

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

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

PHẠM QUỲNH LY

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN DÂN TỘC**

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

PHẠM QUỲNH LY

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN DÂN TỘC**

**Chuyên ngành: Quản trị nhân lực
Mã ngành: 8340404**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. TRẦN THỊ LỘC

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ, do Vụ Tổ chức cán bộ, các đơn vị có liên quan thuộc Ủy ban Dân tộc cung cấp và cá nhân tôi tự thu thập trong các tài liệu.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Phạm Quỳnh Ly

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận văn của mình, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới Tiến sỹ Trần Thị Lộc - người đã trực tiếp hướng dẫn, tận tình giúp đỡ và động viên cá nhân tôi trong suốt quá trình thực hiện luận văn.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn tới các thầy cô giảng dạy chương trình Cao học chuyên ngành Quản trị nhân lực tại trường Đại học Lao động- Xã hội đã truyền dạy những kiến thức quý báu trong suốt quá trình tôi được học tập và nghiên cứu ở Trường. Những kiến thức này không chỉ hữu ích đối với việc trình bày luận văn mà còn giúp tôi rất nhiều trong công việc và nghiên cứu khoa học.

Tôi xin cảm ơn các thầy, cô trong hội đồng khoa học đã đóng góp những ý kiến góp ý có ý nghĩa rất quan trọng để tôi có thể hoàn thiện luận văn này.

Trong quá trình nghiên cứu và tìm hiểu thực tế, tôi xin chân thành cảm ơn các đồng chí lãnh đạo và cán bộ, công chức của Ủy ban Dân tộc, đặc biệt là Vụ Tổ chức cán bộ đã nhiệt tình giúp đỡ, tạo điều kiện và cung cấp các số liệu để tôi có thể hoàn thiện luận văn.

Cuối cùng, tôi xin cảm ơn các thầy, cô của khoa Sau Đại học và Trường Đại học Lao động- Xã hội đã tạo điều kiện thuận lợi trong suốt quá trình tôi tham gia học tập và nghiên cứu tại Trường.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	I
LỜI CẢM ƠN	II
MỤC LỤC	III
DANH MỤC BẢNG BIỂU	VI
PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC	8
1.1. Một số khái niệm cơ bản	8
1.1.1. Công chức	8
1.1.2. Chất lượng.....	9
1.1.3. Chất lượng đội ngũ công chức.....	10
1.1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức	11
1.2. Vai trò, đặc điểm của đội ngũ công chức	11
1.2.1. Vai trò của đội ngũ công chức	11
1.2.2. Đặc điểm của đội ngũ công chức.....	13
1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức	15
1.3.1. Cơ cấu.....	15
1.3.2. Thể lực.....	15
1.3.3. Trí lực	16
1.3.4. Tâm lực.....	19
1.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức	20
1.4.1. Hoạt động tuyển dụng công chức	20
1.4.2. Hoạt động bố trí, sử dụng công chức	21
1.4.3. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức	21
1.4.4. Hoạt động kiểm tra, giám sát và quản lý công chức.....	22
1.4.5. Hoạt động đánh giá công chức.....	24

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức	24
1.5.1. Các nhân tố bên ngoài	24
1.5.2. Các nhân tố bên trong.....	27
1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và bài học kinh nghiệm rút ra cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc.....	28
1.6.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức	28
1.6.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc.....	32
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN DÂN TỘC	34
2.1. Tổng quan về Ủy ban dân tộc	34
2.1.1. Thông tin chung về Ủy ban Dân tộc.....	34
2.1.2. Cơ chế hoạt động.....	36
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc	39
2.2.1. Nguồn nhân lực của Ủy ban Dân tộc.....	39
2.2.2. Về cơ cấu đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc	41
2.2.3. Thể lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc	45
2.2.4. Trí lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc.....	46
2.2.5. Tâm lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc	54
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc	55
2.3.1. Hoạt động tuyển dụng công chức của Ủy ban Dân tộc.....	55
2.3.2. Hoạt động bố trí sử dụng công chức của Ủy ban Dân tộc	58
2.3.3. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban Dân tộc	59
2.3.4. Hoạt động kiểm tra, giám sát và quản lý công chức của Ủy ban Dân tộc	62

2.3.5. Hoạt động đánh giá công chức của Ủy ban Dân tộc	63
2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc.....	64
2.4.1. Các nhân tố bên ngoài	64
2.4.2. Các nhân tố bên trong.....	66
2.5. Đánh giá chung	68
2.5.1. Ưu điểm.....	68
2.5.2. Hạn chế.....	70
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN DÂN TỘC.....	74
3.1. Quan điểm, phương hướng về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc.....	74
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc	76
3.2.1. Nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng công chức	77
3.2.2. Nâng cao hiệu quả công tác bố trí, sử dụng công chức.....	79
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức	80
3.2.4. Nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát và quản lý công chức.....	84
3.2.5. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá đối với công chức	85
3.2.6. Một số giải pháp khác	87
3.3. Một số kiến nghị đối với Nhà nước.....	91
KẾT LUẬN.....	92
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC 1	
PHỤ LỤC 2	
PHỤ LỤC 3	

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Số lượng công chức, viên chức và người lao động	39
Bảng 2.2. Số lượng công chức phân chia theo cơ cấu độ tuổi và giới tính ...	41
Bảng 2.3. Bảng thành phần dân tộc của đội ngũ công chức tại	43
Ủy ban dân tộc	43
Bảng 2.4. Phân loại sức khỏe đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc	45
Bảng 2.5. Trình độ chuyên môn và ngạch của đội ngũ công chức	46
Bảng 2.6. Số lượng công chức được đào tạo về quản lý nhà nước và lý luận chính trị.....	49
Bảng 2.7 Bảng tổng hợp tự đánh giá kỹ năng thực hiện công việc.....	51
Bảng 2.8. Bảng tổng hợp tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc đội ngũ công chức Ủy ban Dân tộc	53
Bảng 2.9. Bảng tổng hợp kết quả tự đánh giá tâm lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc	55
Bảng 2.10. Số lượng công chức được tuyển dụng, nghỉ hưu.....	57
và tình giản biên chế.....	57
Bảng 2.11. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức giai đoạn 2016-2018	60
Bảng 2.12. Bảng đánh giá phân loại công chức	63

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Quá trình đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và mở cửa hội nhập quốc tế là cả một chặng đường phấn đấu lâu dài với những nhiệm vụ cao cả, vô cùng khó khăn phức tạp, đòi hỏi Nhà nước phải đẩy mạnh cải cách hành chính, xây dựng và hoàn thiện Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam - Nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân. Một trong những nội dung cơ bản của công cuộc cải cách nền hành chính Nhà nước đó là việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới, phát triển đất nước.

Ủy ban Dân tộc là cơ quan ngang Bộ của Chính phủ Việt Nam có chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực công tác dân tộc trong phạm vi cả nước; quản lý nhà nước các dịch vụ công và thực hiện đại diện chủ sở hữu phần vốn của nhà nước tại doanh nghiệp có vốn nhà nước thuộc Ủy ban quản lý theo quy định của pháp luật. So với các Bộ ngành khác, công tác dân tộc có một số tính đặc thù, đó là: công tác dân tộc là lĩnh vực đa ngành, đa lĩnh vực, cần có sự tham gia của nhiều ngành, do đó đòi hỏi công chức làm công tác dân tộc phải hiểu biết chuyên môn đa ngành, nắm rõ đặc điểm dân tộc, ngôn ngữ, phong tục, tập quán, văn hóa truyền thống của đồng bào, có kỹ năng vận động đồng bào các dân tộc. Công tác dân tộc được thực hiện trên địa bàn rộng, do tính chất công việc nên cán bộ làm công tác dân tộc có tần suất đến địa bàn vùng dân tộc, miền núi cao hơn những ngành khác. Trong bối cảnh công tác dân tộc có nhiều đặc thù, cùng với yêu cầu cao của cải cách hành chính về việc cần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hệ thống cơ quan công tác dân tộc theo hướng nâng cao tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, hiệu quả trong thực thi công vụ đòi hỏi công tác tổ chức cán bộ phải tiếp tục được

đổi mới và nâng cao chất lượng.

Những năm qua, đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc đã được rèn luyện, thử thách và trưởng thành qua công tác; số lượng, chất lượng, cơ cấu có sự chuyển biến theo hướng tích cực; có bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn có ý thức rèn luyện, giữ vững phẩm chất chính trị, xây dựng khối đoàn kết nội bộ; thường xuyên trau dồi, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng, có lối sống giản dị, lành mạnh, gần gũi với quần chúng nhân dân; thể hiện vai trò tiên phong, gương mẫu trên các mặt, nêu cao trách nhiệm, năng động, sáng tạo, nỗ lực phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được phân công.

Tuy nhiên bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ công chức còn bộc lộ một số hạn chế: Một bộ phận công chức có tác phong làm việc quan liêu, giải quyết công việc còn lúng túng, thiếu chủ động; cơ cấu vẫn còn một số đơn vị chưa đồng bộ, các hoạt động tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng chưa thật gắn với yêu cầu công việc. Cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách chưa thật sự tạo được động lực khuyến khích đội ngũ công chức nâng cao tinh thần trách nhiệm, phấn đấu học tập, rèn luyện, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn... Do vậy vấn đề đặt ra là cần phải có các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức để đội ngũ công chức có đầy đủ năng lực và phẩm chất, có đủ đức, đủ tài để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Đó chính là lý do tác giả lựa chọn đề tài nghiên cứu: ***“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc”*** cho luận văn của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản lý và sử dụng cán bộ đã nhận được sự quan tâm của nhiều nhà quản lý, nhà nghiên cứu khoa học. Làm thế nào để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đã và đang là vấn đề được nhiều nhà nghiên cứu, nhà quản lý quan tâm nhằm tìm ra những giải pháp tích cực nhất nâng

cao năng suất lao động và hiệu quả công việc. Đến nay đã có nhiều công trình nghiên cứu ở những cấp độ khác nhau được công bố thể hiện qua các cuốn sách chuyên khảo, các đề tài nghiên cứu khoa học, luận án, luận văn. Một số công trình nghiên cứu tiêu biểu như:

Luận án tiến sỹ “*Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*” do Chu Xuân Khánh thực hiện năm 2010. Nội dung luận án tác giả chủ yếu đề cập đến những quan niệm về công chức nhà nước của một số quốc gia khác nhau làm cơ sở để phân tích so sánh với thực tiễn công chức ở Việt Nam, từ đó hệ thống hóa cơ sở lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính nhà nước. Tác giả đã phân tích đánh giá thực trạng về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước Việt Nam trên cơ sở đó rút ra các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước và đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp ở Việt Nam. Tuy nhiên, tác giả đã không tiếp cận theo hướng về khoa học quản trị nhân lực mà tiếp cận dựa trên quan điểm quản lý hành chính.

Luận án tiến sỹ “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương*” do Nguyễn Kim Diễm - Đại học Kinh tế quốc dân thực hiện năm 2012. Luận án đã làm rõ và đưa ra quan điểm, phương pháp tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo và những giải pháp, kiến nghị nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương.

Đề tài “*Một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ công chức Bộ Tài Chính*” của ThS. Phạm Xuân Thủy, TS. Bùi Xuân Chuyên, ThS. Nguyễn Thị Mai Liên (Bộ Tài chính), năm 2018. Đề tài nghiên cứu của các tác giả đã đánh giá thực trạng năng lực công chức Bộ Tài chính dựa trên các tiêu chí đánh giá về năng lực kiến thức, năng lực kỹ năng nghề nghiệp, năng lực hành

vi, đạo đức nghề nghiệp, năng lực thích ứng và năng lực lãnh đạo quản lý; qua đó, đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực của công chức để đưa ra giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ công chức Bộ Tài chính. Luận văn kế thừa các nghiên cứu của các tác giả để có cơ sở đánh giá chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc dựa trên các tiêu chí đánh giá phù hợp với đặc thù của ngành.

Bài báo khoa học “*Chất lượng công chức và chất lượng đội ngũ công chức*” của TS. Tạ Ngọc Hải – Phó Viện trưởng Viện Khoa học tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ đăng trên tạp chí Tổ chức Nhà nước, năm 2018. Luận văn kế thừa những nghiên cứu của tác giả để có cơ sở phân định rõ hơn giữa chất lượng công chức và chất lượng đội ngũ công chức, cũng như những tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc.

Lê Vĩnh Tân, Bộ trưởng Bộ Nội vụ, “*Hoàn thiện pháp luật cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu chiến lược cán bộ của Đảng*”, tạp chí Tổ chức Nhà nước số 8/2018. Tác giả đã chỉ ra cần phải tiếp tục hoàn thiện pháp luật trong các nội dung: đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức; nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ cán bộ công chức, nâng cao hiệu quả công tác tổ chức cán bộ và chất lượng đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ; nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của cán bộ công chức; khen thưởng, tôn vinh các giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức.

Ngoài ra còn một số bài viết đăng trên các tạp chí khoa học hoặc nhiều công trình, luận án, luận văn khác có đề cập ít nhiều đến vấn đề này.

Như vậy, các công trình nghiên cứu trên đã đề cập đến các khía cạnh khác nhau về chất lượng đội ngũ công chức, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và có những đóng góp nhất định trong việc hoạch định chủ trương, chính sách và tìm ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ở nước ta.

Dưới góc độ khoa học, các công trình nói trên là hết sức có giá trị đối với những người đã và đang nghiên cứu chất lượng đội ngũ công chức nói chung và chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc nói riêng. Tuy nhiên, về việc chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc hiện nay chưa có đề tài nào nghiên cứu. Tiếp thu có chọn lọc kết quả nghiên cứu của các tài liệu nói trên, luận văn đi sâu nghiên cứu làm sáng tỏ vấn đề chất lượng và nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc nhằm đưa ra những giải pháp hữu hiệu để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc đáp ứng với yêu cầu của nhiệm vụ trong tình hình hiện nay.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu:

Đưa ra những giải pháp, đề xuất, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc trong thời gian tới

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Hệ thống hoá và phân tích một số vấn đề lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

- Phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc, qua đó rút ra những nhận xét, đánh giá về ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân.

- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc trong thời gian tới.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là chất lượng đội ngũ công chức và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Đề tài nghiên cứu đội ngũ công chức khối quản lý nhà nước của Ủy ban dân tộc.

- Về thời gian: Từ năm 2016 – 2018, các giải pháp từ năm 2020 - 2025.
- Về nội dung: Đề tài nghiên cứu thực trạng chất lượng đội ngũ công chức, các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc và đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của cơ quan trong thời gian tới.

5. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thống kê: Được sử dụng trong việc thu thập số liệu về các chỉ tiêu đánh giá chất lượng đội ngũ công chức như: cơ cấu tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học,.. báo cáo tổng kết về công tác cán bộ các năm. Từ đó, phân tích những mặt đạt được, hạn chế trong việc đảm nhận, thực hiện công việc, chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả xây dựng bảng hỏi và khảo sát điều tra 100 người là công chức của Ủy ban Dân tộc bao gồm: Lãnh đạo Ủy ban (các Phó Chủ nhiệm), các Vụ trưởng và Phó Vụ trưởng và một số công chức làm việc tại các vụ, đơn vị trong Ủy ban để tiến hành khảo sát, đánh giá chất lượng công chức của Ủy ban dân tộc ở một số nội dung như: trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng thực hiện công việc, thái độ nghề nghiệp, quan hệ với đồng nghiệp, mức độ hoàn thành công việc. Tổng số phiếu phát ra 100, số phiếu thu về 100. Trong đó, số phiếu hợp lệ 100, số phiếu không hợp lệ 0. Số liệu thu thập được phân loại theo nhóm nội dung, phân tích và so sánh, thống kê.

- Phương pháp tổng hợp – phân tích: tác giả tổng hợp – phân tích các chỉ số liên quan đến chất lượng đội ngũ công chức qua các năm để thấy rõ sự thay đổi, tính hiệu quả của các cơ chế, chính sách của Ủy ban.

- Nguồn số liệu:

+ Số liệu thứ cấp: Thu thập tại các bảng, biểu thống kê, báo cáo hàng năm tại Ủy ban Dân tộc.

+ Số liệu sơ cấp: Tác giả tổng hợp kết quả tại các phiếu điều tra để hình thành nguồn số liệu.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Luận văn hệ thống hóa lý luận về chất lượng đội ngũ công chức; hệ thống hóa các tiêu chí đánh giá, làm rõ những đặc điểm của đội ngũ công chức và điều kiện khách quan của việc xây dựng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc trong giai đoạn mới.

Luận văn đã đưa ra thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban dân tộc, rút ra những ưu điểm và hạn chế.

Từ đó tác giả đã đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, tài liệu tham khảo, phụ lục, Luận văn có 3 chương:

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

Chương 2. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc

Chương 3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Công chức

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

Khái niệm công chức mang tính lịch sử, nội dung của nó phụ thuộc vào tính chất đặc thù của mỗi quốc gia cũng như từng giai đoạn lịch sử cụ thể của từng nước. Do đó, khó có một khái niệm chung về công chức cho tất cả các quốc gia. Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành, phát triển và ngày càng hoàn thiện gắn với sự phát triển của nền hành chính Nhà nước. Điểm khởi đầu của sự hình thành khái niệm công chức ở Việt Nam là việc ban hành sắc lệnh số 76/SL, ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước về quy chế công chức. Theo quy chế này, phạm vi công chức là rất hẹp, chỉ những người được tuyển dụng giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, tức là đội ngũ công chức hành chính Nhà nước, theo cách nói hiện nay.

Sau đó, suốt một thời gian khá dài, khái niệm công chức ít được sử dụng, thay vào đó là khái niệm cán bộ công nhân viên chức Nhà nước, không phân biệt công chức, viên chức với công nhân. Khi thực hiện công cuộc đổi mới, trước những yêu cầu khách quan của tiến trình cải cách nền hành chính nhà nước và đòi hỏi phải chuẩn hóa đội ngũ công chức nhà nước, thuật ngữ công chức được sử dụng trở lại. Nghị định 169/HĐBT quy định như sau: *“Công dân Việt Nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của nhà nước ở trung ương hay địa phương, ở trong nước hay nước ngoài đã được xếp vào một ngạch, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp gọi là công chức”*.

Khái niệm trên đã nêu khá đầy đủ các dấu hiệu cơ bản về công chức trong nền hành chính hiện đại, phù hợp với quan niệm chung của các quốc gia trên thế giới. Đây là một bước chuyển quan trọng để tiến tới xây dựng chế độ công chức trong thời kỳ đổi mới. Tuy nhiên, quy định này vẫn bộc lộ một số điểm hạn chế.

Cho tới hiện nay, sau nhiều thay đổi thì tại Điều 4 Luật Cán bộ, Công chức đã quy định khái niệm công chức như sau:

“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.”

1.1.2. Chất lượng

Theo từ điển Tiếng Việt thì chất lượng hiểu ở nghĩa chung nhất là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc. Đối với một con người sống trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chất lượng của cá nhân đó được hiểu là tổng hợp những phẩm chất nhất định về sức khỏe, trí tuệ, khoa học, chuyên môn nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, ý chí, niềm tin, năng lực; luôn gắn bó với tập thể, với cộng đồng và tham gia một cách tích cực vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.1.3. Chất lượng đội ngũ công chức

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, yêu cầu chất lượng đối với mỗi người trong xã hội nói chung vốn đã cao thì yêu cầu đối với chất lượng công chức càng cao hơn – đòi hỏi người công chức có những trình độ phẩm chất theo yêu cầu như nêu ở trên và phải gương mẫu, đi tiên phong về lý luận và thực tiễn, chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, giữ vững tiêu chuẩn và tư cách của người 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 công chức. Chất lượng của cả đội ngũ không phải 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 đội ngũ công chức bao gồm:

Chất lượng của từng công chức: Cụ thể là phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. 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 số lượng và độ tuổi bình quân được phân bố trên cơ sở các địa phương, đơn vị và lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội.

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 cơ cấu số lượng nam nữ, độ tuổi cùng với việc bồi dưỡng, đào tạo, phân công, quản lý kiểm tra, giám sát và thực hiện nghiêm các nguyên tắc tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước.

Từ những đặc điểm trên, tác giả có thể đưa ra 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 và cơ cấu của cả đội ngũ công chức.

1.1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức

Từ khái niệm về 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 và cơ cấu, số lượng, độ tuổi của cả đội ngũ công chức; có thể nói việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng công chức (về trí lực, tâm lực, thể lực).

Để nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức, cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng với số lượng công chức. Chỉ khi nào hai mặt này quan hệ hài hòa, tác động hữu cơ với nhau thì mới tạo nên sức mạnh đồng bộ của cả đội ngũ. Trong thực tế chúng ta cần phải chống hai khuynh hướng, khuynh hướng thứ nhất là chạy theo số lượng, ít chú trọng đến chất lượng dẫn đến nhiều về số lượng nhưng hoạt động không hiệu quả. Khuynh hướng thứ hai, cầu toàn về chất lượng nhưng không quan tâm đến số lượng. Khuynh hướng này là một nguyên nhân quan trọng làm cho tuổi đời bình quân của công chức ngày càng cao, hẫng hụt về thế hệ.

1.2. Vai trò, đặc điểm của đội ngũ công chức

1.2.1. Vai trò của đội ngũ công chức

Vai trò của đội ngũ công chức thể hiện qua bốn mối quan hệ: Một là, quan hệ với đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; hai là, với bộ máy tổ chức lãnh đạo quản lý; ba là, với công việc; bốn là, với quần chúng nhân dân.

Công cuộc đổi mới đất nước do Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng và lãnh đạo, có sự tham gia của nhiều chủ thể xã hội, trong đó có nền công vụ nhà nước. Nền công vụ đóng vai trò chủ yếu trong việc tổ chức thực hiện các Nghị quyết của Đảng bằng việc thể chế hóa các Nghị quyết thành pháp luật và thực thi trong xã hội, qua đó giúp Đảng đánh giá, điều chỉnh các chủ trương, đường lối cho phù hợp với thực tiễn. Ngoài ra, là một bộ phận quan trọng của nguồn nhân lực trong nền công vụ, những công chức đã trực tiếp tham gia đóng góp vào quá trình xây dựng các chủ trương, chính sách của Đảng qua việc xây dựng dự thảo, đề án, hoặc đóng góp ý kiến, chỉnh sửa dự thảo...

Công chức là lực lượng lao động nòng cốt có vai trò rất quan trọng trong quản lý và tổ chức công việc của Nhà nước. Nhiệm vụ của họ là thực thi công vụ, thực thi pháp luật, thực thi quyền lực Nhà nước. Đồng thời chính họ đóng vai trò tham mưu, đề xuất, xây dựng hệ thống pháp luật hoàn chỉnh và tiến bộ của nhà nước.

Với chức năng cơ bản là thực thi công vụ, công chức là người đem chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến cho người dân hiểu rõ và thi hành. Đồng thời nắm tình hình triển khai thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, phản ánh lại cho Đảng và Nhà nước để có sự điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho đúng và phù hợp với thực tiễn. Ở đây, vị trí vai trò của người công chức như là cầu nối giữa Đảng, Chính phủ với nhân dân.

Vì vậy, chỉ có đội ngũ công chức có phẩm chất và năng lực tốt mới có thể đề ra đường lối đúng, mới có thể cụ thể hóa, bổ sung hoàn chỉnh đường lối và

thực hiện tốt đường lối. Không có đội ngũ công chức vững mạnh thì dù cho có đường lối chính trị đúng đắn cũng khó có thể biến thành hiện thực. Công chức chính là nhân tố quyết định sự thành bại của đường lối và nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước.

1.2.2. Đặc điểm của đội ngũ công chức

Thứ nhất, Công chức là chủ thể của nền công vụ, lao động của họ là một dạng lao động quyền lực, lao động thực thi pháp luật. Họ có quyền giải quyết mọi công việc theo đúng cương vị, quyền hạn theo luật định, đồng thời có nghĩa vụ thực thi mọi nhiệm vụ theo đúng chức trách được giao trong cơ quan, tổ chức nhà nước nhất định. Xét dưới góc độ xã hội - chính trị, người công chức nhà nước có vai trò to lớn trong việc thực hiện sứ mệnh lịch sử của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân. Còn xét dưới góc độ xã hội – dân sự thì người công chức đảm nhận vai trò lao động sáng tạo trong một lĩnh vực lao động đặc thù là lao động quyền lực, khác với lao động sản xuất, kinh doanh và các dạng lao động xã hội khác, sản phẩm lao động của họ là các quyết định quản lý, các đạo luật, các bản án,... Quyền lực của nhà nước suy cho cùng cũng là quyền lực của nhân dân, vì quyền lực ấy do nhân dân tạo ra, nhân dân là nguồn cội của quyền lực nhà nước.

Thứ hai, Công chức là những người thực thi pháp luật, thực thi quyền lực của nhà nước do vậy họ phải là những người tinh thông, am hiểu pháp luật, thực hiện đúng pháp luật. Đồng thời qua quá trình thực hiện thực thi pháp luật, họ là lực lượng tham mưu đề xuất ý kiến để tạo nên một hệ thống pháp luật hoàn chỉnh của nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân.

Thứ ba, Công chức là công bộc của nhân dân. Trong nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân, nhân dân là cội nguồn của quyền lực nhà nước, nhân dân là chủ thể tối cao và duy nhất của quyền lực nhà nước. Nhân dân là cái gốc của xã hội, nhà nước ra đời để phục vụ cho lợi

ích của một giai cấp (hoặc một nhóm người có chung lợi ích), nhưng để tồn tại được thì nhà nước đó phải hài hòa lợi ích của mọi người, tức là phục vụ nhân dân. Công chức là những người được dân giao quyền để thực thi công vụ, họ được hưởng lương từ ngân sách nhà nước, mà ngân sách nhà nước chính là do nhân dân đóng góp, vì vậy về mặt đạo lý và pháp lý phải có bổn phận phục vụ nhân dân, phải là công bộc của dân.

Thứ tư, Công chức phải có đầy đủ chuẩn mực đạo đức của một nền công vụ chính quy hiện đại. Để thực hiện và hoàn thành công việc của mình và để thực sự trở thành công bộc của dân, công chức ngoài tài năng và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cần phải có đầy đủ các chuẩn mực đạo đức: cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư, trung thành với Đảng, Chính phủ, với tổ quốc và nhân dân. Trong bối cảnh mới của nền kinh tế đòi hỏi đội ngũ công chức phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với Đảng, Chính phủ, tổ quốc và nhân dân, phải có kiến thức và năng lực thực tiễn quản lý kinh tế xã hội, có phẩm chất đạo đức và lối sống lành mạnh, tận tụy, tận trí phục vụ sự nghiệp chung của đất nước.

Thứ năm, Công chức là nòng cốt, tiên phong trong việc bảo vệ kỷ cương phép nước và các quyền tự do, quyền con người. Yêu cầu của nhà nước pháp quyền là đặt con người vào vị trí trung tâm, là mục tiêu, là giá trị cao nhất, vì thế đòi hỏi đội ngũ công chức trong thực thi công vụ phải đề cao trách nhiệm pháp lý trong bảo vệ quyền tự do, lợi ích chính đáng của công dân, không được vi phạm đến tự do và bất cứ quyền lợi và lợi ích hợp pháp nào của công dân, phải tôn trọng, lắng nghe ý kiến của nhân dân, không được quan liêu, cửa quyền và vô trách nhiệm.

Thứ sáu, Đội ngũ công chức là lực lượng đi đầu trong đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng và các biểu hiện tiêu cực khác của bộ máy nhà nước. Với địa vị pháp lý và bổn phận của mình, đội ngũ công chức phải gương mẫu

trong công cuộc đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng và các tiêu cực khác trong bộ máy nhà nước. Nếu đội ngũ công chức không phải là lực lượng tiên phong trong cuộc đấu tranh này thì khó có thể có được bộ máy nhà nước trong sạch và vững mạnh.

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

1.3.1. Cơ cấu

Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Đảng xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyên tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ. Mục tiêu đó đã chỉ rõ một trong những tiêu chí quan trọng đối với đội ngũ công chức là sự đồng bộ về cơ cấu.

Có thể hiểu, sự đồng bộ về cơ cấu là việc đội ngũ công chức trong một địa phương, đơn vị phải đảm bảo một tỷ lệ cân xứng, hợp lý giữa các chức danh lãnh đạo, quản lý, giữa ngành, bậc; giữa độ tuổi, địa bàn, lĩnh vực công tác; giữa các giới, các dân tộc, thành phần xuất thân v.v...

Đạt được sự đồng bộ về cơ cấu trên thực tế đem lại nhiều lợi ích. Đó là việc xây dựng chủ trương, chính sách có điều kiện phản ánh được nhu cầu của nhiều nhóm đối tượng trong xã hội. Việc tổ chức thực hiện dễ huy động được sức mạnh tổng hợp, phát huy được ưu điểm của các ngành, các giới, đồng thời giúp hạn chế nhược điểm cục bộ, cách nhìn chật hẹp, cẩn thận suy nghĩ trọng, khinh đối với một ngành, một giới cụ thể nào đó. Nó là cơ sở để tạo nên tính toàn diện của một tổ chức, góp phần tạo sự đồng thuận trong xã hội.

1.3.2. Thể lực

Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động.

Thể lực là cơ sở nền tảng để phát triển trí tuệ, là phương tiện để truyền tải tri thức, trí tuệ của con người vào hoạt động thực tiễn. Tất cả công chức nói chung và công chức nói riêng đều phải có sức khỏe, dù làm công việc gì, ở đâu. Sức khỏe là nền tảng quan trọng cho mọi hoạt động.

Sức khỏe là một tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng công chức. Sức khỏe là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội, là tổng hoà nhiều yếu tố tạo nên chứ không chỉ không có bệnh tật hay thương tật. Hiện nay, Bộ Y tế có ban hành Quyết định số 1613/BYT-QĐ ngày 15/08/1997 về tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ cho người lao động và đến nay vẫn còn hiệu lực; quy định rõ các tiêu chuẩn về sức khỏe như sau:

Loại sức khỏe	Nam		Nữ	
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)
1	160 trở lên	50 trở lên	155 trở lên	45 trở lên
2	158-160	47-49	151-154	43-44
3	154-157	45-46	147-150	40-42
4	150-153	41-44	143-146	38-29
5	Dưới 150	Dưới 40	Dưới 143	Dưới 38

(Nguồn: Bảng tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ cho người lao động - Bộ Y tế)

1.3.3. Trí lực

* *Tiêu chí về trình độ văn hóa:* Trình độ văn hoá của là trạng thái hiểu biết cao hay thấp của người lao động đối với những kiến thức phổ thông. Trình độ văn hóa là mức độ học vấn, giáo dục mà một người đạt được. Hiện

nay, trình độ văn hóa trong hệ thống giáo dục quốc dân của Việt Nam được phân thành 3 cấp là: tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.

Trình độ văn hóa không phải là yếu tố duy nhất quyết định hiệu quả hoạt động của đội ngũ công chức, nhưng đây là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động quản lý của đội ngũ này. Nó là nền tảng cho nhận thức, tiếp thu đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng chủ trương, chính sách trong thực tiễn. Hạn chế về trình độ văn hóa sẽ hạn chế về khả năng nhận thức và năng lực tổ chức thực hiện các văn bản của Nhà nước, cản trở việc thực hiện nhiệm vụ quyền hạn và trách nhiệm của người công chức. Do vậy cần phải nâng cao trình độ văn hóa cho đội ngũ công chức đặc biệt là trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

* *Tiêu chí về trình độ chuyên môn*: Trình độ chuyên môn là sự hiểu biết, kiến thức và kỹ năng thực hành về một nghề nghiệp nhất định. Trình độ chuyên môn đào tạo ứng với hệ thống văn bằng hiện nay và được chia thành các trình độ như sơ cấp, trung cấp, đại học và trên đại học. Tuy nhiên khi xem xét về trình độ chuyên môn của công chức cần lưu ý sự phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với yêu cầu thực hiện công việc.

* *Tiêu chí về trình độ lý luận chính trị*: Lý luận chính trị là cơ sở xác định quan điểm, lập trường giai cấp công nhân của từng công chức nói chung và đội ngũ công chức nói riêng. Thực tế cho thấy nếu công chức có lập trường chính trị vững vàng, hoạt động vì mục tiêu, lý tưởng cách mạng thì sẽ được nhân dân kính trọng, tin yêu và họ sẽ vận động được nhân dân thực hiện tốt các chủ trương, chính sách, pháp luật góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Ngược lại, nếu công chức nào lập trường chính trị không vững vàng, hoạt động vì lợi ích cá nhân, thoái hoá, biến chất sẽ đánh mất lòng tin ở nhân dân dẫn đến hiệu quả quản lý nhà nước thấp. Vì vậy, để nâng cao năng lực

quản lý nhà nước thì cần thiết phải nâng cao trình độ lý luận chính trị cho công chức.

* *Tiêu chí về trình độ quản lý nhà nước*: quản lý nhà nước là hệ thống tri thức khoa học về quản lý xã hội mang tính quyền lực Nhà nước. Đó là những kiến thức đòi hỏi các nhà quản lý phải có, để giải quyết các vụ việc cụ thể đặt ra trong quá trình điều hành, quản lý. Quản lý vừa là hoạt động khoa học, vừa là hoạt động nghệ thuật, cho nên yêu cầu đội ngũ công chức phải am hiểu sâu sắc về kiến thức quản lý và phải vận dụng linh hoạt các kiến thức đó vào giải quyết những vụ việc cụ thể. Thực tế cho thấy trong quá trình quản lý chỉ dựa vào kinh nghiệm thôi chưa đủ mà phải được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước, để qua đó nâng cao năng lực quản lý nhà nước. Hiện nay hạn chế lớn nhất của công chức là trình độ quản lý nhà nước, để nâng cao năng lực quản lý nhà nước thì cần phải nhanh chóng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho công chức.

* *Tiêu chí về trình độ tin học, ngoại ngữ và kỹ năng mềm*: Trong giai đoạn hiện nay, ngoài các tiêu chí về trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn thì tiêu chí về trình độ tin học và ngoại ngữ là những tiêu chí quan trọng, đây là những yêu cầu bắt buộc đối với đội ngũ công chức nói riêng và cán bộ, công chức, viên chức nói chung. Không chỉ vậy, đội ngũ công chức cũng cần có các kỹ năng mềm để biết vận dụng kiến thức, kinh nghiệm đã có vào các thao tác và hành động chuẩn, tạo thành phương thức hành động thích hợp với điều kiện, môi trường nhằm thực hiện nhiệm vụ đạt kết quả tốt nhất với chi phí các nguồn lực thấp nhất.

* *Tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ công chức*

Đây là nhóm tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ của công chức, thể hiện mức độ hoàn thành nhiệm vụ, mức độ đảm nhận chức trách nhiệm vụ của công chức. Đây là một nghiệp vụ trong quản trị nhân lực tại các

cơ quan, tổ chức. Đánh giá thực hiện công việc là việc so sánh giữa thực tế thực hiện nhiệm vụ cụ thể so với các tiêu chuẩn đã được xác định trong bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc.

Khả năng hoàn thành nhiệm vụ được phản ánh thông qua mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm: thể hiện ở khối lượng công việc được giao, chất lượng công việc được hoàn thành, tiến độ triển khai thực hiện, và hiệu quả của công việc đó trong từng vị trí, từng giai đoạn, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và những nhiệm vụ đột xuất.

Kết quả đánh giá thực hiện công việc cho phép đánh giá chất lượng công chức. Nếu như công chức liên tục không hoàn thành nhiệm vụ mà không do ảnh hưởng của các nhân tố thuộc tổ chức thì công chức không đáp ứng yêu cầu công việc, chứng tỏ chất lượng công chức thấp.

1.3.4. Tâm lực

Trong kinh tế học, tâm lực được hiểu là “sự ham muốn sử dụng sức lực để hoàn thành công việc”, thiếu tâm lực sẽ dẫn đến sự thờ ơ trong công việc. Đối với nền hành chính cũng tương tự như vậy, tâm lực của người công chức chính là phẩm chất đạo đức người công chức trong khi thực thi nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Phẩm chất đạo đức công vụ: Là sự thể hiện đặc thù đạo đức chung của xã hội trong công vụ của đội ngũ công chức nhằm thực hiện chức năng của Nhà nước trong quá trình quản lý các mặt của đời sống xã hội. Đó là những quy tắc chuẩn mực, giá trị được xã hội thừa nhận là tốt đẹp, do quá trình tu dưỡng rèn luyện, theo tiêu chuẩn có được khi họ thi hành công vụ. Phẩm chất đạo đức công vụ thể hiện trong mối quan hệ khi thi hành công vụ, đó là: quan hệ với Nhà nước, nhân dân; quan hệ với cấp trên, cấp dưới; quan hệ với đồng nghiệp (cùng cấp). Trong các mối quan hệ này phản ánh các mối quan hệ lợi ích: Lợi ích cá nhân với cá nhân; lợi ích cá nhân với xã hội. Từ đó hình thành

nên chuẩn mực đạo đức chung và những chuẩn mực đạo đức cụ thể được pháp luật quy định: “Công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm chính, chí công, vô tư trong hoạt động công vụ”.

Trước yêu cầu của việc xây dựng nền hành chính trong sạch, vững mạnh, không chỉ đòi hỏi đội ngũ công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà cả lập trường, bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp. Do vậy, công chức cần rèn luyện những phẩm chất đạo đức công vụ sau: Tính ngay thẳng, trung thực, tiết kiệm, sự tự trọng và khắc phục những mặt tiêu cực như: Chây lười, cầu thả, cậy thế, gian dối, lợi dụng, bè phái; rèn luyện lập trường tư tưởng vững vàng trong công việc; rèn luyện về chuyên môn, nghiệp vụ.

1.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức

1.4.1. Hoạt động tuyển dụng công chức

Tuyển dụng công chức là khâu quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức. Nếu công tác tuyển dụng tốt thì sẽ tuyển được những công chức có năng lực, trình độ chuyên môn, khả năng thực hiện công việc tốt. Ngược lại nếu công tác tuyển dụng không được chú trọng, nghiêm túc thì sẽ tuyển những công chức có năng lực kém, trách nhiệm kém, yếu và khó có khả năng thực hiện nhiệm vụ. Trong đội ngũ công chức hiện nay không phải ai cũng được tuyển chọn qua thi tuyển mà có những người được chuyển ngành, hoặc được bổ nhiệm và phê chuẩn. Do vậy có thể sẽ tồn tại những công chức không đảm bảo đúng tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, trình độ học vấn theo tiêu chuẩn của pháp luật hiện nay, thậm chí tuyển cả những người thiếu phẩm chất đạo đức, thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ.

Để có được đội ngũ công chức chất lượng cao thì việc tuyển dụng phải được thực hiện theo quy trình chặt chẽ, nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Tuyển dụng phải minh bạch, công khai, không thiên vị... Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở bám sát yêu

cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

Tuyển dụng công chức phải chú ý đến việc tuyển dụng được nhân tài; cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng cho việc thu hút người tài tham gia tuyển dụng vào đội ngũ công chức.

1.4.2. Hoạt động bố trí, sử dụng công chức

Việc sử dụng đội ngũ công chức phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị. Đối với đội ngũ công chức, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu của công vụ và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Bố trí công tác đúng người, đúng việc là động lực thúc đẩy người lao động hăng say, nhiệt tình, có trách nhiệm với công việc, khuyến khích tinh thần học hỏi, tích lũy kinh nghiệm, nhờ đó nâng cao chất lượng công chức trong cơ quan. Công tác điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm hợp lý tạo môi trường thuận lợi cho công chức phát huy được năng lực, sở trường trong công việc, từ đó cũng góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức... Hồ Chí Minh từng nói: *“Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”*[17, Tr.273].

Tuy nhiên, việc bố trí, sử dụng công chức không hợp lý sẽ dẫn đến tình trạng chán nản, làm việc theo hình thức “chống đối” thậm chí không hoàn thành nhiệm vụ, điều này sẽ làm giảm chất lượng đội ngũ công chức. Do vậy, công tác bố trí, sử dụng công chức có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng của đội ngũ công chức.

1.4.3. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức

Nghị định 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức đã đưa ra cách hiểu về đào tạo và bồi dưỡng như sau:

Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kiến thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học.

Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc.

Theo cách hiểu trên, đào tạo là quá trình truyền đạt một lượng kiến thức nhất định cho một đối tượng học tập cụ thể, mà quá trình này phải là một quy trình khép kín với những chuẩn mực và hệ phương pháp dạy và học cụ thể, trong một khoảng thời gian nhất định. Còn bồi dưỡng là quá trình truyền đạt thêm một lượng kiến thức nhất định cho một đối tượng học tập cụ thể, không nhất thiết phải thay đổi cơ bản chất lượng năng lực và kiến thức của người học mà chỉ cần cung cấp thêm năng lực và kiến thức cho họ.

Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức nhấn mạnh: "Đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm nhằm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết để làm tốt công việc được giao".

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức là một yêu cầu vừa cơ bản, vừa cấp bách. Nếu không đào tạo, bồi dưỡng thì không thể có đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; không thể trẻ hóa được đội ngũ công chức.

1.4.4. Hoạt động kiểm tra, giám sát và quản lý công chức

Kiểm tra, giám sát và quản lý là hoạt động nhằm nắm chắc thông tin, diễn biến về tư tưởng, hoạt động của công chức giúp cho cấp ủy và thủ trưởng phát hiện vấn đề nảy sinh, kịp thời điều chỉnh và tác động, làm cho công chức

luôn hoạt động đúng hướng, đúng nguyên tắc. Qua đó để có thưởng phạt nghiêm minh, ngăn chặn cái xấu, cái tiêu cực, phát huy những nhân tố tích cực; đồng thời nắm vững thực trạng của công chức và là cơ sở để làm tốt công tác cán bộ từ quy hoạch cho đến đào tạo và sử dụng, bố trí cán bộ. Trong tác phẩm “Một việc mà các cơ quan lãnh đạo cần làm ngay” (năm 1948), Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Nếu tổ chức việc kiểm tra cho chu đáo thì cũng như có ngọn đèn “pha”. Bao nhiêu tình hình, bao nhiêu ưu điểm và khuyết điểm, bao nhiêu cán bộ, chúng ta đều thấy rõ. Có thể nói rằng chín phần mười khuyết điểm trong công việc của chúng ta là vì thiếu sự kiểm tra. Nếu tổ chức sự kiểm tra được chu đáo, thì công việc của chúng ta nhất định tiến bộ gấp mười, gấp trăm” [17, tr. 637-638]

Thực tế cho thấy, đối với một số người khi mới được đề bạt, bổ nhiệm, tuyển dụng đều là những người tốt, có đạo đức, trung thành, tận tụy, liêm khiết, có uy tín đối với đồng bào nhân dân, song trong quá trình hoạt động lại thiếu tu dưỡng, rèn luyện học tập, không được quản lý tốt dần dần thoái hóa, biến chất, sa ngã. Trong điều kiện có nhiều đầu tư của Nhà nước, của các tổ chức kinh tế vào khu vực này nhưng vì lòng tham, do không có một dây cương cần thiết nên đã biến chất, vi phạm vào lợi ích của Nhà nước và nhân dân. Điều đó, có phần thiếu sót của công tác kiểm tra, giám sát và quản lý của các cấp, các ngành. Mặt khác, một số công chức hiện nay còn trẻ, năng lực có, phẩm chất có, tuy nhiên họ lại chưa tận tâm với công việc, họ ngại làm nên khi được cấp trên giao nhiệm vụ họ thường lơ là, không tập trung giải quyết công việc, lại không được giám sát, kiểm tra, đôn đốc thường xuyên dẫn đến công việc không hoàn thành hoặc hoàn thành nhưng chất lượng không cao. Qua đây cho thấy công tác kiểm tra, giám sát, quản lý của các cấp, các ngành đối với đội ngũ công chức có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công chức.

1.4.5. Hoạt động đánh giá công chức

Đánh giá công chức có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chế độ, chính sách đối với công chức. Đánh giá công chức cần có sự nhìn nhận toàn diện từ cả phía người đánh giá và người được đánh giá, phải gắn vào công việc, hoàn cảnh, điều kiện cụ thể mà công chức hoạt động, phải được thực hiện thường xuyên và lưu trữ kết quả đầy đủ, làm tài liệu căn cứ để theo dõi quá trình diễn biến sự phát triển của công chức. Do vậy đánh giá là hoạt động chính xác nhất đo lường khả năng hoàn thành nhiệm vụ của công chức.

Việc đánh giá công chức cần tuân thủ hai nguyên tắc cơ bản:

Thứ nhất, nguyên tắc công bằng, khách quan. Nội dung đánh giá phải được công khai, đồng nhất hóa các tiêu chuẩn, các phương pháp để đạt tới sự công bằng, hợp lý trong đánh giá. Thực hiện công tác đánh giá cần phải khách quan, minh bạch, dựa trên nhiều góc độ, nhiều tầng cấp, tổng hợp các nhân tố chủ quan, khách quan, chống chủ nghĩa cá nhân, phiến diện.

Thứ hai, nguyên tắc chú trọng thành tích thực tế. Nguyên tắc này lấy thành tích thực tế của công chức làm điểm quan trọng nhất trong việc đánh giá. Thành tích thực tế trong công tác là sự phản ánh khách quan, tổng hợp các năng lực, thái độ và chất lượng của công chức. Công tác đánh giá phải căn cứ vào yêu cầu về chức vụ và thứ bậc của công chức để đưa ra những nhận xét, đánh giá phù hợp với thành tích thực tế và hành vi công chức.

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức

1.5.1. Các nhân tố bên ngoài

1.5.5.1. Chế độ, chính sách đối với công chức

Chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức là hệ thống các quy định do nhà nước, địa phương đặt ra để tạo nguồn số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Chế độ, chính sách đối với công chức bao gồm: Các quy định về tuyển dụng, đãi ngộ, thu hút nhân tài vào đội ngũ công chức, các quy định nhằm tạo điều kiện để công chức có điều kiện học tập, nâng cao trình độ, điều kiện bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, từng bước hiện đại hóa điều kiện làm việc công sở, nhà công vụ, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện để thi hành công vụ; bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi công chức gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,... đối với công chức.

Chế độ, chính sách đối với công chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức. Chế độ, chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách hợp lý có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của công chức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng công chức phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách.

- Chính sách tuyển dụng: Chính sách tuyển dụng nếu được xây dựng phù hợp và thực hiện tốt sẽ tuyển chọn, thu hút được những người thực sự có trình độ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Nếu cơ chế tuyển dụng không chặt chẽ, thiếu khoa học, “ưu tiên” con cháu, người thân hay “chạy việc” sẽ gây hậu quả nghiêm trọng, bộ máy công quyền sẽ có những công chức yếu kém cả về năng lực lẫn đạo đức, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

- Chính sách bố trí sử dụng: Chính sách bố trí sử dụng nhân lực được xây dựng và thực hiện tốt sẽ khuyến khích động viên được mọi thành viên trong tổ chức nỗ lực làm việc, phấn đấu hoàn thành tốt các nhiệm vụ được

giao, đồng thời cũng tạo điều kiện thu hút được những người tài giỏi làm việc cho tổ chức.

- Chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần: cần phải được xây dựng phù hợp, đồng bộ trên tất cả các lĩnh vực như: tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ ngơi... Đồng thời, cần phải kết hợp hài hòa cả về vật chất và tinh thần nhằm động viên, khuyến khích họ nỗ lực làm việc, đem hết tài năng, sức lực cho hoạt động, công tác, đáp ứng yêu cầu quản lý, điều hành phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương và cả nước.

1.5.1.2. Thị trường lao động

Điều kiện về thị trường lao động có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng công chức. Thị trường lao động được thể hiện qua cung và cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động thì việc tuyển dụng công chức là thuận lợi và ngược lại. Khi đó, không chỉ tuyển được đủ số lượng công chức theo chỉ tiêu mà cơ hội tuyển được những ứng viên tiềm năng là rất lớn. Mặt khác, khi nói đến thị trường lao động không thể không nói đến chất lượng lao động cung ứng, nếu chất lượng lao động trên thị trường là cao và dồi dào thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng. Như vậy, xét về cả quy mô và chất lượng của cung cầu lao động trên thị trường lao động đều đồng thời ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến tuyển dụng công chức.

1.5.1.3. Sự phát triển kinh tế - xã hội

Kinh tế xã hội phát triển đồng nghĩa với sự phát triển của khoa học công nghệ, khoa học công nghệ ngày càng tiến bộ đòi hỏi đội ngũ công chức phải có chất lượng cao mới đáp ứng được.

Kinh tế xã hội phát triển kéo theo sự phát triển của giáo dục đào tạo, nó ảnh hưởng đến trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật... Mức độ phát triển của giáo dục đào tạo càng cao dẫn đến chất lượng của đội ngũ công chức ngày càng được nâng cao.

Kinh tế xã hội phát triển cũng dẫn theo sự phát triển của y tế. Hệ thống cơ sở y tế khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe được đầu tư nâng cấp sẽ nâng cao sức khỏe, tuổi thọ cho dân cư, đảm bảo cho thế hệ tương lai có trí lực và thể lực khỏe mạnh. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực toàn xã hội nói chung cũng như chất lượng đội ngũ công chức nói riêng.

Ngược lại, nếu kinh tế xã hội kém phát triển, đội ngũ công chức sẽ không có điều kiện để được đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực, y tế kém phát triển dẫn đến thể lực, trí lực sụt giảm, điều này cũng làm giảm chất lượng của đội ngũ công chức.

1.5.2. Các nhân tố bên trong

Các nhân tố chủ quan ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức bao gồm các nhân tố sau:

1.5.2.1. Quan điểm của người lãnh đạo

Nếu người đứng đầu đơn vị quan tâm, chú trọng đến chất lượng đội ngũ công chức, luôn ưu tiên tạo điều kiện thực hiện các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng công chức thì sẽ đạt được hiệu quả cao hơn, nhờ đó chất lượng đội ngũ công chức của đơn vị sẽ được nâng cao. Ngược lại, nếu người đứng đầu không coi trọng việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thì chất lượng đội ngũ công chức của đơn vị sẽ không được nâng cao.

1.5.2.2. Môi trường và điều kiện làm việc, văn hóa công sở

Chất lượng đội ngũ công chức bị ảnh hưởng bởi nhiều lý do đem lại như điều kiện và môi trường làm việc, văn hóa công sở. Ở đâu có sự quan tâm đầu tư vào cơ sở vật chất, các trang thiết bị, phương tiện làm việc và có môi trường làm việc thuận lợi, quy chế dân chủ được thực hiện tốt, đội ngũ công chức có tinh thần đoàn kết, dân chủ tập thể thì ở đó đội ngũ công chức có động lực làm việc, có điều kiện để hoàn thành tốt nhiệm vụ cấp trên giao. Mặt

khác việc tổ chức tốt các hoạt động văn hóa, thể thao rèn luyện và chăm sóc sức khỏe cả về mặt thể chất và tinh thần một cách thường xuyên sẽ tạo động lực cho đội ngũ công chức làm việc, gắn bó với đơn vị lâu dài.

1.5.2.3. Tinh thần trách nhiệm trong công tác

Trách nhiệm trong công tác của công chức là việc công chức phải làm trong thực thi công vụ. Trách nhiệm công vụ là một khái niệm mang tính chất chính trị, đó là việc công chức tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bổn phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó. Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của công chức có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động công vụ. Kết quả công vụ và trách nhiệm công vụ tạo nên hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan, tổ chức, hai nhân tố này luôn có mối quan hệ biện chứng với nhau và chúng góp phần thể hiện được chất lượng của đội ngũ công chức.

1.5.2.4. Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức

Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức thể hiện qua việc công chức phải thực hiện tốt các nội dung quy định: chấp hành và sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc theo quy định của pháp luật, nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị, tổ chức; không sử dụng thời giờ làm việc vào việc riêng; không đi muộn về sớm, không chơi games trong giờ làm việc; không uống rượu trước, trong giờ làm việc; Phải có mặt đúng giờ tại công sở theo giờ hành chính hoặc theo quy định cụ thể của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đội ngũ công chức có ý thức tự giác chấp hành tổ chức kỷ luật tốt cũng sẽ góp phần nâng cao được chất lượng đội ngũ công chức tại đơn vị, cơ quan.

1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và bài học kinh nghiệm rút ra cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc

1.6.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức

** Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng:*

Để nâng cao chất lượng công chức, Thành phố Đà Nẵng đã tập trung vào hoạt động tuyển dụng, đào tạo và phát triển đội ngũ công chức. Cụ thể như thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng công vụ hàng năm cho công chức khu vực công (hàng năm thành phố đào tạo công vụ cho khoảng 30% công chức, viên chức). Thực hiện chính sách đào tạo chuyên gia quản lý khu vực công (chương trình đào tạo chuyên gia sau đại học tại nước ngoài với kết quả từ 2006 - 2010 thành phố đã cử đào tạo 78 thạc sĩ, tiến sĩ tại nước ngoài. Trong đó, 09 người đang học cao học tại các trường đại học ở Pháp).

Tuyển dụng cán bộ khu vực dịch vụ công theo năng lực và cạnh tranh: Bên cạnh phát huy nội lực, thành phố Đà Nẵng đã có chính sách thu hút nguồn nhân lực có chất lượng từ bên ngoài dựa trên quy trình tuyển chọn cạnh tranh theo thực tài với nhiều cơ chế ưu đãi để tuyển dụng người có chất lượng, bố trí làm việc tại các cơ quan hành chính và đơn vị dịch vụ công, đặc biệt là trong các ngành dịch vụ về giáo dục và y tế. Đây là chính sách mang tính đặc thù trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của thành phố.

Thi tuyển cạnh tranh các vị trí chức danh lãnh đạo các đơn vị dịch vụ công: Đây là cách làm mới, đặc thù của thành phố so với các chính sách, cơ chế tuyển dụng cán bộ các vị trí lãnh đạo hiện nay ở Việt Nam. Các ngành dịch vụ công có nhiều người tham gia thi tuyển cạnh tranh các vị trí chức danh lãnh đạo: dịch vụ giáo dục; dịch vụ đô thị; giao thông vận tải...

** Kinh nghiệm của Ủy ban Chứng khoán Nhà nước:*

Để thực hiện việc nâng cao chất lượng cán bộ tại Ủy ban Chứng khoán Nhà nước, đã có sự vào cuộc đồng bộ và trách nhiệm của các cấp, các ngành với những hoạt động cụ thể sau:

Thứ nhất, về công tác lãnh đạo, chỉ đạo

Sửa đổi, điều chỉnh, hoàn thiện chính sách để làm căn cứ xác định nghĩa vụ, quyền lợi, trách nhiệm, xác định các tiêu chí đào tạo, tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng, xử phạt, các điều kiện thực thi công vụ của cán bộ, công chức cũng như làm căn cứ định hướng xây dựng các tiêu chí văn hoá, văn minh, dân chủ gắn với kỷ cương, kỷ luật nơi cơ quan, công sở; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết các thủ tục hành chính.

Xác định rõ danh mục công việc cho từng vị trí công chức trong cơ quan hành chính. Tại mỗi vị trí công tác phải có một "bản mô tả công việc" trong đó nêu rõ vị trí công việc là gì, nhiệm vụ chính là gì, chịu trách nhiệm như thế nào.

Công bằng, khách quan, minh bạch trong tuyển chọn, đánh giá, đề bạt cán bộ, công chức; xem xét, xây dựng lại quy trình tuyển dụng, phát hiện, đào tạo, quy hoạch và bổ nhiệm, bố trí cán bộ để khắc phục những "lỗ hổng" có thể dẫn đến những sai lầm về công tác nhân sự. Việc bổ nhiệm cán bộ phải được thực hiện một cách chặt chẽ, khoa học, dân chủ và nhất thiết phải dựa trên các tiêu chuẩn về năng lực, trình độ, đạo đức và uy tín. Đổi mới khâu thăm dò uy tín đạo đức và thực hiện phương pháp thi tuyển khách quan. Sử dụng kết hợp phương pháp đánh giá định tính và định lượng, đồng thời công khai kết quả đánh giá cán bộ, công chức.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát về kỷ luật, kỷ cương hành chính; về thực hiện nếp sống văn hóa công sở; về trách nhiệm và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức khi thi hành nhiệm vụ. Nhất là trong giải quyết các thủ tục hành chính; xử lý nghiêm những hành vi gây phiền hà cho người dân và doanh nghiệp đồng thời khen thưởng, biểu dương kịp thời đối với những cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ với nhiều cách làm sáng tạo, hiệu quả.

Đầu tư kinh phí lắp đặt hệ thống camera tại bộ phận một cửa để giám sát, theo dõi thái độ, trách nhiệm làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức.

Thứ hai, đối với cán bộ công chức.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm, tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng, đơn vị đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao khả năng đảm nhiệm công việc của cán bộ, công chức. Có nhiều hình thức để nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng cho cán bộ, công chức, chẳng hạn như: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo của Nhà nước; đào tạo, bồi dưỡng thông qua công việc tại cơ quan, thông qua trao đổi kinh nghiệm, tổ chức cuộc thi... tạo cơ hội để cán bộ, công chức phát triển năng lực. Trong thực thi nhiệm vụ, công vụ phải tuân thủ tính thứ bậc, kỷ cương và trật tự hành chính, đúng thẩm quyền; nghiêm túc thực hiện công việc, nhiệm vụ được giao, không để quá hạn, bỏ sót nhiệm vụ được phân công; không đùn đẩy trách nhiệm, không né tránh công việc; phải đeo thẻ công chức, viên chức, nhân viên khi thực hiện nhiệm vụ.

Thực hiện nghiêm các quy định về đạo đức, văn hóa giao tiếp của người cán bộ, công chức, viên chức; không sử dụng thời giờ làm việc để làm việc riêng; thực hiện đúng quy định trong văn hóa hội họp; không hút thuốc lá trong phòng làm việc, phòng họp, hội trường; nghiêm cấm việc sử dụng rượu, bia, đồ uống có cồn trong giờ làm việc, giờ nghỉ trưa của ngày làm việc; không được đánh bạc dưới mọi hình thức.

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính phải bị xem xét xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật. Nhất là đối với việc lợi dụng chức năng, nhiệm vụ để gây những nhiễu, phiền hà, trục lợi khi xử lý, giải quyết công việc liên quan đến người dân và doanh nghiệp.

Thứ ba, về môi trường làm việc

Xây dựng môi trường văn hoá công sở: Thủ trưởng cơ quan phối hợp với Công đoàn, Đoàn thanh niên ban hành các tiêu chí xây dựng nếp sống văn hóa công sở trong đó chú trọng về tinh thần, tác phong làm việc, lời nói, giao tiếp ứng xử, ăn mặc... có biện pháp giám sát việc thực hiện và đánh giá việc thực hiện của cán bộ, công chức theo tháng hoặc theo quý làm căn cứ đánh giá xếp loại cán bộ và thi đua khen thưởng cuối năm.

Xây dựng môi trường thực hành dân chủ cơ sở: Công khai, minh bạch các nội dung theo đúng Nghị định 04/2015/NĐ-CP ngày 09/01/2015 của Chính phủ về thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập.

1.6.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

Qua nghiên cứu kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng và Ủy ban chứng khoán Nhà nước trong xây dựng và nâng cao chất lượng công chức, có thể rút ra một số kinh nghiệm sau để áp dụng cho nâng cao chất lượng công chức tại Ủy ban Dân tộc như sau:

Một là, thực hiện tốt việc tuyển dụng công chức tại Ủy ban Dân tộc thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng, tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội cạnh tranh.

Hai là, cần bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc nhằm phát huy hết khả năng làm việc, tạo điều kiện phát huy sở trường của mình; cần có chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với công chức, đảm bảo đời sống của đội ngũ công chức ngày càng được cải thiện; đặc biệt quan tâm thực hiện tốt chế độ tiền lương, chế độ hưu trí và các loại bảo hiểm xã hội.

Ba là, đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc phải được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, liên tục sau khi tuyển dụng. Rèn luyện qua thực tiễn và hội tụ đầy đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn và các kỹ

năng cần thiết trong thực thi công vụ. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng tập trung vào những chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Bốn là, duy trì chặt chẽ chế độ quản lý, giám sát, thưởng phạt nghiêm minh đối với công chức; kiểm tra, đánh giá công chức hàng năm một cách nghiêm túc theo tiêu chuẩn cụ thể nhằm phát hiện nhân tài để đề bạt, trọng dụng. Cho thuyên chuyển, thôi chức đối với những người không đủ tiêu chuẩn hoặc sai phạm. Mặt khác, đây cũng là hình thức để công chức tự nhìn nhận, đánh giá lại mình, phát huy những điểm mạnh, điểm yếu để từ đó sửa chữa những hạn chế, khuyết điểm,...

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN DÂN TỘC

2.1. Tổng quan về Ủy ban dân tộc

2.1.1. Thông tin chung về Ủy ban Dân tộc

Tên gọi chính thức: ỦY BAN DÂN TỘC (COMMITTEE FOR ETHNIC MINORITY AFFAIRS).

Trụ sở chính: 80 Phan Đình Phùng, Ba Đình, Hà Nội.

Điện thoại: 0438.320.009; Fax: 0438.438.704

Website: cema.gov.vn; Email: cema@gov.vn

Quá trình hình thành Ủy ban Dân tộc như sau:

Ngày 3/5/1946, thành lập Nha Dân tộc thiểu số với chức năng, nhiệm vụ "Xem xét các vấn đề chính trị và hành chính thuộc về các dân tộc thiểu số trong nước và thắt chặt tình thân thiện giữa các dân tộc sống trên đất Việt Nam".

Ngày 1/2/1955, thành lập Tiểu ban Dân tộc Trung ương.

Ngày 6/3/1959, thành lập Ủy ban Dân tộc thuộc Hội đồng Chính phủ và có quyền hạn trách nhiệm ngang Bộ "Ủy ban Dân tộc có nhiệm vụ giúp Chính phủ nghiên cứu và thực hiện chính sách dân tộc nhằm tăng cường đoàn kết giữa các dân tộc theo nguyên tắc bình đẳng tương trợ và tạo điều kiện cho các dân tộc thiểu số tiến bộ mau chóng về mọi mặt theo chủ nghĩa xã hội".

Ngày 29/9/1961, Chính phủ quy định lại nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy: "Ủy ban Dân tộc là cơ quan của Hội đồng Chính phủ, có trách nhiệm thực hiện chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước, nhằm tăng cường đoàn kết các dân tộc theo nguyên tắc bình đẳng và tương trợ, tạo điều kiện cho các dân tộc thiểu số cùng nhân dân toàn quốc tiến nhanh về mọi mặt lên chủ nghĩa xã hội".

Ngày 14/5/1979, Ban Bí thư Trung ương Đảng quy định chức năng, nhiệm vụ và tổ chức Ban Dân tộc Trung ương và của các tỉnh: "Ban Dân tộc là cơ quan tham mưu, giúp việc của Trung ương (hoặc cấp ủy địa phương) về vấn đề dân tộc ít người".

Ngày 16/2/1987, Hội đồng Nhà nước giải thể Ủy ban Dân tộc của Chính phủ.

Ngày 25/8/1988, Ban Bí thư Trung ương Đảng quy định chức năng, nhiệm vụ của Ban Dân tộc Trung ương có chức năng làm tham mưu tổng hợp cho Trung ương Đảng về công tác dân tộc thiểu số".

Ngày 11/5/1990, Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng thành lập Văn phòng Miền núi và Dân tộc.

Ngày 5/10/1992, Bộ Chính trị hợp nhất hai cơ quan Ban Dân tộc Trung ương và Văn phòng Miền núi và Dân tộc thành Ủy ban Dân tộc và Miền núi làm nhiệm vụ tham mưu cho Đảng về công tác dân tộc và miền núi.

Ngày 2/3/1993, Ủy ban Dân tộc và Miền núi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm quản lý nhà nước của Bộ, cơ quan ngang Bộ.

Ngày 13/8/1998, Ủy ban Dân tộc và Miền núi kiện toàn tổ chức.

Ngày 5/8/2002, đổi tên thành Ủy ban Dân tộc.

Ngày 18/2/2004, Chính phủ kiện toàn tổ chức của Ủy ban Dân tộc.

Đến nay Ủy ban Dân tộc hoạt động theo Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy được quy định tại Nghị định số 13/2017/NĐ-CP ngày 10/2/2017 của Chính phủ.

Nghị định số 13 quy định như sau:

- Về vị trí và chức năng: Ủy ban Dân tộc là cơ quan ngang bộ của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về công tác dân tộc trong phạm vi cả nước; quản lý nhà nước các dịch vụ công thuộc phạm vi quản lý của Ủy ban Dân tộc theo quy định của pháp luật.

- **Về nhiệm vụ và quyền hạn:** Ủy ban Dân tộc thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Nghị định số 123/2016/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của bộ, cơ quan ngang bộ và những nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể (Phụ lục 1).

- Về cơ cấu tổ chức:

+ Các đơn vị thực hiện chức năng quản lý nhà nước gồm 13 đơn vị: Vụ Kế hoạch - Tài chính; Vụ Tổ chức cán bộ; Vụ Pháp chế; Vụ Hợp tác quốc tế; Thanh tra; Văn phòng; Vụ Tổng hợp; Vụ Chính sách dân tộc; Vụ Tuyên truyền; Vụ Dân tộc thiểu số; Vụ Địa phương I; Vụ Địa phương II; Vụ Địa phương III;

+ Các đơn vị sự nghiệp phục vụ chức năng quản lý nhà nước gồm 5 đơn vị: Học viện Dân tộc; Trung tâm Thông tin; Báo Dân tộc và Phát triển; Tạp chí Dân tộc; Nhà khách Dân tộc.

+ Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị được giao, Bộ trưởng, Chủ nhiệm thành lập 03 đơn vị: Văn phòng Ban Cán sự đảng và Đảng ủy, Văn phòng Điều phối Chương trình 135 và Ban Quản lý các dự án đầu tư chuyên ngành xây dựng.

Trong cơ cấu tổ chức thì các đơn vị: Vụ Kế hoạch - Tài chính, Vụ Chính sách dân tộc, Vụ Địa phương II, Vụ Địa phương III có 02 Phòng; Vụ Tổ chức cán bộ có 01 Phòng; Văn phòng Ủy ban Dân tộc có 05 Phòng và Văn phòng đại diện tại Thành phố Hồ Chí Minh; Thanh tra Ủy ban Dân tộc có 04 Phòng.

2.1.2. Cơ chế hoạt động

Dựa vào cấu trúc bộ máy của Ủy ban Dân tộc thì Ủy ban có mô hình tổ chức quản lý theo trực tuyến - chức năng, trong đó có nhiều cấp quản lý và các bộ phận, đơn vị giúp việc cho các thủ trưởng cấp trung và cấp cao. Bộ

trưởng, Chủ nhiệm là người có quyền cao nhất, quyền quyết định trong quá trình điều hành, chịu trách nhiệm trước hết và chủ yếu về kết quả điều hành của mình.

Ủy ban Dân tộc thực hiện cơ chế báo cáo và phối hợp như sau:

Ủy ban Dân tộc có quan hệ công tác giữa Ủy ban với Cơ quan công tác dân tộc tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương: Ủy ban chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra hoạt động của cơ quan công tác dân tộc tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về chuyên môn; về việc chấp hành cơ chế, chính sách, pháp luật, chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển thuộc lĩnh vực quản lý nhà nước về công tác dân tộc tại địa phương. Lãnh đạo Ủy ban hoặc Thủ trưởng đơn vị thuộc Ủy ban theo sự phân công của Bộ trưởng, Chủ nhiệm định kỳ hoặc đột xuất đi công tác địa phương, cơ sở để kiểm tra, đôn đốc và chỉ đạo việc thực hiện các nhiệm vụ công tác dân tộc, giải quyết khó khăn, vướng mắc và kiến nghị của địa phương, cơ sở thuộc thẩm quyền và trách nhiệm của Ủy ban. Thủ trưởng đơn vị thuộc Ủy ban giúp Bộ trưởng, Chủ nhiệm theo dõi, kiểm tra tình hình hoạt động, trả lời kiến nghị của các Cơ quan công tác dân tộc địa phương thuộc phạm vi lĩnh vực được phân công.

Ủy ban Dân tộc có quan hệ công tác giữa Lãnh đạo Ủy ban với Thủ trưởng đơn vị thuộc Ủy ban: là quan hệ cấp trên và cấp dưới, các đơn vị trực thuộc Ủy ban chịu sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Lãnh đạo Ủy ban. Lãnh đạo Ủy ban định kỳ 01 tháng một lần hoặc khi có yêu cầu đột xuất làm việc với tập thể lãnh đạo đơn vị; 03 tháng một lần làm việc với toàn thể công chức của đơn vị được phân công phụ trách để trực tiếp nghe báo cáo tình hình, chỉ đạo việc thực hiện chương trình, kế hoạch công tác của đơn vị. Thủ trưởng đơn vị chịu sự chỉ đạo, lãnh đạo và báo cáo kịp thời với Lãnh đạo Ủy ban phụ trách về kết quả thực hiện công tác và kiến nghị các vấn đề cần giải quyết khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao và những vấn đề về cơ chế, chính

sách cần sửa đổi, bổ sung; kiến nghị sửa đổi, bổ sung chương trình, kế hoạch công tác cho phù hợp với yêu cầu thực tế. Trong quá trình giải quyết công việc, nếu có vấn đề có ý kiến khác với ý kiến của Thủ trưởng, Phó Chủ nhiệm phụ trách đơn vị, Thủ trưởng đơn vị phải chấp hành sự chỉ đạo của Thủ trưởng, Phó Chủ nhiệm phụ trách nhưng có quyền bảo lưu ý kiến và báo cáo với Bộ trưởng, Chủ nhiệm.

Ủy ban Dân tộc có quan hệ công tác giữa Thủ trưởng các đơn vị thuộc Ủy ban: Thủ trưởng đơn vị khi được giao chủ trì giải quyết các vấn đề có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của đơn vị khác, thì chủ động trao đổi ý kiến với Thủ trưởng đơn vị đó. Thủ trưởng đơn vị được hỏi ý kiến có trách nhiệm trả lời theo đúng yêu cầu của đơn vị chủ trì. Thủ trưởng các đơn vị có trách nhiệm phối hợp thực hiện các đề án, chính sách, chương trình của Ủy ban theo sự phân công của Lãnh đạo Ủy ban. Đối với những vấn đề phức tạp, liên quan đến nhiều đơn vị mà vượt quá thẩm quyền giải quyết hoặc đúng thẩm quyền nhưng không đủ điều kiện để giải quyết thì Thủ trưởng đơn vị chủ trì báo cáo, đề xuất với Lãnh đạo Ủy ban để xem xét, quyết định. Đơn vị thuộc Ủy ban khi được phân công làm nhiệm vụ thẩm định, thẩm tra các đề án, dự án, văn bản phải chịu trách nhiệm thực hiện công việc được giao có chất lượng và đúng thời hạn quy định. Hết thời hạn quy định, nếu chưa nhận được văn bản trả lời thì đơn vị chủ trì đề án, dự án, văn bản có trách nhiệm báo cáo Lãnh đạo Ủy ban phụ trách lĩnh vực để chỉ đạo giải quyết.

Các quan hệ khác:

- Quan hệ công tác giữa Ủy ban với các Bộ, ban ngành, Đoàn thể Trung ương, Tỉnh ủy, Thành ủy, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.
- Quan hệ công tác giữa Lãnh đạo Ủy ban với Ban Cán sự Đảng Ủy ban, Đảng ủy, các tổ chức chính trị - xã hội trong cơ quan Ủy ban.

- Quan hệ công tác giữa Thủ trưởng đơn vị thuộc Ủy ban với cấp ủy và các tổ chức, đoàn thể trong đơn vị.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

2.2.1. Nguồn nhân lực của Ủy ban Dân tộc

Góp phần đưa tổ chức vào hoạt động có hiệu quả và ngày càng phát triển gắn liền với sự phát triển của đất nước là sự đóng góp và cống hiến không nhỏ của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc kể từ khi thành lập và phát triển cơ quan tới nay. Qua nhiều năm thay đổi cả về cơ cấu hoạt động lẫn bộ máy tổ chức, tính đến nay tổng số công chức làm việc tại Ủy ban Dân tộc được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.1. Số lượng công chức, viên chức và người lao động

Đơn vị tính: Người

STT	Tên đơn vị	Số lượng công chức, viên chức và người lao động		
		Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
I	Khối quản lý nhà nước	266	261	259
1	Lãnh đạo Ủy ban	6	6	6
2	Văn phòng Ủy ban	64	66	60
3	Vụ Tổ chức cán bộ	17	15	18
4	Vụ Kế hoạch Tài chính	15	15	15
5	Vụ Tổng hợp	13	12	12
6	Thanh tra Ủy ban	19	20	20
7	Vụ Chính sách Dân tộc	19	17	17
8	Vụ Tuyên truyền	13	13	12
9	Vụ Dân tộc thiểu số	11	10	9
10	Vụ Pháp chế	13	11	11

11	Vụ Địa phương I	9	11	12
12	Vụ Địa phương II	14	15	18
13	Vụ Địa phương III	16	16	17
14	Vụ Hợp tác quốc tế	11	10	9
15	Văn phòng Đảng ủy	4	5	5
16	Văn phòng Điều phối CT 135	12	12	11
17	Ban Quản lý các DAĐTXD	10	7	7
II	Khối đơn vị sự nghiệp	159	169	165
1	Học viện Dân tộc	87	85	85
2	Trung tâm Thông tin	27	27	25
3	Báo Dân tộc và Phát triển	16	23	21
4	Tạp chí Dân tộc	7	12	12
5	Nhà khách Dân tộc	22	22	22
	Tổng số	425	430	424

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ)

Hiện nay, tổng số công chức, viên chức và người lao động của Ủy ban là 424 người, trong đó khối quản lý nhà nước có 259 công chức làm việc tại 17 đơn vị; khối đơn vị sự nghiệp có 165 công chức, viên chức và làm việc tại 5 đơn vị trực thuộc Ủy ban. Trong luận văn này chỉ nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại khối quản lý nhà nước.

Số lượng công chức cũng ảnh hưởng đến chất lượng của cả đội ngũ công chức. Số lượng càng đông thì chất lượng càng cần phải được đánh giá đúng và toàn diện về mọi mặt, trên các tiêu chí để đảm bảo số lượng và chất lượng cho nguồn nhân lực của Ủy ban. Thực tế, số lượng công chức như hiện

nay của Ủy ban Dân tộc đã đáp ứng được nhu cầu thực hiện công việc, đáp ứng cơ bản về yêu cầu chất lượng mà mỗi công chức cần phải có.

2.2.2. Về cơ cấu đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

** Cơ cấu về độ tuổi và giới tính*

Bảng 2.2. Số lượng công chức phân chia theo cơ cấu độ tuổi và giới tính

STT	Tiêu chí	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
I	Độ tuổi	266	100	261	100	259	100
1	Dưới 30 tuổi	26	10	18	7	13	5
2	Từ 30 đến 40 tuổi	92	35	87	33	75	29
3	Từ 41 đến 50 tuổi	91	34	103	40	113	43
4	Từ 51 tuổi 55 tuổi	35	13	35	13	38	15
5	Từ 56 đến 60 tuổi	22	8	18	7	20	8
II	Giới tính	266	100	261	100	259	100
1	Nam	169	64	164	63	163	63
2	Nữ	97	36	97	37	96	37

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ)

Dựa vào Bảng số lượng công chức phân chia theo cơ cấu độ tuổi và giới tính ta thấy, qua các năm cơ cấu độ tuổi của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc có sự chênh lệch ít, độ tuổi từ 30 đến 50 chiếm tỷ lệ cao, đặc biệt chiếm số lượng lớn nhất là từ 41 đến dưới 50 tuổi (chiếm trên 30% đặc biệt năm 2018 tỷ lệ này chiếm 43%). Đây là độ tuổi hội đủ các tiêu chí về sức khỏe, trình độ chuyên môn được đào tạo, kinh nghiệm thực tế đã góp phần hoàn thành và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh đó giữa các độ tuổi đã có sự hỗ trợ lẫn nhau về cả mặt mạnh và mặt yếu. Công chức ở độ tuổi từ 42-45 đã trải qua công tác thực tiễn, có nhiều năm bám sát các địa bàn dân tộc và miền núi nên có khả năng tổng hợp, phân tích, xử lý tình huống tốt, truyền thụ lại nhiều bài học kinh nghiệm cho đội ngũ công chức trẻ. Còn đội ngũ công chức trẻ có sức khỏe, nhiệt tình trong công tác, năng động sáng tạo, được đào tạo có hệ thống, tiếp thu nhanh. Đây là nguồn công chức quan trọng kế cận, là nguồn quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo đáp ứng giai đoạn cách mạng mới, thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở vùng dân tộc và miền núi nói riêng và cả nước nói chung. Vì vậy Ủy ban Dân tộc cần có phương thức tuyển dụng để cân đối về chất lượng và tuổi đời của đội ngũ công chức, bổ sung thêm lực lượng trẻ vào đội ngũ công chức; cần thực hiện tốt công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ mới có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Về giới tính: Theo bảng số liệu có thể thấy, số lượng công chức tại Ủy ban Dân tộc là nam luôn chiếm đa số hơn so với nữ (trên 60%) do đặc thù công việc tại Ủy ban thường xuyên phải đi công tác, đặc biệt là ở những vùng sâu vùng xa, biên giới để tiếp cận được với các đồng bào dân tộc trên khắp cả nước nên cần số lượng nam giới nhiều; số lượng công chức là nữ ổn định qua các năm. Nhìn chung, tỷ lệ giới tính của đội ngũ công chức như hiện nay là phù hợp với yêu cầu công việc của Ủy ban dân tộc tuy nhiên cần chú trọng đến công tác bổ nhiệm vị trí lãnh đạo là nữ giới do hầu hết các vị trí lãnh đạo chủ chốt đều là nam giới.

** Cơ cấu về thành phần dân tộc:*

Bảng 2.3. Bảng thành phần dân tộc của đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc

STT	Thành phần dân tộc	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
	Tổng số	266	100	261	100	259	100
1	Kinh	160	60.15	156	59,77	150	57.92
2	Tày	35	13.16	36	13,79	38	14.67
3	Thái	12	4.51	12	4,6	12	4.63
4	Mường	15	5.64	12	4,6	11	4.25
5	Mông	8	3.01	7	2,68	7	2.70
6	Dao	1	0.38	1	0,38	1	0.39
7	Sán Dìu	2	0.75	4	1,53	4	1.54
8	Nùng	7	2.63	6	2,3	6	2.32
9	Khmer	8	3.01	9	3,45	11	4.25
10	Hoa	1	0.38	1	0,38	1	0.39
11	Ê Đê	5	1.88	5	1,92	6	2.32
12	Thổ	1	0.38	1	0,38	1	0.39
13	Cao Lan	5	1.88	4	1,53	4	1.54
14	Hà Nhì	1	0.38	1	0,38	1	0.39
15	H'rê	1	0.38	1	0,38	1	0.39
16	M'nông	1	0.38	2	0,77	2	0.77
17	Cơ Tu	1	0.38	1	0,38	1	0.39
18	Tà Ôi	1	0.38	1	0,38	1	0.39
19	Ngái	1	0.38	1	0,38	1	0.39

(Nguồn Vụ Tổ chức cán bộ)

Qua bảng thành phần dân tộc của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc ta thấy:

Dân tộc Kinh có 150 người (năm 2018), chiếm 57.92% công chức của Ủy ban, các dân tộc thiểu số còn lại chiếm 42.08%. Hiện nay Ủy ban Dân tộc có đại diện 18 dân tộc thiểu số anh em đang công tác, trong đó dân tộc Tày chiếm tỷ lệ cao nhất gần 35% trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức làm việc tại Ủy ban và gần 33% số công chức là người dân tộc thiểu số khác.

Ủy ban Dân tộc với chức năng quản lý nhà nước về công tác dân tộc trong phạm vi cả nước, với số lượng công chức là người dân tộc thiểu số chiếm hơn 1/3 trong tổng số công chức của Ủy ban, thành phần dân tộc thiểu số đang công tác tại Ủy ban chiếm 33% tổng số thành phần dân tộc thiểu số của Việt Nam (18/54 dân tộc). Do vậy, để hiểu và nắm được tâm lý, tâm tư nguyện vọng, phong tục tập quán của 54 đồng bào các dân tộc sẽ gặp nhiều khó khăn, dẫn đến việc thực thi các chính sách dân tộc trong đồng bào dân tộc còn nhiều hạn chế và bất cập. Vì vậy, trong thời gian tới việc cơ cấu thêm công chức của các thành phần dân tộc khác (đặc biệt là công chức người dân tộc thiểu số rất ít người như Cống, La Hủ, Cờ Lao, Si La....) trong đội ngũ công chức Ủy ban sẽ là một điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý nhà nước về công tác dân tộc.

Nếu đem so sánh số công chức là người dân tộc thiểu số (109 người) trong tổng số công chức của Ủy ban (259 người) thì vẫn còn một số ít công chức là người dân tộc thiểu số chưa sử dụng thông thạo tiếng dân tộc mình do họ được sinh ra và lớn lên tại các thành phố, thị trấn, ít được tiếp xúc, trao đổi bằng tiếng dân tộc. Số công chức là dân tộc Kinh biết tiếng dân tộc thiểu số còn ít. Vì vậy đã hạn chế rất nhiều đến việc tiếp thu tâm tư, nguyện vọng chính đáng của đồng bào dân tộc thiểu số, đến nghiên cứu, xây dựng và hoạch định các chính sách liên quan đến quản lý nhà nước về công tác dân tộc.

Khác với các Bộ ngành khác, nhiệm vụ của Ủy ban Dân tộc là phải tiếp xúc, làm việc với 54 dân tộc anh em, mỗi dân tộc có một ngôn ngữ, chữ viết riêng, phong tục, tập quán, bản sắc văn hóa riêng. Vì vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nói được thông thạo 01 tiếng dân tộc thiểu số, đặc biệt là công chức người Kinh là một yêu cầu có tính cấp bách trước mắt và tính chiến lược lâu dài thể hiện đúng tính chất đặc thù của Ủy ban Dân tộc.

2.2.3. *Thế lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc*

Yếu tố thế lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc được đảm bảo vì đây là điều kiện bắt buộc khi tuyển dụng. Hàng năm Ủy ban Dân tộc đều tổ chức kiểm tra sức khỏe cho toàn bộ công chức để đánh giá chất lượng của đội ngũ có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ.

Bảng 2.4. Phân loại sức khỏe đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

STT	Phân loại sức khỏe	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Loại 1	187	70	184	70	182	70
2	Loại 2	64	24	58	22	60	23
3	Loại 3	15	6	19	8	17	7
4	Loại 4	0	0	0	0	0	0
5	Loại 5	0	0	0	0	0	0
	Tổng số:	266	100	261	100	259	100

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ)

Qua bảng số liệu về phân loại sức khỏe đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc có thể thấy, nhìn chung tình trạng sức khỏe của đội ngũ công chức về cơ bản đủ điều kiện sức khỏe để đáp ứng yêu cầu của công việc hiện tại. Đa số công chức có tình trạng sức khỏe ở Loại 1, là mức sức khỏe tốt nhất, đảm bảo rằng công chức có thể lực, sức khỏe thực hiện công việc. Từ năm 2016

đến năm 2018, số lượng công chức được phân loại sức khỏe Loại 1 đều trên 70%. Tình trạng sức khỏe của công chức ở Loại 2 và Loại 3 rất thấp, không có công chức có tình trạng sức khỏe ở Loại 4 và Loại 5. Như vậy, về cơ bản đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc đáp ứng đủ điều kiện sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ. Thể lực của đội ngũ công chức được phân loại ở mức cao một phần thể hiện chất lượng đội ngũ công chức, có thể lực tốt thì công chức luôn sẵn sàng thực hiện các nhiệm vụ được giao phó, đặc biệt là đối với những công chức được cử đi công tác tại vùng sâu vùng xa, biên giới.

2.2.4. Trí lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

Trong những năm qua, Ủy ban Dân tộc luôn chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức và đã ban hành một số văn bản khuyến khích, tạo điều kiện cho công chức đi học nâng cao năng lực, kỹ năng và chuyên môn nghiệp vụ, do đó chất lượng của đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc ngày càng được nâng cao.

Để đánh giá được tiêu chí về trí lực của đội ngũ công chức Ủy ban Dân tộc tác giả nghiên cứu thông qua một số tiêu chí:

*** Trí lực thông qua trình độ chuyên môn:**

Bảng 2.5. Trình độ chuyên môn và ngạch của đội ngũ công chức

STT	Tiêu chí	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
I	Trình độ chuyên môn	266	100	261	100	259	100
1	Trên Đại học	88	33	92	35	91	35
2	Đại học	147	55	136	52	136	52
3	Cao đẳng	4	2	4	2	4	2
4	Trung cấp	2	1	2	1	2	1

5	Sơ cấp	25	9	27	10	26	10
II	Ngạch công chức	266	100	261	100	259	100
1	Chuyên viên cao cấp	20	8	20	8	21	8
2	Chuyên viên chính	89	33	85	32	97	37
3	Chuyên viên	118	44	115	44	100	39
4	Cán sự	4	2	4	2	4	2
5	Nhân viên	35	13	37	14	37	14

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ)

Qua bảng 2.5 ta thấy, giai đoạn 2016 – 2018, trình độ chuyên môn theo các cấp đào tạo của đội ngũ công chức Ủy ban Dân tộc có sự thay đổi. Trong đó, số công chức Ủy ban Dân tộc có trình độ chuyên môn đại học chiếm tỷ lệ cao. Cụ thể:

- Trình độ trên đại học: năm 2016 có 88 công chức có trình độ chuyên môn trên đại học, đến năm 2017 và 2018 trình độ trên đại học là 92 người đạt 35%.

- Trình độ đại học: năm 2016 công chức trình độ chuyên môn đại học là 147 người tương đương 55%, năm 2018 là 136 người với tỷ lệ là 52%.

- Trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp hầu như không có thay đổi đáng kể, chiếm tỷ lệ thấp.

Qua phân tích trên, có thể thấy trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức Ủy ban Dân tộc có xu hướng tăng. Số công chức có trình độ chuyên môn đại học luôn chiếm tỷ lệ cao nhất. Điều đó cho thấy chất lượng đội ngũ công chức Ủy ban Dân tộc đang dần được chuẩn hóa và nâng cao để phù hợp với tình hình phát triển kinh tế xã hội hiện nay.

Tuy vậy, trong số công chức thì nhiều người không được làm việc phù hợp với lĩnh vực chuyên môn được đào tạo. Theo số liệu điều tra, có 11/100 (chiếm 11%) công chức Ủy ban Dân tộc được hỏi không làm đúng chuyên môn được đào tạo. Đây là một thực tế bất cập mà Ủy ban Dân tộc cần phải có chính sách để điều chỉnh trong tương lai.

Về ngạch công chức:

Tỷ lệ công chức ngạch chuyên viên cao cấp chiếm tỷ lệ 8%, đây cũng là số công chức có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ, tiến sĩ trở lên; số công chức giữ ngạch này là những người có yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ cao nhất về một hoặc một số lĩnh vực, có trách nhiệm chủ trì tham mưu, tổng hợp và hoạch định chính sách, chiến lược có tính vĩ mô theo ngành, lĩnh vực; tổ chức chỉ đạo, triển khai thực hiện các chế độ, chính sách.

Số công chức giữ ngạch chuyên viên chính chiếm tỷ lệ khá cao (trên 30%), đây là đội ngũ có đủ điều kiện và tiêu chuẩn để việc triển khai thực hiện các chính sách đảm bảo hiệu quả và chất lượng tham mưu xây dựng chính sách đối với vùng dân tộc và miền núi được tốt hơn.

Số công chức giữ ngạch chuyên viên là trên 100 người vẫn chiếm tỷ lệ cao (39%), số công chức này phải đảm bảo giữ ngạch 9 năm mới được thi nâng ngạch. Đội ngũ này chủ yếu thực hiện nhiệm vụ cụ thể do lãnh đạo giao. Do vậy Ủy ban Dân tộc cần có kế hoạch để bồi dưỡng kỹ năng làm việc cho đội ngũ này.

Nhìn mặt bằng chung trong cơ cấu ngạch thì tỷ lệ công chức là cán sự và tương đương trở xuống còn cao (16%), phần lớn tập trung tại các bộ phận đánh máy, phục vụ, lái xe, thủ quỹ... Do vậy để sử dụng có hiệu quả đội ngũ công chức này cần phải có hướng đào tạo thêm các chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp khác, một mặt để họ nâng cao trình độ, mặt khác cũng có thể sử dụng họ trong một số công việc kiêm nhiệm.

*** Trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước**

Bảng 2.6. Số lượng công chức được đào tạo về quản lý nhà nước và lý luận chính trị

STT	Tiêu chí	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
I	Trình độ lý luận chính trị	266	100	261	100	259	100
1	Cao cấp	119	45	118	45	124	48
2	Trung cấp	8	3	10	4	8	3
4	Chưa qua đào tạo	139	52	133	51	127	49
II	Trình độ Quản lý nhà nước	266	100	261	100	259	100
1	Chương trình chuyên viên cao cấp	28	10	31	12	32	12
2	Chương trình chuyên viên chính	124	47	128	49	157	61
3	Chương trình chuyên viên	77	29	64	24	32	12
4	Chưa qua bồi dưỡng	37	14	38	15	38	15

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ)

Trình độ lý luận chính trị của công chức cũng được Ủy ban Dân tộc quan tâm, chú trọng và có sự thay đổi tích cực trong những năm gần đây. Tỷ lệ công chức Ủy ban Dân tộc có trình độ lý luận chính trị cao cấp khá cao. Cụ thể: Từ năm 2016 đến năm 2018 tỷ lệ này là 45 - 48%. Số công chức chưa qua đào tạo về lý luận chính trị cũng chiếm tỷ lệ cao nhưng có xu hướng giảm dần qua các năm (giảm từ 52% xuống còn 49%). Hàng năm Ủy ban Dân tộc đều cử công chức tham gia lớp bồi dưỡng lý luận chính trị cao cấp, tuy nhiên chỉ tiêu của Ban Tổ chức Trung ương giao thấp chỉ khoảng 15 chỉ tiêu, do vậy

số lượng cử đi còn hạn chế, mặt khác số công chức chưa qua bồi dưỡng chủ yếu thuộc về nhóm đội ngũ chuyên viên và người lao động làm công tác phục vụ như lái xe, bảo vệ, tạp vụ...

Trình độ quản lý nhà nước: Trình độ quản lý nhà nước của công chức Ủy ban Dân tộc những năm gần đây có nhiều biến đổi, số lượng công chức đã qua bồi dưỡng trình độ quản lý nhà nước chiếm tỷ lệ cao. Năm 2016, tỷ lệ công chức đã qua đào tạo quản lý nhà nước là 229 người tương ứng 86%; sang năm 2018 tỷ lệ này là 221 người tương ứng với 85%. Số chưa qua bồi dưỡng tỷ lệ thấp khoảng 15%, số này thuộc về đội ngũ phục vụ và lái xe, bảo vệ.

*** Trình độ tin học, ngoại ngữ**

Trình độ tin học: Hầu hết đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc đều có thể sử dụng các công cụ, phương tiện, máy tính phục vụ công việc, có đến 90% số công chức có chứng chỉ tin học A,B,C hoặc chứng chỉ chuẩn sử dụng Công nghệ thông tin theo Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/03/2014 của Bộ Thông tin truyền thông về việc Quy định chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin. Số còn lại chưa có chứng chỉ chủ yếu là đội ngũ phục vụ, lái xe và bảo vệ.

Trình độ ngoại ngữ: Đội ngũ công chức của Ủy ban dân tộc đã đáp ứng được yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, 80% số công chức có chứng chỉ ngoại ngữ A, B, C hoặc chứng chỉ sơ cấp, trung cấp, cao cấp theo Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/01/2014 của Bộ Giáo dục Đào tạo về Ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam. Tuy nhiên thực tế trong quá trình thực hiện công việc tại Ủy ban dân tộc, chỉ có 10% số công chức cần sử dụng ngoại ngữ thường xuyên, chủ yếu là công chức tại Vụ Hợp tác quốc tế.

Nhìn chung trình độ tin học và trình độ ngoại ngữ của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc cơ bản đáp ứng được các yêu cầu, quy định chung để

đảm bảo thực hiện công việc giao phó, tuy nhiên Ủy ban vẫn cần chú trọng các công tác đào tạo, bồi dưỡng thêm, tổ chức các khóa học ngắn hạn để đội ngũ công chức có cơ hội nâng cao hiểu biết cũng như các kỹ năng sử dụng tin học, ngoại ngữ của mình nhằm phục vụ công việc được tốt hơn.

*** Trí lực thông qua kỹ năng thực hiện nhiệm vụ**

Bên cạnh những yêu cầu về trình độ chuyên môn, đội ngũ công chức đang đứng trước những khó khăn rất lớn về kỹ năng thực hiện công việc. Tác giả đưa ra các kỹ năng được đánh giá là quan trọng cần thiết được đào tạo đối với công chức là: kỹ năng ra quyết định, thuyết trình, lãnh đạo, giải quyết vấn đề, giao tiếp, kiểm soát thời gian làm việc, sử dụng các công cụ, phương tiện, máy tính cho công việc, ngoại ngữ, tổ chức cuộc họp, phối hợp làm việc nhóm.

Tác giả sử dụng phiếu khảo sát với 100 công chức, cách tính như sau:

Mỗi kỹ năng có 4 mức độ tương ứng với 4 mức điểm: Kém tương ứng 1 điểm, trung bình tương ứng 2 điểm, khá tương ứng 3 điểm và tốt tương ứng 4 điểm.

Sau đó, tác giả tập hợp số liệu và tính giá trị trung bình cho từng chỉ tiêu. Điểm trung bình sẽ được phân chia 4 cấp tương ứng với số điểm: Kém từ 1,0 đến 1,69 điểm; trung bình từ 1,70 đến 2,69 điểm; khá từ 2,70 đến 3,49 điểm; tốt từ 3,50 điểm trở lên. Kết quả điều tra thu được cụ thể như sau:

Bảng 2.7 Bảng tổng hợp tự đánh giá kỹ năng thực hiện công việc của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

Đơn vị tính: phiếu

TT	Kỹ năng	Kém	TB	Khá	Tốt	Điểm TB	Đánh giá
1	Ra quyết định	6	35	45	14	2,67	TB
2	Thuyết trình	5	49	35	11	2,52	TB
3	Lãnh đạo	4	45	36	15	2,62	TB

4	Giải quyết vấn đề	9	42	32	17	2,57	TB
5	Giao tiếp	0	27	48	25	2,98	Khá
6	Kiểm soát thời gian làm việc	5	47	30	18	2,61	TB
7	Sử dụng các công cụ, phương tiện, máy tính cho công việc	9	22	56	13	2,73	Khá
8	Ngoại ngữ	28	42	28	2	2,04	TB
9	Tổ chức cuộc họp	8	38	44	10	2,56	TB
10	Phối hợp, làm việc nhóm	6	38	48	8	2,58	TB

(Nguồn: Phiếu khảo sát của tác giả)

Đối với phiếu khảo sát 100 công chức tại Ủy ban Dân tộc cho thấy, đội ngũ công chức tự đánh giá các kỹ năng của mình ở mức độ trung bình và khá, số lượng công chức tự đánh giá các kỹ năng tốt chiếm tỷ lệ thấp. Trong khi đó còn một bộ phận công chức tự đánh giá một số kỹ năng của mình còn kém. Trong số các kỹ năng nêu trên kỹ năng được đánh giá tốt nhất là kỹ năng giao tiếp (điểm trung bình là 2,98), kỹ năng ngoại ngữ thấp nhất (điểm trung bình là 2,04). Như vậy, theo điều tra của tác giả cho thấy đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc có kỹ năng thực hiện công vụ còn ở mức trung bình.

Kỹ năng sử dụng các công cụ, phương tiện, máy tính cho công việc như soạn thảo văn bản được đánh giá là kỹ năng trung bình của đội ngũ công chức tuy nhiên trên thực tế vẫn còn một bộ phận chưa đầu tư cho việc nghiên cứu, tìm hiểu công nghệ thông tin, các quy định nhà nước về kỹ thuật trình bày thể thức văn bản; sử dụng theo những mẫu văn bản đã có sẵn hoặc thậm chí những người đã có tuổi nhờ những người trẻ soạn thảo giúp mà không kiểm tra lại.

** Trí lực thông qua mức độ hoàn thành công việc:*

Tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức là tiêu chí đánh giá về mức độ hoàn thành nhiệm vụ mà công chức đảm nhận. Để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức theo tiêu chí này, tác giả đã tham khảo một số báo cáo về công tác thi đua khen thưởng, báo cáo đánh giá chất lượng công chức Ủy ban dân tộc từ năm 2016 đến năm 2018; phiếu đánh giá công chức hàng năm của một số đơn vị trong Ủy ban dân tộc. Kết quả cho thấy hầu hết công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tỷ lệ này trên 85%, có cơ quan đơn vị đánh giá 100% công chức hoàn thành hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Tuy nhiên thực tế kết quả điều tra của tác giả về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức như sau:

Bảng 2.8. Bảng tổng hợp tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc đội ngũ công chức Ủy ban Dân tộc

Đơn vị tính: phiếu

TT	Nội dung	Kém	Trung bình	Khá	Tốt	Điểm TB	Đánh giá
1	Khối lượng công việc hoàn thành	5	27	50	18	2,81	Khá
2	Chất lượng công việc	7	34	46	13	2,65	TB
3	Tiến độ thực hiện công việc	9	21	62	8	2,69	TB
4	Tinh thần trách nhiệm trong thực hiện công việc	9	23	58	10	2,69	TB
5	Sự phối hợp trong thực hiện công việc	8	36	42	14	2,62	TB

(Nguồn: Phiếu điều tra, khảo sát của tác giả)

Kết quả phiếu khảo sát (Bảng 2.8) cho thấy công chức đánh giá chỉ tiêu khối lượng công việc hoàn thành của đội ngũ công chức đạt loại khá.

Qua nghiên cứu thực tế cho thấy trong thời gian qua, nhiều đơn vị hàng năm đều tiến hành đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Tuy nhiên việc đánh giá qua các năm thường được làm theo kiểu phong trào, bình quân chủ nghĩa, dĩ hoà vi quý, mọi người đều hoàn thành tốt nhiệm vụ. Kết quả không thể hiện rõ được mức độ hoàn thành công việc của công chức, dẫn đến làm giảm dần động lực phấn đấu của công chức vì luôn được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ. Bên cạnh đó, rất nhiều công chức không biết đến bản mô tả công việc và những tiêu chuẩn đánh giá mức độ hoàn thành công việc, từ đó không chủ động trong công việc được giao.

Cần nhận thức rõ việc đánh giá công chức hàng năm là việc làm cần thiết và thường xuyên đối với bất kỳ cơ quan, tổ chức nào. Nhưng khi đánh giá phải thực sự khoa học và công tâm mới có tác dụng thúc đẩy đội ngũ công chức làm việc tốt. Mặc dù không thể phủ nhận tác dụng của việc đánh giá hàng năm đối với đội ngũ công chức trong các phong trào thi đua, nhưng chúng ta không thể lấy phong trào thi đua, lấy bệnh thành tích để thay thế cho việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, mức độ đảm nhận công việc của tại Ủy ban Dân tộc.

2.2.5. Tâm lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

Để đánh giá chỉ tiêu tâm lực của công chức, tác giả tiếp tục sử dụng phiếu khảo sát đối với 100 công chức dựa trên một số chỉ tiêu chủ yếu như ý thức chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; ý thức chấp hành nội quy, quy chế cơ quan; đạo đức lối sống, thái độ giao tiếp lịch sự, đúng mực. Cách tính tương tự cách giá kỹ năng thực hiện công việc. Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.9. Bảng tổng hợp kết quả tự đánh giá tâm lực của đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc

Đơn vị tính: phiếu

TT	Tiêu chí	Kém	TB	Khá	Tốt	Điểm TB	Đánh giá
1	Ý thức chấp hành chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước	0	2	55	43	3,41	Khá
2	Ý thức chấp hành nội quy, quy chế cơ quan	2	23	52	23	2,96	Khá
3	Đạo đức, lối sống	0	0	57	43	3,43	Khá
4	Thái độ giao tiếp lịch sự, đúng mực	0	3	62	35	3,32	Khá

(Nguồn: Phiếu điều tra, khảo sát của tác giả)

Qua bảng tổng hợp số liệu khảo sát có thể thấy đa số công chức đều tự đánh giá ý thức chấp hành chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước và chỉ tiêu ý thức chấp hành nội quy, quy chế cơ quan cũng như về đạo đức lối sống, thái độ giao tiếp lịch sự, đúng mực đều đạt loại khá.

Như vậy, có thể đánh giá đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc đa phần đều có trách nhiệm với công việc, có phẩm chất tốt, có lối sống lành mạnh, chấp hành tốt chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một bộ phận công chức yếu kém, chưa gương mẫu trong việc thực hiện nội quy, quy chế của cơ quan.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

2.3.1. Hoạt động tuyển dụng công chức của Ủy ban Dân tộc

Cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng công chức tại Ủy ban Dân tộc. Phải xem xét dựa trên nhu cầu nhiệm vụ của

cơ quan để thực hiện việc tuyển dụng, bổ nhiệm; lựa chọn công chức phải có phẩm chất đạo đức tốt và đáp ứng được công việc. Ngoài ra, việc tuyển dụng, bổ nhiệm phải được thực hiện công khai, minh bạch, tránh các trường hợp nhận người không đủ năng lực vào làm việc, ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động của các Vụ đơn vị cũng như Ủy ban.

Trên thực tế, công tác tuyển dụng, bổ nhiệm ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả công tác của công chức trong Ủy ban Dân tộc. Nếu làm công tác này tốt thì sẽ tuyển dụng được đội ngũ công chức có chất lượng cao, góp phần nâng cao chất lượng công chức cho toàn Ủy ban, không những thế đảm bảo hiệu quả công việc và tạo nên tinh thần làm việc hăng say cho công chức. Tuy nhiên, nếu công tác này không được thực hiện đúng quy trình và xem xét kỹ càng thì có thể gây ra tâm lý bất mãn, trì trệ trong công việc của những công chức không được bổ nhiệm.

Do vậy, khi tuyển dụng, bổ nhiệm công chức vào các vị trí công việc, cần phải đảm bảo tính dân chủ, công khai, chú ý đến việc sắp xếp sao cho “đúng người, đúng việc, đúng ngành nghề, đúng sở trường”.

Hiện nay, hoạt động tuyển dụng công chức của Ủy ban dân tộc đang áp dụng theo quy định của Nghị định 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập có hiệu lực từ ngày 15/1/2019; và Nghị định hợp nhất số 02/NĐHN-BNV ngày 21/5/2019 của Bộ Nội vụ quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức. Hàng năm, Ủy ban dân tộc đều xác định nhu cầu tuyển dụng công chức, căn cứ vào số chỉ tiêu biên chế được giao và số lượng công chức sắp nghỉ hưu, số công chức thuộc diện tinh giản từ đó làm cơ sở để xây dựng kế hoạch tuyển dụng cụ thể.

Với số lượng biên chế do Bộ Nội vụ giao hàng năm đều giảm do chủ trương của Đảng và Chính phủ nên việc tuyển dụng công chức của Ủy ban cũng hạn chế (mỗi năm biên chế giao giảm từ 4-6 người), từ năm 2016 đến năm 2018 không tổ chức thi tuyển công chức mới mà chủ yếu là tuyển dụng theo hình thức xét tuyển hoặc tiếp nhận không qua thi tuyển. Trên cơ sở số công chức nghỉ hưu, nghỉ hưu trước tuổi theo chính sách tinh giản biên chế, thôi việc hoặc chuyển công tác khác, Ủy ban Dân tộc thực hiện việc tuyển dụng không qua thi tuyển đối với một số công chức ở địa phương hoặc một số bộ ngành có nhu cầu xin chuyển công tác về Ủy ban Dân tộc; Ủy ban Dân tộc cũng ban hành quy định về quy trình tiếp nhận không qua thi tuyển, trong đó có ưu tiên công chức đã có quá trình công tác và kinh nghiệm thực tiễn về công tác dân tộc, ưu tiên người có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, ưu tiên người dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ, nữ. Việc tuyển dụng không qua thi tuyển đã thực hiện theo đúng quy trình của cấp có thẩm quyền quy định như thành lập Hội đồng kiểm tra, sát hạch.

Bảng 2.10. Số lượng công chức được tuyển dụng, nghỉ hưu và tinh giản biên chế

Đơn vị tính: Người

STT	Nội dung	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
1	Tiếp nhận công chức không qua thi tuyển	9	9	13
2	Xét tuyển công chức	2	2	1
3	Nghỉ hưu, tinh giản biên chế	8	15	6

(Nguồn Vụ Tổ chức cán bộ)

Qua bảng 2.10 có thể thấy số lượng công chức được tuyển dụng thông qua tiếp nhận không thi tuyển và xét tuyển của Ủy ban dân tộc biến động không nhiều qua các năm, chủ yếu căn cứ vào số lượng công chức nghỉ hưu, tinh giản biên chế và chỉ tiêu tuyển dụng được giao.

2.3.2. Hoạt động bố trí sử dụng công chức của Ủy ban Dân tộc

Đối với Ủy ban Dân tộc, công tác bố trí, sắp xếp, sử dụng công chức có ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng công chức. Nếu như bố trí, sắp xếp đúng với trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, sở trường thì đội ngũ công chức sẽ nâng cao được chất lượng công việc, từ đó chất lượng của đội ngũ công chức cũng được nâng cao. Và ngược lại nếu bố trí sắp xếp không đúng thì đội ngũ công chức sẽ chán nản, chây lười trong công việc, không có cảm hứng để làm việc, để sáng tạo, dẫn tới chất lượng đội ngũ công chức kém, ảnh hưởng tới chất lượng công việc của cơ quan.

Thực tế các công chức được tuyển dụng đều được phân công bố trí nhiệm vụ công tác đúng với năng lực, tiêu chuẩn của vị trí việc làm. Tuy nhiên, Ủy ban Dân tộc còn thực hiện luân chuyển, điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với một số chức danh trong cùng đơn vị hoặc giữa các đơn vị trực thuộc để tránh hiện tượng chây ì, bè phái, cá nhân.

Trong công tác bố trí, sử dụng công chức, để đội ngũ công chức yên tâm làm việc thì tiền lương, thu nhập cũng góp phần là một yếu tố quyết định. Về tiền lương, thu nhập của công chức tại Ủy ban dân tộc: Hiện nay, tiền lương của công chức tại Ủy ban dân tộc đang được thực hiện theo quy định tại 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 và Thông tư số 08/2013/TT-BNV hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Tuy nhiên, bảng lương đối với công chức như hiện nay trong điều kiện phát triển chung của nền kinh tế là vẫn còn thấp. Quy định hệ số lương bậc 1 đối với công chức có trình độ chuyên môn cao đẳng, trung cấp là 1,86, với mức tiền lương cơ sở như hiện nay là 1.490.000đ, cộng thêm 25% phụ cấp công vụ, trừ đi bảo hiểm xã hội hàng tháng thì tiền lương

mà công chức nhận được là 3.173.253 đồng. Đối với công chức có trình độ đại học thì tiền lương tính theo quy định hiện nay sẽ là 3.992.157 đồng. Như vậy, một bộ phận công chức có trình độ chuyên môn trung cấp, cao đẳng thì có mức lương thấp hơn mức tiền lương tối thiểu vùng của người lao động, đối với những công chức có trình độ đại học thì mức tiền lương cũng cao hơn không đáng kể.

2.3.3. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban Dân tộc

Lãnh đạo Ủy ban Dân tộc luôn quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa công chức đảm bảo được chất lượng của công chức, do vậy nên lãnh đạo Ủy ban luôn chỉ đạo sát sao công tác này. Ủy ban đã xây dựng và ban hành Quy chế số 343/QĐ-UBDT năm 2015 về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức. Hàng năm, Căn cứ hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ và các bộ, ban, ngành có liên quan Vụ Tổ chức cán bộ của Ủy ban dân tộc thông báo, đề nghị các vụ, đơn vị rà soát, xác định nhu cầu đào tạo bồi dưỡng để đăng ký kế hoạch đào tạo bồi dưỡng hàng năm. Sau khi nhận được nhu cầu đào tạo bồi dưỡng của các vụ, đơn vị, Vụ Tổ chức cán bộ tổng hợp, tham mưu, trình Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban phê duyệt. Căn cứ Kế hoạch đã được phê duyệt và văn bản thông báo về các chương trình đào tạo bồi dưỡng của đơn vị tổ chức đào tạo bồi dưỡng, Vụ Tổ chức cán bộ thông báo đến các vụ, đơn vị. Các đơn vị cử công chức tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng theo nội dung đã được phê duyệt.

Hầu hết các công chức được vào làm tại Ủy ban Dân tộc đều có trình độ chuyên môn tương xứng với công việc mình đảm nhiệm, nhưng một số công chức chưa đáp ứng được yêu cầu. Trong đó tập trung vào bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ như: lý luận chính trị cao cấp hệ tập trung và hệ không tập trung; kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính và chuyên viên; kiến thức quốc phòng an ninh; nghiệp

vụ công tác dân tộc và một số kỹ năng về xây dựng kế hoạch trung hạn, tài chính, lễ tân, hợp tác quốc tế... phục vụ cho nhiệm vụ của Ủy ban Dân tộc; đào tạo nâng cao nghiệp vụ chuyên môn cử công chức làm nghiên cứu sinh, học cao học chủ yếu là các ngành về dân tộc học và quản lý công.

Việc cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng xuất phát từ nhu cầu thực tế của nhiệm vụ và theo tiêu chuẩn ngạch của công chức (tiêu chuẩn theo thông tư số 11/2014/TT-BNV). Xuất phát từ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng thực tế, các Vụ đơn vị lập danh sách các công chức có nhu cầu đi đào tạo và gửi lại cho Vụ Tổ chức cán bộ xem xét, xây dựng kế hoạch đào tạo sao cho đúng người đúng việc, tránh trường hợp người cần đào tạo thì không được đi. Công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng sẽ được chi trả toàn bộ kinh phí. Từ năm 2016-2018 kinh phí dành cho đào tạo, bồi dưỡng được cấp mỗi năm là 1 tỷ đồng. Năm 2018 Ủy ban Dân tộc cũng được cấp kinh phí cho bồi dưỡng ở nước ngoài là 1,5 tỷ đồng.

Bảng 2.11. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức giai đoạn 2016-2018

Đơn vị tính: Lượt người

Nội dung	Tổng số	Năm 2016		Tổng số	Năm 2017		Tổng số	Năm 2018	
		Trong nước	Ngoài nước		Trong nước	Ngoài nước		Trong nước	Ngoài nước
Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng	237	215	22	277	257	20	338	313	25
a) Chuyên môn	4	4		3	3		5	5	
Tiến sĩ	1	1		1	1				
Thạc sĩ	3	3		2	2		5	5	
b) Cao cấp Lý luận chính trị	15	15		14	14		14	14	
c) Kiến thức quốc phòng an	20	20		25	25		36	36	

<i>ninh</i>									
<i>d) Quản lý nhà nước</i>	27	27		16	16		11	11	
Chuyên viên cao cấp	5	5		5	5		5	5	
Chuyên viên chính	12	12		8	8		6	6	
Chuyên viên	10	10		3	3				
<i>e) Kiến thức kỹ năng lãnh đạo quản lý cấp vụ</i>	5	5		8	8		7	7	
<i>f) Kiến thức kỹ năng lãnh đạo quản lý cấp phòng</i>	12	12		6	6		15	15	
<i>g) Kiến thức, kỹ năng chuyên ngành; Vị trí việc làm</i>	154	132	22	205	185	20	250	225	25

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ)

Theo số liệu báo cáo hàng năm, số công chức được bồi dưỡng trong nước như sau: Năm 2016 là 237 lượt người, năm 2017 là 277 lượt người, năm 2018 là 338 lượt người. Trong đó, nhu cầu đào tạo nhiều nhất là các kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, vị trí việc làm trực tiếp phục vụ thực hiện công việc (từ 132 người năm 2016 lên 225 người năm 2018). Số công chức được cử đi đào tạo về chuyên môn rất ít, năm 2016 là 4 người, năm 2017 là 3 người, năm 2018 là 5 người. Nguyên nhân do từ khi được tuyển dụng, những công chức đó đã đáp ứng được tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ tương ứng với vị trí việc làm. Số được đào tạo về chuyên môn chủ yếu là công chức nguồn được quy hoạch cho các chức danh lãnh đạo, họ đào tạo để nâng cao thêm về năng lực chuyên môn cũng như kỹ năng quản lý, lãnh đạo.

Ngoài việc đào tạo, bồi dưỡng trong nước Ủy ban Dân tộc còn tổ chức cho công chức đi nghiên cứu, học tập ngắn ngày theo chương trình Đề án 165 của Ban Tổ chức Trung ương ở một số nước như Trung Quốc, Nhật Bản, Úc, Hàn Quốc, Singapo, Campuchia... để nghiên cứu kinh nghiệm về quản lý dân tộc và các chính sách dân tộc đối với người bản địa. Mỗi năm cử khoảng 20-30 lượt công chức tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn trên. Số lượng công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài: năm 2016 là 22 người, năm 2017 là 20 người, năm 2018 là 25 người. Những công chức được cử đi đào tạo ở nước ngoài chủ yếu được đào tạo chuyên sâu về những kiến thức, kỹ năng chuyên ngành và vị trí việc làm.

2.3.4. Hoạt động kiểm tra, giám sát và quản lý công chức của Ủy ban Dân tộc

Thực hiện công tác quản lý, kiểm tra, giám sát công chức là một công thường xuyên của đơn vị. Hàng năm, Ủy ban Dân tộc đều tổ chức kiểm tra công tác cán bộ gắn với việc kiểm tra cải cách hành chính của 3-5 đơn vị trực thuộc. Nội dung kiểm tra chủ yếu tập trung vào việc chấp hành chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước, việc xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ và triển khai tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao; Ngoài ra Đảng ủy cũng có kế hoạch giám sát công chức là đảng viên trong việc thực hiện nhiệm vụ của đảng viên.

Mỗi công chức khi được kiểm tra, giám sát cả chính quyền và đảng đều phải có bản tự đánh giá kiểm điểm, sau đó tập thể đơn vị và chi bộ họp nhận xét, góp ý và đánh giá hàng năm.

Với số lượng công chức hiện tại của Ủy ban, không thể quản lý từng người với từng nội dung trên, nên công tác quản lý, kiểm tra, giám sát chưa được sát sao, cũng không đủ nhân lực để thực hiện công tác này, hầu hết là do ý thức của mỗi công chức. Mặc dù vậy nhưng các công chức của Ủy ban đều nhận thức rõ công tác quản lý, kiểm tra, giám sát không phải để tìm ra lỗi sai

trong quá trình làm việc của họ mà mục đích của công tác này nhằm nâng cao hơn chất lượng công chức của toàn Ủy ban. Vì thế, các công chức của cả khối quản lý nhà nước hay khối đơn vị sự nghiệp đều cố gắng thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, ý thức tốt với tư tưởng lập trường vững vàng.

2.3.5. Hoạt động đánh giá công chức của Ủy ban Dân tộc

Ủy ban Dân tộc đã ban hành Quy định về đánh giá công chức, viên chức và người lao động của Ủy ban Dân tộc (Quyết định số 633/QĐ-UBND ngày 30/10/2017). Theo đó 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 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.

Bảng 2.12. Bảng đánh giá phân loại công chức

STT	Mức độ hoàn thành nhiệm vụ	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
	Tổng số	266	100	261	100	259	100
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	147	55.26	146	55.94	129	49.81
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	114	42.86	112	42.91	127	49.03

3	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng năng lực còn hạn chế	1	0.38	2	0.77	1	0.39
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	0	0	0	0
5	Số người không đánh giá	4	1.50	1	0.38	2	0.77

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ)

Qua bảng đánh giá, phân loại công chức của Ủy ban Dân tộc có thể thấy, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm tỷ lệ cao nhất (năm 2016 chiếm 55,26%; đến năm 2018 chiếm 49,81%); số công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ cũng đạt tỷ lệ cao (năm 2016 chiếm 42,86%; đến năm 2018 chiếm 49,03%). Bên cạnh đó vẫn có một bộ phận nhỏ công chức năng lực còn hạn chế, làm ảnh hưởng tới chất lượng và hiệu quả công việc. Một số ít công chức không được đánh giá nguyên nhân do công chức mới được tuyển dụng, thời gian làm việc chưa đủ 12 tháng nên chưa thực hiện đánh giá trong năm.

2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban dân tộc

2.4.1. Các nhân tố bên ngoài

2.4.1.1. Chế độ, chính sách đối với công chức

Các chính sách về công tác cán bộ có ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng nguồn nhân lực của Ủy ban Dân tộc. Hệ thống chính sách tốt sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và ngược lại nếu hệ thống chính sách không đồng bộ, không thống nhất sẽ dẫn tới chất lượng công chức cũng sẽ giảm sút và việc thực hiện các chính sách có nhiều bất cập.

Trên thực tế cho thấy thì thu nhập của công chức chưa đảm bảo được cuộc sống của họ vì mức lương hiện hành chưa cao, nếu chỉ dựa vào mỗi tiền lương theo quy định của nhà nước thì sẽ không tạo được động lực làm việc

cho công chức. Ngoài ra, Ủy ban Dân tộc không có nguồn thu, chủ yếu từ ngân sách của nhà nước, do vậy chính sách đãi ngộ đối với công chức còn hạn chế, chưa đáp ứng được hết; điều này dễ gây ra tâm lý chán nản, làm việc hời hợt, gây chậm trễ công việc, ảnh hưởng tới nhiệm vụ chung của Ủy ban.

Hiện nay một số chính sách về công tác cán bộ như quy định quy hoạch, bổ nhiệm vẫn đang trong quá trình chỉnh sửa và hoàn thiện cho phù hợp với tình hình mới; việc cải cách tiền lương đang được Chính phủ nghiên cứu, xem xét điều chỉnh với mục tiêu là nâng cao thu nhập để đội ngũ công chức yên tâm công tác; quy định việc tuyển dụng công chức thông qua hình thức thi tuyển cũng đang xem xét cụ thể cho phù hợp với từng ngành, nghề...

2.4.2.2. Thị trường lao động

Thị trường lao động được thể hiện qua cung và cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động thì việc tuyển dụng công chức là thuận lợi và ngược lại. Khi đó, không chỉ tuyển được đủ số lượng công chức theo chỉ tiêu mà cơ hội tuyển được những ứng viên tiềm năng là rất lớn. Mặt khác, khi nói đến thị trường lao động không thể không nói đến chất lượng lao động cung ứng, nếu chất lượng lao động trên thị trường là cao và dồi dào thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng và chất lượng đội ngũ công chức.

Đối với Ủy ban dân tộc, thị trường lao động tác động to lớn đến nguồn nhân lực của Ủy ban, cả quy mô và chất lượng của cung cầu lao động trên thị trường lao động đều đồng thời ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến chất lượng công chức.

Tuy nhiên, để chọn được những ứng viên có tiềm năng đối với Ủy ban Dân tộc cũng là một sự khó khăn, nhiều cạnh tranh do các chế độ chính sách đặc biệt về tiền lương, chính sách đãi ngộ tại Ủy ban so với khu vực tư nhân là thấp hơn nhiều. Đây cũng là một trong những vấn đề khó khăn cho những

nhà lãnh đạo khi làm sao có thể thu hút, giữ chân nhân tài và đảm bảo được cuộc sống của họ.

2.4.1.3. Sự phát triển kinh tế - xã hội

Kinh tế phát triển mạnh như hiện nay là một tác động to lớn tới chất lượng của công chức. Kinh tế phát triển kèm theo đó là xã hội cũng phát triển theo, đội ngũ công chức của Ủy ban cũng có nhu cầu nâng cao trình độ hiểu biết và năng lực của bản thân để theo kịp với xu thế hiện đại.

Kinh tế xã hội phát triển, cùng với sự phát triển bùng nổ của khoa học công nghệ, đặc biệt là cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, sự áp dụng khoa học công nghệ hiện đại vào thực tế công việc đòi hỏi mỗi công chức phải có ý thức tự giác nâng cao kiến thức, kỹ năng tin học, ngoại ngữ để đáp ứng được sự đổi mới. Nếu công chức không ý thức được điều này mà vẫn chây ì, không tự nâng cao năng lực của bản thân thì sẽ bị đào thải. Sự phát triển của kinh tế xã hội cùng với sự phát triển của hệ thống y tế, giáo dục góp phần chăm sóc tốt hơn sức khỏe của người dân nói chung cũng như đội ngũ công chức nói riêng. Đội ngũ công chức có điều kiện tốt hơn để chăm sóc, nâng cao cả về thể lực và trí lực, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

2.4.2. Các nhân tố bên trong

2.4.2.1. Quan điểm của lãnh đạo

Lãnh đạo Ủy ban Dân tộc đến lãnh đạo các Vụ của Ủy ban luôn quan tâm, chú trọng đến chất lượng đội ngũ công chức. Sự quan tâm này được thể hiện ở hệ thống quy định, chính sách đã được Ủy ban xây dựng và ban hành, đầy đủ từ quá trình tuyển dụng, bố trí sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật... Việc xây dựng được hệ thống các quy định rõ ràng, minh bạch và thực hiện theo đúng quy định đã ban hành góp phần tạo

động lực để bản thân mỗi công chức tự nỗ lực để nâng cao năng lực của bản thân.

2.4.2.2. Môi trường, điều kiện làm việc và văn hóa công sở

Yếu tố điều kiện và môi trường làm việc cũng ảnh hưởng tới chất lượng công chức. Thực tế cho thấy ở những cơ quan có cơ sở vật chất tốt, đáp ứng cho công việc, môi trường làm việc trong sạch, lành mạnh thì chất lượng công chức cao hơn và chất lượng hoàn thành công việc cũng tốt hơn.

Lãnh đạo Ủy ban cũng có chủ trương tạo một môi trường làm việc thân thiện, hiệu quả cho các công chức; tạo mọi điều kiện về cơ sở vật chất tốt nhất có thể cho công chức làm việc. Công chức làm việc đều được trang bị bàn, ghế, máy tính, máy in,... các thiết bị đủ đáp ứng cho hoạt động thực hiện công việc; bố trí công chức tại các phòng làm việc sao cho hợp lý, không quá đông người một phòng; môi trường xung quanh trong sạch và lành mạnh, có sân chơi thể thao phục vụ cho các hội khỏe của công chức; ngoài ra, Ủy ban cũng bố trí một nhà bếp phục vụ ăn trưa cho các công chức vừa đảm bảo vệ sinh vừa thuận lợi cho công chức.

2.4.2.3. Tinh thần trách nhiệm của công chức

Đây là yếu tố được xem là quan trọng nhất trong các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức. Khi bản thân công chức tự ý thức về trách nhiệm của bản thân với công việc thì họ sẽ luôn nỗ lực phấn đấu để hoàn thành công việc đạt chất lượng, hiệu quả cũng như không ngừng nâng cao năng lực của bản thân. Ngược lại nếu bản thân họ không có ý thức trách nhiệm, chây lười trong công việc, làm việc cầm chừng, đối phó, không chất lượng, thì cũng dẫn tới chất lượng công việc kém, chất lượng của bản thân công chức cũng giảm sút nghiêm trọng.

Nhìn chung, ý thức của công chức tại Ủy ban Dân tộc là khá tốt, công chức được học tập và nhận thức rõ quan điểm, chỉ đạo, chủ trương của Đảng

về vấn đề tư tưởng, bản lĩnh chính trị, do vậy hầu hết công chức chấp hành nghiêm chỉnh. Họ cũng hiểu rằng khi bản thân thực sự cố gắng làm việc thì mọi người nhìn vào nỗ lực của họ để đánh giá và khi họ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì họ sẽ nhận được những chế độ đãi ngộ, chính sách ưu tiên hơn.

2.4.2.4. Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức

Nhìn chung, đội ngũ công chức về cơ bản đã khắc phục những hạn chế trước đây, am hiểu hơn về chức năng, nhiệm vụ, lề lối làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật có tiến bộ hơn, làm việc theo quy chế, có chương trình, kế hoạch, phân công nhiệm vụ rõ ràng, gắn trách nhiệm với từng chức danh công việc, từng lĩnh vực được giao. Tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn một số ít công chức làm việc còn hạn chế, thiếu khoa học, làm việc chưa có phương pháp, kỹ năng hành chính. Do đó, kết quả công việc đạt được chưa cao.

2.5. Đánh giá chung

2.5.1. Ưu điểm

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là một trong năm nhiệm vụ trọng tâm của cải cách hành chính và được Ủy ban Dân tộc quan tâm chú trọng. Mục tiêu là xây dựng đội ngũ công chức, với số lượng phù hợp, chất lượng ngày càng nâng cao, cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn, có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm, không ngừng đổi mới, sáng tạo, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc được thực hiện theo đúng các quy định của Đảng, Nhà nước. Trong từng hoạt động đều có khung pháp lý rõ ràng, cụ thể tạo thuận lợi trong quá trình tổ chức thực hiện.

Việc tuyển dụng đã bổ sung được số lượng công chức có trình độ chuyên môn, có kinh nghiệm thực tiễn ở địa phương vùng đồng bào dân tộc

và miền núi, trong đó có bổ sung được cán bộ nữ, cán bộ trẻ, thành phần dân tộc thiểu số như ở Vụ Địa phương III (dân tộc Khmer) Vụ Địa phương II (dân tộc Ê Đê, M'Nông). Ngoài việc tiếp nhận làm chuyên viên của các vụ, đơn vị Ủy ban Dân tộc còn xem xét bổ nhiệm một số đồng chí vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt của các vụ, đơn vị; đảm bảo cơ cấu mỗi vụ, đơn vị đều có công chức lãnh đạo và chuyên viên là người dân tộc thiểu số.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng có ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng công chức nói chung và tại Ủy ban Dân tộc nói riêng. Lãnh đạo Ủy ban và lãnh đạo các Vụ đơn vị đều có quan điểm phải đảm bảo công tác đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện thường xuyên; đào tạo công chức có đủ phẩm chất và năng lực để đảm nhiệm công việc của mình; đào tạo đúng người theo đúng nhu cầu và mong muốn của họ. Công chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng khi trở về cơ quan, đơn vị công tác được bố trí, sử dụng phù hợp với chuyên ngành đào tạo, vị trí công tác, năng lực được phát huy, thay đổi phong cách làm việc theo hướng tích cực, đáp ứng được yêu cầu thực thi công vụ, đáp ứng được yêu cầu quy hoạch vào các vị trí chủ chốt và đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định.

Lãnh đạo Ủy ban Dân tộc đặt sự quan tâm chỉ đạo của trong việc xây dựng triển khai thực hiện kế hoạch đánh giá đội ngũ công chức nói chung và chất lượng đội ngũ công chức nói riêng, đầu tư cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, do vậy chất lượng đội ngũ công chức từng bước được nâng cao.

Công chức đã có ý thức tự giác nâng cao trình độ theo đúng tiêu chuẩn ngạch, bậc của chức danh, trực tiếp phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ và công vụ được giao, đồng thời có ý thức học tập, tự nghiên cứu về cả chuyên môn, nghiệp vụ và cả lý luận chính trị.

2.5.2. Hạn chế

Trên cơ sở thực trạng đội ngũ công chức được đánh giá ở trên, tuy đã có những chuyển biến tích cực hơn so với trước, song vẫn còn tình trạng hụt hẫng trong một số Vụ của Ủy ban. Do số lượng biên chế còn hạn chế nên việc lựa chọn và tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp chưa thực hiện được, chưa có chính sách thu hút đối với con em đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống tại các vùng miền về công tác tại Ủy ban Dân tộc.

Trình độ năng lực của một số công chức chưa ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ của Ủy ban; số công chức có bằng cấp chuyên môn nhiều nhưng không có sự tương ứng giữa văn bằng với chức danh và yêu cầu của thực tế công việc. Tri thức và năng lực quản lý cũng như năng lực tham mưu về xây dựng chính sách, về luật pháp, về hành chính, kỹ năng giao tiếp hành chính, ngoại ngữ, tin học, khoa học, công nghệ ở một bộ phận công chức tương ứng chưa thực sự hiệu quả.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức chưa thực hiện được nhiều do kinh phí chi cho đào tạo, bồi dưỡng hạn hẹp nên gặp khó khăn trong việc cử công chức tham gia các lớp tập huấn. Kế hoạch triển khai thực hiện các nội dung bồi dưỡng còn chưa hợp lý, tập trung mở lớp vào thời gian cuối năm nên công chức tham gia bồi dưỡng gặp khó khăn, ảnh hưởng nhiều đến việc thực hiện nhiệm vụ; việc mời giảng viên có chất lượng gặp nhiều khó khăn do mức chi thù lao theo quy định quá thấp so với thực tế, trong khi đó đội ngũ giảng viên và giảng viên kiêm chức của Học viện Dân tộc còn hạn chế về năng lực và phương pháp giảng dạy. Vẫn còn hiện tượng công chức có suy nghĩ học để có bằng cấp, chứng chỉ để đạt tiêu chuẩn theo quy định hoặc thi nâng ngạch, tăng lương, công tác quản lý một số lớp học theo hình thức đào tạo bồi dưỡng chưa chặt chẽ, hiệu quả sau đào tạo chưa cao; việc đánh giá chất lượng sau đào tạo bồi dưỡng chưa thường xuyên.

Số lượng công chức được đào tạo đạt chuẩn theo quy định chưa cao, cần phải thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ.

Nội dung, chương trình của các lớp bồi dưỡng về quản lý nhà nước như chương trình chuyên viên, chuyên viên chính... còn trùng lặp, nặng về lý thuyết, từ đó lãng phí về thời gian và kinh phí.

Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với công chức chưa thực sự là đòn bẩy khuyến khích công chức hành chính tận tâm, tận lực với nhiệm vụ. Công chức làm việc ở các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban Dân tộc là bộ phận tham mưu quan trọng, phục vụ đặc lực nhất cho công tác điều hành, quản lý của Ủy ban nhưng mức lương thấp, chưa có chế độ ưu đãi với những công chức có thành tích cống hiến, nên rất khó có khả năng thu hút và giữ được nhân tài. Chính vì thế việc xây dựng một đội ngũ công chức ổn định và chuyên nghiệp, có trình độ và năng lực ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ vẫn đang là mục tiêu phấn đấu của Ủy ban.

Việc đánh giá công chức hiện nay còn chưa phản ánh sát thực về phẩm chất và năng lực của công chức. Khi đánh giá khó phân định được các ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, đặc biệt là rất khó để xác định mức độ “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực”. Công tác đánh giá còn mang tính nội bộ, khép kín, thiếu sự đánh giá độc lập, không có nhân sự hay tổ chức đánh giá chuyên trách. Hơn nữa, các kết quả đánh giá mức độ phân loại của mỗi công chức trong từng vụ, đơn vị lại có sự liên quan đến trách nhiệm của người đứng đầu, phản ánh đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thành tích của tập thể.

Đa số công chức đều tự cho mình mức điểm cao, các tiêu chí còn định tính, cảm tính dẫn đến sự bất bình đẳng, chưa đảm bảo công bằng cho mỗi công chức. Vì thế, kết quả đánh giá còn chưa đảm bảo chính xác, khách quan, công tâm, chưa tạo cơ sở tin cậy cho việc lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Kết quả đánh giá xếp loại trong các vụ, đơn vị hàng năm cho thấy công

chức hàng năm phần lớn vẫn được đánh giá là hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, ít có trường hợp công chức hoàn thành nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc không hoàn thành nhiệm vụ, bị buộc cho thôi việc. Việc này đã làm mất đi tính nghiêm túc của công tác đánh giá công chức, dẫn đến không có tác dụng động viên khuyến khích những người tâm huyết, trách nhiệm có nhiều thành tích trong hoạt động, cống hiến, bởi vì họ thấy số công chức không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ vẫn tiếp diễn sự trì trệ trong công việc mà cuối năm vẫn được đánh giá là hoàn thành tốt nhiệm vụ; có trường hợp biết rõ là năng lực kém nhưng cũng khó có cơ sở, tiêu chí cụ thể để đưa họ về mức không hoàn thành nhiệm vụ hoặc hoàn thành nhưng còn hạn chế về năng lực.

Nguyên nhân của những hạn chế

Hệ thống pháp luật điều chỉnh đối với công chức và nền công vụ đang trong quá trình hoàn chỉnh dẫn đến các cơ chế quản lý mới được hình thành, nhưng thực tiễn áp dụng còn nhiều bất cập làm ảnh hưởng tới quá trình thực hiện nhiệm vụ của công chức.

Lãnh đạo Ủy ban đã quan tâm việc đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, chỉ đạo thường xuyên, chú ý tới chất lượng nhiều hơn nhưng khi triển khai thực hiện vẫn chưa có chuyên biến kịp thời ngang tầm đòi hỏi yêu cầu của giai đoạn mới.

Các chính sách, quy định về tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, khen thưởng kỷ luật đang trong quá trình hoàn thiện, có những điều chỉnh nhất định do vậy đội ngũ thực hiện các công tác này chưa nắm bắt ngay và kịp thời những thay đổi.

Chưa có chính sách thu hút người có năng lực vào làm việc tại Ủy ban dân tộc, Chính phủ chưa thực sự quan tâm tới công tác Dân tộc tại Ủy ban...

Ngoài ra, công chức cũng chưa thật sự đề cao vấn đề đánh giá chất lượng, do vậy gây ra hiện tượng có những bộ phận làm việc hiệu quả, chất

lượng công chức ở đó rất tốt, đạt yêu cầu nhưng có những bộ phận thì ngược lại.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN DÂN TỘC

3.1. Quan điểm, phương hướng về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng đã đề ra mục tiêu: Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống lành mạnh, không quan liêu, tham nhũng, lãng phí, kiên quyết đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí; có tư duy đổi mới, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa; có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao và phong cách làm việc khoa học, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân, dám nghĩ dám làm, dám chịu trách nhiệm. Đội ngũ công chức phải đồng bộ, có tính kế thừa và phát triển, có số lượng và cơ cấu hợp lý. Chương trình tổng thể cải cách nền hành chính nhà nước đến năm 2020 cũng xác định, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong bảy chương trình hành động chiến lược góp phần xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, xây dựng bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Trong đó, đặt ra yêu cầu xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức vừa có phẩm chất đạo đức tốt, vừa có năng lực, trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng quản lý, vận hành bộ máy hành chính để thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Nghị quyết đại hội XI của Đảng cũng đề ra mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ giai đoạn 2011-2020 là: Xây dựng đội ngũ công chức, viên chức có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị, có năng lực, có tính chuyên nghiệp cao, tận tụy phục vụ nhân dân.

Quan điểm của Ủy ban Dân tộc là xây dựng một đội ngũ công chức có đủ năng lực, phẩm chất; thể hiện ở những mặt sau:

Xây dựng vị trí, cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh công chức... làm căn cứ tuyển dụng, đào tạo, bố trí sử dụng, xác định lại định mức biên chế; chuẩn hóa chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, cán bộ nghiệp vụ chuyên ngành...

Đổi mới phương thức tuyển dụng công chức, đảm bảo người được tuyển dụng thực hiện tốt nhiệm vụ. Đổi mới công tác đánh giá công chức... Việc bố trí, phân công nhiệm vụ cần bảo đảm ổn định, chuyên môn hóa; đồng thời, thực hiện điều động, luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng công chức và phòng ngừa tiêu cực, tham nhũng.

Tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng công chức, đặc biệt chú trọng đến đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ phù hợp vị trí công tác của công chức...

Xây dựng, kiện toàn đội ngũ công chức bảo đảm đồng bộ, đủ số lượng, có cơ cấu hợp lý và chất lượng tốt; có phẩm chất, đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh, tận tụy với công việc, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đạt tiêu chuẩn quy định trở lên.

Nghiên cứu, xây dựng cơ chế để có chính sách hỗ trợ, đãi ngộ ngoài lương hợp lý, bảo đảm ổn định đời sống đội ngũ công chức. Thực hiện chế độ thưởng đối với công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, công vụ theo quy định.

Tăng cường quản lý, kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm các trường hợp sai phạm, đưa ra khỏi bộ máy những người không đủ phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc

Đội ngũ công chức có vị trí hết sức quan trọng trong tổ chức và hoạt động của các cơ quan hành chính, có vai trò quyết định đến sự phát triển của đất nước, là người trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng và thực thi luật pháp, quản lý mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội; tham mưu, hoạch định, tổ chức thực hiện và thanh tra, kiểm tra việc thực thi các đường lối, chính sách.

Việc đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là một trong những nội dung cơ bản của công cuộc cải cách hành chính được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm và đã thực hiện nhiều hoạt động cải cách trong công tác quản lý đội ngũ công chức. Bên cạnh những kết quả đã đạt được, đội ngũ công chức còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Cơ cấu, chất lượng của đội ngũ công chức vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước. Một trong các nguyên nhân sâu xa dẫn đến những hạn chế trên là do công tác quản lý công chức còn có bất cập, hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Do đó, tiếp tục đổi mới công tác quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một yêu cầu có tính tất yếu khách quan, vừa mang tính cấp thiết và vừa mang tính kế thừa, thường xuyên, liên tục và lâu dài.

Đối với Ủy ban Dân tộc là cơ quan tham mưu xây dựng và triển khai thực hiện các chính sách đối với vùng đồng bào dân tộc và miền núi, để có được những chính sách có tính khả thi và hiệu quả đến với đồng bào các dân tộc thiểu số thì cần có những công chức có đủ phẩm chất, tiêu chuẩn, có năng lực thì mới tham mưu, hoạch định chính sách tốt, đảm bảo kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số và miền núi phát triển bền vững.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, Ủy ban Dân tộc phải 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, đảm bảo tỷ lệ cơ cấu thành phần dân tộc, cán bộ trẻ, cán bộ nữ.... Cụ thể:

3.2.1. Nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng công chức

Tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý công chức, có tính quyết định cho sự phát triển một cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước. Trong quá trình vận hành của nền công vụ, việc tuyển dụng được những công chức giỏi thì nhất định nền công vụ sẽ hoạt động đạt kết quả cao vì công chức nhà nước là nhân tố quyết định đến sự vận hành của một nền công vụ.

Công tác tuyển dụng có ý nghĩa, vai trò quan trọng nhằm hình thành đội ngũ công chức có đủ phẩm chất, năng lực, xứng đáng là công bộc của nhân dân, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Trên thực tế công tác tuyển dụng là một lĩnh vực khá phức tạp, nhạy cảm, liên quan đến lợi ích của nhiều người. Vì vậy không tránh khỏi những tồn tại, nhược điểm.

Để thực sự nâng cao được chất lượng công tác tuyển dụng, cần thực hiện tốt các công việc sau:

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, nhu cầu tuyển dụng phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác của các chức danh công chức trong cơ quan mình và chỉ tiêu biên chế được giao. Thông tin tuyển dụng cần được thông báo rộng rãi, công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng. Hình thức thi, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với ngành, nghề, đảm bảo lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

- Kết hợp đồng bộ cùng với các giải pháp khác phải xây dựng được hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của vụ, đơn vị, từ đó mới có cơ sở để tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng số lượng, đảm

bảo cơ cấu hợp lý. Do đó, việc xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ hết sức cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí, để từ đó mới có cơ sở tuyển dụng đúng người đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm.

Đối với Ủy ban Dân tộc ngoài việc thực hiện tuyển dụng theo các quy định chung, để đảm bảo đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị trước mắt thì khi tiến hành tuyển dụng công chức cần nghiên cứu, chú trọng một số nội dung sau:

Thứ nhất: Đề xuất với Chính phủ cho tuyển dụng đặc cách (không qua thi tuyển hoặc xét tuyển) đối với sinh viên là người dân tộc thiểu số, tốt nghiệp đại học loại giỏi; người dân tộc thiểu số có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ loại xuất sắc, loại giỏi; sinh viên người dân tộc thiểu số rất ít người (có dân số dưới 1000 người, gồm các dân tộc Si La, Pu Péo, Rơ Măm, Brâu, Ô Đu) có trình độ đại học vào làm việc, phù hợp với chuyên môn được đào tạo.

Thứ hai: Xét tuyển đối với sinh viên là người dân tộc thiểu số (có dân số dưới 10.000 người) tốt nghiệp đại học loại khá trở lên vào làm việc phù hợp với chuyên môn được đào tạo.

Thứ ba: Về phương thức thi tuyển công chức đối với người dân tộc thiểu số trong kỳ thi tuyển công chức do Ủy ban Dân tộc tổ chức phải xây dựng tỷ lệ, cơ cấu dành cho người dân tộc thiểu số trúng tuyển; Tổ chức thi tuyển công chức chung hội đồng thi, chung đề thi, chấm điểm chung; khi xác định người trúng tuyển là thí sinh người dân tộc thiểu số được tổng hợp riêng để xét lấy số điểm từ cao xuống thấp cho đến khi đủ chỉ tiêu là người dân tộc thiểu số cần tuyển dụng (điểm trúng tuyển của người dân tộc thiểu số không được thấp hơn 60% số điểm so với người đa số).

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

Trong vấn đề xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thì việc “Bố trí, sử dụng đúng công chức” là vấn đề được đặc biệt quan tâm và có thể nói đây là một giải pháp quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức làm việc ở các Vụ, đơn vị của Ủy ban Dân tộc.

Quá trình bố trí, sử dụng công chức là cả một chuỗi mắt xích công việc quan trọng liên quan đến người công chức; từ khâu tuyển dụng “đầu vào”, hướng dẫn, tập sự, rồi đến bổ nhiệm vào ngạch công chức, phân công công tác phù hợp với tiêu chuẩn ngạch, bậc và vị trí công tác phù hợp với ngạch được bổ nhiệm, thực hiện chuyển ngạch, nâng ngạch và nâng bậc lương cho công chức; đánh giá, phân loại công chức; quản lý số lượng và chất lượng đội ngũ công chức theo phân cấp quản lý.

Để thực hiện có kết quả giải pháp này, người đứng đầu Ủy ban Dân tộc - Bộ trưởng Chủ nhiệm, Vụ Tổ chức cán bộ là đơn vị tham mưu về công tác cán bộ chịu trách nhiệm bố trí công chức đúng vị trí, chuyên môn, tạo điều kiện cho công chức rèn luyện kỹ năng thành thạo trong công việc, phân công, giao nhiệm vụ phù hợp cho cán bộ, công chức; bảo đảm các điều kiện cần thiết để công chức thi hành nhiệm vụ, thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với công chức. Khi thực hiện việc bố trí công việc cho công chức phải đảm bảo phù hợp giữa nhiệm vụ được giao với ngạch công chức được bổ nhiệm, công chức ở ngạch nào thì bố trí công việc phù hợp với ngạch đó. Công chức phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình.

Thông qua việc bố trí, sử dụng hợp lý, đúng người đúng việc sẽ giúp cho công chức phát huy được khả năng, sở trường, rèn luyện kỹ năng thành thạo công việc, góp phần chủ yếu đảm bảo cho việc hoàn thành công vụ của cơ quan. Muốn vậy thì Ủy ban cần xây dựng các tiêu chuẩn cho từng chức

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

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

3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức được xác định là một nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng, góp phần tích cực trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức; hướng tới mục tiêu là tạo được sự thay đổi về chất trong thực thi nhiệm vụ chuyên môn.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức nói phải được thực hiện thường xuyên và đồng bộ, dựa trên cơ sở đánh giá hiệu quả công vụ của công chức, qua đó nắm bắt được những điểm mạnh, yếu để xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phân công, phân cấp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu. Nâng cao chất lượng đào tạo theo hướng nâng cao kiến thức, kỹ năng hành chính đối với từng loại công chức theo một quy trình thống nhất.

Chuyển từ đào tạo, bồi dưỡng cơ bản như hiện nay sang đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện về kỹ năng quản lý và phương pháp làm việc xuất phát từ nhu cầu của người học và hướng đến người học. Mỗi ngạch công chức và mỗi loại chức vụ đều có chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, điều chỉnh và tăng cường năng lực cho hệ thống đào tạo và bồi dưỡng công chức, để thực hiện được kế hoạch này đòi hỏi phải có nguồn lực đủ mạnh trên ba phương diện: nhân lực, vật lực, tài lực. Xây dựng và nâng cao năng lực của cơ quan và cán bộ làm công tác quản lý công chức. Cán bộ quản lý công chức phải là những người có năng lực, phẩm chất đạo đức, công tâm, gần gũi với công chức, làm việc khoa học, hiệu quả.

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng công chức được xem là một giải pháp đột phá trong công cuộc cải cách hành chính của Ủy ban Dân tộc nói riêng và cả nước nói chung và cũng là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng công chức, đặc biệt chú trọng đến đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ phù hợp vị trí công tác của công chức... Để thực hiện có hiệu quả giải pháp này, cần tiến hành phân loại các đối tượng đào tạo, bồi dưỡng theo trình độ, theo ngạch công chức, theo chức danh chuyên môn, chức danh cán bộ quản lý, theo tính chất nghề nghiệp... làm cơ sở xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tiến hành các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đó. Quan tâm lựa chọn hình thức thích hợp, tạo điều kiện cho công chức được tham dự các chương trình đào tạo, bồi dưỡng và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cần được cải tiến theo hướng: Phát huy tích cực tính tự giác, chủ động, tư duy và sáng tạo của người học nhằm đảm bảo chất lượng và hiệu quả cho quá trình đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Một yêu cầu cơ bản và bắt buộc đối với mọi công chức hành chính là phải được đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý hành chính nhà nước, kiến thức, kỹ năng cơ bản về kinh tế thị trường, về hội nhập kinh tế quốc tế, về mục tiêu hiện đại hóa nền hành chính: ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghiệp vụ hành chính, kỹ năng giao tiếp công sở... Những nội dung đào tạo này nhằm tạo ra một hệ thống công vụ thích hợp, làm cơ sở cho công chức tăng nhanh khả năng thích ứng đối với cơ chế mới, tăng cường khả năng tham mưu kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng lực phân tích, quản lý và thực thi các chính sách, các chương trình dự án phát triển, góp phần xây dựng một đội ngũ chuyên gia giỏi, có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới của Ủy ban.

Bên cạnh đó xuất phát từ đặc điểm của công chức hành chính làm việc chuyên môn tại các Vụ đơn vị nên các hình thức đào tạo cũng phải phù hợp với điều kiện của Ủy ban. Hình thức chủ yếu vẫn là tập trung, bán tập trung và tại chức, đào tạo cả trong nước lẫn ngoài nước. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng hàng năm cần bổ sung thêm:

- Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị cho công chức theo tiêu chuẩn chức danh (Quyết định số 692/QĐ-UBND ngày 21/11/2018 của Ủy ban Dân tộc);

- Tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng để nâng cao năng lực thực thi công vụ cho công chức: Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo quản lý; các kiến thức kỹ năng chuyên ngành; kiến thức quản lý nhà nước theo ngạch công chức; kiến thức quốc phòng – an ninh, tiếng dân tộc thiểu số, ngoại ngữ, tin học...

- Đào tạo công chức có trình độ sau đại học theo chuyên ngành.

Ngoài công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các Học viện, các trường thì cần đưa công chức đi nghiên cứu thực tiễn ở địa phương từ 3-6 tháng để nâng cao

năng lực thực tiễn, đến khảo sát mô hình, học tập kinh nghiệm ở địa phương để sau này tham mưu xây dựng các chính sách dân tộc có tính khả thi và hiệu quả hơn.

Mặt khác đối với công chức mới được tuyển dụng thì việc bồi dưỡng về nghiệp vụ phải do công chức có kinh nghiệm, có thời gian công tác lâu dài hướng dẫn, truyền đạt các kinh nghiệm trong thực thi nhiệm vụ.

Có tiêu chí riêng trong việc cử công chức người dân tộc thiểu số (đặc biệt là các dân tộc thiểu số rất ít người) đi đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới.

Để tránh lãng phí trong quá trình đào tạo, Ủy ban Dân tộc cần tiến hành rà soát tổng thể trình độ, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức hằng năm và dài hạn, đảm bảo tính cụ thể, khả thi và thiết thực, đào tạo để nâng cao trình độ và kỹ năng nghiệp vụ, chứ không đào tạo từ đầu. Tiến hành xây dựng quy chế đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính hoàn chỉnh. Việc đào tạo phải có trọng tâm, trọng điểm, đúng yêu cầu, đúng đối tượng, tránh lãng phí trong đào tạo, phải gắn với việc bố trí, sử dụng công chức; tạo điều kiện cho công chức đáp ứng được tiêu chuẩn chức danh và ngạch công chức theo quy định, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức làm việc ở các Vụ đơn vị của Ủy ban.

Xây dựng các quy định nhằm định hướng đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và đặc biệt là các kỹ năng thực thi công vụ, tránh tình trạng bằng cấp chỉ để hợp thức hóa tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc.

Phân bổ các nguồn lực cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng một cách hợp lý, đặc biệt là nguồn lực tài chính để đội ngũ công chức có cơ hội được tham gia đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước thường xuyên, góp phần nâng cao chất lượng cả đội ngũ công chức của Ủy ban.

3.2.4. Nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát và quản lý công chức

Thực tế cho thấy, cho dù thể chế, cơ chế có hoàn thiện, đầy đủ, tường minh đến đâu mà các chủ thể hành động, đặc biệt là người đứng đầu có “sự bất ổn”, “không tương thích” về tâm và tầm, sự bất nhất giữa nói và làm... thì tổ chức, bộ máy không thể không bị liên lụy, thậm chí có thể đẩy tổ chức bộ máy đến sai phạm nghiêm trọng, làm cản trở sự phát triển. Do đó, chỉ khi nào thiết lập được cách thức giám sát, kiểm tra, kiểm soát đội ngũ cán bộ, công chức có hiệu lực mới có thể ngăn ngừa và xử lý kịp thời các sai phạm trong tổ chức bộ máy quyền lực. Nói cách khác, giám sát, kiểm tra, kiểm soát là một trong những phương thức quan trọng để bảo đảm tính đồng bộ về công tác cán bộ gắn với đổi mới, sắp xếp lại tổ chức bộ máy quyền lực theo tinh thần “hợp lý, hiệu lực, hiệu quả”.

Để thực sự nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát và quản lý công chức trong thực thi công vụ, cần thực hiện tốt một số nhiệm vụ sau:

- Thứ nhất, cụ thể hoá và công khai, minh bạch các tiêu chuẩn, trách nhiệm cho từng chức danh cán bộ, công chức.

- Thứ hai, tạo ra các cơ chế hữu hiệu để huy động mọi cấp độ chủ thể quan tâm, tham gia thường xuyên: cần phải xây dựng cơ chế thực hành việc kiểm tra, giám sát và quản lý của các cấp đối với hoạt động công vụ của đội ngũ công chức tại Ủy ban. Đó sẽ là cơ sở để hình thành nhân cách có văn hoá trong giao tiếp giữa các thành viên trong tổ chức bộ máy và trong đời sống cộng đồng.

- Thứ ba, các cấp lãnh đạo, quản lý phải nêu gương, có những biện pháp cụ thể để công chức làm tròn bổn phận.

- Thứ tư, Ủy ban cần chú trọng trong công tác giao quyền kiểm tra, giám sát và quản lý công chức, phân công đủ lực lượng tham gia thực hiện

công tác này để đảm bảo công tác luôn được thực hiện xuyên suốt quá trình làm việc.

3.2.5. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá đối với công chức

Đánh giá công chức cũng là khâu quan trọng trong quá trình quản lý công chức, kết quả đánh giá đúng sẽ giúp động viên, khuyến khích công chức nỗ lực học tập, bộc lộ tiềm năng, phát huy tối đa khả năng, góp phần cải thiện văn hoá, môi trường làm việc cho cá nhân công chức cũng như cho cả tập thể đơn vị, kết quả đánh giá sai sẽ gây hậu quả ngược lại.

Một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đó chính là công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức dựa trên việc thực thi công việc được giao. Chúng ta biết rằng, trong công tác quản lý đội ngũ công chức, khâu quan trọng nhất là việc đánh giá công chức. Đánh giá đúng mới sắp xếp và bố trí đúng việc, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức phát huy năng lực, sở trường, đem lại hiệu quả cho cơ quan.

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

Như vậy cùng với các giải pháp tuyên dụng công khai thông qua thi tuyển, thực hiện tốt việc sắp xếp tổ chức bộ máy, thực hiện chính sách tinh giảm biên chế, đưa người không đủ chuẩn ra khỏi bộ máy, bố trí, sử dụng công chức, làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức...thì việc thực hiện đúng nội dung, quy trình đánh giá công chức dựa trên việc thực thi công việc được giao sẽ góp phần sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Đây cũng là một trong những biện pháp tăng cường hoạt động tự quản lý, tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ quan chuyên môn.

Để thực hiện có hiệu quả giải pháp trên, các Vụ đơn vị cần xây dựng cơ chế quản lý công chức thực hiện thống nhất cơ chế tạo nguồn, tuyển chọn, sử dụng công chức trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh chuyên môn, lập bảng mô tả công việc của từng công việc, xác định rõ vị trí, chức trách, nhiệm vụ, trách nhiệm của mỗi công chức.

Đồng thời cần thực hiện đúng quy định và đúng thực chất việc đánh giá công chức; khen thưởng kỷ luật đối với công chức dựa trên việc thực thi công việc được giao theo quy trình chặt chẽ, minh bạch, rõ ràng. Thực hiện nghiêm chế độ thưởng, phạt đối với công chức, làm cho công chức luôn luôn được sàng lọc, được bổ sung, điều tiết giữa “đầu vào” và “đầu ra”, tạo sự cân đối trong đội ngũ công chức. Thực hiện việc luân chuyển công chức ở một số vị trí công tác chuyên môn vừa là để thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng công chức theo quy hoạch, vừa là để phòng ngừa tiêu cực, tham nhũng. Xây dựng đạo đức công vụ và kỷ luật công vụ, tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp gắn với việc công khai hóa quy trình giải quyết công việc nhằm nâng cao trách nhiệm công tác, phẩm chất đạo đức của công chức trong thực thi nhiệm vụ. Có chế độ thường xuyên kiểm tra công chức thực hiện nghiêm túc các quy tắc ứng xử theo quy định của Bộ Nội vụ; thực hiện đúng các chuẩn mực xử sự của công chức làm việc ở các Vụ đơn vị của Ủy ban Dân tộc khi thi hành công vụ,

trong giao tiếp hành chính và trong quan hệ xã hội; nâng cao ý thức, trách nhiệm của công chức trong công tác phòng chống tham nhũng, đồng thời đây là căn cứ để các cơ quan có thẩm quyền xử lý trách nhiệm khi công chức vi phạm các chuẩn mực xử sự trong thi hành công vụ cũng như trong quan hệ xã hội và chính là căn cứ để nhân dân giám sát việc chấp hành các quy định pháp luật của công chức.

Ngoài ra cần thực hiện đánh giá thường xuyên đối với công chức; căn cứ vào tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và hiệu quả công việc thực tế của mỗi công chức. Đề cao việc bản thân công chức phải nghiêm túc tự đánh giá và có tinh thần khiêm tốn, lắng nghe ý kiến đóng góp của đồng nghiệp cũng như nghiêm túc tiếp thu các ý kiến nhận xét đánh giá của lãnh đạo cơ quan đối với mình. Thực hiện công khai, dân chủ trong công tác đánh giá công chức và tăng cường công tác kiểm tra, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và nhất là công tác đánh giá công chức ở các Vụ đơn vị.

Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 9 tháng 6 năm 2015 của Chính Phủ về Đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức đã nêu rõ các tiêu chí để đánh giá cán bộ, công chức để các cơ quan tuân thủ. Đây là những tiêu chí cơ bản nhất đối với việc đánh giá và phân loại công chức; từ đây, Ủy ban Dân tộc sẽ xây dựng thêm những tiêu chí riêng theo yêu cầu và nhiệm vụ công việc của Ủy ban.

3.2.6. Một số giải pháp khác

Đẩy nhanh lộ trình thực hiện việc cải cách chế độ, chính sách tiền lương nhằm tạo động lực để đội ngũ công chức yên tâm làm việc, phát huy được sở trường, năng lực của bản thân trong môi trường công tác thực sự trong sạch, minh bạch.

Nghiên cứu xây dựng cơ chế đặc thù của Ủy ban Dân tộc và các địa phương để có chính sách hỗ trợ, đãi ngộ ngoài lương hợp lý, bảo đảm ổn định đời sống đội ngũ công chức. Thực hiện chế độ tiền thưởng đối với công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, công vụ theo quy định.

Xây dựng, ban hành kịp thời, đầy đủ các văn bản quy định riêng về quản lý công chức (theo Luật Công chức). Xây dựng và hoàn thiện vị trí, cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh công chức làm căn cứ tuyển dụng, đào tạo, bố trí sử dụng, xác định lại định mức biên chế. Xây dựng tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và chức danh của công chức nhằm mục đích hướng tới chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức bao gồm một hệ thống những tiêu chí về phẩm chất, năng lực cán bộ và cơ cấu của đội ngũ cán bộ đảm bảo cho đội ngũ này thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình.

Tổ chức thi nâng ngạch là một bước quan trọng gắn liền với việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức; đồng thời, đáp ứng nhu cầu cần thiết của Ủy ban Dân tộc trong quy trình quản lý đội ngũ công chức, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Qua đó động viên, khuyến khích công chức học tập nâng cao trình độ, tạo điều kiện cho trong việc bố trí công chức đúng vị trí việc làm, nhu cầu công việc, tiêu chuẩn ngạch do cơ quan có thẩm quyền quy định; đồng thời đáp ứng nhu cầu thực hiện nhiệm vụ của các vụ, đơn vị phù hợp với quy định hiện hành về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Thông qua kỳ thi, công chức có thêm cơ hội tự đánh giá bản thân, để từ đó nêu cao tinh thần tự giác học tập, rèn luyện, phấn đấu và ngày càng hoàn thiện mình hơn. Tương tự như việc tuyển dụng, thì việc nâng ngạch đối với công chức là người dân tộc thiểu số đề nghị áp dụng hình thức là xét nâng ngạch.

Phát huy dân chủ, tạo ra phong trào toàn dân đóng góp ý kiến về cải cách thủ tục hành chính và phản ánh các hiện tượng những nhiễu trong hoạt

động công vụ bằng các kênh thông tin như hòm thư góp ý, báo chí, trả lời trực tuyến.

Làm tốt công tác quy hoạch của Ủy ban, chú trọng đối tượng là những cán bộ trẻ, có triển vọng. Việc quy hoạch phải dựa trên cơ cấu, năng lực, theo yêu cầu phát triển của từng tổ chức.

Tiếp tục nghiên cứu và đề xuất với các cấp có thẩm quyền việc bố trí, sắp xếp công chức và bổ sung chế độ phụ cấp, chính sách đối với công chức đảm bảo yên tâm công tác.

Hoàn thành quy chế quản lý, sử dụng công chức đã được đào tạo, bồi dưỡng, tạo môi trường cho công chức phát huy khả năng, tài năng và đóng góp hết mình cho sự nghiệp phát triển chung.

Xây dựng các chính sách để nhằm thu hút chất xám cao vào hệ thống chính trị của Ủy ban Dân tộc để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý chuyên môn.

Thực hiện công tác đào tạo theo quy hoạch trước mắt và quy hoạch dài hạn; đảm bảo nâng cao trình độ đội ngũ lãnh đạo, quản lý của Ủy ban Dân tộc theo chủ trương của Chính phủ. Mở rộng nhiều phương thức đào tạo, nhiều ngành, nhiều nghề đào tạo, đảm bảo yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức ở các cấp, các Vụ đơn vị của Ủy ban.

Đổi mới một số nội dung trong sử dụng, đánh giá công chức; đổi mới thi ngạch công chức theo hướng tổ chức kỳ thi nâng ngạch cạnh tranh, không hạn chế bậc lượng và thâm niên giữ ngạch, hoàn thành chế độ bổ nhiệm có thời hạn.

Phát triển, ứng dụng công nghệ thông tin cho đội ngũ công chức; đổi mới, đầu tư trang thiết bị, máy tính hiện đại đáp ứng yêu cầu công việc.

Thực hiện nâng cao chế độ làm việc, kỷ cương, kỷ luật trong hoạt động công vụ để duy trì trật tự kỷ cương và phát huy tinh thần trách nhiệm trong hoạt động công vụ. Trước hết công chức phải nâng cao nhận thức và tinh thần trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ, như: trong hoạt động công vụ luôn có tinh thần, thái độ trách nhiệm trong công tác và phục vụ nhân dân; có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan đơn vị, có thái độ, ngôn ngữ đúng đắn trong giao tiếp; thực hiện chấp hành thời gian, giờ giấc làm việc theo quy định; không hút thuốc lá trong phòng làm việc; không sử dụng rượu, bia, đồ uống có cồn trước và trong giờ hành chính. Khi thực hiện nhiệm vụ công chức mặc trang phục gọn gàng, lịch sự. Thủ trưởng các đơn vị kịp thời phát hiện, chấn chỉnh, xử lý công chức vi phạm quy định về đạo đức công vụ, văn hóa công sở; những việc công chức không được làm theo quy định của Luật Cán bộ, công chức.

Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; thực hiện kiểm tra, thanh tra công vụ, kiểm soát các đầu mối công việc trong nội bộ các vụ, đơn vị; kể cả trách nhiệm người đứng đầu nhằm xây dựng một nền công vụ trách nhiệm, chuyên nghiệp và trong sạch, tận tụy, công tâm và xử lý nghiêm các trường hợp sai phạm, đưa ra khỏi bộ máy những người không đủ phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Mỗi công chức cần có ý thức tự giác nâng cao tinh thần học hỏi và ý thức rèn luyện phẩm chất, đạo đức của bản thân để thực hiện công việc được tốt hơn, đạt hiệu quả hơn; xây dựng được đội ngũ công chức vững vàng về trình độ kiến thức, kỹ năng làm việc, phẩm chất đạo đức trong quá trình thực hiện công việc.

Bản thân mỗi công chức tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc của bản thân một cách đúng thực chất; Thực hiện việc phê bình và tự phê bình bản thân, tích cực học tập và làm theo tấm gương đạo đức của Chủ tịch Hồ

Chí Minh. Cần phải nắm được những kiến thức cơ bản trên các lĩnh vực; đặc biệt phải kiến thức về chính trị, kinh tế, xã hội, kiến thức về cuộc sống thực tế. Có khả năng nhìn xa trông rộng, nhạy bén với cái mới, cũng như những chuyển biến thuận chiều, ngược chiều, có khả năng dự báo, nhận định tình hình để có các giải pháp lãnh đạo, chỉ đạo, tạo sự ổn định vững chắc.

3.3. Một số kiến nghị đối với Nhà nước

Tiếp tục đẩy mạnh tiến trình cải cách hành chính, để đảm bảo xây dựng một nền hành chính tinh giảm, gọn nhẹ.

Thay đổi cơ chế trả lương theo thâm niên sang chế độ trả lương theo việc làm và theo hiệu quả công việc.

Nhà nước, Chính phủ cần quy định một số đầu mối quản lý thống nhất công tác nâng cao chất lượng đối với đội ngũ công chức nhất là trong lĩnh vực ra chính sách. Việc ra chính sách cần tập trung vào các cơ quan quản lý nhà nước. Cơ quan quản lý nhà nước sẽ thể chế hóa các quan điểm chính sách của Đảng, Nhà nước trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ công chức tạo nên một hệ thống thể chế thống nhất.

Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho công chức, viên chức được đào tạo và phát triển để nâng cao trình độ chuyên môn, kinh nghiệm trong công việc.

Tăng cường tính công khai, minh bạch, xây dựng và áp dụng các chuẩn mực rõ ràng về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao đối với đội ngũ công chức và các biện pháp nhằm thu hút nhân tài cho bộ máy hành chính của Nhà nước.

Ban hành và hoàn thiện các văn bản quy định về công tác nâng cao chất lượng đối với đội ngũ công chức, tạo hành lang pháp lý cho các cơ quan cấp dưới tổ chức và hoạt động có hiệu quả.

KẾT LUẬN

Phải khẳng định rằng, đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước đã và đang góp phần đáng kể vào tiến trình cải cách hành chính theo mục tiêu xây dựng nền hành chính hiện đại, có tính chuyên nghiệp cao mà Đảng và nhân dân ta đã đặt ra trong thời kỳ mới.

Với nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của đội ngũ công chức trong sự nghiệp phát triển của Ủy ban Dân tộc, những năm qua các cấp lãnh đạo của Ủy ban đã quan tâm, chỉ đạo, định hướng và có những biện pháp sát sao để nhằm nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ công chức, nhằm đáp ứng được sự phát triển của Ủy ban. Chất lượng đội ngũ công chức cũng có những chuyển biến tích cực, đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra.

Song cũng cần nhận thấy chất lượng đội ngũ công chức vẫn còn những hạn chế, các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cần phải được đẩy mạnh quan tâm hơn nữa.

Từ đó cho thấy cần phải có những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, nhất là nâng cao tính tích cực lao động của đội ngũ công chức trong Ủy ban Dân tộc. Chính vì thực tế trên, với những yêu cầu đòi hỏi của công cuộc hành chính, Ủy ban Dân tộc cần tiếp tục phát huy những năng lực, sở trường hiện có của đội ngũ công chức; đồng thời cũng cần có các biện pháp mạnh để khắc phục những yếu kém, những mặt hạn chế còn chưa tốt của đội ngũ công chức; cơ chế quản lý của Ủy ban để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của Ủy ban Dân tộc, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của cả nước.

Qua đề tài nghiên cứu và những giải pháp, khuyến nghị đưa ra, em mong đây cũng là một nguồn tài liệu tham khảo đối với Ủy ban Dân tộc để từ đó nâng cao hơn chất lượng của đội ngũ công chức làm việc tại Ủy ban.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức*, Hà Nội.
2. Bộ Y tế (1997), *Quyết định số 1613/BYT ngày 15/8/1997 ban hành “Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ” cho người lao động*, Hà Nội.
3. Chính phủ (1991), *Nghị định số 169/HĐBT ngày 25/5/1991 quy định về công chức Nhà nước*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 quy định những người làm công chức*, Hà Nội.
5. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 quy định về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức*, Hà Nội.
6. Chính phủ (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, Hà Nội.
7. Chính phủ (2011), *Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 7/5/2011 quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức*, Hà Nội.
8. 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*, Hà Nội.
9. Chính phủ (2013), *Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức*, Hà Nội.
10. Chính phủ (2017), *Nghị định số 13/2017/NĐ-CP ngày 10/2/2017 quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ủy ban dân tộc*, Hà Nội.
11. Chính phủ (2018), *Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại*

12. *công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội.
13. Nguyễn Kim Diệm (2012), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương, Luận án Tiến sĩ*, Hà Nội.
14. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
15. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 1*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
16. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 2*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
17. 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.
18. Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập*, tập 5, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Hồ Chí Minh (1995), *Sửa đổi lề lối làm việc*, Nxb.CTQG, Hà Nội.
20. 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.
21. Chu Xuân Khánh (2010), *Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam, Luận án tiến sĩ*, Hà Nội
- 22.
23. Thang Văn Phúc (2004), *Hệ thống công vụ và xu hướng cải cách của một số nước trên thế giới*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
24. Trần Anh Tuấn (2012) - Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước (Bộ Nội vụ), *Pháp luật về công vụ, công chức*, Nxb Chính trị Quốc gia;
25. Từ điển Tiếng Việt (2010), Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia;

26. Ủy ban dân tộc (2017), *Quyết định số 430/QĐ-UBDT ngày 18/7/2017 ban hành quy chế tiếp nhận công chức, viên chức chuyển công tác về Ủy ban dân tộc*, Hà Nội.

27. Ủy ban dân tộc (2017), *Quyết định số 633/QĐ-UBDT ngày 30/10/2017 ban hành quy định đánh giá, phân loại công chức, viên chức thuộc cơ quan Ủy ban dân tộc*, Hà Nội.

28. Ủy ban dân tộc (2018), *Quyết định số 692/QĐ-UBDT ngày 21/12/2018 ban hành quy định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo cấp Vụ, cấp phòng thuộc Ủy ban dân tộc*, Hà Nội.

PHỤ LỤC 1

Ủy ban Dân tộc thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Nghị định số 123/2016/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2016 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của bộ, cơ quan ngang bộ và những nhiệm vụ, quyền hạn

1. Trình Chính phủ dự án luật, dự thảo nghị quyết của Quốc hội, dự án pháp lệnh, dự thảo nghị quyết của Ủy ban thường vụ Quốc hội, dự thảo nghị định của Chính phủ theo chương trình, kế hoạch xây dựng pháp luật hàng năm của Chính phủ và các nghị quyết, dự án, đề án theo sự phân công của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

2. Trình Chính phủ chiến lược, quy hoạch, kế hoạch dài hạn, năm năm, hàng năm và các dự án, công trình quan trọng quốc gia thuộc lĩnh vực do Ủy ban Dân tộc quản lý.

3. Trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành các chính sách dân tộc, chính sách đặc thù, các chương trình, dự án, đề án phát triển kinh tế - xã hội hỗ trợ giảm nghèo ở các xã, thôn, bản có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, đặc biệt khó khăn vùng dân tộc thiểu số và miền núi, xã biên giới, xã an toàn khu, vùng sâu, vùng xa, vùng núi cao; các chính sách đầu tư, hỗ trợ ổn định cuộc sống cho đồng bào dân tộc thiểu số; các chính sách, dự án hỗ trợ người dân ở các địa bàn đặc biệt khó khăn; các chính sách, dự án bảo tồn và phát triển đối với các nhóm dân tộc thiểu số rất ít người và tổ chức thực hiện các chính sách, chương trình, dự án, đề án sau khi ban hành.

4. Trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành chính sách đối với người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số; chính sách đặc thù đối với cán bộ, công chức trong hệ thống cơ quan làm công tác dân tộc; phối hợp với Bộ Nội vụ xây dựng, trình cấp có thẩm quyền ban hành chính sách thu hút,

tăng cường cán bộ, công chức, viên chức công tác tại vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

5. Trình Thủ tướng Chính phủ dự thảo quyết định, chỉ thị và các văn bản khác về công tác dân tộc theo phân công.

6. Chủ trì hoặc phối hợp với các bộ, cơ quan có liên quan trình cấp có thẩm quyền ban hành chính sách phát triển nguồn nhân lực ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi; chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số, nâng cao dân trí ở vùng dân tộc thiểu số; chính sách để đồng bào các dân tộc thiểu số thực hiện quyền dùng tiếng nói, chữ viết, giữ gìn bản sắc dân tộc và phát huy những phong tục, tập quán, truyền thống và văn hóa tốt đẹp của mình; chính sách đầu tư, phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo đáp ứng về cơ sở vật chất để phục vụ công tác giáo dục, đào tạo cho vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

7. Trình cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền tiêu chí xác định thành phần dân tộc, danh mục các thành phần dân tộc Việt Nam; tiêu chí phân định vùng dân tộc thiểu số và miền núi theo trình độ phát triển, danh mục phân định các xã, thôn vùng dân tộc thiểu số và miền núi theo trình độ phát triển, danh mục các xã vùng dân tộc thiểu số và miền núi thuộc vùng khó khăn, đặc biệt khó khăn.

8. Ban hành các thông tư, quyết định, chỉ thị thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Ủy ban Dân tộc; kiểm tra các văn bản quy phạm pháp luật do các bộ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương ban hành có liên quan đến lĩnh vực công tác dân tộc; được cơ quan chủ trì thẩm định mời tham gia thẩm định dự thảo văn bản quy phạm pháp luật quan trọng do các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ chủ trì soạn thảo có liên quan trực tiếp đến thực hiện chính sách dân tộc.

9. Chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra và chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách, chương trình, dự án, đề án, công trình quan trọng quốc gia, quyết định, chỉ thị đã được ban hành hoặc phê duyệt thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Ủy ban Dân tộc.

10. Chủ trì hoặc phối hợp với các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các tổ chức chính trị - xã hội sơ kết, tổng kết, đánh giá việc tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công tác dân tộc, báo cáo Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ định kỳ và đột xuất theo quy định; rà soát việc thực hiện chính sách dân tộc ở các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và ở các địa phương; kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền ban hành, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện chính sách dân tộc cho phù hợp với tình hình thực tế và yêu cầu, nhiệm vụ công tác dân tộc của Đảng, Nhà nước.

11. Chỉ đạo, hướng dẫn xây dựng những điển hình tiên tiến là tập thể, cá nhân tiêu biểu, người có uy tín ở vùng dân tộc thiểu số; khen thưởng theo thẩm quyền hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền khen thưởng các tập thể và cá nhân tiêu biểu có thành tích xuất sắc trong lao động, sản xuất, xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội, giữ gìn an ninh, trật tự và gương mẫu thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước ở vùng dân tộc thiểu số.

12. Chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện và kiểm tra việc tổ chức Đại hội đại biểu các dân tộc thiểu số cấp tỉnh, cấp huyện; tổ chức các hoạt động giao lưu, trao đổi kinh nghiệm giữa đại biểu dân tộc thiểu số, người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số và các sự kiện khác liên quan đến công tác dân tộc nhằm tăng cường khối đại đoàn kết các dân tộc Việt Nam.

13. Tuyên truyền, vận động đồng bào dân tộc thiểu số thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, phát huy những phong tục, tập quán và truyền thống tốt đẹp của các dân tộc; tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Ủy ban Dân tộc; phối hợp với các bộ, ngành có liên quan xây dựng và tổ chức thực hiện các đề án, dự án tăng cường công tác truyền thông, đưa thông tin về cơ sở vùng dân tộc thiểu số và miền núi, truyền phát trực tuyến các kênh phát thanh, truyền hình dân tộc trên mạng Internet; phối hợp thực hiện chính sách trợ giúp pháp lý cho đồng bào dân tộc thiểu số.

14. Tổ chức, chỉ đạo nghiên cứu khoa học, những vấn đề chiến lược, cơ bản và cấp bách về dân tộc thiểu số và chính sách dân tộc; nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn công tác dân tộc; ứng dụng, chuyển giao khoa học, công nghệ và bảo vệ môi trường cho vùng dân tộc và miền núi; các hoạt động thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin trong lĩnh vực công tác dân tộc đối với hệ thống cơ quan làm công tác dân tộc và địa bàn vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

15. Theo dõi, kiểm tra, tổng hợp tình hình vùng dân tộc thiểu số, tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác dân tộc ở các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và các địa phương, đề xuất, kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xem xét, giải quyết các vấn đề liên quan đến công tác dân tộc và đồng bào dân tộc thiểu số.

16. Xây dựng hệ thống chỉ tiêu thống kê thuộc phạm vi quản lý nhà nước về công tác dân tộc, hệ thống cơ sở dữ liệu về công tác dân tộc, bộ dữ liệu về các dân tộc thiểu số Việt Nam.

17. Điều tra, khảo sát, nghiên cứu, tổng hợp về tình hình phát triển kinh tế - xã hội của các dân tộc, thành phần dân tộc, tên gọi, phong tục, tập quán các dân tộc thiểu số và những vấn đề khác về dân tộc.

18. Phối hợp với các bộ, cơ quan có liên quan trong việc lập kế hoạch, trình Chính phủ phân bổ nguồn lực giảm nghèo và các nguồn lực khác cho các địa phương vùng dân tộc thiểu số; thẩm định hoặc tham gia thẩm định các chương trình, dự án, đề án, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số theo quy định của pháp luật.

19. Hợp tác quốc tế trong các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Ủy ban Dân tộc theo quy định của pháp luật; phối hợp với các tổ chức, cá nhân nước ngoài, tổ chức quốc tế trong việc nghiên cứu, trao đổi kinh nghiệm về công tác dân tộc, thu hút nguồn lực hỗ trợ đầu tư phát triển vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và đặc biệt khó khăn theo quy định của pháp luật; quản lý, chỉ đạo hoặc tham gia thực hiện các chương trình, dự án do nước ngoài, tổ chức quốc tế tài trợ, đầu tư vào vùng dân tộc thiểu số theo quy định của pháp luật.

20. Quyết định và tổ chức thực hiện kế hoạch cải cách hành chính, công khai các loại thủ tục hành chính thuộc lĩnh vực công tác dân tộc; thực hiện các nhiệm vụ khác về cải cách hành chính theo quy định của pháp luật.

21. Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật trong lĩnh vực công tác dân tộc; giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị của công dân; phòng, chống tham nhũng, tiêu cực và xử lý vi phạm pháp luật trong các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Ủy ban Dân tộc theo quy định của pháp luật.

22. Tiếp đón, thăm hỏi và phối hợp với các bộ, ngành, địa phương giải quyết nguyện vọng của đồng bào dân tộc thiểu số theo chế độ, chính sách và quy định của pháp luật.

23. Quản lý nhà nước các dịch vụ công thuộc lĩnh vực công tác dân tộc; thực hiện các dịch vụ công trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Ủy ban Dân tộc theo quy định của pháp luật.

24. Quản lý về tổ chức bộ máy, biên chế công chức, viên chức, người lao động; vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập, quyết định việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật, thôi việc, nghỉ hưu, thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức, viên chức do Ủy ban Dân tộc quản lý theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước; ban hành tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý cơ quan làm công tác dân tộc thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; phối hợp với các cơ quan chức năng có liên quan trong việc hướng dẫn quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, quản lý cán bộ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị.

25. Xây dựng dự toán ngân sách hàng năm; phối hợp với Bộ Tài chính lập, tổng hợp dự toán thu, chi ngân sách theo ngành, lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý đề trình Chính phủ; quản lý, tổ chức thực hiện và quyết toán ngân sách nhà nước; thực hiện các nhiệm vụ khác về ngân sách nhà nước, tài chính, tài sản theo quy định của pháp luật.

26. Thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn khác do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giao và theo quy định của pháp luật.

PHỤ LỤC 2

PHIẾU KHẢO SÁT SỰ ĐÁNH GIÁ VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN DÂN TỘC

(Dành cho công chức tại Ủy ban Dân tộc)

Kính thưa anh (chị)!

Để tìm hiểu chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc. Rất mong anh (chị) giúp đỡ bằng cách trả lời một số câu hỏi đã được chuẩn bị dưới đây.

- Họ và tên:Giới tính:.....
- Năm sinh:
- Trình độ chuyên môn:
- Chức vụ:.....
- Đơn vị công tác:

Câu trả lời: Anh/ chị khoanh vào mức độ bên cạnh những phương án phù hợp với ý kiến của mình.

TT	Nội dung câu hỏi	Mức độ đánh giá			
Trình độ kiến thức chuyên môn		Kém		=> Tốt	
KT1	Trình độ chuyên môn kỹ thuật/bằng cấp phù hợp với công việc.	1	2	3	4
KT2	Mức độ phù hợp về chuyên ngành đào tạo với công việc	1	2	3	4
KT3	Mức độ am hiểu kiến thức chuyên môn nghiệp vụ	1	2	3	4
KT4	Mức độ am hiểu kiến thức về quản lý công việc	1	2	3	4
Trình độ kỹ năng thực hiện công việc		Kém		=> Tốt	
KN1	Khả năng ra quyết định	1	2	3	4

KN2	Khả năng thuyết trình	1	2	3	4
KN3	Khả năng lãnh đạo	1	2	3	4
KN4	Mức độ thành thạo kỹ năng giải quyết vấn đề, mâu thuẫn	1	2	3	4
KN5	Khả năng giao tiếp	1	2	3	4
KN6	Kỹ năng kiểm soát thời gian làm việc	1	2	3	4
KN7	Mức độ thành thạo sử dụng các công cụ, phương tiện, máy tính cho công việc	1	2	3	4
KN8	Khả năng ngoại ngữ	1	2	3	4
KN9	Kỹ năng tổ chức cuộc họp	1	2	3	4
KN10	Khả năng phối hợp, làm việc nhóm	1	2	3	4
Thái độ nghề nghiệp		Kém		=>	Tốt
TD1	Mức độ đam mê công việc	1	2	3	4
TD2	Tinh thần trách nhiệm với công việc	1	2	3	4
TD3	Tinh thần cầu thị, cầu tiến	1	2	3	4
TD4	Mức độ liêm chính	1	2	3	4
TD5	Tính chủ động thực hiện và tự giám sát công việc	1	2	3	4
Quan hệ với đồng nghiệp		Kém		=>	Tốt
TC1	Hoà nhã, đoàn kết	1	2	3	4
TC2	Nhiệt tình phối hợp	1	2	3	4
TC3	Không bè phái, mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ	1	2	3	4
TC4	Không làm mất uy tín đồng nghiệp	1	2	3	4
TC5	Báo cáo thường xuyên công việc với lãnh đạo	1	2	3	4
TC6	Không bao che hành vi sai trái của đồng nghiệp	1	2	3	4
Đào tạo nhân lực		Kém		=>	Tốt
DT1	Mức độ thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng	1	2	3	4
DT2	Mức độ phù hợp của nhu cầu đào tạo với yêu cầu công việc	1	2	3	4
DT3	Mức độ phù hợp của nội dung, phương	1	2	3	4

	<i>pháp đào tạo với năng lực, nhận thức</i>				
<i>DT4</i>	<i>Mức độ đầu tư kinh phí đào tạo</i>	1	2	3	4
<i>DT5</i>	<i>Hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng</i>	1	2	3	4
Mức độ hoàn thành công việc		Kém		=>	Tốt
<i>KQ1</i>	<i>Mức độ hoàn thành khối lượng công việc</i>	1	2	3	4
<i>KQ2</i>	<i>Mức độ đảm bảo chất lượng công việc</i>	1	2	3	4
<i>KQ3</i>	<i>Mức độ đảm bảo tiến độ thực hiện công việc</i>	1	2	3	4
<i>KQ4</i>	<i>Mức độ tinh thần trách nhiệm trong thực hiện công việc, tránh mắc lỗi trong quá trình làm việc</i>	1	2	3	4
<i>KQ5</i>	<i>Mức độ phối hợp trong thực hiện công việc</i>	1	2	3	4
Ý thức chấp hành, đạo đức		Kém		=>	Tốt
<i>YT1</i>	<i>Ý thức chấp hành chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước</i>	1	2	3	4
<i>YT2</i>	<i>Ý thức chấp hành nội quy, quy chế cơ quan</i>	1	2	3	4
<i>YT3</i>	<i>Đạo đức, lối sống</i>	1	2	3	4
<i>YT4</i>	<i>Thái độ giao tiếp lịch sự, đúng mực</i>	1	2	3	4
Môi trường, điều kiện làm việc và cơ sở vật chất		Kém		=>	Tốt
<i>ĐK1</i>	<i>Cơ sở vật chất</i>	1	2	3	4
<i>ĐK2</i>	<i>Văn hóa ứng xử tại Ủy ban Dân tộc</i>	1	2	3	4
<i>ĐK3</i>	<i>Môi trường làm việc tại Ủy ban Dân tộc</i>	1	2	3	4

Theo Anh (Chị) Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Ủy ban Dân tộc đạt hiệu quả cao hơn nữa, những biện pháp nào cần phải được triển khai trong thời gian tới?

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

.....
.....

Xin chân thành cảm ơn anh, chị đã tham gia đóng góp ý kiến!

PHỤ LỤC 3

KẾT QUẢ KHẢO SÁT SỰ ĐÁNH GIÁ VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN DÂN TỘC

TT	Nội dung câu hỏi	Mức độ đánh giá				Điểm TB	Đánh giá
		Kém => Tốt					
		1	2	3	4		
Trình độ kiến thức chuyên môn							
KT1	<i>Trình độ chuyên môn kỹ thuật/bằng cấp phù hợp với công việc.</i>	11	15	24	50	3.13	Khá
KT2	<i>Mức độ phù hợp về chuyên ngành đào tạo với công việc</i>	11	18	21	50	3.1	Khá
KT3	<i>Mức độ am hiểu kiến thức chuyên môn nghiệp vụ</i>	11	10	19	60	3.28	Khá
KT4	<i>Mức độ am hiểu kiến thức về quản lý công việc</i>	10	3	22	65	3.42	Khá
Trình độ kỹ năng thực hiện công việc							
KN1	<i>Khả năng ra quyết định</i>	6	35	45	14	2.67	TB
KN2	<i>Khả năng thuyết trình</i>	5	49	35	11	2.52	TB
KN3	<i>Khả năng lãnh đạo</i>	4	45	36	15	2.62	TB
KN4	<i>Mức độ thành thạo kỹ năng giải quyết vấn đề, mâu thuẫn</i>	9	42	32	17	2.57	TB
KN5	<i>Khả năng giao tiếp</i>	0	27	48	25	2.98	Khá
KN6	<i>Kỹ năng kiểm soát thời gian làm việc</i>	5	47	30	18	2.61	TB

KN7	Mức độ thành thạo sử dụng các công cụ, phương tiện, máy tính cho công việc	9	22	56	13	2.73	Khá
KN8	Khả năng ngoại ngữ	28	42	28	2	2.04	TB
KN9	Kỹ năng tổ chức cuộc họp	8	38	44	10	2.56	TB
KN10	Khả năng phối hợp, làm việc nhóm	6	38	48	8	2.58	TB
Thái độ nghề nghiệp							
TĐ1	Mức độ đam mê công việc	11	7	7	75	3.46	Khá
TĐ2	Tinh thần trách nhiệm với công việc	0	15	30	55	3.4	Khá
TĐ3	Tinh thần cầu thị, cầu tiến	0	15	40	45	3.3	Khá
TĐ4	Mức độ liêm chính	0	20	55	25	3.05	Khá
TĐ5	Tính chủ động thực hiện và tự giám sát công việc	0	25	42	33	3.08	Khá
Quan hệ với đồng nghiệp							
TC1	Hoà nhã, đoàn kết	0	24	16	60	3.36	Khá
TC2	Nhiệt tình phối hợp	0	15	75	10	2.95	Khá
TC3	Không bè phái, mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ	0	0	0	100	4	Tốt
TC4	Không làm mất uy tín đồng nghiệp	0	0	10	90	3.9	Tốt
TC5	Báo cáo thường xuyên công việc với lãnh đạo	5	12	38	45	3.23	Khá
TC6	Không bao che hành vi sai trái của đồng nghiệp	0	0	0	100	4	Tốt
Đào tạo nhân lực							

<i>DT1</i>	<i>Mức độ thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng</i>	8	27	44	21	2.78	Khá
<i>DT2</i>	<i>Mức độ phù hợp của nhu cầu đào tạo với yêu cầu công việc</i>	3	22	66	9	2.81	Khá
<i>DT3</i>	<i>Mức độ phù hợp của nội dung, phương pháp đào tạo với năng lực, nhận thức</i>	7	19	51	23	2.9	Khá
<i>DT4</i>	<i>Mức độ đầu tư kinh phí đào tạo</i>	20	21	33	26	2.65	TB
<i>DT5</i>	<i>Hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng</i>	2	23	68	7	2.8	Khá
Mức độ hoàn thành công việc							
<i>KQ1</i>	<i>Mức độ hoàn thành khối lượng công việc</i>	5	27	50	18	2.81	Khá
<i>KQ2</i>	<i>Mức độ đảm bảo chất lượng công việc</i>	7	34	46	13	2.65	TB
<i>KQ3</i>	<i>Mức độ đảm bảo tiến độ thực hiện công việc</i>	9	21	62	8	2.69	TB
<i>KQ4</i>	<i>Mức độ tinh thần trách nhiệm trong thực hiện công việc, tránh mắc lỗi trong quá trình làm việc</i>	9	23	58	10	2.69	TB
<i>KQ5</i>	<i>Mức độ phối hợp trong thực hiện công việc</i>	8	36	42	14	2.62	TB
Ý thức chấp hành, đạo đức							
<i>YT1</i>	<i>Ý thức chấp hành chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước</i>	0	2	55	43	3.41	Khá
<i>YT2</i>	<i>Ý thức chấp hành nội quy, quy chế cơ quan</i>	2	23	52	23	2.96	Khá
<i>YT3</i>	<i>Đạo đức, lối sống</i>	0	0	57	43	3.43	Khá
<i>YT4</i>	<i>Thái độ giao tiếp lịch sự, đúng mực</i>	0	3	62	35	3.32	Khá
Môi trường, điều kiện làm việc và cơ sở vật chất							

<i>ĐK1</i>	<i>Cơ sở vật chất</i>	5	16	55	24	2.98	Khá
<i>ĐK2</i>	<i>Văn hóa ứng xử tại Ủy ban Dân tộc</i>	0	11	60	29	3.18	Khá
<i>ĐK3</i>	<i>Môi trường làm việc tại Ủy ban Dân tộc</i>	0	0	27	73	3.73	Khá