tiến hành 1 lần vào cuối năm, nhưng đôi khi xảy ra những biến động đột xuất về nhân lực sau kỳ báo cáo như ốm đau, chuyên công tác ... thì lại không cập nhập kịp thời vào chỉ tiêu đăng ký tuyển dụng của Thành phố,

trong khi công tác dự báo, dự đoán còn hạn chế, mặt khác UBND Thị xã lại không có thẩm quyền tổ chức tuyển dụng công chức, mà chỉ được đăng ký các chỉ tiêu cần tuyển dụng do vậy hoạt động hoạch định đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây vẫn còn mang tính bị động, chưa kịp thời đảm bảo đủ nhân lực đáp ứng yêu cầu thực thi hệ thống vị trí việc làm trong các cơ quan thuộc UBND Thị xã.

2.3.2. Thực trạng hoạt động tuyển dụng công chức

Trên cơ sở kết quả hoạch định đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã, UBND Thị xã 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.

Tuy nhiên, do thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị, Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ, nên thời gian vừa qua, UBND thành phố Hà Nội đã hạn chế tuyển dụng công chức. Từ năm 2015 đến hết năm 2018, UBND Thành phố đã không tổ chức không tổ chức kỳ thi công chức nào. Tháng 6 năm 2019, UBND thành phố Hà Nội đã tổ chức kỳ thi tuyển công chức làm việc tại sở, cơ quan ngang sở, UBND quận, huyện, thị xã thuộc thành phố Hà Nội năm 2019, trong đó các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây có đăng ký tuyển 5 chỉ tiêu cho 5 vị trí việc làm; cụ thể: Vị trí Hành chính một cửa (Văn phòng HĐND-UBND Thị xã), vị trí Hạ tầng và phát triển đô thị, vị trí Giao thông vận tải (Phòng Quản lý đô thị), vị trí Quản lý khối THCS (Phòng Giáo dục và Đào tạo) và vị trí Thanh tra (Thanh tra Thị xã). Đã có 35 thí sinh đăng ký thi vào 5 vị trí việc làm của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây, bình quân đạt tỷ lệ 7 thí sinh lấy 1, trong đó có những chỉ tiêu vị trí việc làm có tỷ lệ thí sinh đăng ký cao như chỉ tiêu vị trí Hành chính một cửa có 9 thí sinh đăng ký thi, vị trí Thanh tra có 11 thí sinh đăng ký thi.

Hội đồng thi tuyển công chức năm 2019 thành phố Hà Nội đã tổ chức thi tuyển 2 vòng. Vòng 1, thi trắc nghiệm môn Tin học, Ngoại ngữ, Kiến thức

chung trên máy vi tính tại Trung tâm Đào tạo Công nghệ thông tin – Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nội. Sau khi thí sinh thi đỗ vòng 1 thì sẽ thi vòng 2. Vòng 2, thi viết môn nghiệp vụ chuyên ngành tại trường THPT Chuyên Hà Nội – Amsterdam.

Kết quả thi, UBND Thị xã tuyển được đủ 5 ứng viên cho 5 vị trí việc làm tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã. Các ứng viên trúng tuyển này đã được các cơ quan chuyên môn tiếp nhận, bố trí công chức trong cơ quan hướng dẫn tập sự và cử tham gia lớp đào tạo Tiền công vụ ngạch chuyên viên.

Có thể thấy, kỳ thi tuyển dụng công chức được UBND thành phố Hà Nội chuẩn bị kỹ lưỡng, tổ chức chặt chẽ, đúng quy định. Kỳ thi có tỷ lệ thí sinh đăng ký so với chỉ tiêu vị trí việc làm cần tuyển khá cao, là điều kiện để tuyển được những ứng viên có trình độ, năng lực tốt, là tiền đề để có những công chức đảm bảo chất lượng.

Do công tác tuyển dụng công chức thuộc thẩm quyền của UBND thành phố Hà Nội, nên UBND thị xã Sơn Tây tham gia các hoạt động tuyển dụng công chức là rất hạn chế và thường bị động.

2.3.3. Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức Thị xã nói chung và đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã nói riêng là một trong nội dung được Thị ủy, UBND thị xã Sơn Tây 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 Thị xã tham mưu UBND Thị xã 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 Thị xã; 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 Thị ủy tổ chức các lớp Đảng viên mới cho công chức là đảng viên dự bị, cử đối tượng 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.

2.3.3.1. Về đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị

Trong giai đoạn 2017-2019, tham gia lớp đào tạo và đã tốt nghiệp, trình độ Cao cấp lý luận chính trị đã có 11 công chức thuộc UBND Thị xã, Trung cấp lý luận chính trị là 9 người, lớp Đảng viên mới là 12 người và lớp cảm tình Đảng là 8 người (số liệu về thực trạng trình độ lý luận chính trị đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây trong Bảng 2.8); ngoài ra hiện nay đang có 6 người đang theo học lớp đào tạo Cao cấp lý luận chính trị, 3 người lớp Trung cấp chính trị và 2 người theo học lớp Đảng viên mới. Kinh phí đào tạo từ nguồn Ngân sách Thành phố cấp cho các cơ sở đào tạo.

Có thể thấy rằng, trong những năm qua, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ, công chức Thị xã nói chung, đội ngũ công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã nói riêng, có vai trò quan trọng trong nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, bản lĩnh cho đội ngũ công chức, góp phần xây dựng hệ thống chính trị ở Thị xã trong sạch, vững mạnh.

2.3.3.2. Về đào tạo, bồi dưỡng trình độ quản lý nhà nước

Trong những năm vừa qua, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã vẫn chưa có công chức nào tham gia khóa đào tạo Chuyên viên cao cấp; về trình độ chuyên viên chính thì từ năm 2017 đến thời điểm tác giả nghiên cứu, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã đã có 16 công chức tham gia lớp đào tạo và hiện đã tốt nghiệp, hiện không có ai đang theo học; về khóa đào tạo trình độ chuyên viên, do từ năm 2015 đến 2018, UBND thành phố Hà

Nội không tổ chức kỳ tuyển dụng công chức nên trong 2 năm 2017 và 2018 UBND thị xã Sơn Tây có công chức nào theo học, hiện nay có 5 công chức trong thời gian tập đang theo học lớp tiền công vụ ngạch chuyên viên. Nguồn kinh phí đào tạo từ Ngân sách Thành phố cấp cho các cơ sở đào tạo.

Trình độ quản lý nhà nước trang bị cơ sở lý luận và thực tiễn về phương pháp tổ chức, quản lý, vận hành bộ máy Nhà nước để mỗi công chức thực hiện đúng, đủ chức trách nhiệm vụ của mình và có hiệu quả các văn bản pháp quy của Nhà nước. Do vậy, trong những năm qua, UBND thị xã Sơn Tây đã luận quan tâm tạo điều kiện để đội ngũ công chức có thể học tập, nâng cao trình độ quản lý nhà nước. Tuy nhiên kết quả đạt được vẫn còn chưa cao, chưa có công chức nào có trình độ quản lý nhà nước ngạch Chuyên viên cao cấp, số người tham gia đào tạo ngạch Chuyên viên chính cũng còn chưa nhiều. Điều này có ảnh hưởng đến cơ hội thi nâng ngạch của đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã.

2.3.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng về tin học

Để đáp ứng mục tiêu xây dựng chính quyền điện tử trong thời gian tới, UBND thị xã Sơn Tây đã rất chú trọng đến công tác bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc bằng nguồn kinh phí hỗ trợ có mục tiêu của thành phố Hà Nội. Cụ thể:

Về đào tạo “Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản”, UBND thị xã Sơn Tây đã phối hợp với Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nội tổ chức mở 2 lớp vào tháng 11 năm 2017, tốt nghiệp vào tháng 2 năm 2018, trong đó có 43 học viên là công chức thuộc các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã; đến tháng 5 năm 2019 mở thêm 2 lớp nữa trong đó có 41 học viên là công chức thuộc các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã. Thời gian đào tạo là 90 tiết thực hành trên máy vi tính. Kết thúc khóa đào tạo, học viên thực hiện thi lấy chứng chỉ Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản tại Trung tâm Đào tạo Công nghệ thông tin Hà Nội – Sở Thông tin và Truyền thông. Kết quả thi, 100% học viên là công chức thuộc UBND Thị

xã đều thi đỗ, tuy nhiên số học viên đạt chứng chỉ ở mức giỏi là rất ít (chỉ có 9 người, chiếm 10,71%) còn lại là đạt chứng chỉ ở mức trung bình và khá.

Ngoài ra, UBND UBND thị xã Sơn Tây còn phối hợp với Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nội tổ chức 4 lớp tập huấn về Chính phủ điện tử và Thành phố thông minh, trong đó tháng 11/2018 mở 2 lớp có 37 học viên là công chức thuộc UBND Thị xã, tháng 11/2019 mở 2 lớp 23 học viên là công chức thuộc UBND Thị xã. Thời gian tập huấn là 3 ngày. Học viên kết thúc khóa học sẽ làm bài kiểm tra tại chỗ và không cấp chứng chỉ.

Trong năm 2019, UBND Thị xã còn cử 7 công chức thuộc UBND Thị xã tham gia khóa đào tạo ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao tại Trung tâm Đào tạo công nghệ thông tin thuộc Sở Thông tin và Truyền thông Hà Nội.

Như vậy có thể thấy UBND thị xã Sơn Tây đặc biệt chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về sử dụng công nghệ thông tin cho đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã, coi đây là điều kiện tiên quyết để xây dựng chính quyền điện tử nhằm phát triển kinh tế - xã hội theo mục tiêu Thị xã đã đặt ra. Đến nay phần lớn đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây đã được cập nhật những kiến thức, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu mới, trong đó đã chú trọng đến những kỹ năng nâng cao để đảm bảo ứng dụng công nghệ thông tin an toàn. Tuy nhiên đến nay vẫn còn một số công chức thuộc UBND Thị xã do bận những nhiệm vụ khác nên vẫn chưa được cập nhật những nội dung mới này mà phần lớn là đội ngũ công chức trung niên trở lên trong đó có nhiều người là công chức lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã, điều này sẽ có ảnh hưởng đến việc thực hiện đồng bộ các giải pháp công nghệ thông tin trong giải quyết công việc tiến tới xây dựng chính quyền điện tử.

2.3.3.4. Các hoạt động Đào tạo, bồi dưỡng khác

Về đào tạo trình độ ngoại ngữ, UBND Thị xã không có chương trình đào tạo về lĩnh vực này mà tạo điều kiện để người công chức có thể tự tham gia các khóa đào tạo bằng kinh phí tự túc. Trong giai đoạn tác giả nghiên

cứu, có một số công chức tham gia các chương trình đào tạo và thi cấp chứng chỉ ngoại ngữ (thường là Tiếng Anh) chuẩn B1, chuẩn B2 khung tham chiếu Châu Âu khi tham gia chương trình đào tạo sau đại học.

Về đào tạo trình độ sau đại học, ở giai đoạn trước khi tác giả nghiên cứu luận văn (giai đoạn từ năm 2010 đến 2016), trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây có khá nhiều người tham gia các chương trình đào tạo sau đại học (là chương trình thạc sỹ, không có ai làm nghiên cứu sinh tiến sỹ) do tham gia các chương trình đào tạo sau đại học sẽ được UBND thành phố Hà Nội hỗ trợ một phần kinh phí theo Quyết định số 91/QĐ-UBND ngày 22/7/2009 của UBND Thành phố 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. Nhưng chương trình hỗ trợ theo Quyết định 91 này đang tạm dừng từ năm 2017 đến thời điểm tác giả nghiên cứu (năm 2019), do vậy trong những năm này có ít công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây tham gia các chương trình đào tạo sau đại học, cụ thể từ năm 2017 đến 2019, mỗi năm chỉ có một công chức thuộc UBND Thị xã đi học theo chương trình đào tạo sau đại học. Mặt khác do tiêu chuẩn ngạch, bậc cũng như vị trí việc làm đã được phê duyệt không yêu cầu về trình độ sau đại học, do vậy việc đi học sau đại học chỉ mang tính khuyến khích nên nếu không được hỗ trợ thì sẽ rất khó khuyến khích công chức đi học.

2.3.4. Thực trạng hoạt động bố trí, sử dụng công chức

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 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, UBND thành phố Hà Nội đã chỉ đạo Sở Nội vụ Hà Nội chủ trì, phối hợp với UBND các quận, huyện, thị xã xây dựng đề án vị trí việc làm cho các cơ quan hành chính thuộc UBND cấp quận, huyện, thị xã. Ngày 26/5/2017, UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Quyết định số 3263/QĐ-UBND về phê duyệt Bản mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm các cơ quan hành chính thuộc

UBND quận, huyện, thị xã trên địa bàn thành phố Hà Nội. Theo đề án được phê duyệt thì các cơ quan hành chính thuộc UBND quận, huyện, thị xã trên địa bàn thành phố Hà Nội có 85 vị trí việc làm, trong đó đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã có 74 vị trí việc làm, trong đó nhóm lãnh đạo, quản lý có 6 vị trí trên tổng số 12 vị trí (vị trí Trưởng phòng, vị trí Chánh Văn phòng HĐND-UBND, vị trí Chánh Thanh tra, vị trí Phó Trưởng phòng, vị trí Phó Chánh Văn phòng HĐND-UBND và vị trí Phó Chánh Thanh tra); nhóm chuyên môn, nghiệp vụ có 59 vị trí việc làm; nhóm hỗ trợ, phục vụ có 9/14 vị trí.

Trên cơ sở Quyết định số 3263/QĐ-UBND ngày 26/5/2017 của UBND thành phố Hà Nội, UBND thị xã Sơn Tây đã giao Phòng Nội vụ chủ trì, phối hợp với các phòng chuyên môn thuộc UBND Thị xã tiến hành rà soát lại thực trạng đội ngũ công chức của từng cơ quan từ đó tham mưu UBND Thị xã sắp xếp, bố trí lại đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã 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 Thị xã 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 Thị xã 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 (*như đã phân tích ở mục 2.2.1.3*) 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, huyện, thị xã 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 trí 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 thị xã Sơn Tây.

Tiền lương trả cho công chức được thực hiện quy định trong Nghị định 204/2004/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Theo đó công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây hưởng lương theo lương cấp bậc của ngạch đang giữ. Đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã phổ biến là ở ngạch chuyên viên. Ngạch chuyên viên, thời gian tập sự là 12 tháng, có 9 bậc, bậc 1 có hệ số lương là 2,34 thời gian nâng bậc lương định kỳ là 3 năm, mỗi bậc lương được tăng 0,33; bậc cao nhất là bậc 9 có hệ số lương là 4,98. Đối với ngạch chuyên viên chính, có 8 bậc, bậc thấp nhất có hệ số lương là 4,00, thời gian nâng bậc lương định kỳ là 3 năm, mỗi bậc lương được tăng 0,34, bậc cao nhất là bậc 8 có hệ số lương là 6,38. Trong đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây còn có 2 công chức đang ở ngạch cán sự. Ngạch cán sự có 12 bậc, bậc thấp nhất là 1,86, thời gian nâng bậc lương định kỳ là 2 năm, mỗi bậc lương được tăng 0,2, bậc cao nhất là bậc 12 có hệ số lương bằng 4,06. Tiền lương cơ sở để tính lương năm 2019 được thực hiện theo Nghị định số 38/2019/NĐ-CP ngày 09/5/2019 quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang (áp dụng từ ngày 01/7/2019), mức lương là 1.490.000 đồng Việt Nam. Ngoài ra đội ngũ công chức còn được hưởng phụ cấp công vụ bằng 25% mức lương hiện hưởng. Ngoài thu nhập chính là tiền lương, đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây còn có phụ cấp công tác phí, tối đa là 500.000 đồng Việt Nam/tháng; nếu trong tháng được đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ sẽ được thêm 200.000 đồng Việt Nam; nếu cuối năm được khen thưởng sẽ được tiền khen thưởng theo quy định về thi đua- khen thưởng, Chiến sỹ thi đua cơ sở bằng 1,0 lần mức lương cơ bản (năm 2019 là 1.490.000 đồng Việt Nam), Lao động tiên tiến bằng 0,3 lần mức lương cơ bản (năm 2019 là 447.000 đồng Việt Nam).

Về điều kiện làm việc của đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã luôn được UBND thị xã quan tâm. Trong những năm vừa qua, UBND Thị xã 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 Thị xã 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 thị xã Sơn Tây tổ chức.

2.3.5. Thực trạng hoạt động đánh giá đội ngũ công chức

2.3.5.1. Đánh giá hằng tháng

Nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc của đội ngũ công chức; trên cơ sở thực hiện Quyết định số 3814-QĐ/TU ngày 16/5/2018 của Thành ủy Hà Nội và triển khai Kế hoạch số 145-KH/TU ngày 29/6/2018 của Ban Thường vụ Thị ủy Sơn Tây về 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 thị xã Sơn Tây; UBND thị xã Sơn Tây đã xây dựng Quy chế đánh giá hằng tháng đối với cán bộ, công chức, lao động hợp đồng thuộc UBND thị xã Sơn Tây, bắt đầu thực hiện đánh giá hằng tháng từ tháng 7 năm 2018.

Theo quy chế, quy trình đánh giá như sau:

Đối với công chức là Trưởng các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã, ngày 25 hằng tháng, sau khi tự đánh giá theo Mẫu số B2 (phụ lục 2) thì sẽ nộp lên Phòng Nội vụ Thị xã và Phòng Nội vụ sẽ tham mưu Lãnh đạo UBND Thị xã tổ chức họp đánh giá nhóm công chức này xong trước ngày 30 hằng tháng.

Đối với công chức là cấp Phó các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã, sau khi tự đánh giá theo Mẫu số B2, ngày 25 hằng tháng nộp phiếu đánh giá cho Thủ trưởng cơ quan. Đối với công chức chuyên môn, tự đánh giá vào phiếu theo Mẫu số B3 (Phụ lục 3) và nộp cho cấp Phó phụ trách trực tiếp trước ngày 25 hằng tháng; sau khi cấp Phó phụ trách trực tiếp nhận xét, đánh giá vào phiếu đánh giá của từng công chức chuyên môn trong bộ phận sẽ nộp phiếu đánh giá này cho Thủ trưởng cơ quan vào ngày 25 hằng tháng. Thủ trưởng cơ quan sẽ tổ chức họp bình xét, đánh giá công chức cấp Phó và công chức chuyên môn xong trước ngày 30 hằng tháng sau đó thông báo kết quả đánh giá hằng tháng đối với công chức trong cơ quan đến Phòng Nội vụ Thị xã trước ngày 01 của tháng sau.

Tổ chức họp bình xét, đánh giá, sau khi Thủ trưởng cơ quan đọc phần tự đánh giá và nhận xét đánh giá của cấp Phó phụ trách trực tiếp của từng công chức sẽ thực hiện thảo luận, bình xét từng người theo 4 mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Hoàn thành tốt nhiệm vụ, Hoàn thành nhiệm vụ và Không hoàn thành nhiệm vụ; sau khi mọi người trong cuộc họp bình xét xong, Thủ trưởng cơ quan kết luận đánh giá với từng người theo 4 mức trên, trong đó mức Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ tối đa bằng 20% tổng số công chức được đánh giá của cơ quan.

Kết quả đánh giá là căn cứ để bình xét khen thưởng hằng tháng; đánh giá, xếp loại thi đua hằng năm. Kết quả hoạt động đánh giá hằng tháng bước đầu 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, siết chặt kỷ luật, kỷ cương; đồng thời tạo môi trường sáng tạo, đổi mới, phát triển, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

Tuy nhiên, do các tiêu chí đánh giá còn khá chung chung, nhất là tiêu chí Kết quả thực hiện công việc (50/100 điểm) nên rất khó để lượng hóa trong quá trình đánh giá, do mọi người trong cơ quan còn nể nang, ngại va chạm nên đánh giá vẫn còn mang tính chất hình thức cào bằng, mặt khác mức khen thưởng dành cho công chức Hoàn thành xuất nhiệm vụ là rất thấp (200.000 Việt Nam đồng) nên chưa thực sự có tính khuyến khích đối với đội ngũ công chức.

2.3.5.2. Đánh giá, phân loại hằng năm

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 thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây.

Người công chức tự đánh giá, phân loại theo Mẫu số 02 (Phụ lục 4) và nộp Phiếu đánh giá, phân loại công chức cho Thủ trưởng cơ quan trước ngày 30/11 hằng năm; Thủ trưởng cơ quan tổ chức hội nghị đánh giá, phân loại công chức trong cơ quan trước ngày 10/12 hằng năm. Tại hội nghị, người công chức đọc phiếu đánh giá, phân loại công chức của mình, Thủ trưởng cơ quan chủ trì mọi công chức trong cơ quan nhận xét, đánh giá và phân loại từng công chức theo 4 mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Hoàn thành tốt nhiệm vụ, Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực, Không hoàn thành nhiệm vụ. Căn cứ trên phiếu tự đánh giá, phân loại của công chức, kết quả đánh giá hằng tháng của từng công chức, các ý kiến nhận xét, đánh giá

của mọi công chức trong cơ quan với từng công chức và ý kiến đánh giá bản thân, Thủ trưởng cơ quan sẽ kết luận công khai tại Hội nghị mức độ phân loại với từng công chức, trong đó mức độ Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì trong năm người công chức phải có đề tài sáng kiến, kinh nghiệm được Hội đồng khoa học của UBND Thị xã công nhận.

Trong thời gian qua, việc đánh giá, phân loại công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây đã có nhiều chuyển biến tích cực cả về nhận thức và cách làm, nhìn chung đã thực hiện theo đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, chính xác, khách quan, công bằng đúng thực chất và đúng quy định; lấy 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; đã được thực hiện đánh giá đa chiều, liên tục và đã lượng hóa được một phần kết quả thực hiện công việc của từng công chức gắn với kết quả công tác của từng bộ phận, từng cơ quan. 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 công chức nâng lên. Kết quả đánh giá, phân loại công chức hằng năm đã góp phần quan trọng là căn cứ để xếp loại thi đua, bình xét khen thưởng hằng năm của cá nhân công chức, của tập thể cơ quan; là cơ sở để bố trí, sử dụng, quy hoạch, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển đối với người công chức.

2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thị xã Sơn Tây

2.4.1. Các yếu 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 Thị xã. 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 thị xã Sơn Tây trong những năm qua.

Sự phát triển của thị trường lao động trong những 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 thị xã Sơn Tây 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 thuộc UBND thị xã Sơn Tây nói riêng. Tăng trưởng kinh tế đất nước trong nhiều năm gần đây đã đạt được những thành tích ấn tượng, luôn ở mức trên 6% (theo Tổng cục Thống kê, năm 2017 tổng sản phẩm trong nước ước tăng 6,81%, năm 2018 ước tăng 7,31%; theo Ngân hàng

thế giới – The World Bank, ngày 17/12/2019 dự đoán kinh tế Việt Nam năm 2019 ước tăng 6,8) là những điều kiện thuận lợi để Nhà nước có thể đầu tư phát triển cả về thể chất, tinh thần, học vấn... con người Việt Nam, cũng như quan tâm có chính sách đầu tư đến đội ngũ công chức Nhà nước. 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 thị xã Sơn Tây 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, bên cạnh 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 thuộc UBND thị xã Sơn Tây nói riêng.

Sự phát triển của giáo dục – đào tạo của nước ta trong những 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 Thị xã có thể tuyển dụng được những công chức đảm bảo chất lượng, cũng như là điều kiện để đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã có thể tham gia các chương trình đào tạo nâng cao trình độ, chất lượng.

2.4.2. Các yếu tố bên trong

Người lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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 Thị ủy, HĐND, UBND thị xã Sơn Tây 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 Thị xã. Những chính sách của Thị ủy, HĐND, UBND Thị xã 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 thị xã Sơn Tây.

Nhận thức của đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây được quán triệt để ngày càng nâng cao, từ đó mỗi công chức đều xác định đúng, đủ được vai trò, trách nhiệm mình trong thi hành công vụ, đảm bảo không không để xảy ra những vi phạm về pháp luật, nội quy, kỷ luật, không có những biểu hiện suy thoái về chính trị, đạo đức, lối sống... đã giúp chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã được đảm bảo và nâng cao.

*Khả năng tự rèn luyện và ý chí phấn đấu của người công chức:*Đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã luôn có ý thức tự rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, có tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ; luôn phấn đấu học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Đây là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây trong thời gian vừa qua luôn được quan tâm thực hiện. Thị ủy, UBND Thị xã 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 Thị xã; 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 thị xã Sơn Tây ngày càng được cải thiện. Trong những năm vừa qua, UBND Thị xã 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 chung về các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây

2.5.1. Những kết quả đạt được

Qua phân tích về thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở trên cho thấy, trong thời gian qua, công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây có chất lượng ngày càng đảm bảo, hoạt động nâng cao chất lượng đã thu được một số kết quả, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của Thị xã.

Hoạt động hoạch định đội ngũ công chức đã phát huy vai trò trong việc xác định số lượng, trình độ cho từng vị trí việc làm bước đầu đưa ra những dự báo, dự đoán để làm cơ sở cho những hoạt động nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

Ủy ban nhân dân thị xã Sơn Tây đã phối hợp chặt chẽ với cơ quan chuyên môn của thành phố Hà Nội trong quá trình thực hiện hoạt động tuyển dụng đội ngũ công chức của Thành phố năm 2019, qua đó đã tuyển đủ được các chỉ tiêu các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã đăng ký với những ứng viên trúng tuyển có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển dụng.

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 thị xã Sơn Tây 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 Thị xã 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 trường của đội ngũ công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã.

Hoạt động đánh giá đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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.

Được sự quan tâm của thành phố Hà Nội, Thị ủy Sơn Tây, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây đã luôn được đầu tư, triển khai thực hiện nhờ đó đã thu được những kết quả tích cực. UBND Thị xã đã tích cực phối hợp với các cơ sở đào tạo của Thành phố để tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước, công nghệ thông tin; cử, tạo điều kiện để các công chức tham gia các chương trình đào tạo lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ nâng cao. Qua các hoạt động tích cực đó góp phần nâng cao đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã cả về phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, quản lý nhà nước, công nghệ thông tin, chuyên môn, nghiệp vụ ... phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của thị xã Sơn Tây.

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1. Hạn chế

Hoạt động hoạch định đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây vẫn còn mang tính bị động, chưa kịp thời đảm bảo đủ nhân lực đáp ứng yêu

cầu thực thi hệ thống vị trí việc làm trong các cơ quan thuộc UBND Thị xã; chưa bám sát với mục tiêu, định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thị xã

Sự tham gia của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây trong hoạt động tuyển dụng công chức là rất hạn chế và thường bị động, chất lượng tuyển dụng với năng lực thực hiện công việc đôi khi còn có sự cách biệt.

Việc bố trí, sử dụng đội ngũ công chức theo vị trí việc làm đã được UBND thành phố phê duyệt đã có những bất cập, khó khăn, có vị trí việc làm thì quá tải về công việc, thường xuyên phát sinh những nhiệm vụ, công việc đột xuất, có vị trí ít phát sinh công việc trong khi vẫn trả lương theo ngạch bậc nên cũng tác động tiêu cực đến động lực của đội ngũ công chức; bên cạnh đó các cơ quan còn chưa có sự quan tâm nhiều đến việc nâng cao chất lượng về thể lực, đời sống vật chất cho đội ngũ công chức; ngoài ra vẫn còn có một số công chức có những lúc, những nơi còn có biểu hiện mất đoàn kết nội bộ, bè phái, cục bộ dẫn đến mất lòng tin ở Nhân dân, giảm sức mạnh của tập thể cơ quan.

Hoạt động đánh giá vẫn chưa thực sự đánh giá đúng bản chất, chưa thực sự dựa trên kết quả thực hiện công việc, vẫn còn mang tính hình thức, bình quân chủ nghĩa. Tiêu chí phân loại, đánh giá công chức còn chung chung, khó lượng hóa kết quả, hiệu suất công việc của công chức. Quy định về lấy ý kiến đánh giá của tập thể còn nhiều bất cập, còn mang nặng tâm lý "dĩ hòa vi quý", ý kiến đánh giá của người đứng đầu chưa thực sự đúng vai trò, còn tâm lý nể nang, ngại va chạm, sợ mất lòng. Những hạn chế này làm cho hoạt động đánh giá công chức chưa thực sự tạo động lực đối với đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội Thị xã trong hiện tại và tương lai.

2.5.2.2. Nguyên nhân

- Nguyên nhân khách quan:

Thứ nhất, do chính sách chung của Nhà nước, của thành phố Hà Nội về đội ngũ công chức vẫn còn những bất cập, hoạt động tuyển dụng còn nặng về kiểm tra kiến thức, chưa chú trọng đến đánh giá năng lực thực hiện công việc của ứng viên; chính sách tiền lương, chính sách tinh giảm biên chế còn mang tính cào bằng trong cả nước mà chưa xét đến đặc điểm của từng đơn vị, địa phương; quy định về nhiệm vụ, tiêu chí đánh giá của vị trí việc làm còn chung chung, chưa sát thực tế; thực hiện bố trí, sử dụng công chức theo vị trí việc làm còn nửa vời.

Thứ hai, do lịch sử để lại, đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, đa số đã công tác lâu năm, tuy nhiều kinh nghiệm nhưng không được đào tạo bài bản, một số khác chưa nhận thức đúng về vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình trong thực thi công vụ nên còn hạn chế nhất định.

Thứ ba, do điều kiện kinh tế - xã hội ở Thị xã đang trong quá trình phát triển mà các chế độ tiền lương, phụ cấp đối với đội ngũ công chức Thị xã còn thấp, không đủ đảm bảo cho cuộc sống bản thân và gia đình họ. Người công chức ngoài công việc của cơ quan còn phải chăm lo phát triển kinh tế gia đình. Vì vậy, có những công chức chưa thực sự yên tâm công tác, chưa chuyên tâm với công việc và nâng cao chất lượng bản thân.

- Nguyên nhân chủ quan:

Thứ nhất, việc bố trí công chức phụ trách tham mưu giúp việc cho UBND thị xã Sơn Tây về công tác quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức còn thiếu về số lượng, thiếu kiến thức chuyên sâu về quản trị nhân lực nên công tác tham mưu cho Lãnh đạo UBND Thị xã về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức có những hoạt động còn chưa sâu, chưa hiệu quả.

Thứ hai, những công chức lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây còn thiếu những kiến thức về quản trị nhân

lực, chưa dành nhiều sự quan tâm cho các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức trong cơ quan mình lãnh đạo, quản lý.

Thứ ba, trong phương án phân bổ ngân sách thị xã Sơn Tây hằng năm, nguồn kinh phí dành cho các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của từng cơ quan và chung của cả UBND Thị xã còn hạn chế.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC THỊ XÃ SƠN TÂY, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Phương hướng phát triển kinh tế- xã hội của thị xã Sơn Tây

3.1.1. Mục tiêu tổng quát đến năm 2025

Hoàn thiện công tác quy hoạch để thu hút nguồn lực đầu tư xây dựng phát triển đồng bộ kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội; tập trung chuyên dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng mạnh tỷ trọng các ngành dịch vụ, gắn với bảo vệ môi trường; đảm bảo an sinh xã hội, nâng cao đời sống của nhân dân; bảo tồn, phát huy giá trị truyền thống văn hóa “Sơn Tây - Xứ Đoài”.

3.1.2. Các chỉ tiêu đến năm 2025

Theo Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thị xã Sơn Tây lần thứ XX (nhiệm kỳ 2015-2020) và dự thảo chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thị xã lần thứ XXI trình Hội nghị lần thứ 19 Ban Chấp hành Đảng bộ thị xã Sơn Tây thì các chỉ tiêu đến năm 2025 như sau:

- Tốc độ tăng tổng giá trị sản xuất bình quân giai đoạn 2021-2025 đạt 10,2%; trong đó: Giá trị sản xuất các ngành dịch vụ tăng từ 13% trở lên; giá trị sản xuất công nghiệp - xây dựng tăng từ 8,6% trở lên; giá trị sản xuất nông nghiệp tăng từ 3% trở lên.

- Cơ cấu kinh tế đến năm 2025: Các ngành dịch vụ: 49,7% ; Công nghiệp- XD: 41,6%; Nông, lâm nghiệp, thủy sản: 8,7%.

- Thu nhập bình quân đầu người đến năm 2025 đạt từ **70** triệu đồng trở lên.

- Thu ngân sách nhà nước bình quân hàng năm tăng 5% so với chỉ tiêu Thành phố giao hàng năm.

- Xã đạt chuẩn nông thôn mới nâng cao phần đầu có từ **3** xã trở lên.

- Tỷ lệ tổ dân phố được công nhận và giữ vững danh hiệu Tổ dân phố văn hóa: 85,7%; Làng được công nhận và giữ vững danh hiệu Làng văn hóa:

72,7%; Gia đình được công nhận và giữ vững danh hiệu Gia đình văn hóa: 93%.

- Tỷ lệ trường học công lập đạt chuẩn quốc gia: **95%**.
- Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt từ 70 - 75%.
- Tỷ lệ hộ nghèo cuối kỳ còn 1%.
- Tỷ lệ hộ dân được sử dụng nước sạch đạt 100%.
- Tỷ lệ rác thải được thu gom xử lý trong ngày đạt 100%; tỷ lệ nước thải, chất thải nguy hại, chất thải y tế được thu gom xử lý % (*phòng QLDT nghiên cứu đề xuất*).
- Hàng năm kết nạp mới từ 150 - 180 đảng viên.
- Hàng năm có từ 80% đảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ vụ vụ trở lên.
- Hàng năm có trên 80% tổ chức cơ sở đảng đạt danh hiệu hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên; tỷ lệ tổ chức đảng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ không quá 20%.

3.1.3. Các khâu đột phá để thực hiện các mục tiêu

- Hoàn thiện công tác quy hoạch, xây dựng và phát triển kết cấu hạ tầng, trọng tâm là phát triển hạ tầng giao thông khung phục vụ phát triển kinh tế du lịch - dịch vụ.
- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng người Hà Nội thanh lịch, văn minh; bảo tồn và phát huy giá trị các di tích lịch sử, văn hóa trên địa bàn.
- Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, tạo bước chuyển biến mạnh về 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 thị xã.

3.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây

Xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã Sơn Tây phải đặt trong tổng thể mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại, 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 thị xã Sơn Tây phải trên cơ sở thực tiễn kinh tế - xã hội của địa phương, xuất phát từ thực trạng công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã, 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 Thị xã đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng để thực hiện thắng lợi Mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thị xã, xây dựng Thị xã văn minh, giàu đẹp. Do vậy, mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây là:

- Mục tiêu chung: Xây dựng đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã 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 tụy 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 thị xã Sơn Tây 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 độ sau đại học; trên 70% công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên. Trong đó, đặc biệt quan tâm đến các nội dung sau:

Một là: Tạo lập được một đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã có số lượng, cơ cấu hợp lý, được tổ chức trong một tập thể vững mạnh.

+ Tính hợp lý trong việc xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã biểu hiện ở việc tinh giản biên chế một cách tối ưu, đảm bảo gọn nhẹ, hoạt động có chất lượng, trong đó mỗi cá

nhân công chức phát huy được hết năng lực, sở trường của mình, có thể đảm đương tốt nhiệm vụ được giao, đảm bảo cho bộ máy hành chính nhà nước cấp huyện hoạt động thông suốt và hiệu quả.

+ Xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã có cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự cân đối về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, về giới tính, độ tuổi; sự hợp lý đó sẽ tạo nên sức mạnh tổng hợp, tính năng động, phối hợp nhịp nhàng, hài hòa và sự kế thừa, phát triển trong đội ngũ công chức trong cơ quan.

+ Tính tổ chức của đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã cần đảm bảo có sự phân công, phối hợp nhịp nhàng, chặt chẽ và khoa học trong một tập thể đoàn kết để đảm bảo phát huy tối đa khả năng, năng lực của mỗi công chức cũng như sức mạnh của tập thể cơ quan.

Hai là: Hình thành một đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống trong sạch

+ Về phẩm chất chính trị: Đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã có lòng yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập Dân tộc gắn liền với Chủ nghĩa Xã hội; chấp hành tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, quyết tâm tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối đổi mới. Có bản lĩnh chính trị vững vàng, không dao động trước những khó khăn, thách thức và những biến động của tình hình thế giới và trong nước. Có ý thức giữ vững và nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước; kiên quyết đấu tranh chống các quan điểm lệch lạc, sai trái của các thế lực thù địch, các biểu hiện tự diễn biến, tự chuyển hóa.

+ Về phẩm chất đạo đức, lối sống:

Có đạo đức cách mạng thì công chức mới có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, mới được Nhân dân tin yêu và giúp đỡ, như Hồ Chí Minh khẳng định: “Cũng như sông thì có nguồn, mới có nước, không có nguồn thì cạn; cây phải có gốc, không có gốc thì cây héo; người cách mạng

phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được Nhân dân”.

Vì vậy, xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã không thể không chú ý về đạo đức, lối sống. Trong giai đoạn hiện nay, xây dựng đội ngũ công chức có đạo đức cách mạng phải đáp ứng được yêu cầu: Có tinh thần trách nhiệm cao, gương mẫu, đi đầu trong công tác; xử lý hài hòa các lợi ích, đặt lợi ích của Đảng, của Tổ quốc lên trên hết; liên hệ mật thiết với Nhân dân, tôn trọng và bảo vệ quyền làm chủ của Nhân dân; có lối sống trong sạch, lành mạnh, có kỷ cương, kỷ luật; không quan liêu, tham nhũng, lãng phí và kiên quyết đấu tranh phòng, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các tiêu cực khác như Đảng ta đã khẳng định.

Ba là: Xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã có trình độ năng lực chuyên môn cao

Công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt mà không có năng lực thì trong quá trình thực hiện nhiệm vụ sẽ gặp rất nhiều khó khăn, thậm chí thất bại. Sinh thời Hồ Chủ tịch, bên cạnh những đòi hỏi về đạo đức cách mạng, Người còn chú trọng đến việc nâng cao trình độ năng lực đối với cán bộ, công chức, theo Người, năng lực của con người không phải hoàn toàn tự nhiên mà có, mà phần lớn do công tác, do luyện tập mà có. Như vậy, năng lực không phải là phẩm chất bẩm sinh, mà phải thông qua một quá trình rèn luyện, phấn đấu trong học tập, đặc biệt trong hoạt động thực tiễn.

Vì vậy, bên cạnh những yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, xây dựng đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã phải chú ý đến nâng cao trình độ mọi mặt và năng lực tư duy, tổ chức thực tiễn:

- Trình độ đội ngũ công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện về học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và các kiến thức bổ trợ phải đáp ứng được tiêu chuẩn đặt ra đối với từng vị trí việc làm.

- Về năng lực tư duy: Đòi hỏi công chức làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã phải đáp ứng được yêu cầu phát hiện, nhận thức đúng đắn, nhanh nhạy các vấn đề thực tiễn ở địa phương dưới góc độ tham mưu, quản lý, đồng thời, có khả năng vận dụng linh hoạt, sáng tạo nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động chỉ đạo, điều hành của UBND Thị xã.

- Về năng lực tổ chức thực tiễn: Năng lực này là những hiểu biết, những kỹ năng và các phẩm chất tâm - sinh lý của chủ thể quản lý bảo đảm cho việc tổ chức thực tiễn đạt hiệu quả.

3.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn tây, thành phố Hà Nội

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 thị xã Sơn Tây trong 3 năm vừa qua và phương hướng phát triển kinh tế - xã hội thị xã Sơn Tây, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây, UBND thị xã Sơn Tây cần thực hiện một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

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 Thị xã.

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 thị xã Sơn Tây 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 Thị xã nói chung, trong đó đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Trong quá trình xây dựng phương án phân bổ ngân sách Thị xã, UBND Thị xã 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.

3.3.1. Nâng cao chất lượng hoạt động hoạch định đội ngũ công chức

Đây là giải pháp tiền đề để thực hiện các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây. Dựa trên Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ Về chính sách tinh giảm biên chế, 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, những dự kiến thay đổi về quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc Trung ương thay thế Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ; căn cứ vào vị trí việc làm đã được UBND Thành phố phê duyệt theo Quyết định số 3263/QĐ-UBND ngày 26/5/2017, thông báo giao chỉ tiêu biên chế hằng năm cho UBND Thị xã của UBND Thành phố; chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thị xã Sơn Tây; UBND thị xã Sơn Tây cần chỉ đạo cơ quan thường trực tham mưu về quản lý đội ngũ công chức chủ trì, phối hợp

với các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã rà soát, đánh giá một cách đầy đủ, chi tiết thực trạng đội ngũ công chức, thực trạng vị trí việc làm trong các cơ quan, đưa ra những dự báo, dự đoán chuẩn xác, có tầm nhìn dài hạn, từ đó nâng cao chất lượng hoạch định cầu, hoạch định cung về đội ngũ công chức, làm cơ sở để thực hiện các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

3.3.2. Nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch đội ngũ công chức

Về cơ bản, đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây trong thời gian tới thì đội ngũ công chức thuộc UBND Thị xã cần không ngừng học tập, được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của bản thân.

Trước tiên cần phối hợp với các cơ sở đào tạo có uy tín để xây dựng chương trình bồi dưỡng kiến thức về quản trị nhân lực để triển khai thực hiện bồi dưỡng nội dung này cho Lãnh đạo UBND Thị xã, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã và công chức của Phòng Nội vụ Thị xã.

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 Thị xã, trong đó có thể tập trung vào một số nội dung sau:

- Để đáp ứng xây dựng chính quyền điện tử, toàn bộ các công chức chưa tham gia lớp đào tạo ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản theo Thông tư liên tịch số 17/2016/TTLT-BGDĐT-BTTTT ngày 21/6/2016 của liên Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Thông tin và Truyền thông cần được đưa đi đào tạo trong thời gian tới; bên cạnh đó tiếp tục lựa chọn các công chức phụ trách công tác quản lý văn bản đi, đến của cơ quan cử tham gia lớp đào tạo ứng dụng

công nghệ thông tin nâng cao theo Thông tư liên tịch 17/2016/TTLT-BGDĐT-BTTTT. Đảm bảo 100% công chức sử dụng thành thạo, an toàn máy vi tính, các phần mềm công việc được triển khai, khai thác kho tài nguyên dữ liệu trên mạng internet phục vụ yêu cầu công việc.

- 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 Thị xã cần tiếp tục tự học, tự trau dồi 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.

- Trong định hướng phát triển của Thủ đô, thị xã Sơn Tây sẽ trở thành đô thị thương mại – dịch vụ - du lịch, do vậy đội ngũ công chức của UBND Thị xã cũng cần bổ sung những kiến thức, kinh nghiệm trong việc quản lý, phát triển Thị xã trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ, du lịch, đô thị. Thực hiện thông qua việc cử công chức tham gia các lớp đào tạo chuyên ngành phù hợp; mở lớp bồi dưỡng, các hội thảo khoa học, mời các chuyên gia thuyết giảng về chuyên ngành du lịch, dịch vụ; tổ chức đoàn đi thăm quan học hỏi mô hình phù hợp của các địa phương đã thực hiện thành công như mô hình Phố cổ Hội An (Quảng Nam), Làng cổ Phước Tích (Huế) cho Làng cổ Đường Lâm; phố đi bộ Hoàn Kiếm (Hà Nội), phố đi bộ Quận Nhất (TP Hồ Chí Minh) cho Thành cổ Sơn Tây; quản lý đô thị của Đà Nẵng, của Hạ Long (Quảng Ninh) cho đô thị Sơn Tây...

- 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.

Tiếp tục thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thị xã lần thứ XX, UBND Thị xã cần chỉ đạo các cơ quan trực thuộc thực hiện nghiêm Hướng dẫn số 66-HD/TU ngày 19/4/2019 của Ban Thường vụ Thị ủy Sơn Tây 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 phải 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 tư 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.

3.3.3. Nâng cao hoạt động sử dụng công chức gắn với vị trí việc làm.

Trước tiên cần hoàn thiện 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 nhiệm vụ của từng vị trí việc làm. Trong quá trình phân tích nếu thấy vị trí việc làm theo Quyết định 3263/QĐ-UBND ngày 26/5/2017 của UBND Thành phố có những bất cập thì cần kiến nghị UBND Thành phố sửa đổi, bổ sung hoặc đề nghị UBND Thành phố cho phép UBND thị xã Sơn Tây được xây

dụng đề án vị trí việc làm của mình để phù hợp với đặc điểm, thực trạng của UBND Thị xã.

Trên cơ sở vị trí việc làm đã được hoàn thiện và thực trạng đội ngũ công chức hiện có đã được rà soát, đánh giá ở giải pháp nâng cao hoạt động hoạch định đội ngũ công chức (3.3.1) cần thực hiện bố trí, sử dụng công chức phù hợp với từng vị trí việc làm theo cơ chế giao việc, khoán việc và quy trách nhiệm đến cùng. Cần có những kiến nghị với UBND thành phố Hà Nội và các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền sớm áp dụng chế độ vị trí việc làm một cách đầy đủ để xác định chế độ tiền lương, tiền công, các chế độ, chính sách khác cho đội ngũ công chức một cách đầy đủ, công bằng. Tuy nhiên, trong khi chưa thực hiện chế độ tiền lương theo vị trí việc làm, UBND thị xã Sơn Tây cần nghiên cứu đưa ra chế độ phụ cấp, thu nhập tăng thêm cho từng vị trí việc làm để đảm bảo một phần nguyên tắc tiền lương, thu nhập phù hợp với kết quả thực hiện công việc, khắc phục tình trạng trả lương cao bằng như hiện nay.

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 Thị xã 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 Thị xã thực sự chỉ có những người đủ năng lực, chuyên tâm với công việc, cống hiến cho cơ quan.

Ủy ban nhân dân và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thị xã 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 để có những đánh giá chính xác về thể lực, kịp thời phát hiện và điều trị các triệu chứng, bệnh tật làm ảnh hưởng đến khả năng làm việc, sức khỏe của người công chức. Tăng cường tuyên truyền và tổ chức triển khai các hoạt động thể dục, thể thao để đội ngũ công chức tham gia các hoạt động rèn luyện thân thể; tổ chức những hoạt động phong trào phù hợp để thu hút mọi người tham gia

nhằm không chỉ nâng cao sức khỏe mà còn tăng cường tinh thần đoàn kết, sức mạnh tập thể của mỗi cơ quan.

3.3.4. Hoàn thiện hoạt động đánh giá công chức

UBND Thị xã cần tiếp tục hoàn thiện hơn nữa quy chế đánh giá công chức. Thực hiện đánh giá công chức dựa trên hiệu quả công việc. Bảo đảm tính công bằng trong đánh giá, không đánh đồng và đồng nhất kết quả đánh giá giữa các đối tượng công chức khác nhau và giữa các công chức chuyên môn với công chức giữ vị trí lãnh đạo, quản lý. Thực hiện việc xây dựng tiêu chí và xét các danh hiệu thi đua theo từng nhóm đối tượng có vị trí, chức năng, nhiệm vụ tương đương nhau, không xét các danh hiệu thi đua theo cơ quan, đơn vị. Có như vậy mới có thể bảo đảm tính công bằng và tạo động lực thực sự các phong trào thi đua.

Trước tiên cần nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong thực hiện phân loại, đánh giá công chức; xem xét bỏ việc sử dụng lá phiếu tập thể trong quy trình bổ nhiệm và bổ nhiệm lại công chức lãnh đạo nhằm khắc phục tình trạng người đứng đầu có tâm lý “ngại va chạm”, “tránh mắt lòng” đối với cấp dưới để tránh trường hợp thực hiện quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại không đủ số lượng phiếu bầu.

Cần triển khai xây dựng Bộ tiêu chí đánh giá công chức dựa theo quy định khung năng lực, vị trí việc làm đã hoàn thiện ở giải pháp nâng cao hoạt động sử dụng công chức gắn với vị trí việc làm (3.3.2), hoàn thiện Quy chế đánh giá công chức của thuộc UBND Thị xã. Bộ tiêu chí này sẽ đánh giá theo thang điểm 100, định lượng cho từng tiêu chí. Ví dụ: 5 điểm cho sáng kiến... Việc đánh giá dựa trên các tiêu chí rõ ràng, lượng hoá được là rất quan trọng, tuy nhiên, cần lưu ý vì trong quản lý nhà nước, định lượng công việc rất khó, nhất là khi tính chất các công việc khác nhau, quan trọng nhất là hướng đến hiệu quả công việc. Bên cạnh đó, khi xác định nội dung đánh giá, phương pháp đánh giá thì UBND Thị xã cần đảm bảo sự phù hợp với mục tiêu và đối tượng được đánh giá. Mỗi mục tiêu, đối tượng đánh giá cần phải có các tiêu

chí và phương pháp đánh giá phù hợp. Nội dung, phương pháp đánh giá công chức để đưa vào quy hoạch sẽ khác với để luân chuyển hay khen thưởng, bổ nhiệm

Trên cơ sở Bộ tiêu chí đánh giá công chức được xây dựng, cần tiến hành triển khai đánh giá hằng tuần với từng công chức theo phiếu Báo cáo, kế hoạch tuần (Phụ lục 5). Tổ chức đánh giá hằng tháng, trên cơ sở phiếu đánh giá Mẫu số B2 (Phụ lục 2) và Mẫu số B3 (Phụ lục 3) căn cứ vào Bộ tiêu chí đánh giá công chức, trong đó phần đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ căn cứ vào kết quả đánh giá hằng tuần. Tuy nhiên nên xem xét điều chỉnh tiêu chí Kết quả thực hiện công việc lên mức 60 điểm, giảm điểm ở tiêu chí ý thức tổ chức kỷ luật và tiêu chí năng lực và kỹ năng tổ chức, thực hiện, mỗi mức này còn 15. Riêng phần Kết quả thực hiện công việc nên đánh giá riêng theo Phiếu đánh giá kết quả thực hiện công việc (Phụ lục 6). Kết quả đánh giá hằng tháng cần được dùng làm căn cứ để bình xét khen thưởng hằng tháng; đánh giá, xếp loại thi đua hằng năm.

Đánh giá hằng tháng, theo tác giả, với nhóm công chức quản lý thì sử dụng kết hợp phương pháp quản lý bằng mục tiêu với thang đo đồ họa, với nhóm công chức chuyên môn nên kết hợp phương pháp đánh giá theo tiêu chuẩn công việc với quan sát hành vi; phân loại thành 4 mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, Hoàn thành tốt nhiệm vụ, Hoàn thành nhiệm vụ và Không hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả đánh giá hằng tháng được thực hiện khen thưởng, chi thu nhập tăng thêm từ nguồn tiết kiệm chi của cơ quan cho từng mức đủ để tạo động lực cho người công chức. Theo tác giả có thể xây dựng mức khen thưởng như: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, mức khen thưởng hằng tháng bằng 1,5 tháng lương cơ bản; Hoàn thành tốt nhiệm vụ, mức khen thưởng bằng 0,8 tháng lương cơ bản; Hoàn thành nhiệm vụ, không thực hiện khen thưởng và Không hoàn thành nhiệm vụ thì không thực hiện khen thưởng, cần thực hiện phê bình, nhắc nhở.

Đánh giá, phân loại công chức hằng năm căn cứ vào kết quả đánh giá hằng tháng để xét mức độ hoàn thành. Kết quả đánh giá, phân loại hằng năm đối với người công chức không chỉ dùng làm căn cứ xếp loại thi đua, cơ sở để bố trí, sử dụng, quy hoạch, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng mà còn thực hiện các chế độ khen thưởng, chi thu nhập tăng thêm, chi từ nguồn tiết kiệm chi của cơ quan đảm bảo phù hợp để tạo động lực lao động cho đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây.

3.4. Một số kiến nghị

3.4.1. Đối với Đảng, Nhà nước

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 và điều kiện làm việc ... để những chính sách này thực sự tạo động lực cho đội ngũ công chức.

3.4.2. Đối với thành phố Hà Nội

Đề nghị UBND thành phố Hà Nội nghiên cứu phân cấp thẩm quyền tuyển dụng công chức cho UBND quận, huyện, thị xã để đảm bảo có thể tuyển dụng kịp thời những vị trí việc làm còn thiếu người đảm nhận; trong khi chưa thực hiện phân quyền, xem xét cho các cơ quan được ký hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế được giao với người lao động có chuyên môn phù hợp trong khi chờ tổ chức tuyển dụng.

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, huyện, thị xã xây dựng đề án vị trí việc làm của từng quận, huyện, thị xã 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, huyện, thị xã 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.

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 huyện. 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 huyện. 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 huyện. 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 thị xã Sơn Tây đáp ứng mục tiêu xây dựng Thị xã thành đô thị vệ tinh theo hướng Thương mại – Dịch vụ - Du lịch và 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 hoạch định đội ngũ công chức; 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 thị xã Sơn Tây 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 thị xã Sơn Tây phát triển, xây dựng Thị xã phát triển bền vững, văn minh, hiện đại.

Trong quá trình hoàn thiện, Luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, tác giả rất mong nhận được sự quan tâm giúp đỡ của các thầy, cô giáo trong Hội đồng đề luận văn được hoàn chỉnh.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

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 Thị ủy Sơn Tây (2018), Kế hoạch số 145-KH/TU ngày 29/6/2018 về 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 thị xã Sơn Tây.
3. Ban Tổ chức Thị ủy Sơn Tây (2019), Báo cáo tình hình đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn Thị xã giai đoạn 2015-2019.
4. Bảo hiểm xã hội Sơn Tây (2019), Báo cáo kết quả hoạt động năm 2019, phương hướng nhiệm vụ năm 2020; Báo cáo tình hình chi trả chế độ ốm đau khối hành chính, sự nghiệp thị xã Sơn Tây giai đoạn 2015-2019.
5. Bệnh viện Quân y 105 (2017, 2018, 2019), Báo cáo kết quả khám sức khỏe định kỳ đội ngũ cán bộ, công chức diện Ban Thường vụ Thị ủy Sơn Tây quản lý.
6. 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;
7. 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;
8. 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.

9. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), Thông tư 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

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 (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;

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

17. 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.*

18. 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.*

19. 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.*

20. 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.*

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

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

23. 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.*

24. 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.*

25. Chính phủ (2017), *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.*

26. Chu Xuân Khánh (2010), *Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

27. Đảng Cộng sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ Ba (khóa VIII)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội;

28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2005), *Văn kiện Đại hội đảng thời kỳ đổi mới (Đại hội VI, VII, VIII, IX)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

30. Đoàn Văn Tình (2015), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, góp phần xây dựng chính quyền địa phương vững mạnh*”, Tạp chí điện tử tổ chức nhà nước
31. Dương Hương Sơn (2004), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp xã tỉnh Quảng Trị hiện nay*”, luận văn thạc sỹ.
32. Giáo trình Quản trị nhân lực, ĐH Lao động – Xã hội; chủ biên TS Lê Thanh Hà, NXB Lao động – Xã hội (2009).
33. Giáo trình Quản trị nhân lực khu vực công, ĐH Lao động – Xã hội; đồng chủ biên TS.Vũ Hồng Phong- TS.Nguyễn Thị Hồng (2018).
34. 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;
35. 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.
36. Hồ Chí Minh (2002), Toàn tập, tập 5, tr.269, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. Hồ Chí Minh (2002), Toàn tập, tập 5, tr.273, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. Hồ Chí Minh (1995), Sửa đổi lề lối làm việc, Nxb.CTQG, Hà Nội.
39. 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.
40. Lưu Kiếm Thanh (2018), Đề tài khoa học cấp Bộ, Cơ sở khoa học xây dựng chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.
41. 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.

42. Nguyễn Thị Hồng Hải, Nguyễn Thanh Thủy (2013), *Những kỹ năng cần thiết của nguồn nhân lực hành chính đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Tạp chí công sản, (843).

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

44. Phòng Nội vụ thị xã Sơn Tây (2019), *Báo cáo kết quả thực hiện Luật Cán bộ, công chức trên địa bàn thị xã Sơn Tây giai đoạn 2016-2019*.

45. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam khóa XII (2008), Luật Cán bộ Công chức, kỳ họp thứ 4, thông qua ngày 13 tháng 11 năm 2008, Hà Nội.

46. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam khóa XIII (năm 2015), Luật Tổ chức Chính quyền Địa phương, số 77/2015/QH13.

47. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2012), Bộ luật Lao động, số 10/2012/QH13.

48. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2013), Luật Việc làm, số 38/2013/QH13.

49. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2014), Luật Giáo dục nghề nghiệp, số 74/2014/QH13.

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

51. Tạ Quang Ngọc (2003), *Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay*, Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

52. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (2005): *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

53. Thị ủy Sơn Tây (2019), Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thị xã Sơn Tây lần thứ XX (nhiệm kỳ 2015-2020) và dự thảo Chỉ

tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thị xã lần thứ XXI trình Hội nghị lần thứ 19 Ban Chấp hành Ban Chấp hành Đảng bộ thị xã Sơn Tây.

54. 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.

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

56. Từ điển Bách Khoa Việt Nam (2000) của Nxb Chính trị Quốc gia;

57. Từ điển Tiếng Việt (2010), Nxb Chính trị Quốc gia;

58. Viện nghiên cứu hành chính - Học viện Hành chính Quốc gia (2000), *Một số thật ngữ hành chính*. Nxb Thế giới, Hà Nội;

59. UBND thị xã Sơn Tây (2019), Báo cáo Kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội năm 2019; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2020.

60. Viện Ngôn ngữ học (2006), Từ điển Tiếng Việt, Nxb. Đà Nẵng, Đà Nẵng;

61. Võ Công Khôi (2016), “Thực trạng và giải pháp nâng cao công tác tuyển dụng công chức ở huyện Tuy Hòa, tỉnh Phú Yên”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước.

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

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN

Để có có đánh giá khách quan về chất lượng đội ngũ công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây, 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: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây?

1. Rất tốt 2. Tốt 3. Khá
4. Trung bình 5. Yếu, kém

Câu hỏi 2: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây?

1. Rất tốt 2. Tốt 3. Khá
4. Trung bình 5. Yếu, kém

Câu hỏi 3: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về tinh thần trách nhiệm và thái độ phục vụ của công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây?

1. Rất tốt 2. Tốt 3. Khá
4. Trung bình 5. Yếu, kém

Câu hỏi 4: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết mức độ hài lòng của mình về chất lượng công chức thuộc UBND thị xã Sơn Tây?

1. Rất hài lòng 2. Hài lòng 3. Tạm được

4. Không hài lòng 5. Rất không hài lòng

Nếu Ông/Bà lựa chọn phương án 4 hoặc 5 vui lòng cho biết để nâng cao chất lượng phục vụ người dân, tổ chức trong thời gian tới UBND thị xã Sơn Tây cần phải quan tâm đến nội dung nào dưới đây?

(Xin Ông/Bà ưu tiên chọn các nội dung mà ông/bà cho là phù hợp)

- Mở rộng các hình thức thông tin để người dân/tổ chức dễ dàng tiếp cận dịch vụ hành chính công

- Cải thiện hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ người dân đến giải quyết TTHC
- Tiếp tục đơn giản hóa các TTHC
- Tăng cường niêm yết công khai, minh bạch TTHC
- Tăng cường ứng dụng CNTT trong giải quyết TTHC
- Rút ngắn thời gian giải quyết TTHC
- Giảm phí/lệ phí giải quyết TTHC.
- Cải thiện thái độ giao tiếp, tinh thần phục vụ của công chức, viên chức
- Nâng cao năng lực giải quyết công việc cho công chức
- Khác:.....
.....
.....

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN ÔNG/BÀ

Phụ lục 2

UBND THỊ XÃ SƠN TÂY
TÊN ĐƠN VỊ.....

Mẫu số B2
CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Sơn Tây, ngày tháng năm 201..

PHIẾU ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

(Áp dụng đối với Trưởng, phó phòng chuyên môn và tương đương)

Tháng:...../201..

- Họ và tên:.....

- Vị trí việc làm và nhiệm vụ được phân công:.....

.....

TT	Nội dung đánh giá	Điểm tối đa	Kết quả đánh giá		
			Tồn tại	Điểm cá nhân tự chấm	Điểm Lãnh đạo chấm
I	Ý THỨC TỔ CHỨC KỶ LUẬT	20			
1	Gương mẫu chấp hành tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước.	4			
2	Có tinh thần nêu gương, tận tụy, trung thực trong công việc, sẵn sàng nhận nhiệm vụ. Có thái độ phục vụ nhân dân đúng mực; không hách dịch, cửa quyền, phiền hà, tiêu cực trong thực hiện công vụ.	4			
3	Chấp hành nghiêm nội quy, quy chế, quy định của cơ quan, đơn vị gồm:	12			
+	<i>Thực hiện tốt văn hoá công sở; giao tiếp thân thiện, lịch sự, ngôn ngữ chuẩn mực, rõ ràng. Mặc trang phục lịch sự, phù hợp với hoàn cảnh, tính chất công việc, đúng quy định của cơ quan, đơn vị.</i>	2			
+	<i>Chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, sử dụng hiệu quả thời gian làm việc; dự họp đúng giờ.</i>	3			
+	<i>Đeo thẻ chức danh trong giờ làm việc. Sắp xếp, bài trí chỗ làm việc gọn gàng, ngăn nắp.</i>	2			
+	<i>Chấp hành quy định ra, vào cơ quan; quản lý bảo vệ tài sản, trang thiết bị của cơ quan, đơn vị, phòng làm việc.</i>	1			
+	<i>Xây dựng hình ảnh, giữ gìn uy tín cho bản thân, cơ quan, đơn vị và đồng nghiệp.</i>	2			
+	<i>Giữ gìn bí mật của cơ quan, đơn vị và thực hiện nghiêm kỷ luật phát ngôn.</i>	2			

	<p>Nội dung bị trừ điểm:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Có phản ánh, kiến nghị của nhân dân về thái độ, chất lượng phục vụ (xác minh sự việc là đúng) + Thực hiện không nghiêm quy định về văn hóa công sở; mặc trang phục không phù hợp và không đúng nội quy cơ quan + Đi làm muộn, về sớm, không có mặt tại vị trí làm việc (không có lý do) + Đi họp muộn hoặc không đi họp mà không xin phép; không kịp thời báo cáo Lãnh đạo nội dung cuộc họp được phân công dự họp + Không đeo thẻ chức danh trong giờ làm việc + Có hành vi (lời nói, việc làm) gây ảnh hưởng tới uy tín của bản thân, đồng nghiệp, cơ quan + Phát ngôn làm lộ bí mật của cơ quan hoặc phát ngôn không đúng sự thật, làm ảnh hưởng tới cơ quan 				
II	NĂNG LỰC VÀ KỸ NĂNG CHỈ ĐẠO, ĐIỀU HÀNH	20			
1	Chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời các kiến thức pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ; tham mưu đầy đủ, có chất lượng các văn bản phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành của đơn vị/bộ phận theo chỉ đạo của lãnh đạo và kế hoạch công tác.	2			
2	Xây dựng kế hoạch công tác của đơn vị theo lĩnh vực được phân công và kế hoạch công tác của cá nhân rõ nội dung, tiến độ thực hiện.	2			
3	Chỉ đạo, điều hành, kiểm soát việc thực hiện nhiệm vụ của đơn vị/bộ phận đảm bảo kịp thời, không bỏ sót nhiệm vụ. Giải quyết công việc đúng quy trình quy định.	2			
4	Triển khai, phân công nhiệm vụ và điều phối công việc cho cấp dưới linh hoạt, có chỉ đạo định hướng, hướng dẫn.	2			
5	Kiểm tra, bao quát, đôn đốc việc thực hiện nhiệm vụ của CBCCVC trong đơn vị/bộ phận và giải quyết kịp thời những khó khăn, vướng mắc theo thẩm quyền.	2			
6	Có năng lực tập hợp CBCCVC, xây dựng đơn vị/bộ phận đoàn kết, thống nhất.	2			
7	Phối hợp, tạo lập mối quan hệ tốt với cá nhân, tổ chức có liên quan trong thực hiện nhiệm vụ.	2			
8	Sử dụng thành thạo các phần mềm, ứng dụng CNTT đáp ứng yêu cầu quản lý, điều hành, giải quyết công việc.	2			
9	Các văn bản ban hành thuộc lĩnh vực phụ trách đảm bảo đúng thể thức, quy trình, thủ tục, không có sai sót. 100% văn bản trên phần mềm quản lý văn bản và điều hành tác nghiệp thuộc trách nhiệm được xử lý kịp thời, đúng quy trình.	2			
10	Tham mưu tổ chức, chủ trì, điều hành cuộc họp hiệu quả.	2			
	Nội dung bị trừ điểm:				

	<ul style="list-style-type: none"> + Có văn bản đơn vị/bộ phận tham mưu UBND thị xã ký ban hành bị sai sót + Xây dựng Kế hoạch công tác của đơn vị/cá nhân chưa hợp lý về các nội dung công việc, bỏ sót nhiệm vụ + Còn công việc của CBCC thuộc phạm vi phụ trách chưa đạt kết quả theo yêu cầu. + Tham mưu, giải quyết công việc không đúng quy trình. + Chưa thực hiện tốt việc định hướng, hướng dẫn khi giao việc cho cấp dưới hoặc chưa giải quyết kịp thời những khó khăn, vướng mắc theo báo cáo, đề xuất của cấp dưới. - Hàng ngày không thực hiện việc tự kiểm việc theo lịch công tác tuần của cá nhân/bộ phận/đơn vị; hàng tháng chậm đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo KH công tác. + Phối hợp với cá nhân tổ chức có liên quan trong giải quyết công việc không hiệu quả, tạo căng thẳng, bức xúc + Chưa sử dụng thành thạo ứng dụng CNTT đáp ứng yêu cầu công việc + Tham mưu UBND thị xã tổ chức cuộc họp chưa đảm bảo chất lượng về tài liệu họp, thành phần dự họp... 				
III	KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ	50			
1	Đơn vị/bộ phận/cá nhân hoàn thành từ 95% công việc theo kế hoạch, lịch công tác đảm bảo tiến độ, chất lượng.	40			
2	Đơn vị/bộ phận/cá nhân hoàn thành các công việc đột xuất phát sinh được lãnh đạo giao đảm bảo tiến độ, chất lượng.	10			
	Nội dung bị trừ điểm: <ul style="list-style-type: none"> - Không báo cáo Lãnh đạo đơn vị công việc trước khi trình Lãnh đạo thị xã - Không hoàn thành công việc theo kế hoạch hoặc phát sinh đảm bảo tiến độ, chất lượng - Không tham mưu kịp thời xử lý, giải quyết dứt điểm các khiếu nại, tố cáo, phản ánh, kiến nghị của công dân, tổ chức; giải quyết hồ sơ hành chính chậm tiến độ (không có lý do chính đáng) - Báo cáo với cấp trên không kịp thời dẫn tới ảnh hưởng tới kết quả giải quyết công việc 				
IV	ĐIỂM THƯỞNG	10			

	<p>Có sáng kiến, giải pháp hiệu quả thuộc một trong các trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Cán bộ, công chức, viên chức có giải pháp cải tiến, đổi mới, sáng tạo nâng cao hiệu quả công việc; + Hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ đột xuất phát sinh do lãnh đạo giao; + Hoàn thành khối lượng lớn công việc đảm bảo chất lượng theo phân công. <p>Lưu ý: Trong Phiếu đánh giá phải nêu rõ nội dung công việc đạt điểm thưởng. Thủ trưởng đơn vị thẩm định và quyết định số điểm thưởng.</p>				
	Tổng điểm	100			

***Lưu ý:** Ngoài các nội dung gợi ý trừ điểm đã nêu tại mục I, II và III, căn cứ vào thực tế các vi phạm, lỗi sai sót của cá nhân CBCC, người có thẩm quyền đánh giá quyết định trừ điểm vi phạm và số điểm chấm của từng tiêu chí tương ứng, đảm bảo mỗi hành vi, lỗi vi phạm trừ điểm 1 lần (đối với các lỗi tái vi phạm mức độ trừ điểm cao hơn).

CÁ NHÂN TỰ XẾP LOẠI:

Căn cứ Quy định về việc “đánh giá, xếp loại hàng tháng đối với cán bộ, công chức, viên chức, cá nhân tự xếp loại (đánh dấu X vào một trong 04 ô tương ứng dưới đây)

Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ
 Từ 90-100 điểm; phần I và phần III đạt điểm tuyệt đối (các mục điểm thành phần của phần II đạt trên 50% tổng số điểm)

Hoàn thành tốt nhiệm vụ
 Từ 70-90 điểm; phần I đạt từ 17 điểm (các mục điểm thành phần đạt từ 50% tổng điểm); phần II: các mục điểm thành phần đạt từ 50% tổng số điểm; phần III đạt từ 45 điểm (các mục điểm thành phần đạt từ 50% tổng điểm)

Hoàn thành nhiệm vụ
 Từ 50-70 điểm; phần I đạt từ 15 điểm; phần III đạt từ 40 điểm (trong đó phần I, II, III không có tiêu chí thành phần đạt dưới 50% tổng điểm)

Không hoàn thành nhiệm vụ
 Dưới 50 điểm hoặc có tiêu chí thành phần chấm đạt dưới 50% tổng điểm

Người tự đánh giá

(Ký và ghi rõ họ tên)

*** NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ CỦA LÃNH ĐẠO UBND THỊ XÃ:**

.....

Kết luận: Xếp loại:

.....

Ngày tháng năm 201..
Chủ tịch UBND thị xã
 (Ký tên, đóng dấu)

Phụ lục 3

UBND THỊ XÃ SƠN TÂY
TÊN ĐƠN VỊ.....

Mẫu số B3
CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Sơn Tây, ngày tháng năm 201..

PHIẾU ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI CÔNG CHỨC

(Áp dụng đối với công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã)

Tháng:...../201..

- Họ và tên:.....

- Vị trí việc làm và nhiệm vụ được phân công:.....

TT	Nội dung đánh giá	Điểm tối đa	Kết quả đánh giá		
			Tồn tại	Điểm cá nhân tự chấm	Điểm lãnh đạo chấm
I	Ý THỨC TỔ CHỨC KỶ LUẬT	20			
1	Gương mẫu chấp hành tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước.	4			
2	Có tinh thần nêu gương, tận tụy, trung thực trong công việc, sẵn sàng nhận nhiệm vụ. Có thái độ phục vụ nhân dân đúng mực; không hách dịch, cửa quyền, phiến hà, tiêu cực trong thực hiện công vụ.	4			
3	Chấp hành nghiêm nội quy, quy chế, quy định của cơ quan, đơn vị gồm:	12			
+	<i>Thực hiện tốt văn hoá công sở; giao tiếp thân thiện, lịch sự, ngôn ngữ chuẩn mực, rõ ràng. Mặc trang phục lịch sự, phù hợp với hoàn cảnh, tính chất công việc, đúng quy định của cơ quan, đơn vị.</i>	2			
+	<i>Chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính và các văn bản của Thị ủy - UBND thị xã áp dụng đối với CBCCVC, LĐHD thị xã, xã, phường;</i> <i>Sử dụng hiệu quả thời gian làm việc; Dự họp đúng giờ.</i>	3			
+	<i>Đeo thẻ chức danh trong giờ làm việc. Sắp xếp, bài trí chỗ làm việc gọn gàng, ngăn nắp, sạch sẽ.</i>	1			
+	<i>Chấp hành quy định ra, vào cơ quan; quản lý bảo vệ tài sản, trang thiết bị của cơ quan, đơn vị.</i>	2			
+	<i>Xây dựng hình ảnh, giữ gìn uy tín cho bản thân, cơ quan, đơn vị và đồng nghiệp.</i>	2			
+	<i>Giữ gìn bí mật nhà nước trong cơ quan, đơn vị và thực hiện nghiêm kỷ luật phát ngôn.</i>	2			
	Nội dung bị trừ điểm: + <i>Có phản ánh, kiến nghị của nhân dân về thái độ, chất lượng phục vụ (và xác minh sự việc là đúng)</i> + <i>Mặc trang phục không phù hợp văn hoá công sở và</i>				

	<p><i>không đúng Nội quy cơ quan</i></p> <p>+ <i>Đi làm muộn, về sớm, không có mặt tại vị trí làm việc (không có lý do)</i></p> <p>+ <i>Đi họp muộn hoặc không đi họp mà không xin phép</i></p> <p>+ <i>Không đeo thẻ chức danh trong giờ làm việc</i></p> <p>+ <i>Có hành vi (lời nói, việc làm, phát ngôn) gây ảnh hưởng tới uy tín của bản thân, đồng nghiệp, cơ quan...</i></p>				
II	NĂNG LỰC VÀ KỸ NĂNG TỔ CHỨC, THỰC HIỆN NHIỆM VỤ	20			
1	Chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời các kiến thức pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ để tham mưu công việc có chất lượng.	2			
2	Xây dựng kế hoạch công tác của đơn vị theo lĩnh vực được phân công và kế hoạch công tác của cá nhân rõ nội dung, tiến độ.	2			
3	Triển khai, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra các đơn vị, cá nhân liên quan trong thực hiện nhiệm vụ thuộc lĩnh vực tham mưu đạt hiệu quả.	2			
4	Tổ chức thực hiện nhiệm vụ, công việc theo đúng quy trình quy định.	2			
5	Báo cáo kịp thời, chính xác với lãnh đạo về tình hình, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Chủ động đề xuất tham mưu giải quyết công việc.	2			
6	Thiết lập hồ sơ công việc đầy đủ theo các đầu mục công việc được phân công; lưu trữ hồ sơ, tài liệu đúng nguyên tắc.	2			
7	Chủ động giải quyết công việc và phối hợp tốt với các cá nhân, đơn vị có liên quan giải quyết công việc đạt hiệu quả.	2			
8	Sử dụng thành thạo các phần mềm, ứng dụng CNTT đáp ứng yêu cầu công việc.	2			
9	Các văn bản ban hành thuộc lĩnh vực tham mưu đảm bảo đúng thể thức, quy trình, thủ tục, không có sai sót. 100% văn bản trên phần mềm quản lý văn bản và điều hành tác nghiệp thuộc trách nhiệm được xử lý kịp thời, đúng quy trình.	2			
10	Tham mưu chuẩn bị các nội dung, tài liệu, báo cáo... phục vụ cuộc họp hiệu quả.	2			
	<p>Nội dung bị trừ điểm:</p> <p>+ <i>Có văn bản thuộc lĩnh vực tham mưu bị sai sót về thể thức, nội dung, nhiều lỗi chính tả...</i></p> <p>+ <i>Xây dựng Kế hoạch công tác của đơn vị/ cá nhân chưa hợp lý về các nội dung công việc hoặc bỏ sót nhiệm vụ</i></p> <p>+ <i>Còn công việc bị bỏ sót chưa thực hiện</i></p> <p>+ <i>Tham mưu, giải quyết công việc không đúng quy trình.</i></p> <p>+ <i>Chưa chủ động đề xuất giải pháp thực hiện nhiệm vụ được giao hoặc không báo cáo lãnh đạo kịp thời những khó khăn, vướng mắc làm ảnh hưởng tới kết quả, chất lượng công việc</i></p> <p>- <i>Hàng ngày không thực hiện việc tự kiểm việc theo lịch</i></p>				

	<i>công tác tuần của cá nhân/bộ phận; Hàng tháng chậm đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo KH công tác. + Phối hợp với cá nhân tổ chức có liên quan trong giải quyết công việc không hiệu quả, tạo căng thẳng, bức xúc + Chưa sử dụng thành thạo ứng dụng CNTT để xử lý công việc hoặc không thường xuyên kiểm tra email công vụ + Có VB xử lý chậm muộn theo quy trình trên phần mềm + Tham mưu tổ chức cuộc họp, tài liệu họp không đảm bảo tiến độ hoặc chất lượng...</i>				
III	KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ	50			
1	Hoàn thành từ 95% công việc được giao theo kế hoạch, lịch công tác đảm bảo tiến độ, chất lượng.	40			
2	Hoàn thành các công việc đột xuất phát sinh được lãnh đạo giao đảm bảo tiến độ, chất lượng.	10			
	Nội dung bị trừ điểm: - Có công việc bị chậm tiến độ hoặc không đảm bảo chất lượng - Không báo cáo Lãnh đạo bộ phận/đơn vị công việc trước khi trình Lãnh đạo thị xã - Không hoàn thành công việc theo yêu cầu của lãnh đạo - Không thực hiện nhiệm vụ theo lịch công tác mà không có lý do...				
IV	ĐIỂM THƯỞNG	10			
	Có sáng kiến, giải pháp hiệu quả thuộc một trong các trường hợp sau: + Cán bộ, công chức, viên chức, LĐLĐ có giải pháp cải tiến, đổi mới, sáng tạo nâng cao hiệu quả công việc; + Hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ đột xuất phát sinh do lãnh đạo giao; + Hoàn thành khối lượng lớn công việc đảm bảo chất lượng theo phân công. Lưu ý: Trong Phiếu đánh giá phải nêu rõ nội dung công việc đạt điểm thưởng. Thủ trưởng đơn vị thẩm định và quyết định số điểm thưởng.				
	Tổng điểm	100			

* **Lưu ý:** Ngoài các nội dung gợi ý trừ điểm đã nêu tại mục I, II và III, căn cứ vào thực tế các vi phạm, lỗi sai sót của cá nhân CBCC, người có thẩm quyền đánh giá quyết định trừ điểm vi phạm và số điểm chấm của từng tiêu chí tương ứng, đảm bảo mỗi hành vi, lỗi vi phạm trừ điểm 1 lần (đối với các lỗi tái vi phạm mức độ trừ điểm cao hơn).

CÁ NHÂN TỰ XẾP LOẠI:

Căn cứ Quy định về việc “đánh giá, xếp loại hàng tháng đối với cán bộ, công chức, viên chức, cá nhân tự xếp loại (đánh dấu X vào một trong 04 ô tương ứng dưới đây)

Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ
Từ 90-100 điểm; phần I và phần III đạt điểm tuyệt đối (các mục

Hoàn thành tốt nhiệm vụ
Từ 70-90 điểm; phần I đạt từ 17 điểm (các mục điểm thành phần đạt từ 50% tổng điểm); phần II: các mục điểm thành phần đạt từ 50%

Hoàn thành nhiệm vụ
Từ 50-70 điểm; phần I đạt từ 15 điểm; phần III đạt từ 40 điểm (trong đó phần I, II, III

Không hoàn thành nhiệm vụ
Dưới 50 điểm hoặc có tiêu chí thành

điểm thành phần của phần II đạt
trên 50% tổng số điểm)

tổng số điểm; phần III đạt từ 45 điểm (các mục
điểm thành phần đạt từ 50% tổng điểm)

không có tiêu chí thành phần
đạt dưới 50% tổng điểm)

phần chấm đạt dưới
50% tổng điểm

Ý kiến của lãnh đạo trực tiếp phụ trách

Ngày tháng năm

201

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

(Ký, ghi rõ họ tên)

Người tự đánh giá
(Ký, ghi rõ họ tên)

*** KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI (do Thủ trưởng đơn vị trực tiếp đánh giá):**

Kết luận: Công chức:

Ngày tháng năm 201

Thủ trưởng đơn vị
(Ký tên, đóng dấu)

Phụ lục 4

Mẫu số 02

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ VÀ PHÂN LOẠI CÔNG CHỨC
Năm 20

Họ và tên:

Chức vụ, chức danh:

Đơn vị công tác:

Ngạch công chức: Bậc : Hệ số lương:

I. TỰ ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ CÔNG TÁC, TU DƯỠNG, RÈN LUYỆN CỦA CÔNG CHỨC:

1. Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước:

.....

.....

2. Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc:

.....

.....

3. Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

.....

.....

4. Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ:

.....

.....

5. Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ:

.....

.....

6. Thái độ phục vụ Nhân dân:

.....

.....

PHẦN DÀNH RIÊNG CHO CÔNG CHỨC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

7. Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản

lý:

.....

.....

8. Năng lực lãnh đạo, quản lý:

.....

.....

9. Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức:

.....

.....

II. TỰ ĐÁNH GIÁ, PHÂN LOẠI CỦA CÔNG CHỨC

1. Đánh giá ưu, nhược điểm

.....

.....

2. Phân loại đánh giá:

a. Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;

b. Hoàn thành tốt nhiệm vụ;

c. Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực;

d. Không hoàn thành nhiệm vụ.

Kết quả tự đánh giá:

.....

.....

Ngày tháng năm 20

Công chức tự đánh giá

(Ký tên, ghi rõ họ tên)

III. Ý KIẾN CỦA TẬP THỂ ĐƠN VỊ VÀ LÃNH ĐẠO TRỰC TIẾP QUẢN LÝ CÔNG CHỨC

1. Ý kiến của tập thể đơn vị nơi công chức công tác:

.....

.....

2. Nhận xét của lãnh đạo trực tiếp quản lý công chức:

.....

.....
Ngày tháng năm 20

Thủ trưởng trực tiếp đánh giá

(Ký tên, ghi rõ họ tên)

IV. KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ, PHÂN LOẠI CÔNG CHỨC CỦA CẤP CÓ THẨM QUYỀN

1. Nhận xét ưu, nhược điểm

.....

2. Kết quả đánh giá, phân loại công chức:

- a. Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;
- b. Hoàn thành tốt nhiệm vụ;
- c. Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực;
- d. Không hoàn thành nhiệm vụ.

Kết quả đánh giá công chức:

Ngày tháng năm 20

Thủ trưởng đơn vị

(Ký tên, ghi rõ họ tên, đóng dấu)

Phụ lục 5

UBND THỊ XÃ SON TÂY
ĐƠN VỊ

Số /BC-.....

MẪU

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Son Tây, ngày tháng năm 20...

BÁO CÁO TUẦN ..., KẾ HOẠCH CÔNG TÁC TUẦN THỨ ...
(*Báo cáo từ ngày đến ngày; kế hoạch từ ngày....đến ngày*)

I. KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG TÁC TUẦN:

TT	Nội dung công việc/nhiệm vụ	Những việc thực hiện trong tuần	Mức độ hoàn thành theo KH (chất lượng, tiến độ)	Nguyên nhân, tồn tại, hạn chế, khuyết điểm
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Công việc/nhiệm vụ do cấp trên giao			
1.1.				
1.2.				
...				
2.	Công việc/nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng, nhiệm vụ của đơn vị			
2.1.				
2.2.				
...				
3.	Nhiệm vụ đột xuất			
3.1				
3.2				

II. NỘI DUNG KẾ HOẠCH CÔNG TÁC TUẦN ... NĂM 20..

TT	Nội dung công việc	Thời gian thực hiện	Lãnh đạo phụ trách	Người thực hiện	Cá nhân, đơn vị phối hợp	GHI CHÚ (các nhiệm vụ của tháng trước, các nhiệm vụ mới được giao,...)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
I	Nhiệm vụ do cấp trên giao					
1						
2						
...						
2.	Công việc/ nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng, nhiệm vụ của đơn vị					
2.1						
2.2						
...						

III. Một số kiến nghị, đề xuất:

.....

Nơi nhận:

- Lãnh đạo UBND Thị xã;
- Phòng Nội vụ Thị xã;
- Văn phòng HĐND-UBND Thị xã;
-
- Lưu: VT.

Ý KIẾN CỦA LÃNH ĐẠO TRỰC TIẾP PHỤ TRÁCH**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ***(Ký tên, đóng dấu)*

Phụ lục 6

**UBND THỊ XÃ SƠN TÂY
CƠ QUAN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Sơn Tây, ngày tháng năm 20..

MẪU

**PHIẾU ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC
tháng ... năm 20... của thị xã Sơn Tây**

Họ và tên:, Vị trí việc làm:

Cơ quan công tác:

I. CÔNG CHỨC TỰ ĐÁNH GIÁ

1. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ tháng năm 20 (Theo vị trí việc làm được phân công, ý kiến chỉ đạo của cấp trên giao):

1.1. Những việc đã hoàn thành: nêu rõ số lượng, chất lượng, thời gian

.....
.....

1.2. Những tồn tại hạn chế, nguyên nhân và biện pháp khắc phục:

(nêu rõ những thủ tục hành chính, nội dung công việc chưa hoàn thành, chậm tiến độ so với quy định, kế hoạch, ý kiến chỉ đạo, nguyên nhân của việc chưa hoàn thành, thời gian dự kiến hoàn thành, phương hướng, biện pháp để hoàn thành theo dự kiến)

.....
.....

2. Kế hoạch công tác tháng năm 20.....:

TT	NỘI DUNG CÔNG VIỆC	THỜI GIAN THỰC HIỆN	LÃNH ĐẠO PHỤ TRÁCH	NGƯỜI THỰC HIỆN	CÁ NHÂN, ĐƠN VỊ PHỐI HỢP	GHI CHÚ (các nhiệm vụ của tháng trước, các nhiệm vụ mới được giao,...)
1						
2						
3						
...						

II. Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ CỦA LÃNH ĐẠO TRỰC TIẾP PHỤ TRÁCH

.....

III. ĐÁNH GIÁ CỦA THỦ TRƯỞNG CƠ QUAN

.....

Nơi nhận:

- Thủ trưởng cơ quan
- Phòng Nội vụ Thị xã;
- Văn phòng HĐND-UBND Thị xã;

.....

- Lưu:

THỦ TRƯỞNG CƠ QUAN

(Ký tên, đóng dấu)