



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



TRẦN VĂN KỲ

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH
TẠI HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH DOANH VÀ QUẢN LÝ

Hà Nội – Năm 2016

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



TRẦN VĂN KỲ - C00206

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH
TẠI HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

CHUYÊN NGÀNH : QUẢN TRỊ KINH DOANH

MÃ SỐ : 60340102

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS TRẦN ĐĂNG KHÂM

Hà Nội – Năm 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan nội dung luận văn này là một công trình nghiên cứu độc lập, do bản thân tôi tự nghiên cứu, không sao chép từ các tài liệu sẵn có. Các số liệu thu thập được là hoàn toàn trung thực, có nguồn gốc rõ ràng. Tôi tự chịu trách nhiệm về những vấn đề đã được nêu ra trong nội dung luận văn.

Tác giả luận văn

Trần Văn Kỳ

LỜI CẢM ƠN

Qua thời gian nghiên cứu lý luận và thực tế tác giả đã hoàn thành luận văn thạc sỹ quản trị kinh tế với đề tài **“Phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương”**. Tác giả xin chân thành cảm ơn PGS.TS Trần Đăng Khâm và các thầy, cô giáo Khoa Quản trị Kinh doanh trường Đại học Thăng Long đã quan tâm, chỉ bảo, hướng dẫn tận tình và đóng góp nhiều ý kiến quý báu để tác giả hoàn thành luận văn này!

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng 4 năm 2016

Tác giả luận văn

MỤC LỤC

Trang phụ bìa	
Lời cam đoan	
Lời cảm ơn	
Mục lục	
Tóm tắt luận văn	
Danh mục các kỹ hiệu, viết tắt	
Danh mục bảng.....	
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1 : CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH TRONG CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	5
1.1. TỔNG QUAN VỀ CƠ QUAN QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	5
1.1.1. Khái niệm, đặc điểm cơ quan quản lý hành chính nhà nước	5
1.1.2. Nguồn nhân lực hành chính trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước	10
1.2. CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CỦA CƠ QUAN QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	13
1.2.1. Khái quát về công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của cơ quan quản lý hành chính nhà nước	13
1.2.2. Hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của cơ quan quản lý hành chính nhà nước	19
1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH TRONG CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	26
1.3.1. Các nhân tố khách quan	26
1.3.2. Nhân tố chủ quan	30
1.4. KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CỦA MỘT SỐ TỈNH, THÀNH PHỐ TRÊN CẢ NƯỚC ĐỐI VỚI HUYỆN THANH HÀ	33
1.4.1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở một số tỉnh thành phố trên cả nước	

1.4.2. Bài học kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực hành chính đối huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương	33 35
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG	37
2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, KINH TẾ - XÃ HỘI CỦA HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG ẢNH HƯỞNG TỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH	37
2.1.1. Điều kiện tự nhiên	37
2.1.2. Điều kiện xã hội	38
2.1.3. Các đặc điểm về kinh tế	39
2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG	41
2.2.1. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương	41 41
2.2.2. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương	46 46
2.3. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG	61
2.3.1. Một số kết quả đạt được về phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước huyện Thanh Hà	61 61
2.3.2. Những bất cập trong công tác phát triển đội ngũ nhân lực hành chính huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương	62 62
2.3.3. Nguyên nhân những hạn chế	64

Thang Long University Library

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG TRONG THỜI GIAN TỚI	67
3.1. ĐỊNH HƯỚNG, MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN CỦA HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG ĐẾN NĂM 2020	67
3.1.1 Định hướng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương	67
3.1.2. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực hành chính huyện Thanh Hà	69
3.1.3. Một số nguyên tắc đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương	71
3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG ĐẾN NĂM 2020	73
3.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch các chức danh công chức hành chính	73
3.2.2. Đổi mới nội dung và hình thức tuyển dụng; gắn việc tuyển dụng công chức với việc thi tuyển các chức danh lãnh đạo	77
3.2.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức:	81
3.2.4. Đổi mới phương pháp đánh giá công chức gắn với bố trí sắp xếp phù hợp với năng lực, sở trường và phát hiện nhân tài	84
3.2.5. Thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức lãnh đạo quản lý	87
3.2.6. Thực hiện chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với công chức gắn với thực hiện nghiêm túc Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật thực hành tiết kiệm và chống lãng phí	91
3.2.7. Xây dựng Quy tắc đạo đức nghề nghiệp và thực hiện tốt quy định về quy phạm hành vi công chức	93
3.2.8. Tạo môi trường thuận lợi để công chức phát huy hết năng lực	95
KẾT LUẬN	96
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	97

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Viết tắt	Nguyên nghĩa
1	CBCC	Cán bộ công chức
2	CNH- HĐH	Công nghiệp hóa hiện đại hóa
3	HCNN	Hành chính nhà nước
4	NSNN	Ngân sách nhà nước
5	QHCBDH	Quy hoạch cán bộ dài hạn
6	UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1:	Quy mô nguồn nhân lực hành huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương	41
Bảng 2.2:	Cơ cấu công chức hành chính nhà nước huyện Thanh Hà tính đến 31/12/2015	43

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững nền kinh tế, xã hội của đất nước. Nguồn nhân lực hành chính là một trong những yếu tố mang tính quyết định của nền hành chính nhà nước. Nguồn nhân lực hành chính, trước hết là đội ngũ cán bộ, công chức – là sản phẩm, cũng đồng thời là chủ thể của nền hành chính nhà nước. Trong quá trình hoạt động công vụ mang tính quyền lực nhà nước, cán bộ, công chức nhà nước tác động đến mọi mặt đời sống xã hội, đến quyền và lợi ích của công dân, tổ chức và cả cộng đồng xã hội. Mọi yếu tố của nền hành chính nhà nước, như: thể chế, cơ cấu tổ chức, tài chính công và tiến trình quản lý đều do đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước xây dựng và tổ chức thực hiện. Vì vậy, trong sự nghiệp cách mạng của Đảng ta luôn đề ra chiến lược, nghị quyết để xây dựng, phát triển đội nhân lực hành chính “vừa hồng, vừa chuyên” để phục vụ cho người dân, góp phần xây dựng phát triển đất nước.

Trong những năm gần đây, công tác xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cấp huyện luôn được Đảng, Nhà nước, các Bộ, Ban ngành liên quan đặc biệt quan tâm, đạt được một số kết quả nhất định, tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn tồn tại rất nhiều những hạn chế cần được tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện.

Huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương là một huyện có rất nhiều lợi thế để phát triển nông nghiệp. Trong thời gian qua huyện luôn tập trung khai thác các thế mạnh trong sản xuất nông nghiệp giúp người dân nơi đây xóa đói giảm nghèo và tiến tới làm giàu. Song song với phát triển kinh tế, huyện tập trung xây dựng nguồn nhân lực hành chính để khắc phục những yếu điểm về nhân lực hành chính của huyện như: Quy mô còn nhỏ, chất lượng thấp, chưa đáp ứng yêu cầu cho hoạt động quản lý hành chính của huyện và các xã trực

thuộc huyện. Nguyên nhân của hiện tượng trên là do công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, chính sách đãi ngộ còn chưa hoàn thiện. Trước những yêu cầu của công cuộc đổi mới, làm thế nào để hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của địa phương đang là nhu cầu bức xúc của thực tiễn hiện nay. Chính vì lý do đó, tôi mạnh dạn lựa chọn đề tài: **“Phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương”** làm luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ kinh tế.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

❖ Mục đích nghiên cứu:

Trên cơ sở phân tích làm rõ một số nội dung lý luận, thực tiễn về công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của cơ quan quản lý nhà nước, luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương.

❖ Nhiệm vụ nghiên cứu:

Luận văn đi sâu vào nghiên cứu những nhiệm vụ cụ thể sau:

- + Hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan quản lý nhà nước.
- + Phân tích thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà trong thời gian qua.
- + Đánh giá kết quả, tồn tại và những nguyên nhân trong công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của huyện.
- + Đề xuất hệ thống giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của huyện trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

❖ Đối tượng nghiên cứu:

Công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của huyện Thanh Hà, tỉnh

◆ Phạm vi nghiên cứu:

Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu về công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hành chính ở các cơ quan chuyên môn thuộc huyện Thanh Hà, không nghiên cứu công tác phát triển cán bộ viên chức và cán bộ làm công tác Đảng, Đoàn thể.

- Nội dung:

Đề tài chỉ nghiên cứu những vấn đề liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương, tập trung vào công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo và đào tạo lại, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ công chức hành chính của Huyện.

- Về không gian:

Nghiên cứu các vấn đề liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương trong khoảng thời gian từ 2013 – 2015.

4. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, các phương pháp chủ yếu được sử dụng trong nghiên cứu bao gồm:

- Phương pháp thống kê, so sánh, tổng hợp và phân tích. Các số liệu về thực trạng cán bộ hành chính của Huyện Thanh Hà được thống kê, phân tổ, so sánh theo thời gian và so với nhu cầu cán bộ của địa phương để làm rõ thực trạng số lượng và chất lượng cán bộ hành chính của Huyện.

- Phương pháp chuyên gia được thực hiện qua phỏng vấn các chuyên gia là các nhà quản lý của Tỉnh, Huyện nhằm tìm ra các bất cập trong đội ngũ cán bộ hành chính và trong công tác quản lý nhằm luận giải các nguyên nhân và các hạn chế trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, đào tạo lại, công tác đánh giá cán bộ, cũng như chính sách đãi ngộ đối với cán

bộ hành chính của Huyện nhằm tìm kiếm các nguyên nhân làm hạn chế số lượng và chất lượng cán bộ hành chính của Huyện.

5. Một số đóng góp của luận văn

Trên cơ sở nghiên cứu một tình huống điển hình về công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương, học viên hy vọng có đóng góp vào kho tàng lý luận ngành quản trị kinh doanh khi tổng hợp các vấn đề lý thuyết và thực tiễn liên quan đến đề tài nghiên cứu, đồng thời, đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương. Đây cũng là bài học kinh nghiệm để các địa phương khác tham khảo.

6. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục và danh mục tài liệu tham khảo luận văn được bố cục gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính trong cơ quan hành chính nhà nước.

Chương 2: Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương tới năm 2020.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH TRONG CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.1. TỔNG QUAN VỀ CƠ QUAN QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.1.1. Khái niệm, đặc điểm cơ quan quản lý hành chính nhà nước

1.1.1.1. Khái niệm cơ quan quản lý hành chính nhà nước

“Quản lý” là thuật ngữ phổ biến, được hiểu theo những cách khác nhau tùy theo góc độ khoa học khác nhau cũng như cách tiếp cận của người nghiên cứu. Quản lý là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học xã hội và khoa học tự nhiên. Mỗi lĩnh vực khoa học có định nghĩa về quản lý dưới góc độ riêng của mình và nó phát triển ngày càng sâu rộng trong mọi hoạt động của đời sống xã hội.

Theo quan niệm của C.MÁC: “Bất kỳ lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào đó mà được tiến hành tuân theo một quy mô tương đối lớn đều cần có sự quản lý ở mức độ nhiều hay ít nhằm phối hợp những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ thể sản xuất, sự vận động này khác với sự vận động của các cơ quan độc lập của cơ thể đó. Một nhạc công tự điều khiển mình, nhưng một dàn nhạc phải có nhạc trưởng” [1]. Tức theo Mác, quản lý là nhằm phối hợp các lao động đơn lẻ để đạt được cái thống nhất của toàn bộ quá trình sản xuất. Ở đây Mác đã tiếp cận khái niệm quản lý từ góc độ mục đích của quản lý.

Theo quan niệm của các nhà khoa học nghiên cứu về quản lý hiện nay: “Quản lý là sự tác động chỉ huy, điều khiển các quá trình xã hội và hành vi

hoạt động của con người để chúng phát triển phù hợp với quy luật, đạt tới

mục đích đã đề ra và đúng với ý trí của người quản lý”. Theo cách hiểu này thì quản lý là việc tổ chức, chỉ đạo các hoạt động của xã hội nhằm đạt được một mục đích của người quản lý. Theo cách tiếp cận này, quản lý đã nói rõ lên cách thức quản lý và mục đích quản lý.

Như vậy, theo cách hiểu chung nhất thì quản lý là sự tác động của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu quản lý. Việc tác động theo cách nào còn tùy thuộc vào các góc độ khoa học khác nhau, các lĩnh vực khác nhau cũng như cách tiếp cận của người nghiên cứu.

Quản lý hành chính nhà nước là hoạt động Quản lý, Chỉ đạo, Điều hành tác động vào một hệ thống hay một quá trình theo quy luật, định luật hoặc căn cứ vào những nguyên tắc tương ứng để hệ thống đó vận động theo một hướng nhất định, nhằm thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ mà người quản lý lập ra từ trước. Hoạt động quản lý ra đời và tồn tại cùng với sự ra đời và tồn tại của xã hội loài người kể từ khi nhà nước xuất hiện, hoạt động quản lý dựa trên cơ sở tổ chức và quyền uy. Trong đó chủ thể quản lý là con người hoặc tổ chức của con người được pháp luật trao quyền quản lý. Khách thể quản lý là các trật tự quản lý được quy định trong các quy phạm của xã hội.

Cơ quan hành chính nhà nước là một bộ phận hợp thành trong bộ máy hành chính nhà nước Việt Nam, được thành lập do các cơ quan dân cử tương ứng, trực thuộc và chịu sự lãnh đạo, giám sát của các cơ quan dân cử tương ứng đó, là cơ quan chuyên thực hiện hoạt động hành chính, là chủ thể chủ yếu thực hiện quyền hành pháp và cũng là chủ thể cơ bản của luật hành chính.

1.1.1.2. Đặc điểm cơ quan quản lý hành chính nhà nước

a. Đặc điểm chung

Cơ quan hành chính nhà nước là một loại cơ quan nhà nước, là một bộ phận cấu thành bộ máy nhà nước. Do vậy, cơ quan hành chính nhà nước cũng mang đầy đủ các đặc điểm chung của các cơ quan nhà nước. Cụ thể là:

❖ Cơ quan hành chính nhà nước hoạt động mang tính quyền lực nhà nước, được tổ chức và hoạt động trên nguyên tắc tập trung dân chủ. Tính quyền lực nhà nước thể hiện ở chỗ:

- + Cơ quan hành chính nhà nước là một bộ phận của bộ máy nhà nước.
- + Cơ quan hành chính nhà nước nhân danh nhà nước để hoạt động.

❖ Mỗi cơ quan hành chính nhà nước đều có một thẩm quyền nhất định, thẩm quyền này do pháp luật quy định, đó là tổng thể những quyền và nghĩa vụ cụ thể mang tính quyền lực, được nhà nước trao cho để thực hiện nhiệm vụ, chức năng của mình, cụ thể:

- + Các cơ quan nhà nước tổ chức và hoạt động trên cơ sở pháp luật và để thực hiện pháp luật.
- + Trong quá trình hoạt động có quyền ban hành các quyết định hành chính thể hiện dưới hình thức là các văn bản pháp quy và các văn bản cá biệt.
- + Được thành lập theo quy định của Hiến pháp, Luật, Pháp lệnh hoặc theo quyết định của cơ quan hành chính nhà nước cấp trên.
- + Được đặt dưới sự kiểm tra, giám sát của cơ quan quyền lực nhà nước cùng cấp và báo cáo hoạt động trước cơ quan quyền lực nhà nước cùng cấp.
- + Có tính độc lập và sáng tạo trong tác nghiệp điều hành nhưng theo nguyên tắc tập trung dân chủ, nguyên tắc quyền lực phục tùng.

❖ Về mặt thẩm quyền thì cơ quan hành chính nhà nước được quyền đơn phương ban hành văn bản quy phạm pháp luật hành chính và văn bản đó có hiệu lực bắt buộc đối với các đối tượng có liên quan; cơ quan hành chính nhà nước có quyền áp dụng các biện pháp cưỡng chế đối với các đối tượng chịu sự tác động, quản lý của cơ quan hành chính nhà nước.

b. Đặc điểm đặc thù

- ❖ Cơ quan hành chính nhà nước có chức năng quản lý hành chính

nhà nước, thực hiện hoạt động chấp hành và điều hành trên mọi lĩnh vực của đời

sông xã hội, trong khi đó các cơ quan nhà nước khác chỉ tham gia vào hoạt động quản lý trong phạm vi, lĩnh vực nhất định.

❖ Cơ quan hành chính nhà nước nói chung là cơ quan chấp hành, điều hành của cơ quan quyền lực nhà nước:

+ Thẩm quyền của các cơ quan hành chính nhà nước chỉ giới hạn trong phạm vi hoạt động chấp hành, điều hành. Điều đó có nghĩa là cơ quan hành chính nhà nước chỉ tiến hành các hoạt động để chấp hành Hiến pháp, luật, pháp lệnh, nghị quyết của cơ quan quyền lực nhà nước trong phạm vi hoạt động chấp hành, điều hành của nhà nước.

+ Các cơ quan hành chính nhà nước đều trực tiếp hoặc gián tiếp phụ thuộc vào cơ quan quyền lực nhà nước, chịu sự lãnh đạo, giám sát, kiểm tra của các cơ quan quyền lực nhà nước cấp tương ứng và chịu trách nhiệm báo cáo trước cơ quan đó.

+ Các cơ quan hành chính nhà nước có quyền thành lập ra các cơ quan chuyên môn để giúp cho cơ quan hành chính nhà nước hoàn thành nhiệm vụ.

❖ Cơ quan hành chính nhà nước là hệ thống cơ quan có mối liên hệ chặt và có đối tượng quản lý rộng lớn.

+ Đó là hệ thống các đơn vị cơ sở như công ty, tổng công ty, nhà máy, xí nghiệp thuộc lĩnh vực kinh tế; trong lĩnh vực giáo dục có trường học; trong lĩnh vực y tế có bệnh viện...

+ Hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước mang tính thường xuyên, liên tục và tương đối ổn định, là cầu nối đưa đường lối, chính sách pháp luật vào cuộc sống.

+ Tất cả các cơ quan hành chính nhà nước có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, đó là mối quan hệ trực thuộc trên – dưới, trực thuộc ngang – dọc, quan hệ chéo...tạo thành một hệ thống thống nhất mà trung tâm chỉ đạo là Chính

phủ.

❖ Cơ quan hành chính nhà nước có chức năng quản lý nhà nước dưới hai hình thức là ban hành các văn bản quy phạm và văn bản cá biệt trên cơ sở hiến pháp, luật, pháp lệnh và các văn bản của các cơ quan hành chính nhà nước cấp trên nhằm chấp hành, thực hiện các văn bản đó. Mặt khác trực tiếp chỉ đạo, điều hành, kiểm tra...hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước dưới quyền và các đơn vị cơ sở trực thuộc của mình.

❖ Cơ quan hành chính nhà nước là chủ thể cơ bản, quan trọng nhất của Luật hành chính.

Tóm lại, cơ quan hành chính nhà nước là bộ phận cấu thành của bộ máy nhà nước, trực thuộc cơ quan quyền lực nhà nước một cách trực tiếp hoặc gián tiếp, trong phạm vi thẩm quyền của mình thực hiện hoạt động chấp hành – điều hành và tham gia chính yếu vào hoạt động quản lý nhà nước.

1.1.1.3. Hệ thống tổ chức cơ quan quản lý hành chính nhà nước

Sự hình thành và phát triển của các cơ quan hành chính nhà nước phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Trong đó, quan trọng nhất là đặc điểm tổ chức quyền lực nhà nước, đặc điểm phát triển kinh tế xã hội, văn hoá, địa lý, dân cư, khoa học kỹ thuật. Hơn nữa, trong từng chế độ, trong mỗi giai đoạn lịch sử, yêu cầu của quản lý nhà nước cũng khác nhau.

Các cơ quan hành chính nhà nước có mối quan hệ chặt chẽ, qua lại với nhau tạo thành một hệ thống thống nhất, toàn vẹn. Mỗi cơ quan hành chính là một khâu không thể thiếu được trong chuỗi mắc xích của bộ máy. Tính thống nhất ấy thể hiện:

- Tính thống nhất ở sự bền chặt liên tục, thường xuyên hơn bất kỳ hệ thống cơ quan nào trong bộ máy nhà nước.
- Do tính chất thống nhất về chức năng nghiệp vụ: quản lý nhà nước- chấp hành và điều hành.

- Chính phủ là cơ quan trung tâm, chỉ đạo, điều khiển chung đối với các cơ quan hành chính nhà nước.

Theo Hiến pháp 1992, hệ thống hành chính nhà nước gồm có:

- + Các cơ quan hành chính nhà nước ở trung ương.
- + Các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương.
- + Các đơn vị cơ sở trực thuộc bộ máy hành chính nhà nước hợp thành.

1.1.2. Nguồn nhân lực hành chính trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước

1.1.2.1. Khái niệm nguồn nhân lực hành chính

Nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả mọi cá nhân tham gia vào các hoạt động trong tổ chức. Quy mô và cơ cấu của bộ phận nguồn nhân lực của một tổ chức phụ thuộc vào khối lượng của công việc quản lý cần giải quyết và cách thức mà nhân viên thực hiện nó như thế nào. Do đó tùy thuộc vào quy mô của tổ chức và các yếu tố thuộc điều kiện bên trong, bên ngoài của tổ chức như: trình độ của nguồn nhân lực và cách thức quản lý nguồn nhân lực của các cán bộ quản lý, đặc điểm công việc và sự phức tạp của hoạt động, các quan hệ trong tổ chức, tình hình thị trường lao động và cạnh tranh, tình hình phát triển kinh tế đất nước, các chính sách kinh tế - xã hội của Nhà nước,... để lựa chọn quy mô và cơ cấu cho phù hợp.

Nguồn nhân lực hành chính nhà nước là hệ thống cán bộ công chức hành chính. Có thể hiểu: nguồn nhân lực hành chính là tổng thể các tiềm năng lao động của những con người làm việc trong bộ máy hành chính.

Tiềm năng lao động của người lao động bao gồm toàn bộ sức lao động (vốn kiến thức, kỹ năng làm việc, trình độ chuyên môn, đặc điểm tâm lý, các mối quan hệ ...) của con người sử dụng trong quá trình làm việc. Tiềm năng lao động trở thành khả năng thực hiện nếu nó được sử dụng và quản lý đúng

Ở nước ta hiện nay, nguồn nhân lực hành chính bao gồm toàn bộ tiềm năng lao động của con người (gọi dưới tên là cán bộ công chức – CBCC) được Nhà nước sử dụng để thực thi chính sách hành pháp của Nhà nước.

1.1.2.2. Phân loại nguồn nhân lực hành chính

Có nhiều tiêu chí để phân loại nguồn nhân lực hành chính. Phân loại nhân lực hành chính (hay phân loại cán bộ công chức) là sự phân chia cán bộ công chức ra thành các loại, các hạn ngạch khác nhau theo những nguyên tắc và tiêu chuẩn nhất định.

❖ Phân loại theo đặc thù và tính chất công việc

- Công chức lãnh đạo là những công chức giữ cương vị chỉ huy trong điều hành công việc. Tùy theo tính chất công việc ở các vị trí khác nhau mà phân ra công chức lãnh đạo ở các cấp độ cao thấp khác nhau.

Công chức lãnh đạo được giao những thẩm quyền, trách nhiệm nhất định gắn với chức vụ, được quyền ra các quyết định quản lý, tổ chức và điều hành những người dưới quyền thực hiện công việc.

- Công chức chuyên gia là những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, có khả năng nghiên cứu, đề xuất những phương hướng, quan điểm và thực thi công việc chuyên môn phức tạp. Họ là những người tư vấn của lãnh đạo, đồng thời cũng là những nhà chuyên môn tác nghiệp những công việc đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn nhất định. Loại công chức này phải được đào tạo theo những ngạch, bậc chuyên môn nhất định.

- Công chức thi hành công vụ nhân danh quyền lực nhà nước: là những người thi hành công việc, thi công công vụ chứ không có thẩm quyền ra quyết định như các công chức lãnh đạo. Họ được trao những thẩm quyền nhất định trong phạm vi công tác của mình khi làm phận sự, ví dụ: các công chức làm nhiệm vụ cảnh sát thuế vụ, hải quan, thanh tra,... khi thực hiện công

vụ, họ có quyền bắt buộc người khác phải thực hiện phát luật.

- Các nhân viên hành chính là những người thi hành nhiệm vụ do công chức lãnh đạo giao phó. Họ là những người làm công tác phục vụ trong bộ máy nhà nước. Bản thân họ có những trình độ chuyên môn kỹ thuật ở mức thấp nên phải tuân thủ sự hướng dẫn của cấp trên.

❖ Theo trình độ đào tạo

CBCC hành chính được chia theo hạng. Hạng công chức là một tiêu thức chỉ trình độ tổng quát của công chức, nó chỉ rõ công chức có khả năng đảm đương những nhiệm vụ công tác gì trong bộ máy hành chính nhà nước.

Cơ sở để phân hạng công chức là trình độ năng lực chuyên môn thể hiện qua văn bằng chứng chỉ mà người công chức được cấp sau một quá trình đào tạo.

Việc phân hạng cán bộ công chức phụ thuộc vào trình độ phát triển khoa học – kỹ thuật và trình độ dân trí nói chung. Chẳng hạn, vài ba thập kỷ trước đây. Người có văn bằng tốt nghiệp đại học được xếp vào công chức hạng cao. Nhưng ngày nay, nền giáo dục chung đã phát triển cao hơn, thêm vào đó những thành tựu khoa học – kỹ thuật đã vượt xa trước đây, thì đòi hỏi những người công chức hạng cao là những công chức có người có văn bằng trên đại học, đồng thời đòi hỏi bề dày kinh nghiệm trong hoạt động quản lý nhà nước.

Ở nước ta, theo Điều 4 của Nghị định số 117/2003/NĐ – CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ, công chức loại A là những người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ chuyên môn giáo dục đại học và sau đại học, công chức loại B là những người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ đào tạo chuyên môn giáo dục nghề nghiệp, công chức loại C là những người được bổ nhiệm vào ngạch yêu cầu trình độ đào tạo chuyên môn dưới giáo dục nghề nghiệp.

Việc phân hạng công chức không chỉ căn cứ vào bằng cấp mà phải xem xét khả năng thực tế, vị trí công tác hiện tại của công chức để sắp xếp quy

hoạch đội ngũ. Vì vậy, việc phân loại công chức theo trình độ đào tạo cũng chỉ mang ý nghĩa định tính mà chưa xác định rõ thứ bậc của người công chức.

❖ Theo ngạch, bậc

Ngạch công chức là khái niệm chỉ trình độ, năng lực, khả năng chuyên môn và ngành nghề của công chức. Mỗi ngạch thể hiện một cấp độ về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và có tiêu chuẩn riêng. Bất cứ một người công chức nào, sau khi được chính thức tuyển dụng đều được xếp vào một ngạch nhất định. Căn cứ vào quá trình đào tạo và khả năng chuyên môn nghiệp vụ để phân loại công chức theo các ngạch hoặc nâng lên ngạch cao hơn thì phải được đánh giá về chuyên môn theo tiêu chuẩn của ngạch đó và phải trải qua kỳ thi nâng ngạch.

Căn cứ để xếp ngạch với công chức chủ yếu là do năng lực chuyên môn thể hiện qua các văn bản phản ánh trình độ đào tạo. Mỗi ngạch được quy định rõ chức trách cụ thể, những đòi hỏi về hiểu biết nhiệm vụ và yêu cầu về trình độ kiến thức chung, kiến thức chuyên ngành và ngoại ngữ. Mỗi ngành lại chia thành nhiều cấp bậc. Bậc là các thứ hạng trong ngạch, chỉ thang giá trị trong mỗi ngạch công chức, ứng với mỗi bậc có một hệ số lương, việc nâng bậc trong phạm vi ngạch sẽ phụ thuộc vào thâm niên công tác, chất lượng công tác và kỷ luật của công chức.

1.2. CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CỦA CƠ QUAN QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.2.1. Khái quát về công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của cơ quan quản lý hành chính nhà nước

1.2.1.1. Khái niệm công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của cơ quan quản lý hành chính nhà nước

Phát triển nguồn nhân lực là khái niệm trừu tượng, đã được nhiều tác giả

ngiên cứu.

Nadler & Nadler cho rằng phát triển nguồn nhân lực và giáo dục đào tạo là những thuật ngữ có cùng nội hàm. Hai tác giả này định nghĩa: “phát triển nguồn nhân lực là làm tăng kinh nghiệm học được trong một khoảng thời gian xác định để tăng cơ hội nâng cao năng lực thực hiện công việc”.

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho rằng: “Phát triển nguồn nhân lực bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh lãnh nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân”.

Đứng trên quan điểm xem “con người là nguồn vốn - vốn nhân lực”, Yoshihara Kunio cho rằng: “Phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra nguồn nhân lực với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân”.

Từ đó, có thể hiểu rằng: “Phát triển nguồn nhân lực là hành vi của tổ chức nhằm tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực qua đó nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của vùng. Phát triển nguồn nhân lực chính là nâng cao vai trò của nguồn lực con người trong sự phát triển kinh tế - xã hội, qua đó làm gia tăng giá trị của con người”. Do đó, phát triển nguồn nhân lực đòi hỏi có sự quan tâm và can thiệp của nhà nước bằng các phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao sức lao động xã hội nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Phát triển nguồn nhân lực hành chính là quá trình nâng cao năng lực của cán bộ hành chính về mọi mặt để tham gia một cách hiệu quả vào quá

trình phát triển quốc gia. Phát triển nguồn nhân lực hành chính luôn luôn là động lực thúc đẩy sự tiến bộ và tác động đến mọi mặt của đời sống xã hội.

1.2.1.2. Nội dung công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của cơ quan quản lý hành chính nhà nước

❖ Công tác tuyển dụng

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

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

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

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

Hai là, tuyển dụng công chức cho các cơ quan HCNN phải đảm bảo tính thống nhất của toàn bộ hệ thống về phương pháp, cách thức tiến hành

tuyển dụng công chức. Thực hiện nguyên tắc này đòi hỏi phải có cơ quan tập trung thống nhất quản lý về công tác tuyển chọn công chức. Đây là đặc thù riêng của công tác tuyển dụng công chức trong các cơ quan HCNN.

❖ *Đào tạo và phát triển đội ngũ công chức*

Ở bất kỳ quốc gia nào và ở giai đoạn lịch sử nào thì công tác đào tạo và phát triển đội ngũ công chức hiện có cũng luôn được coi trọng. Mục tiêu của đào tạo và phát triển đội ngũ công chức là nhằm sử dụng tối đa năng lực nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp người công chức hiểu rõ hơn về công việc, nắm vững nghiệp vụ và thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác hơn, với thái độ tốt hơn, cũng như nâng cao khả năng thích ứng của họ đối với công việc trong tương lai.

Ngày nay khi nói về đào tạo và phát triển đi liền với nhau trở thành nội dung quan trọng của quản trị nguồn nhân lực. Khoa học công nghệ ngày càng phát triển, những thành tựu mới được ra đời đòi hỏi người công chức không ngừng học tập nâng cao kiến thức, Đào tạo gắn liền với phát triển con người một cách toàn diện. Đào tạo và phát triển là một hoạt động xét về mặt hình thức nó không gắn với hoạt động quản lý, điều hành, nhưng nó giữ vai trò hỗ trợ, trang bị kiến thức để công chức có đủ năng lực đáp ứng được các yêu cầu của hoạt động quản lý, điều hành.

Đào tạo là một quá trình truyền thụ kiến thức mới một cách cơ bản, để người công chức có trình độ kiến thức cơ bản, có văn bằng hoặc cao hơn trình độ trước đó. Còn bồi dưỡng là quá trình hoạt động bổ sung thêm kiến thức, cập nhật những vấn đề mới có liên quan đến chức vụ công chức đang đảm nhiệm. Như vậy, đào tạo và bồi dưỡng là hai khái niệm có những thuộc tính, nội dung, quy trình khác nhau, nhưng phản ánh cùng một mục đích là: trang

bị kiến thức cho người công chức để có đủ năng lực thực hiện ngày càng tốt hơn nhiệm vụ được giao.

Đào tạo và phát triển quyết định trực tiếp tới nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức. Trong chiến lược xây dựng đội ngũ công chức nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc thì công tác đào tạo và bồi dưỡng công chức ngày càng trở nên cấp bách và phải được tiến hành một cách liên tục.

Đào tạo và phát triển công chức nhằm trang bị kiến thức để người công chức có đủ năng lực, tự tin thực hiện tốt nhiệm vụ được giao và đáp ứng được yêu cầu của công việc trong các thời kỳ. Công chức phải được trang bị cả kiến thức lý thuyết và kiến thức thực tiễn mới không chỉ là những kiến thức hành chính mà cả những kiến thức của các lĩnh vực có liên quan, không chỉ giới hạn ở đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị mà cần đặc biệt quan tâm tới đào tạo nâng cao kỹ năng, kỹ xảo thực hiện công việc của công chức góp phần tạo nên tính chuyên nghiệp trong công tác của công chức.

❖ *Bổ nhiệm và sử dụng cán bộ*

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

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

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

+Bổ nhiệm phải trên cơ sở xây dựng cơ cấu nhân lực của tổ chức.

+Bổ nhiệm trên cơ sở đòi hỏi của công vụ và nguồn nhân lực hiện có (đúng

người, đúng việc).

+Tuân thủ nguyên tắc khách quan, nguyên tắc vô tư và công bằng khi thực hiện chính sách của Nhà nước. Đây là căn cứ quan trọng để thực hiện chính sách sử dụng cán bộ.

+Trong sử dụng, cần chú ý đảm bảo sự cân đối giữa các vị trí trong một cơ quan, giữa đội ngũ công chức HCNN với đội ngũ cán bộ Đảng, đoàn thể trong phạm vi các cơ cấu của hệ thống chính trị.

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

❖ *Đánh giá cán bộ hành chính thực hiện công việc*

Đánh giá thực hiện công việc đóng vai trò quan trọng trong quản trị nhân lực nói chung và trong nâng cao chất lượng công chức nhà nước nói riêng. Đánh giá thực hiện công việc giúp cho xác định được kết quả lao động cụ thể của cá nhân từng công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Thông thường việc đánh giá được thực hiện 6 tháng một lần hoặc ít nhất 1 năm một lần. Phân tích công việc và đánh giá thực hiện công việc cho phép xác định được nhu cầu đào tạo và phát triển công chức, xác định được nội dung đào tạo là cơ sở cho việc tuyển chọn và bố trí, sử dụng công chức, xây dựng hệ thống thù lao lao động, tạo động lực cho người lao động.

❖ *Chế độ đãi ngộ đối với công chức*

Chúng ta đều biết con người nói chung với tư cách là một sinh vật cao cấp có ý thức, mọi hoạt động đều có mục đích và bao giờ cũng có một động lực tương ứng nhằm thúc đẩy hoạt động để thỏa mãn nhu cầu nhất định về vật chất và tinh thần. Nhu cầu vật chất là những đòi hỏi về điều kiện vật chất để con người tồn tại và phát triển về thể lực, nhu cầu về tinh thần là những điều

kiện để con người tồn tại phát triển về trí lực. Vì vậy, thường xuyên chăm lo

tối quyền lợi chính đáng của công chức, có chế độ đãi ngộ phù hợp, sử dụng đồng bộ các biện pháp khuyến khích là tạo động lực để công chức tích cực học tập nâng cao trình độ nghiệp vụ, nhiệt tình và tự giác trong công việc. Đó là một trong những nhân tố góp phần nâng cao chất lượng công chức nói riêng và đội ngũ công chức nói chung.

1.2.2. Hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của cơ quan quản lý hành chính nhà nước

1.2.2.1. Khái niệm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính trong các cơ quan quản lý nhà nước

Phát triển nguồn nhân lực hành chính được hiểu là sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực hành chính trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu nhân lực hành chính. Nói một cách khái quát nhất, phát triển nguồn nhân lực chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện con người vì sự tiến bộ kinh tế - xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người.

Hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính được hiểu là quá trình hoàn thiện, thống nhất các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực hành chính nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

1.2.2.2. Các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thiện của công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính trong các cơ quan quản lý nhà nước

Để đánh giá mức độ hoàn thiện của công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính trong các cơ quan quản lý nhà nước, chúng ta sử dụng các nhóm chỉ tiêu sau:

❖ *Nhóm tiêu chí đánh giá năng lực của công chức HCNN*

Nhóm tiêu chí đánh giá năng lực trình độ của công chức là nhóm chỉ tiêu quan trọng đánh giá chất lượng của công chức bao gồm các chỉ tiêu như trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo, kỹ năng nghề nghiệp, thâm niên, kinh nghiệm công tác và sức khoẻ của công chức.

- *Tiêu chí về trình độ văn hóa:*

Trình độ văn hóa là mức độ tri thức của công chức đạt được thông qua giáo dục. Hiện nay trình độ văn hóa của công dân Việt Nam được phân thành 3 nhóm với các mức độ khác nhau từ thấp đến cao: tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông. Theo trình độ phổ cập giáo dục ở Việt Nam hiện nay và theo yêu cầu nâng cao chất lượng công chức đòi hỏi 100% công chức quản lý nhà nước Việt Nam phải có trình độ học vấn trung học phổ thông. Tiêu chí này đối với công chức xã phường, thị trấn đang được coi là quan trọng, nhất là đối với các xã miền núi. Tuy nhiên đối với công chức hành chính cấp huyện, cấp tỉnh không được quan tâm nhiều lắm vì hầu như 100% công chức hành chính ở cấp này đều tốt nghiệp trung học phổ thông.

- *Tiêu chí về trình độ chuyên môn:*

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

- *Tiêu chí về kỹ năng nghề nghiệp:*

Đây là một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng của

công chức nó phản ánh tính chuyên nghiệp của công chức khi thực thi nhiệm

vụ. Công chức cần có những kỹ năng quản lý tương xứng để thực hiện vai trò, nhiệm vụ của công chức. Người ta đã nói đến rất nhiều kỹ năng khác nhau. Nếu dựa vào kết quả mà các kỹ năng hướng đến, có thể chia làm ba nhóm kỹ năng chính:

+Kỹ năng kỹ thuật - liên quan đến khả năng nắm vững các phương pháp, sử dụng các phương tiện, công cụ cũng như kiến thức về một lĩnh vực cụ thể nào đó.

+Các kỹ năng quan hệ - liên quan đến khả năng trong giao tiếp, phối hợp, chia sẻ và động viên, thu hút người khác với tư cách cá nhân hoặc nhóm.

+Kỹ năng tổng hợp, tư duy chiến lược - khả năng tổng hòa tất cả các mối quan tâm cũng như các hoạt động của tổ chức. Điều này liên quan đến khả năng nhìn nhận tổ chức như một thực thể thống nhất, hiểu được mối liên hệ phụ thuộc giữa các bộ phận của tổ chức với nhau, dự đoán được những thay đổi trong bộ phận này sẽ ảnh hưởng tới bộ phận khác ra sao.

Tất cả các nhóm kỹ năng này đều cần đến các khả năng cá nhân, như khả năng tự nhìn nhận đánh giá, khả năng quản lý, kiềm chế mọi sự căng thẳng (mà chủ yếu là khả năng tổ chức công việc một cách có kế hoạch), khả năng giải quyết vấn đề một cách tự tin, tỉnh táo và sáng tạo.

- *Tiêu chí về kinh nghiệm công tác:*

Kinh nghiệm công tác là tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng công chức. Kinh nghiệm là những vốn sống thực tế mà công chức tích lũy được trong thực tiễn công tác. Kinh nghiệm phụ thuộc vào thời gian công tác của công chức nói chung và thời gian công tác ở một công việc cụ thể nào đó của công chức. Vì vậy, kinh nghiệm công tác được xem xét đánh giá qua thâm niên công tác của công chức. Tuy nhiên giữa kinh nghiệm và thâm niên công tác không phải hoàn toàn theo quan hệ tỷ lệ thuận. Thời gian công tác chỉ là

điều kiện cần cho tích lũy kinh nghiệm. Điều kiện đủ để hình thành kinh nghiệm

trong công tác của công chức phụ thuộc vào chính khả năng nhận thức, phân tích, tổng hợp, tích lũy và ghi nhớ của bản thân từng người công chức.

Trong thực tiễn cán bộ trí công chức chuyên môn có tính chuyên nghiệp cao để phát huy những kinh nghiệm họ tích lũy được, tránh xáo trộn trong việc bố trí công chức khi không cần thiết. Tuy nhiên đối với công chức trong diện quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý thì việc luân chuyển bố trí ở những vị trí khác nhau cũng là một hình thức tăng cường kinh nghiệm cho công chức đó.

- Tiêu chí về sức khỏe:

Sức khỏe của công chức cũng được xem xét là tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng của công chức. Sức khỏe là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội chứ không đơn thuần là không có bệnh tật. Sức khỏe là tổng hoà nhiều yếu tố tạo nên giữa bên trong và bên ngoài, giữa thể chất và tinh thần. Có nhiều chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe của người lao động. Bộ Y tế Việt Nam quy định 3 trạng thái sức khỏe là: Loại A: thể lực tốt, không có bệnh tật; Loại B: trung bình; Loại C: yếu, không có khả năng lao động.

Tiêu chí sức khỏe đối với công chức không những là một tiêu chuẩn chung, phổ thông cần thiết cho mọi nhóm cán bộ, công chức nhà nước, mà tùy theo những hoạt động đặc thù của từng loại công chức còn có những yêu cầu tiêu chuẩn riêng. Vì vậy, việc xây dựng chỉ tiêu phản ánh tình trạng sức khỏe công chức nhà nước cần xuất phát từ yêu cầu cụ thể đối với hoạt động có tính đặc thù của từng loại công chức. Yêu cầu về sức khỏe không chỉ là một quy định bắt buộc khi tuyển chọn công chức, mà còn phải là yêu cầu được duy trì trong suốt quá trình thực hiện cuộc đời công vụ của người công chức. Công chức được đảm bảo về mặt sức khỏe mới có thể duy trì công việc được liên

tục. Vì vậy, người lãnh đạo cơ quan hành chính cần tạo không khí làm việc nghiêm túc, cởi mở, thân thiện để phát huy tốt nhất tính sáng tạo của công chức đồng

thời hàng năm nên tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho công chức phát hiện những bệnh tật, nhất là bệnh nghề nghiệp để có biện pháp điều trị kịp thời.

- Tiêu chí đánh giá mức độ đảm nhận công việc của công chức

Đây là tiêu chí đánh giá năng lực thực tiễn của công chức. Phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức và mức độ đảm nhận chức trách nhiệm vụ của công chức. Để đánh giá công chức theo tiêu chí này cần dựa vào chất lượng hoàn thành công việc mà công chức đó thực hiện. Đánh giá thực hiện công việc có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực của tổ chức. Việc đánh giá không chỉ có ý nghĩa là thẩm định kết quả thực hiện công việc, công nhận thành tích của nhân viên trong khoảng thời gian nhất định mà còn có ý nghĩa đánh giá kết quả hoạt động của tổ chức đó.

Đánh giá thực hiện công việc là phương pháp, nội dung của quản trị nguồn nhân lực trong các tổ chức bao gồm cả tổ chức hành chính nhà nước. Đánh giá thực hiện công việc thực chất là xem xét so sánh giữa thực hiện nhiệm vụ cụ thể của công chức với những tiêu chuẩn đã được xác định trong Bản mô tả công việc... Kết quả đánh giá thực hiện công việc cho phép phân tích và đánh giá về chất lượng công chức trên thực tế. Nếu như công chức liên tục không hoàn thành nhiệm vụ mà không phải lỗi của tổ chức, của những yếu tố khách quan thì có nghĩa là công chức đó không đáp ứng được yêu cầu của công việc. Trong trường hợp này có thể kết luận là chất lượng công chức thấp, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao ngay cả khi công chức có trình độ chuyên môn đào tạo cao hơn yêu cầu của công việc.

Để đánh giá được chính xác về thực hiện công việc của công chức đòi hỏi trong các cơ quan hành chính nhà nước phải tiến hành phân tích công việc một cách khoa học, xây dựng được Bản mô tả công việc, Bản tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ thực thi công việc và Bản tiêu chuẩn hoàn thành công việc.

Khi phân tích đánh giá về chất lượng công chức trên cơ sở tiêu chí này cần

phải phân tích làm rõ các nguyên nhân của việc công chức không hoàn thành nhiệm vụ, bao gồm cả nguyên nhân khách quan và chủ quan.

❖ *Nhóm tiêu chí phản ánh chất lượng của đội ngũ công chức hành chính như là một thể thống nhất*

Bên cạnh các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức, chất lượng của đội ngũ công chức còn có thể được xem xét theo một số tiêu chí khác như cơ cấu của đội ngũ công chức theo tuổi, cơ cấu theo giới tính, cơ cấu theo trình độ chính trị; trình độ văn hoá chung của đội ngũ công chức; sự phối hợp giữa các nhóm công chức trong thực thi nhiệm vụ; làm việc theo nhóm; tuân thủ kỷ luật, văn hoá làm việc nơi công sở... Khi nghiên cứu phân tích đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức hành chính nhà nước chúng ta cần phải quan tâm tới các tiêu chí này.

- *Tiêu chí về cơ cấu công chức*

Cho đến nay chưa có một tài liệu chính thức nào quy định cơ cấu công chức của một cơ quan theo ngạch, theo độ tuổi, theo giới tính là bao nhiêu là hợp lý. Hiện nay Bộ Nội vụ đang phối hợp với tổ chức SIDA Thụy Điển xây dựng dự án cơ cấu công chức hợp lý trong cơ quan hành chính. Tuy nhiên theo kinh nghiệm thực tiễn của các nhà quản lý thì trong một cơ quan, tổ chức phải xác định được cơ cấu công chức theo các tiêu chí sau:

+ *Cơ cấu về độ tuổi*: phải có đủ 3 lứa tuổi để có tính kế thừa và phát triển.

+ *Cơ cấu về trình độ đào tạo*:

Ở mỗi cơ quan, đơn vị cần đảm bảo cơ cấu về trình độ sơ cấp - trung cấp - cao đẳng, đại học - thạc sĩ, tiến sĩ, trong đó, trình độ cao đẳng, đại học phải chiếm tỷ lệ cao, trong tương lai, số có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ phải được tăng dần lên. Đảm bảo được cơ cấu này vừa có ý nghĩa sử dụng cân đối lao động xã hội, vừa sử dụng hợp lý số sinh viên tốt nghiệp ở các trường chuyên

nghiệp trong cả nước

+ *Cơ cấu ngạch công chức:*

Phải có đầy đủ các ngạch (chuyên viên chính; chuyên viên, cán sự, nhân viên) để sắp xếp bố trí công chức phù hợp với khả năng của mỗi người

+ *Cơ cấu về giới tính:*

Phải có cả nam và nữ để tạo không khí hài hòa trong giao tiếp và giải quyết công việc; ngày nay việc bình đẳng giới đang được đề cao, Ban chỉ đạo Vì sự tiến bộ của Phụ nữ các cấp đã được kiện toàn và hoạt động. Vì vậy, cần quan tâm bố trí công chức nữ, nhất là đảm bảo cơ cấu tỷ lệ nữ trong lực lượng cán bộ lãnh đạo quản lý một cách phù hợp.

- *Tiêu chí về sự phối hợp làm việc giữa các nhóm và giữa các công chức trong nhóm*

Đây là tiêu chí quan trọng trong việc đánh giá chất lượng đội ngũ công chức. Một tập thể mạnh phải là một tập thể có được sự phối kết hợp giữa các thành viên, phát huy hết năng lực của các thành viên trong tổ chức đó. Để làm được điều này, trước hết phải có quy chế làm việc của tổ chức, quy định rõ chức trách, nhiệm vụ của từng tổ chức bên trong và từng thành viên của tổ chức, thứ hai là sắp xếp những người làm việc trong từng nhóm có thể hỗ trợ được cho nhau và bố trí, sử dụng con người phải xuất phát từ yêu cầu công việc. Đây là điểm yếu của con người Việt Nam nói chung và công chức Việt Nam nói riêng.

+ *Tiêu chí văn hóa công sở:*

Ở đây tác giả đưa ra một tiêu chí riêng vì nó có tầm quan trọng trong việc đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức. Văn hóa tổ chức (trong phạm vi hành chính là văn hóa công sở) là tổng hợp những quan niệm mà các thành viên trong tổ chức học được trong quá trình giải quyết những vấn đề nội bộ và xử lý môi trường bên ngoài, có tác động tới tình cảm, lí trí và hành vi của các

thành viên cũng như sự phát triển bền vững của tổ chức đó. Nó thể hiện tính

nhân phẩm của tổ chức đó thông qua ngữ ngữ sử dụng, lễ nghi giao tiếp, quần áo, cách ăn mặc... Văn hóa tổ chức là tổng hợp văn hóa dân tộc, văn hóa ngành nghề và nét đặc trưng của tổ chức.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH TRONG CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.3.1. Các nhân tố khách quan

Các nhân tố khách quan ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức HCNN bao gồm các nhân tố như: cơ chế, chính sách của Nhà nước; Sự phát triển kinh tế - xã hội của đại phương; Quan điểm của người lãnh đạo cấp trên về công tác phát triển nguồn nhân lực, môi trường văn hóa, môi trường pháp lý, đường lối phát triển kinh tế, chính trị và quan điểm sử dụng đội ngũ công chức HCNN của Đảng, Nhà nước...

Thứ nhất, quan điểm của Đảng, Nhà nước đối với việc phát triển đội ngũ cán bộ công chức

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “CBCC là cái gốc của mọi công việc”, “Công việc thành công hoặc thất bại đều do CBCC tốt hay kém.” Vì đội ngũ CBCC, công chức là “cầu nối” giữa Đảng, Nhà nước với quần chúng. Nếu đội ngũ này yếu thì dù có đường lối, chính sách đúng cũng không thể hiện thực hoá. Hồ Chí Minh khẳng định: “CBCC là cái sợi dây chuyền của bộ máy. Nếu dây chuyền không tốt, không chạy thì động cơ dù tốt, dù chạy toàn bộ máy cũng tê liệt. CBCC là những người đem chính sách của Chính phủ, của đoàn thể thi hành trong nhân dân, nếu CBCC dở thì chính sách hay cũng không thể thực hiện được”.

Những năm qua, Đảng, Nhà nước ta đã quán triệt, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ CBCC phần quan trọng xây dựng đội ngũ

trong sạch vững mạnh. CBCC đa số 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...

Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC theo tư tưởng Hồ Chí Minh cần thực hiện có hiệu quả, đồng bộ, tập trung quán triệt nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về nâng cao chất lượng CBCC, công chức và cụ thể hoá các quan điểm của Đảng, pháp luật của Nhà nước về CBCC, công chức.

Thứ hai, mức độ phát triển kinh tế, chính trị, xã hội trên địa bàn huyện

Một nền kinh tế, xã hội phát triển đòi hỏi một đội ngũ cán bộ công chức năng động, không những phải bắt kịp được xu hướng phát triển chung mà còn phải đi trước đón đầu xu thế phát triển của của nền kinh tế, xã hội của địa phương, quốc gia và thế giới. Để thực hiện được điều này, đòi hỏi đội ngũ cán bộ công chức phải có kiến thức chuyên môn chuyên sâu phù hợp với yêu cầu và đòi hỏi của thực tiễn. Với đòi hỏi của xã hội và nền kinh tế như vậy sẽ ảnh hưởng đến mục tiêu của phát triển đội ngũ cán bộ công chức. Mục tiêu tăng cường nâng cao kiến thức theo xu hướng hiện đại, bắt kịp với xu thế phát triển của thế giới.

Mặt khác, với nền kinh tế phát triển thị trường như hiện nay đã tạo ra rất nhiều thách thức với đội ngũ cán bộ công chức. Đặc biệt những tác động xấu của cơ chế thị trường đã ảnh hưởng không nhỏ đến quan điểm chính trị của đội ngũ cán bộ công chức. Với nhiều cám dỗ về chất và những quan điểm

lệch lạc về phẩm chất đạo đức của cán bộ công chức hiện nay đòi hỏi cần phải

có những chiến lược đào tạo đáp ứng được mục tiêu nâng cao phẩm chất chính trị, tư tưởng vững vàng cho đội ngũ cán bộ công chức.

Thứ ba, thể chế quản lý công chức

Do đặc của đội ngũ công chức quản lý nhà nước là có tính thống nhất cao trong toàn bộ hệ thống, chịu sự điều chỉnh bởi hệ thống pháp luật hiện hành (Pháp lệnh cán bộ, công chức; các Nghị định, Thông tư về thực hiện Pháp lệnh này); nên chất lượng và nâng cao chất lượng công chức nhà nước chịu sự tác động và chi phối của thể chế quản lý đội ngũ công chức này. Thể chế quản lý công chức nhà nước nói chung và công chức quản lý nhà nước nhà nước nói riêng bao gồm hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển, thù lao lao động, đề bạt..., thể chế quản lý công chức quản lý nhà nước còn bao gồm bộ máy tổ chức nhà nước và các quy định về thanh tra, kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ của công chức quản lý nhà nước chi phối đến chất lượng và nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước.

Thứ tư, chính sách về phát triển, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nguồn nhân lực tại địa phương

Chế độ, chính sách đối với nguồn nhân lực hành chính cấp huyện là hệ thống các quan điểm, chủ trương, mục tiêu... của Đảng và Nhà nước Việt Nam về công tác cán bộ, công chức kèm theo các giải pháp thực hiện các mục tiêu đó nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đồng bộ, có chất lượng đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ chính trị trong mỗi thời kỳ, bao gồm: chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm và miễn nhiệm cán bộ, công chức; chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; chính sách tiền lương; chính sách khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức; chính sách bảo vệ và các chính sách đãi ngộ khác đối với cán bộ, công chức... Chế độ, chính sách cán bộ, công chức là một trong

những chính sách lớn của Đảng và Nhà nước, có tầm quan trọng đặc

biệt. Trong điều kiện một Đảng cầm quyền, Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và QLNN về đội ngũ cán bộ, công chức, chính sách cán bộ, công chức là chính sách thống nhất trong hệ thống chính trị. Mỗi lĩnh vực, bộ phận hợp thành của hệ thống chính trị có thể vận dụng chính sách cán bộ chung để thực hiện cho phù hợp với điều kiện cụ thể, qua đó góp phần bổ sung, hoàn chỉnh chính sách ấy.

Đảng và Nhà nước ta có chế độ, chính sách thích hợp bảo đảm lợi ích vật chất và động viên tinh thần cho cán bộ. Tinh giảm biên chế, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động, chống tham nhũng, lãng phí, mở rộng bảo hiểm xã hội, tăng tỷ lệ động viên thu nhập quốc dân vào ngân sách nhà nước, đổi mới cơ bản chính sách bảo đảm lợi ích vật chất cho từng loại cán bộ, trước hết là chế độ tiền lương, nhà ở và phương tiện đi lại... Chính sách cải cách tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ cán bộ, công chức của Đảng đang được thực hiện có hiệu quả. Sửa đổi, bổ sung các quy định về chế độ phụ cấp ngoài tiền lương theo ngạch, bậc theo cấp chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức làm việc ở những nơi xa xôi, hải đảo, miền núi... Ban hành và thực hiện chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và các chế độ đãi ngộ khác ngoài tiền lương đối với cán bộ công chức đồng thời đề ra nhiều chính sách, hình thức thích hợp để tôn vinh những người có công với nước, những người có tài, có đóng góp lớn cho sự nghiệp đổi mới.

Cơ chế, chính sách về đào tạo và bồi dưỡng của Nhà nước đối với nguồn nhân lực hành chính có ảnh hưởng quyết định đến việc phát triển nguồn nhân lực này. Con đường đào tạo, bồi dưỡng là con đường duy nhất để nâng cao kiến thức, trình độ cho cán bộ công chức hành chính tại huyện. CBCC được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức đầy đủ và thường xuyên thì sẽ có

kiến thức chuyên môn vững vàng, trình độ cao và có năng lực trong giải quyết công việc. Việc tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng và tự đào tạo,

bồi dưỡng kiến thức của CBCC hành chính phụ thuộc rất nhiều vào sự quan tâm của Nhà nước và các chính sách hỗ trợ của Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng gồm các bộ phận như: Thứ nhất, hệ thống các cơ sở đào tạo, chương trình, giáo trình, đội ngũ giảng viên. Thứ hai, chế độ cho người học như tiền ăn, ở, đi lại, tiền học phí, thời gian. Thứ ba, cơ chế đảm bảo công việc sau khi được đào tạo, để tránh lãng phí trong đào tạo.

1.3.2. Nhân tố chủ quan

Thứ nhất, chính sách tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực hành chính

Nói đến cơ chế tuyển dụng, sử dụng tức là nói đến cách thức, phương pháp để lựa chọn và bố trí cán bộ cho đúng người, đúng việc nhằm phát huy năng lực và sở trường của họ để đạt kết quả cao trong công tác. Tuyển dụng, sử dụng là hai khâu công việc của quá trình sử dụng cán bộ nhằm đạt mục đích chung, nó vừa là những điều kiện cần thiết, vừa là yêu cầu của khoa học quản lý con người. Tính khoa học thể hiện ở chỗ nó phải dựa vào cơ sở lý luận và thực tiễn của quy luật phát triển xã hội, đường lối, nguyên tắc, phương pháp và những yếu tố tâm lý học để đánh giá, tuyển dụng, bổ nhiệm. Nếu làm tốt công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, chúng ta sẽ lựa chọn được những người có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, có trình độ năng lực và xếp họ vào đúng chỗ, đúng việc. Thật vậy, việc sắp xếp đúng chỗ, đúng việc sẽ tạo điều kiện phát huy tinh thần hăng say làm việc, khuyến khích tinh thần học tập và rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn. Do đó, công tác tuyển dụng, sử dụng có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng của nguồn nhân lực hành chính.

Dựa vào chỉ tiêu biên chế hàng năm được duyệt, nhu cầu công tác cụ thể, được dự tính trước trong kế hoạch và được đảm bảo bằng nguồn ngân sách để chi trả cho hoạt động của công chức, huyện thực hiện việc tuyển dụng

công chức có đủ tiêu chuẩn và điều kiện cho một công vụ nhất định trong bộ máy hành chính của huyện.

Việc tuyển dụng công chức phải qua thi tuyển, tùy ngạch bậc công chức cần tuyển mà có nội dung thi phù hợp. Quy định trên đây là điều kiện quan trọng để lựa chọn được đội ngũ công chức có đủ năng lực chuyên môn và hiểu biết cơ bản để thực thi công vụ một cách hiệu quả.

Khi bố trí, sử dụng công chức vào một vị trí nào đó, phải xem xét các phẩm chất, năng lực hiện có để cân nhắc kỹ từng công chức để bố trí công việc cho thực sự phù hợp nhằm phát huy hết những thế mạnh của người công chức trong công tác. Việc tuyển dụng, lựa chọn và bố trí việc làm của nguồn nhân lực hành chính phải đảm bảo nguyên tắc sau:

- Công bằng, bình đẳng cho tất cả mọi người.
- Cơ hội và điều kiện làm việc như nhau.
- Công khai, minh bạch và mọi người đều có quyền tiếp cận thông tin.
- Đánh giá, tuyển chọn dựa vào các tiêu chí, tiêu chuẩn cho từng loại công chức của ngành hải quan.
- Bố trí, sắp xếp, sử dụng công chức căn cứ vào công việc tức là vị trí công việc đó cần bổ sung công chức nào.

Việc tuyển dụng công chức đúng yêu cầu đòi hỏi về phẩm chất chính trị, trình độ năng lực chuyên môn là nhân tố bên trong ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực hành chính và do đó có vai trò quyết định đến hiệu quả, hiệu suất công tác.

Thứ hai, Chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng có ảnh hưởng trực tiếp mang tính quyết định đến việc nâng cao trình độ của đội ngũ CBCC.

Đào tạo, bồi dưỡng là con đường ngắn nhất và cơ bản nhất để nâng cao trình độ kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBCC, đặc biệt là trong điều kiện của nước ta hiện nay, đội ngũ này còn bị thiếu hụt nhiều về nhiều mặt, nhất là về kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế, công nghệ thông tin... Do đó, cần phải thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng để họ có trình độ lý

luận chính

trị và chuyên môn vững vàng, có năng lực lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội - môi trường bền vững. Đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giúp cho CBCC nâng cao, trình độ trí tuệ và năng lực lãnh đạo, quản lý mà còn giúp họ nhận thức, hiểu rõ hơn về đạo đức công vụ, về những giá trị, chuẩn mực đạo đức mà họ cần có và phải tu luyện.

Vậy, để đội ngũ CBCC tích cực tham gia có chất lượng, hiệu quả các khoá đào tạo, bồi dưỡng thì chính sách đào tạo, bồi dưỡng của Đảng và Nhà nước cần tác động một cách đồng bộ từ phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đến nội dung chương trình, giáo trình và phương thức đào tạo, bồi dưỡng; đến xây dựng đội ngũ giảng viên; chế độ phụ cấp cho CBCC đi học và bố trí sử dụng CBCC sau khi đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ ba, chế độ chính sách bảo đảm lợi ích vật chất cho nguồn nhân lực hành chính

Chế độ, chính sách bảo đảm lợi ích vật chất đối với đội ngũ nhân lực hành chính bao gồm các chế độ, chính sách về: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... Đây là một trong những động lực, điều kiện cơ bản quyết định thúc đẩy đội ngũ CBCC ra sức học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, tận tâm phục vụ nhân dân, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Thực tế cho thấy, khi người CBCC được bảo đảm về kinh tế, về các phúc lợi xã hội thì họ sẽ có điều kiện thuận lợi và tăng thêm động lực học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực. Chính vì vậy, chế độ, chính sách bảo đảm lợi ích vật chất vừa là điều kiện, vừa là động lực đối với đội ngũ CBCC trong việc nâng cao trình độ, năng lực nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

Thứ tư, nguồn kinh phí cấp cho hoạt động đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hành chính của địa phương

Đây là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chiến lược nâng cao chất lượng

đội ngũ nhân lực hành chính. Một chiến lược có được thực thi hay không thì ngoài việc chiến lược được xây dựng phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế xã hội, phù hợp với nhu cầu đào tạo đội ngũ nhân lực hành chính thì còn phải để ý đến yếu tố có đủ kinh phí để thực hiện hay không? Một chiến lược tốt nhưng không có đủ kinh phí thì chiến lược đào tạo cũng không được thực hiện và ngược lại.

1.4. KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CỦA MỘT SỐ TỈNH, THÀNH PHỐ TRÊN CẢ NƯỚC ĐỐI VỚI HUYỆN THANH HÀ

1.4.1. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở một số tỉnh thành phố trên cả nước

❖ *Kinh nghiệm của Thành phố Hồ Chí Minh*

Thực hiện Chương trình quy hoạch cán bộ dài hạn, chương trình đưa cán bộ trẻ về cơ sở. Thành phố tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở và cán bộ trẻ tuổi, sau khi đào tạo sẽ được luân chuyển về cơ sở, đề bạt bổ nhiệm khi làm việc tốt. Quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng, từ năm 1997, Thành ủy TP. Hồ Chí Minh đã ban hành Nghị quyết 13 (khóa VI) về công tác quy hoạch và đào tạo cán bộ. Cùng với coi trọng quy hoạch đội ngũ cán bộ dự bị kế cận, năm 2002, Thành ủy tiếp tục xây dựng Kế hoạch số 02 về công tác quy hoạch cán bộ dài hạn (QHCBDAH) và lập Tiểu ban QHCBDAH giúp Thành ủy phối hợp với các cấp ủy, đơn vị tổ chức thực hiện, bảo đảm quy hoạch cán bộ gắn với đào tạo, luân chuyển sát thực tế, khả thi và hiệu quả thiết thực, đáp ứng yêu cầu cán bộ phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH đất nước. Thực hiện Nghị quyết của Thành ủy, các cấp ủy đảng coi trọng quán triệt mục đích, yêu cầu của công tác quy hoạch cán bộ đến các đảng bộ trực thuộc, các trường đại học trên địa bàn và thường xuyên tổ chức xét chọn cán bộ công chức trẻ, công nhân, sinh viên vào diện QHCBDAH. Gần

7 năm triển khai công tác QHCBDH, tổng số được xét và quyết định vào diện

QHCBDAH là 1.021 người, trong đó có 413 cán bộ công chức (22 là công nhân), 608 sinh viên, học sinh. Qua sàng lọc, tuyển chọn được 737 cán bộ, công chức trẻ, trí thức, sinh viên vào diện quy hoạch đào tạo. Trong số này có 280 trường hợp đang bố trí đào tạo ở các sở, ngành, quận, huyện; 233 điều động về phường, xã đào tạo các chức danh lãnh đạo, quản lý; 224 đang chuẩn bị thủ tục đưa đi đào tạo ở nước ngoài.

Kết quả QHCBDAH, thành phố đã xây dựng được đội ngũ cán bộ trẻ tương đối dồi dào, chất lượng khá tốt, góp phần nâng cao chất lượng cán bộ công chức ở nhiều đơn vị, nhất là ở cơ sở: 73,18% cán bộ trẻ được đào tạo chính quy, có thời gian công tác từ ba đến bốn năm đã được đề bạt, bổ nhiệm chức vụ từ phó chủ tịch phường, xã, thị trấn trở lên. Đa số cán bộ trẻ đều có năng lực, trình độ cơ bản, nhiệt tình, ham học, có ý thức phấn đấu rèn luyện và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nhiều trường hợp bộc lộ tài năng, triển vọng tốt.

Kết quả trên là nhờ có sự chỉ đạo kiên quyết, tập trung của Thường trực Thành ủy và Thường trực UBND Thành phố. Trong quá trình tổ chức thực hiện, thường xuyên theo dõi, kiểm tra đôn đốc, tổ chức hội nghị chuyên đề trao đổi kinh nghiệm, vận dụng nhiều chế độ, chính sách tạo điều kiện, khuyến khích cán bộ, sinh viên trong diện. Nhiều cấp ủy và lãnh đạo các đơn vị, nhất là cấp quận, huyện nhận thức sâu sắc, đầu tư đúng mức cho công tác quy hoạch, nên đội ngũ cán bộ trẻ ở những nơi này phát huy tốt, tiến bộ nhanh. Một số trường đại học trên địa bàn Thành phố tích cực tham gia, thường xuyên giới thiệu sinh viên khá, giỏi, xuất sắc đưa vào diện QHCBDAH. Tiểu ban QHCBDAH Thành ủy, các ngành chức năng phối hợp chặt chẽ, chủ động nghiên cứu tìm giải pháp cho chương trình nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, đề xuất chính sách, chế độ thu hút sinh viên khá, giỏi, đặc biệt chú trọng công tác giáo dục lý tưởng, đạo đức cho đội ngũ; bồi

dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, trang bị kỹ năng, kinh nghiệm xử lý tình huống, chú ý quan tâm đội ngũ cán bộ trẻ đang được đào tạo ở cơ sở.

❖ *Kinh nghiệm của tỉnh Bình Dương*

Bình Dương là tỉnh thuộc miền Đông Nam Bộ, có 7 đơn vị hành chính cấp huyện, trong đó, có 3 thị xã, 4 huyện với 91 đơn vị hành chính cấp xã. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã trước đây đa số là các đồng chí cán bộ hưu trí, bộ đội phục viên về tiếp tục tham gia công tác ở cơ sở. Trước yêu cầu của sự nghiệp Công nghiệp hóa – hiện đại hóa, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đội ngũ cán bộ chủ chốt này là vấn đề rất cấp thiết. Nhận thức rõ vấn đề này, những năm qua Tỉnh ủy đã quan tâm đến chất lượng nguồn nhân lực, tạo nguồn cán bộ trẻ đủ chuẩn cho cấp xã. Tỉnh Bình Dương Thực hiện “Đề án tuyển chọn và đào tạo 200 cán bộ trẻ làm lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền cấp xã”. Theo Đề án, đối tượng được tuyển chọn chia thành 3 nhóm: cán bộ, công chức đang công tác tại các xã, phường, thị trấn (kể cả cán bộ không chuyên trách); công chức, viên chức đang công tác tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh (kể cả diện hợp đồng); sinh viên đã tốt nghiệp đại học. Về tiêu chuẩn: Tuổi đời không quá 25 (với nhóm đối tượng đang công tác), không quá 30 (với sinh viên tốt nghiệp đại học); có tư cách đạo đức và sức khỏe tốt; là đảng viên hoặc đoàn viên ưu tú; có lịch sử chính trị rõ ràng. Ưu tiên các đối tượng do cấp ủy xã cử; các ứng viên tốt nghiệp sau đại học, đại học chính quy công lập loại khá, giỏi; nữ, cán bộ đoàn, con gia đình chính sách; có hộ khẩu ở Bình Dương ít nhất 3 năm; cá nhân phải ký hợp đồng trách nhiệm, cam kết chấp hành sự phân công và làm việc ít nhất 5 năm liên tục kể từ sau khi hoàn thành khóa học. Những người đạt yêu cầu, sau khi ra trường được bố trí công tác về cấp xã và được quy hoạch, bố trí, giới thiệu ứng cử vào các chức danh lãnh đạo cấp xã.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực hành chính đối huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

Từ kinh nghiệm xây dựng, phát triển nguồn nhân lực hành chính của một số địa phương trên cả nước, có thể rút ra bài học kinh nghiệm đối với

phát triển nguồn nhân lực hành chính trên địa bàn huyện Thanh Hà trong thời gian tới như sau:

Thứ nhất, cần xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực hành chính cụ thể gắn với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ, công chức phải được đào tạo, bồi dưỡng liên tục sau tuyển dụng. Công chức nhà nước phải là những người được đào tạo cơ bản trong nhà trường và được đào tạo, bồi dưỡng sau khi tuyển dụng; được rèn luyện qua các cương vị cần thiết trong thực tế, ưu tú về năng lực và hội tụ tương đối đầy đủ những tố chất đạo đức cần thiết của một quan chức nhà nước.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực hành chính phải gắn với nâng cao chất lượng chính sách lương - thưởng đối với nhân lực hành chính. Có chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với công chức và chế độ đó ngày càng được hoàn thiện; đặc biệt quan tâm tới chế độ tiền lương, hưu trí và các bảo hiểm xã hội khác.

Thứ tư, thực hiện tốt việc tuyển chọn công chức thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng.

Thứ năm, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức.

Thứ sáu, duy trì chặt chẽ chế độ quản lý, giám sát, thưởng phạt nghiêm minh đối với công chức.

Tóm lại, đội ngũ công chức nhà nước có một vị trí vô cùng quan trọng đối với sự tồn vong và phát triển của mỗi quốc gia. Suy cho cùng, xã hội muốn ổn định, phát triển không thể không chăm lo xây dựng và tăng cường nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của mình. Điều này, trong thực tiễn tồn tại, phát triển của các quốc gia đã trở thành một tất yếu khách quan.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG

2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, KINH TẾ - XÃ HỘI CỦA HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG ẢNH HƯỞNG TỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Mảnh đất Thanh Hà có lịch sử phát triển lâu đời, được phù sa sông Thái Bình và sông Kinh Thầy bồi đắp đã thành đồng bãi phù sa châu thổ. Thanh Hà là một huyện của tỉnh Hải Dương, đất đai do phù sa bồi tụ, sông ngòi nhiều nên rất màu mỡ, phì nhiêu, thuận lợi cho phát triển kinh tế nông nghiệp, nổi tiếng với đặc sản vải thiều.

- Vị trí địa lý:

Thanh Hà nằm ở phía Đông Nam tỉnh Hải Dương, Phía bắc giáp huyện Nam Sách, phía đông giáp huyện Kim Thành, phía nam giáp Thành phố Hải Phòng, phía tây giáp thành phố Hải Dương.

- Điều kiện tự nhiên:

Tính chất đất đai cũng như địa hình của huyện mang đặc tính địa hình của đất phù sa sông Thái Bình. Độ cao so với mực nước biển trung bình là 0,60 m. Khí hậu ở Thanh Hà mang rõ nét tính chất khí hậu nhiệt đới gió mùa, hội tụ đầy đủ điều kiện để phát triển một nền nông nghiệp toàn diện.

Thanh Hà có các con sông lớn như Thái Bình (ở phía Tây Nam), sông Rạng, sông Văn Úc (ở phía Đông Bắc) bao bọc quanh tạo nên các tuyến giao thông đường thủy rất quan trọng với thành phố Hải Dương các tuyến bạn như

Tứ Kỳ, Kim Thành và giữa Hải Dương với hải cảng Hải Phòng, Quảng Ninh.
Ngoài các con sông lớn bao quanh, trong địa phận Thanh Hà còn có sông Gù

nối sông Thái Bình với sông Văn Úc, tách khu vực Hà Đông (gồm 6 xã) như một hòn đảo nằm giữa các con sông lớn; sông Hương (đầu công nguyên gọi là sông Cam Giang) chi lưu của sông Thái Bình vào Thanh Hà từ đầu phía Tây Bắc (đầu xã Tiên Tiến, hiện nay đã bị lấp) xuyên dọc giữa huyện nhập vào sông Văn Úc tại xã Thanh Xuân. Từ các con sông lớn, có các sông, ngòi nhỏ chạy len lỏi vào tận các thôn, xã trong huyện, tạo thuận lợi cho việc tưới tiêu nước cho đồng ruộng và là hệ thống giao thông thủy quan trọng trong việc giao lưu kinh tế, văn hoá, quân sự giữa các vùng, giữa Thanh Hà với các huyện trong tỉnh và các tỉnh trong cả nước. Đồng thời cũng rất thuận lợi cho việc chăn nuôi đánh bắt thủy sản, chăn nuôi gia cầm có giá trị kinh tế cao.

Đất đai do phù sa bồi tụ, sông ngòi nhiều nên rất màu mỡ, phì nhiêu, thuận lợi cho phát triển kinh tế nông nghiệp. Tuy nhiên, do phù sa bồi tụ không đều nên địa hình thổ nhưỡng của Thanh Hà không bằng phẳng và phần lớn vẫn ở dạng phù sa non. Thanh Hà có 2/3 diện tích là triều bãi, nhiều vùng trước đây là đầm hồ, bãi trũng, quanh năm chỉ có cỏ lau, lác sù, vẹt mọc um tùm, song đó lại là môi trường tốt cho các loài thủy sinh quý, có giá trị dinh dưỡng cao như: tôm, cá, cua, cáy, rươi, ruốc,...

2.1.2. Điều kiện xã hội

Huyện Thanh Hà có diện tích: 159 km², với số dân 157.766 người, đơn vị hành chính: gồm 24 xã và 01 thị trấn.

- Huyện được chia làm 4 khu là Hà Nam, Hà Đông, Hà Tây và Hà Bắc.

+Hà Nam bao gồm 5 xã và 01 thị trấn: Thanh Xuân, Thanh Thủy, Thanh Sơn, Thanh Xá, Thanh Khê, Thị trấn Thanh Hà.

+ Hà Bắc bao gồm 7 xã: Thanh An, Thanh Lang, Việt Hồng, Hồng Lạc, Tân Việt, Cẩm Chế, Liên Mạc.

+ Hà Đông bao gồm 6 xã: Trường Thành, Vĩnh Lập, Thanh Bính,

Thanh Hồng, Thanh Cường, Hợp Đức.

+ Hà Tây bao gồm 6 xã: Tiền Tiến, Thanh Hải, Tân An, Phụng Hoàng, An Lương, Quyết Thắng

- Cơ sở vật chất xã hội:

+ Điện: Toàn huyện có 3 nguồn cấp điện cho huyện từ 3 trạm 110 kV. Toàn huyện có 64 trạm biến áp với 70 máy biến áp, tổng dung lượng 20.740 KVA. 100% xã có điện sinh hoạt với trên 99% hộ sử dụng điện sinh hoạt.

+ Nước: Trong 3 năm (2013-2015) đã xây dựng mới 5 trạm cấp nước, 98% số hộ dân được dùng nước sạch và nước hợp vệ sinh (trong đó 86% số hộ sử dụng nước sạch); đã có 25/25 xã, thị trấn trong toàn huyện được sử dụng nước sạch và khắc phục tình trạng người dân phải mua nước sạch chở từ nơi khác đến như trước đây.

+ Giao thông: Toàn huyện có 68,8 km đường nhựa (trong đó đường tỉnh quản lý 36,1 km, huyện quản lý 32,7 km); 800 km đường bê tông, tập trung ở đường xã và thôn quản lý (trong đó có 140 km được xây dựng năm 2005 hiện đang bị hư hại cần sự cải tạo và nâng cấp); đường đá cấp phối 213 km tập chung chủ yếu là đường khuyến nông và nội đồng. Đặc biệt Thanh Hà có hơn 72 km đê trung ương và đê địa phương bao quanh các con sông, điều kiện thuận lợi cho phát triển giao thông đường thủy.

+ Viễn thông: Hệ thống đài truyền thanh, thông tin liên lạc từ huyện đến xã được củng cố, nâng cấp và phát huy tác dụng. Đến nay toàn huyện có 3.482 máy điện thoại, bình quân 2,15 máy/100 dân, xây dựng 13 điểm bưu điện văn hoá xã.

2.1.3. Các đặc điểm về kinh tế

Xác định phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm, Huyện ủy Thanh Hà tập trung khai thác tiềm năng, thế mạnh của địa phương, phát huy truyền

thống, kinh nghiệm canh tác cây ăn quả, coi phát triển nông nghiệp theo hướng sản xuất hàng hóa gắn với thị trường và đặc trưng của từng vùng là

hướng đi quan trọng trong phát triển kinh tế của huyện. Đề án “Chuyển đổi cơ cấu cây trồng đạt giá trị kinh tế cao giai đoạn 2011-2015” là một trong 15 đề án được Huyện ủy xây dựng nhằm cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ 23. Thực hiện đề án này, 5 năm qua, ở Thanh Hà hình thành nhiều vùng chuyên canh cho thu nhập khá như vùng vải sớm khu Hà Đông, vải thiều khu Hà Nam, vùng ổi Liên Mạc, Thanh Xuân, Thanh Lang, vùng quýt Cẩm Chế, Thanh Sơn, rau màu Tiên Tiến, Quyết Thắng, Thanh Hải; khu Hà Tây, Hà Bắc chuyên canh lúa; vùng lúa kết hợp khai thác rươi, cáy ở Thanh Xuân, Vĩnh Lập... Song song với việc quy hoạch vùng sản xuất, huyện đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền, quảng bá, xúc tiến thương mại và nâng cao chất lượng sản phẩm nông nghiệp theo hướng áp dụng quy trình sản xuất nông nghiệp an toàn. Với các giải pháp đồng bộ, giá trị sản xuất bình quân trên 1 ha đất nông nghiệp của Thanh Hà hiện đã đạt 130 triệu đồng/năm, vượt chỉ tiêu 75 triệu đồng/ha/năm Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ 23 đề ra.

Cùng với chuyển đổi cơ cấu cây trồng, Thanh Hà quan tâm phát triển kinh tế trang trại, mở rộng các mô hình chăn nuôi theo hướng công nghiệp. Giá trị sản xuất bình quân của mỗi trang trại đạt 3,74 tỷ đồng/năm.

Đi đôi với phát triển kinh tế nông nghiệp, Thanh Hà tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư, thu hút các doanh nghiệp đầu tư phát triển công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, thương mại và dịch vụ. Toàn huyện có 2 làng nghề và 2.000 cơ sở công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, thu hút trên 1 vạn lao động, góp phần chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động tại địa phương. Hoạt động thương mại, dịch vụ tiếp tục phát triển cả về quy mô và hiệu quả, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu sản xuất, văn hóa và đời sống của nhân dân.

Tính đến 31/12/2015, mặc dù vẫn phải đối mặt với rất nhiều khó khăn thách thức nhưng với sự nỗ lực của đội ngũ lãnh đạo Tỉnh và chính quyền địa

phương, mức tăng trưởng kinh tế của huyện Thanh Hà vẫn tăng hơn so với

năm trước. Tổng sản phẩm địa phương đạt 12,397 tỷ đồng, tăng 7,1% so với năm trước. Giá trị sản xuất công nghiệp và xây dựng dự kiến đạt 7,566 tỷ đồng, tăng 8,8% so với năm trước. Giá trị sản xuất nông - lâm - thủy sản dự kiến đạt 5.584 tỷ đồng, tăng 0,1% so với năm trước. Tốc độ tăng trưởng đạt từ 7,12%, cơ cấu nông, lâm, thủy sản - công nghiệp, xây dựng - dịch vụ là 36,5% - 38,5% - 25,0%. GDP bình quân/người đạt 38,5 triệu đồng; Thu NSNN đạt 1,750 tỷ đồng.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG

2.2.1. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

2.2.1.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ nhân lực hành chính huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

❖ Quy mô nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

Bảng 2.1: Quy mô nguồn nhân lực hành huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

Đơn vị: Người

Tiêu chí	Năm 2013	Năm 2014		Năm 2015	
	Số lượng	Số lượng	Thay đổi	Số lượng	Thay đổi
Quy mô nguồn nhân lực hành chính	58	74	16	78	4
Biên chế giao	90	90	0	90	0
Số lượng cán bộ hành chính còn thiếu	32	16		12	

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương)

Từ bảng số liệu trên, chúng ta có thể thấy rằng mặc dù quy mô nguồn nhân lực hành chính của huyện Thanh Hà tăng trong 3 năm qua, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng đủ số lượng cán bộ hành chính cần thiết như biên chế giao. Trong 3 năm qua, biên chế cần 90 cán bộ hành chính để xử lý hết khối lượng công việc tại UBND huyện Thanh Hà, tuy nhiên quy mô nguồn nhân lực hành chính luôn thiếu, không đủ. Năm 2014, UBND huyện đã tuyển dụng thêm 16 nhân lực hành chính để đáp ứng sự thiếu hụt về nhân lực, năm 2015 huyện tuyển được 4 nhân lực (chưa đáp ứng kịp thời khi có biến động về lao động đến tuổi nghỉ hưu hay chuyển công tác) Đến hết 31/12/2015, tổng số cán bộ hành chính của huyện Thanh Hà là 78 người, tăng 4 người so với năm 2014. Nhu cầu tuyển dụng thêm nguồn nhân lực hành chính vừa “hồng”, vừa “chuyên” phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện trong thời gian tới là một nhu cầu cấp thiết trong thời gian tới.

❖ Về cơ cấu công chức HCNN

Số liệu điều tra công chức hành chính làm việc tại UBND huyện vào tháng 12 năm 2015 của phòng Nội vụ huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương: tổng số công chức hành chính của huyện là 78 cán bộ.

Bảng 2.2: Cơ cấu công chức hành chính nhà nước huyện Thanh Hà tính đến 31/12/2015

STT	Tiêu chí	Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ
1	Cơ cấu nguồn nhân lực hành chính theo giới	58	100	74	100	78	100
1.1	Nam	42	72,4	51	68,9	52	66,7
1.2	Nữ	16	27,6	23	31,1	26	33,3
2	Cơ cấu nguồn nhân lực hành chính theo độ tuổi	58	100	74	100	78	100
2.1	Dưới 30 tuổi	3	5,1	4	5,4	7	8,9
2.2	Từ 30 – 45	38	65,5	51	68,9	51	65,4
2.3	Trên 45 tuổi	17	29,4	19	25,7	20	25,7
3	Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo	58	100	74	100	78	100
3.1	Thạc sĩ	9	15,5	9	12,1	11	14,1
3.2	Đại học	39	67,2	58	74,3	64	82
3.3	Sơ cấp	10	17,3	7	13,6	3	3,9
4	Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ lý luận chính trị	44	100	67	100	72	100
4.1	Cao cấp	7	15,9	10	14,9	11	15,2
4.2	Cử nhân	1	2,3	1	1,5	2	2,7
4.3	Trung cấp	1	2,3	23	34,3	27	37,5
4.4	Sơ cấp	35	79,5	33	49,3	31	44,6
5	Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngạch	58	100	74	100	78	100
5.1	Chuyên viên cao cấp	5	8,6	7	9,4	12	15,4
5.2	Chuyên viên chính và tương đương	15	25,8	21	28,3	24	30,7
5.3	Chuyên viên và tương đương	27	46,5	29	39,2	30	38,4
5.4	Cán sự và tương đương	5	8,6	9	12,2	5	6,4

5.5	Nhân viên	6	10,5	8	10,9	7	9,1
-----	-----------	---	------	---	------	---	-----

(Nguồn: Phòng nội vụ UBND huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương)

Từ bảng số liệu 2.2 ta có:

- *Cơ cấu nguồn nhân lực hành chính nhà nước theo giới tính:*

Số lượng cán bộ hành chính là nam giới vẫn chiếm tỷ lệ đa số trong số lượng nguồn nhân lực hành chính. Tỷ lệ nguồn nhân lực là nam vẫn chiếm trên 60% tổng số nhân lực. Tỷ lệ cán bộ là nữ cũng tăng lên trong thời gian qua, có thể thấy rằng trong thời gian qua UBND huyện Thanh Hà đã tập trung phát triển nguồn nhân lực cán bộ hành chính là nữ giới. Không ngừng nâng cao năng lực, chất lượng nguồn nhân lực nữ để nâng cao chất lượng công việc. Năm 2015, tỷ lệ nguồn nhân lực là nữ là 33,7%, cao gấp 1,2 lần so với năm 2013.

- *Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi:*

Cán bộ hành chính nhà nước tại UBND huyện Thanh Hà được chia thành 3 nhóm tuổi cơ bản sau:

+Dưới 30 tuổi: Số lượng cán bộ hành chính dưới 30 tuổi luôn chiếm tỷ lệ nhỏ trong cơ cấu nguồn nhân lực của huyện. Trong 3 năm qua, mặc dù huyện tích cực tuyển dụng những cán bộ trẻ tham gia vào hoạt động quản lý tuy nhiên đến năm 2015, tỷ lệ nguồn nhân lực dưới 30 tuổi của huyện là 7 cán bộ, chiếm tỷ lệ 8,9%.

+Từ 30 – 45 tuổi: Đây là độ tuổi tập trung nhiều nguồn nhân lực hành chính nhất của huyện Thanh Hà. Tỷ lệ đội ngũ cán bộ hành chính có độ tuổi từ 30 – 45 tuổi luôn chiếm đa số, khoảng trên 65% trong tổng số nguồn nhân lực hành chính của huyện. Tỷ lệ này khá ổn định, không có quá nhiều biến động qua các năm. Có thể thấy rằng, độ tuổi từ 30 – 45 là độ tuổi lý tưởng để nâng cao năng lực, phẩm chất đạo đức, phát triển sự nghiệp, cán bộ hành chính có nhiệt huyết để phát triển sự nghiệp.

+Trên 45 tuổi: Số lượng cán bộ hành chính trên 45 tuổi ở UBND huyện Thanh Hà có xu hướng giảm nhẹ trong thời gian qua. Năm 2013 tỷ lệ này là 29,4% đến năm 2015, con số này là 25,7%, có 20 cán bộ hành chính có độ tuổi trên 45. Trong thời gian qua cùng với xu thế phát triển của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước huyện Thanh Hà luôn cố gắng trẻ hóa nguồn nhân lực hành chính, qua đó nâng cao động lực cho nguồn nhân lực hành chính toàn huyện.

- *Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo:*

+Trình độ thạc sĩ: Có thể thấy rằng, số lượng cán bộ có trình độ thạc sĩ ở huyện Thanh Hà còn ít, đến năm 2015, có 11 cán bộ hành chính đã có trình độ đại học chiếm tỷ lệ 14,1%. Năm 2014, 2013 đều có 9 cán bộ có trình độ thạc sĩ.

+Đa số nguồn nhân lực hành chính ở huyện đều có trình độ đại học. Tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học luôn chiếm trên 65% và có xu hướng tăng nhanh qua các năm. Năm 2013, có 39 cán bộ hành chính có trình độ đại học, đến năm 2015, con số này là 64 cán bộ, tăng 25 cán bộ.

+ Số lượng cán bộ có trình độ sơ cấp ngày càng giảm mạnh. Từ 10 người năm 2013, đến năm 2015 con số này còn là 3 người. Có thể thấy rằng, trong thời gian qua, huyện Thanh Hà luôn cố gắng nâng cao chất lượng đào tạo của nguồn nhân lực hành chính toàn huyện. Huyện luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi để cán bộ hành chính có cơ hội trau dồi kiến thức, nâng cao trình độ năng lực chuyên môn. Chất lượng của nguồn nhân lực ngày càng tăng cường và được cải tiến.

- *Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ lý luận chính trị:*

Có thể thấy rằng trình độ lý luận chính trị của đội ngũ nhân lực hành chính của huyện còn khá thấp, chủ yếu là trình độ sơ cấp. Tuy nhiên trong 3

năm qua, huyện đã có những chính sách hợp lý để nâng cao trình độ lý luận

chính trị của nguồn nhân lực hành chính của địa phương. Số lượng cán bộ có trình độ lý luận sơ cấp ngày càng giảm, số lượng cán bộ có trình độ trung cấp tăng nhanh. Số lượng cán bộ có trình độ lý luận chính trị cử nhân và cao cấp cũng tăng lên trong thời gian qua tuy nhiên tốc độ tăng còn chậm.

- Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngạch:

Có thể thấy rằng, số lượng chuyên viên cao cấp tăng nhanh trong 3 năm qua. Năm 2013, số lượng chuyên viên cao cấp là 5 chuyên viên, đến năm 2015 con số này tăng lên 12 chuyên viên. Số lượng chuyên viên chính và tương đương cũng tăng nhanh trong thời gian qua. Số lượng cán sự và tương đương có nhiều biến động, năm 2014 số lượng cán sự và tương đương là 9 người, tăng 4 người so với năm 2013, đến năm 2015 con số này lại giảm đi 4. Tỷ lệ nhân viên của nguồn nhân lực hành chính thì không có quá nhiều biến động, luôn dao động ở mức trên dưới 9%.

2.2.2. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

2.2.2.1. Thể chế quản lý

Luật số 22/2008/QH12 của Quốc hội Luật Cán Bộ Công chức, thông qua ngày 13/11/2008, hiệu lực thi hành từ 01/01/2010 là văn bản pháp quy quan trọng để nhà nước ta xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ công chức. Qua 5 năm thực hiện luật cán bộ công chức, cùng với sự phát triển của nền hành chính và cải cách hành chính, nhiều nội dung của luật cán bộ công chức đã phát huy tích cực trong xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức nhưng mặt khác thực tiễn cũng đã đòi hỏi phải có những đổi mới để phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội và cải cách hành chính.

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Nghị quyết số 51/2001/QH10; tại kỳ họp thứ 4, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa

Việt Nam khóa XII, đã thông qua luật cán bộ công chức. Luật Cán bộ, công

chức bao gồm các quy định về cán bộ, công chức, bầu cử, tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức và điều kiện bảo đảm thi hành công vụ. Về các nguyên tắc hoạt động công vụ, điều kiện bảo đảm thực thi công vụ, nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của công chức, đạo đức công vụ và những việc cán bộ, công chức không được làm, việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, thanh tra công vụ, khen thưởng và xử lý các vi phạm của công chức trong hoạt động công vụ.

Luật áp dụng đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị- xã hội. Việc xác định các nhóm công chức về cơ bản vẫn kế thừa các quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức. Các đơn vị sự nghiệp công hoạt động trong các lĩnh vực giáo dục, đào tạo, y tế, nghiên cứu khoa học công nghệ, văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao... là các tổ chức được Nhà nước thành lập và uỷ quyền để thực hiện chức năng và nhiệm vụ của Nhà nước.

Đối với huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương, thực hiện Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn của Chính phủ và bộ, ngành Trung ương, UBND tỉnh ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, giúp cho công tác quản lý, tuyển dụng và sử dụng cán bộ công chức được cụ thể và sát đúng với tình hình thực tiễn của địa phương. Cụ thể là các văn bản:

- Quyết định số 2115/2006/QĐ-UBND ngày 13 tháng 6 năm 2006 của UBND tỉnh Hải Dương về việc ban hành quy định về quản lý công tác tổ chức và cán bộ, công chức, viên chức.
- Quyết định số 1304/2007/QĐ-UBND ngày 28 tháng 3 năm 2007 của UBND tỉnh Hải Dương về ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.
- Quyết định số 16/2009/QĐ-UBND ngày 04 tháng 6 năm 2009 của UBND tỉnh Hải Dương về sửa đổi, bổ sung một số điều trong quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; cán bộ, công chức xã,

thị trấn. Quyết định đã đưa ra chế độ khuyến khích công chức trong diện quy hoạch chức danh lãnh đạo đi đào tạo bồi dưỡng trình độ thạc sĩ, tiến sĩ; khuyến khích đào tạo đối với công chức là nữ và công chức là dân tộc ít người; đồng thời đề án cũng đưa ra chính sách thu hút những học sinh tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở các trường đại học, thu hút những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ ở những chuyên ngành trọng yếu, những doanh nhân ở khắp nơi có nguyện vọng về công tác lâu dài tại tỉnh.

- Luật các bộ, công chức ngày 13/11/2008, hiệu lực thi hành từ 01/01/2010.

- Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Quyết định về thẩm quyền quyết định tuyển dụng, sử dụng công chức viên chức trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp nhà nước và Quyết định về phân cấp thẩm quyền quản lý các chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý. Quyết định quy định thẩm quyền của UBND tỉnh, Giám đốc các sở, Chủ tịch UBND các huyện thị xã trong việc tuyển dụng, sử dụng, điều động, luân chuyển, nâng bậc, nâng ngạch đối với công chức trong các cơ quan nhà nước. Những quyết định là cơ sở quan trọng để có thể tuyển dụng được những người có trình độ chuyên môn và khả năng phù hợp với yêu cầu công tác của từng, cơ quan đơn vị; đồng thời quản lý và sử dụng công chức có hiệu quả hơn.

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

- Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ Quy định về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

2.2.2.2. Công tác quy hoạch đội ngũ công chức

Nhận thức được vai trò, vị trí của công tác quy hoạch cán bộ công chức đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, nhất là công chức lãnh đạo và thực hiện tốt nhiệm vụ của từng cơ quan, tổ chức, ngày 4/11/2002, Hội nghị Tỉnh Đảng bộ lần thứ 9 (khóa XIII) đã thông qua Đề án quy hoạch cán bộ và thực hiện luân chuyển cán bộ”.

❖ Kết quả đạt được:

Công tác quy hoạch cán bộ trong những năm qua đã đạt được một số kết quả bước đầu: Sau chỉ thị của Ban thường vụ Tỉnh ủy và hướng dẫn của Ban Tổ chức, huyện Thanh Hà đã tiến hành quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt từ cấp phòng trở lên và chỉ đạo khá kiên trì việc quy hoạch cán bộ ở các đơn vị trực thuộc, nhất là ở xã, phường, thị trấn. Nhờ đó, quy hoạch cán bộ đã đạt được kết quả khá tốt. Tuy mức độ, chất lượng có khác nhau nhưng tất cả các huyện, thị và khoảng 90% đơn vị trực thuộc đều đã có quy hoạch cán bộ dự nguồn kế cận, dự bị các chức danh lãnh đạo, mỗi chức danh quy hoạch 2 -3 cán bộ dự bị. Một người có thể được quy hoạch 2 – 3 chức danh khác nhau.

Theo Đề án, kết quả quy hoạch cán bộ như sau:

UBND huyện Thanh Hà hiện có 125 cán bộ dự nguồn quy hoạch ở các vị trí khác nhau, mỗi người dự nguồn quy hoạch tối đa là hai vị trí, với định hướng là quy hoạch “động” để phù hợp với năng lực và khả năng phát huy của mỗi cá nhân trong diện quy hoạch. Tuy nhiên, qua tổng hợp thì tỷ lệ nữ trong dự nguồn quy hoạch còn thấp (11%).

❖ Một số tồn tại hạn chế trong công tác quy hoạch cán bộ:

- Nhận thức về vai trò, tác dụng, về trách nhiệm của từng tổ chức, của người đứng đầu trong công tác quy hoạch chưa rõ ràng, chưa đúng với

tinh thần Nghị quyết Trung ương cũng như yêu cầu thực tiễn đặt ra.

- Chưa cụ thể hóa được tiêu chuẩn, điều kiện văn bằng của các chức danh. Do đó, việc giới thiệu, tin nhiệm cán bộ công chức vào dự nguồn còn lúng túng, thiếu chính xác hoặc đơn giản hóa nên chất lượng công tác quy hoạch chưa cao.

- Chưa phát huy tốt trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Một số đơn vị chưa thể hiện tính khách quan trong quy hoạch, còn phụ thuộc vào ý kiến chủ quan của người đứng đầu. Khi chưa có người “ưng ý” thì chần chừ trong việc xây dựng và thực hiện quy hoạch.

- Ban thường vụ huyện ủy chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc chưa đúng mức, chưa tiến hành phê duyệt và quản lý quy hoạch có bài bản, chặt chẽ. Phần đông các sở, ban ngành cấp huyện làm quy hoạch chưa tốt.

- Công tác quản lý quy hoạch và thực hiện quy hoạch ở những đơn vị đã xây dựng quy hoạch còn nhiều hạn chế: Còn thiếu nhất quán trong việc thực quy hoạch (xây dựng xong nhưng không thực hiện các bước tiếp theo); nhiều đơn vị cử công chức đi đào tạo không dựa vào quy hoạch; việc điều chỉnh, bổ sung quy hoạch chưa được tiến hành hàng năm và chưa nề nếp.

❖ *Nguyên nhân tồn tại, yếu kém trong công tác quy hoạch:*

Ngoài nguyên nhân khách quan thì nguyên nhân chủ quan trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện là:

- Công tác triển khai, quán triệt và chỉ đạo từ tỉnh đến cơ quan đơn vị chưa triệt để nên nhận thức về vai trò, ý nghĩa của công tác quy hoạch cán bộ chưa đúng đắn; Từ đó có những biểu hiện thiếu tin tưởng vào tính khả thi của công tác quy hoạch hoặc làm chiếu lệ mà chưa quan tâm đến chất lượng quy hoạch.

- Nhiều cơ quan đơn vị chưa xác định được việc mở rộng nguồn cán bộ ở cơ quan đơn vị khác nên lúng túng và khép kín trong phạm vi cơ quan đơn vị mình.

- Cơ quan tổ chức chưa tham mưu, đề xuất giải pháp có hiệu quả để tiến hành công tác quy hoạch có chất lượng.

2.2.2.3. Công tác tuyển dụng và sử dụng công chức

Từ khi có Pháp lệnh cán bộ công chức (năm 1998), sau đó là luật cán bộ, công chức được đưa ra vào năm 2008, việc tuyển dụng công chức ở huyện Thanh Hà được tiến hành thông qua thi tuyển. Nhìn chung công tác thi tuyển được tiến hành nghiêm túc theo đúng quy định của Chính phủ và hướng dẫn của Sở Nội vụ Hải Dương. Từ 1996 – 2001, người dự tuyển công chức phải thực hiện 2 phần thi là thi viết và thi vấn đáp các nội dung về quản lý hành chính nhà nước (gồm hệ thống cơ quan nhà nước, công chức, công vụ, công tác quản lý văn bản quản lý nhà nước, kiến thức kinh tế - xã hội huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương). Cách làm này có ưu điểm là vừa kiểm tra khả năng hiểu biết, khả năng trình bày, diễn đạt vấn đề, vừa kiểm tra khả năng ứng xử, kiến thức sâu của người dự tuyển. Tuy nhiên, kết quả phần thi vấn đáp còn mang tính chủ quan của giám khảo. Để khắc phục hạn chế này, từ năm 2001 – 2004, phần thi viết được đổi thành thi trắc nghiệm với những đáp án cho sẵn, người dự tuyển lựa chọn phương án đúng. Từ năm 2005, thực hiện Thông tư số 74/2005/TT-BNV, huyện đã tổ chức thi tuyển công chức, ngoài kiến thức quản lý hành chính nhà nước, thí sinh phải thực hiện phần thi ngoại ngữ và tin học văn phòng.

Kết quả, sau 5 năm (từ 2010 – 2015):

Trong 5 năm 2010 – 2015, huyện Thanh Hà đã tổ chức 05 kỳ thi tuyển và đã tuyển dụng được 40 người, trong đó: số người có trình độ thạc sĩ là 2, chiếm 5%, số có trình độ đại học là 31 người, chiếm tỷ lệ 77,5%.

Kết quả đạt được đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính huyện Thanh Hà. Tuy nhiên, công tác thi tuyển hiện nay cũng bộc lộ một số mặt hạn chế, chưa tương xứng với nhiệm vụ, chưa đạt được mục tiêu Chính phủ đề ra. Đó là: Nội dung thi tuyển chưa có sự thống nhất từ

Trung ương đến địa phương, từ cấp tỉnh đến cấp huyện, chưa có ngân hàng đề

thi, chưa có những hướng dẫn cách thức ra đề để thực sự chọn lựa được người tài, trong khi cán bộ làm công tác tuyển dụng không nhiều, cán bộ ra đề thi, cán bộ coi thi, cán bộ chấm thi không chuyên nghiệp. Điều đó ảnh hưởng rất nhiều đến chất lượng tuyển chọn và khó phát hiện được những người giỏi trong số thí sinh dự tuyển.

Việc sử dụng, bố trí công chức trên cơ sở trình độ nghiệp vụ chuyên môn được đào tạo và năng lực, sở trường của từng công chức đã được các cơ quan, tổ chức quan tâm. Tuy nhiên, một bộ phận không nhỏ đang làm những công việc không phù hợp với trình độ, chuyên ngành đào tạo, không phù hợp với năng lực, sở trường. Nguyên nhân của những bất cập đó là: Việc đánh giá năng lực, chất lượng công tác của cán bộ chưa sát, đúng; Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý bố trí những người vào vào vị trí làm việc thiếu khách quan; một bộ phận công chức ngại khó, ngại khổ không muốn về công tác ở các cơ quan đơn điệu, phức tạp....

2.2.2.4. Công tác đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ hành chính

Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức là nội dung quan trọng trong việc thực hiện chương trình Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2010 – 2015. Để thực hiện nội dung này, việc xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức là khâu hết sức quan trọng. Trong 5 năm qua Phòng Nội vụ huyện Thanh Hà đã xây dựng và ban hành Quy chế thẩm định chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Quy chế hoạt động của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; Ngoài ra, các quy định khác có liên quan đến công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức cũng được kết hợp vào nội dung của các văn bản về phân cấp quản lý như: các vấn đề về tổ

chức hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cũng được đưa vào nội dung các văn bản

hướng dẫn tổ chức bộ phận quản lý đào tạo bồi dưỡng trong Vụ Tổ chức cán bộ các bộ, và Sở Nội vụ các tỉnh và văn bản hướng dẫn tổ chức hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức các bộ. Một số văn bản, quy định đang được áp dụng tại huyện Thanh Hà là Quyết định số 1304/2007/QĐ-UBND ngày 28 tháng 3 năm 2007 của UBND tỉnh Hải Dương về ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; Quyết định số 16/2009/QĐ-UBND ngày 04 tháng 6 năm 2009 của UBND tỉnh Hải Dương về sửa đổi, bổ sung một số điều trong quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; cán bộ, công chức xã, thị trấn.

Hiện nay phòng Nội vụ huyện đang xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2016 –2020.

Về kết quả cụ thể công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức giai đoạn 2010 -2015 đã đạt được như sau: Khoảng 350 lượt người được đào tạo bồi dưỡng, trong đó có 135 lượt cán bộ công chức được đào tạo bồi dưỡng về lý luận chính trị, 198 lượt người được đào tạo bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, 260 lượt người được đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn; 234 lượt người được đào tạo bồi dưỡng về ngoại ngữ và gần 398 lượt người được đào tạo bồi dưỡng kiến thức về tin học.

Ngoài ra còn có 681 đại biểu Hội đồng nhân dân cấp huyện, xã đã được bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng hoạt động; có khoảng 471 lượt người được bồi dưỡng kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế [nguồn số liệu phòng Nội vụ huyện Thanh Hà).

Kết quả việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2010 – 2015 về cơ bản đã đạt được mục tiêu đề ra: Khung pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức đã được xây dựng, về cơ bản đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng cán

bộ công chức của giai đoạn hiện tại; Chương trình, nội dung đào tạo bồi

dưỡng đã và đang được hoàn thiện từng bước, tuy nhiên mới hoàn thành chương trình khung. Giáo trình của từng chương trình đang được xây dựng mới, và hoàn thiện từng bước. Phương thức đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công chức theo ngạch và theo chức vụ bắt đầu được cải tiến, tuy nhiên cách dạy và cách học thì vẫn chưa cải tiến được bao nhiêu.

Đối với huyện Thanh Hà: nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, cùng với việc thực hiện Quyết định số 74/2001/QĐ-TTg ngày 7/5/2001 của Thủ tướng Chính phủ, trong những năm qua, huyện Thanh Hà đã tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước, bồi dưỡng kỹ năng hành chính, kiến thức tin học, ngoại ngữ cho công chức hành chính cho hàng trăm lượt công chức. Tuy nhiên, vẫn không ít công chức có tư tưởng thụ động, trông chờ vào việc cơ quan đơn vị cử đi đào tạo và hỗ trợ kinh phí mà chưa nhận thức được sự cần thiết của việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kiến thức, kỹ năng khác; chưa biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo.

Theo báo cáo của UBND huyện Thanh Hà về tổng kết công tác đào tạo bồi dưỡng, kết quả từ năm 2010 – 2015 như sau:

Về quản lý hành chính nhà nước: Đào tạo cử nhân hành chính 40 người, bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính ngạch chuyên viên chính 32 người, chương trình chuyên viên 18 người, đưa số cán bộ công chức được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước là 56 người, chiếm 77%.

Về chuyên môn, nghiệp vụ: Đã gửi đi đào tạo các ở các trường đại học hoặc liên kết mở các lớp bồi dưỡng kiến thức kinh tế thị trường, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho 450 lượt công chức. Trong đó, đào tạo công chức có trình độ thạc sĩ là 11 người.

Về kiến thức tin học: đào tạo chứng chỉ A và chứng chỉ B cho 78 cán bộ công chức, đưa số công chức hành chính có trình độ Tin học A trở lên là 51 người, chiếm 65,3%.

Về ngoại ngữ: đào tạo chứng chỉ A và chứng chỉ B tiếng Anh cho 78 lượt công chức, đưa số công chức hành chính có trình độ ngoại ngữ A trở lên là 41 người, chiếm 52,5%.

Công tác hợp tác đào tạo với nước ngoài cũng được huyện quan tâm, coi đây là một hướng để bổ sung lực lượng công chức có kiến thức chuyên môn nghiệp vụ vững vàng, tiếp thu được những kinh nghiệm quản lý hành chính của các nước tiên tiến, đồng thời chuẩn bị điều kiện nhân lực cho tiến trình hội nhập quốc tế mà trước mắt là hội nhập kinh tế hành lang Đông - Tây.

Mặc dù đã thu được những kết quả nhất định, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp huyện. Tuy nhiên. Trong những năm qua công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức cũng bộc lộ những hạn chế. Đó là:

- Việc đào tạo chưa gắn với công tác quy hoạch cán bộ và quy hoạch đào tạo mà thường xuất phát từ nhu cầu của cán bộ công chức. Do đó, cơ cấu ngành nghề đào tạo trong đội ngũ công chức chưa cân đối, thiếu cán bộ có năng lực, có kiến thức ở một số lĩnh vực quan trọng.

- Công tác đào tạo ngoại ngữ chưa mang lại hiệu quả cao. Do vậy, khả năng tham khảo tài liệu tiếng nước ngoài, khả năng giao tiếp trực tiếp với chuyên gia nước ngoài trong công chức còn hạn chế.

- Chưa tổ chức được nhiều lớp bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng hành chính. Vì vậy, kỹ năng phân tích vấn đề, kỹ năng phối hợp giải quyết vấn đề, kỹ năng nghiên cứu, phát hiện vấn đề của công chức hành chính còn nhiều hạn chế.

- Việc đào tạo bồi dưỡng chưa có trọng tâm, trọng điểm, chưa phân loại đối tượng người học để có những hình thức, phương pháp truyền đạt và nội dung đào tạo thích hợp.

2.2.2.5. Công tác đánh giá công chức

Theo nghị định 56/2015/NĐ - CP của Chính phủ: Về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức quy định rằng: Việc đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo từng năm công tác. Thời điểm đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức được tiến hành trong tháng 12 hàng năm. Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Nghị định quy định rõ các tiêu chí để đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo 4 mức: (1) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; (2) Hoàn thành tốt nhiệm vụ; (3) Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực (đối với cán bộ, công chức); hoàn thành nhiệm vụ (đối với viên chức); (4) Không hoàn thành nhiệm vụ.

Theo đó cán bộ được đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, ngoài đáp ứng các tiêu chí luôn gương mẫu chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có lối sống, tác phong, lề lối làm việc chuẩn mực, lành mạnh; duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý trong phạm vi quản lý; tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong công tác; dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao; các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương

trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đột xuất; lãnh đạo, chỉ đạo cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức đạt kết quả tốt, có tác động trực tiếp nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc của ngành, lĩnh vực được giao, còn phải có sáng kiến, giải pháp cụ thể được áp dụng, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của các cơ quan, tổ chức hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách và được cấp có thẩm quyền công nhận,...

Công chức được đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ngoài việc luôn gương mẫu, chấp hành tốt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống lành mạnh, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; tận tụy, có tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao, có năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả với đồng nghiệp, cơ quan, tổ chức có liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, công vụ, có tinh thần chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao, có thái độ đúng mực và xử sự văn hóa trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ, thực hiện tốt việc phòng, chống các hành vi cửa quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà, tiêu cực, tham nhũng, tham ô, lãng phí còn phải hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm, vượt tiến độ, có chất lượng và hiệu quả; có ít nhất 01 công trình khoa học, đề án, đề tài hoặc sáng kiến được áp dụng có hiệu quả trong hoạt động công vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được cấp có thẩm quyền công nhận,...

Còn đối với viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ khi có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tốt, hoàn thành 100% công việc hoặc nhiệm vụ theo hợp đồng làm việc đã ký kết, vượt tiến độ, có chất lượng, hiệu quả;

hoàn thành tốt các nhiệm vụ đột xuất; thực hiện đúng, đầy đủ, nghiêm túc các

quy định về đạo đức nghề nghiệp, điều lệ, quy chế, nội quy của cơ quan, đơn vị, các quy định về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tâm huyết với nghề nghiệp, tận tụy với công việc; thực hiện nghiêm túc quy tắc ứng xử của viên chức, có thái độ lịch sự, tôn trọng trong phục vụ, giao tiếp với nhân dân, có tinh thần đoàn kết, hợp tác hiệu quả, phối hợp chặt chẽ với đồng nghiệp, cơ quan, đơn vị có liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; có ít nhất 01 công trình khoa học, đề án, đề tài hoặc sáng kiến được áp dụng và mang lại hiệu quả trong việc thực hiện công tác chuyên môn, nghề nghiệp được cấp có thẩm quyền công nhận,...

Cán bộ bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ khi không thực hiện hoặc vi phạm đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng hoặc pháp luật của Nhà nước bị cấp có thẩm quyền nghiêm khắc phê bình hoặc xử lý kỷ luật; vi phạm kỷ luật, kỷ cương hoặc quy chế làm việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị; để xảy ra mất đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách, quản lý và bị kỷ luật nhưng chưa đến mức bị xử lý kỷ luật ở hình thức cao nhất; hoặc cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc ngành, lĩnh vực được giao phụ trách hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoặc có liên quan trực tiếp đến tiêu cực, tham ô, tham nhũng, lãng phí tại cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách.

Còn công chức bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ nếu có hành vi cửa quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà, tiêu cực, tham nhũng, tham ô, lãng phí bị xử lý kỷ luật, hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm, không hoàn thành nhiệm vụ tương xứng với chức danh đang giữ,....

Tuy nhiên, từ khi nghị định 56/2015/NĐ -CP của Chính phủ có hiệu lực đến nay (từ ngày 1/8/2015 đến nay), công tác đánh giá công chức mặc dù đã

được cải thiện tuy nhiên hiệu quả còn mang tính hình thức, chưa đánh giá

đúng được khả năng, chất lượng công tác của mỗi công chức. Ngoài nguyên nhân khách quan như là chưa có bản mô tả công việc, khó định lượng công việc đối với công chức khi sản phẩm của họ là những quyết định quản lý, là kết quả của quá trình tư duy, còn có nguyên nhân chủ quan là: tính nể nang, “dĩ hòa vi quý” trong công chức; lãnh đạo chưa sâu sát với phần việc của công chức hoặc không thẳng thắn phê và tự phê, thiếu hướng dẫn của các cơ quan chức năng về các tiêu chí đánh giá phù hợp với từng ngành, lĩnh vực cụ thể. Do đó, kết quả hàng năm gần như 100% công chức đều được đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ. Trong khi đó, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, kỷ cương phép nước chưa được chấp hành, tiêu cực, tham nhũng vẫn là quốc nạn; tư tưởng cục bộ, bè cánh, vụ lợi chính trị vẫn xảy ra ở nhiều nơi. Nguyên nhân của mọi nguyên nhân là công tác đánh giá cán bộ, công chức còn yếu, chưa sát đúng với thực chất. Vì vậy, cách đánh giá công chức như hiện nay chưa thể làm căn cứ để xem xét sắp xếp, sử dụng, bổ nhiệm một cách đúng người, đúng việc được.

2.2.2.6. Chế độ tiền lương và các chế độ đãi ngộ khác

Chính sách đãi ngộ là một trong những nhân tố quan trọng tác động đến tính tích cực, tính tư duy sáng tạo của công chức. Chế độ chính sách đối với công chức trong cơ quan hành chính bao gồm 2 loại chính sách:

- Chính sách chung của Chính phủ, gồm: Tiền lương, các loại phụ cấp phụ cấp, chế độ nâng lương, chế độ bảo hiểm, khám chữa bệnh, trợ cấp,...
- Chính sách riêng của từng cơ quan, gồm: Chế độ học tập, chế độ thăng tiến đề bạt, bố trí công việc phù hợp với nguyện vọng bản thân, nghỉ phép, đi công tác nước ngoài,...

a. Chính sách chung

Chính sách tiền lương và phụ cấp là chính sách quan trọng nhất trong các chính sách chung của nhà nước.

Chính phủ luôn quan tâm đến chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức nói chung và công chức hành chính nói riêng. Sau hệ thống thang bảng lương được sử dụng trong thời gian rất dài từ năm 1961, Chính phủ đã có 3 lần cải cách chế độ tiền lương:

Lần thứ nhất: Năm 1985, Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) ban hành Nghị định 235/HĐBT quy định tạm thời chế độ tiền lương của công nhân viên chức và lực lượng vũ trang. Lần đầu tiên có tính đến một số khoản thiết yếu vào tiền lương: tiền nuôi con, tiền nhà, tiền điện, nhất là tính đến mức cần thiết để tiêu hao năng lượng tối thiểu đối với con người để hoạt động bình thường. Tuy nhiên, do lạm phát tăng nhanh, tiền lương không còn là đòn bẩy kích thích lao động nữa.

Lần thứ hai: Năm 1993, Chính phủ ban hành Nghị định 25/CP quy định chế độ tiền lương đối với công chức viên chức và lực lượng vũ trang. Bước cải tiến này đã có sự phân chia bảng lương cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp với doanh nghiệp nhà nước; đã gắn chức vụ với một khoản phụ cấp tương ứng và có sự phân nhiều bảng lương tương ứng với những ngành nghề khác nhau.

Lần thứ 3: Năm 2004, Chính phủ ban hành Nghị định 204/2004/NĐ-CP. Bước cải tiến tiền lương lần này đã có những cải tiến cơ bản: Giảm cách tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa; các chức danh bầu cử hưởng lương theo ngạch bậc chuyên môn; ... Tuy vậy, chế độ tiền lương. Thu nhập hiện nay chưa thực sự là nhân tố kích thích tính tích cực của công chức, chưa thu hút được người giỏi vào khu vực nhà nước. Mặt khác vẫn chưa có sự phân biệt tiền lương của công chức tham mưu với công chức thực thi pháp luật. Chế độ tiền lương cào bằng như hiện nay không thu hút được người tài giỏi vào làm việc ở khu vực hiện nay.

b. Chính sách riêng: Ở mỗi cơ quan, địa phương có chính sách đề

bạt, bổ nhiệm, nghỉ ngơi, tham quan học tập trong và ngoài nước,... khác nhau.

Nhìn chung, các sở, ban, ngành, huyện, thị xã đã phối hợp với cấp ủy và công đoàn cùng cấp có những chính sách, chế độ phù hợp, công bằng để động viên công chức tích cực làm việc, hoàn thành nhiệm vụ với tinh thần trách nhiệm cao. Tuy nhiên, có nơi, có lúc thiếu công khai, minh bạch, thiếu công bằng nên gây ra tình trạng: người giỏi không hăng say, nhiệt tình công tác, người kém dựa dẫm, kẻ cơ hội nịnh bợ cấp trên thu vén lợi riêng,...

2.3. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG

2.3.1. Một số kết quả đạt được về phát triển nguồn nhân lực hành chính nhà nước huyện Thanh Hà

Qua phân tích về chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước, chúng ta rút ra một số ưu điểm về mặt chất lượng của đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Thanh Hà như sau:

Một là, đội ngũ công chức hành chính nhà nước huyện Thanh Hà được giáo dục và rèn luyện qua thực tiễn, đại bộ phận cán bộ, công chức đã phát huy được truyền thống vẻ vang của dân tộc, thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức độc lập tự chủ, kiên định mục tiêu lý tưởng XHCN, luôn trung thành với Đảng, với nhân dân, cống hiến trí tuệ, tài năng cho đất nước.

Hai là, đội ngũ công chức của huyện có quan hệ chặt chẽ với nhân dân, có tác phong quần chúng, dân chủ được nhân dân tin tưởng và ủng hộ. Đây là một trong những ưu điểm rất quan trọng của đội ngũ công chức Việt Nam nói chung và công chức tỉnh Thanh Hà nói riêng. Bởi nhà nước của ta là nhà nước “của dân, do dân và vì dân” do vậy mỗi cán bộ, công chức “là công bộc của dân”.

Ba là, chất lượng đội ngũ công chức ngày càng được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao cả về trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực thi công vụ. Đại bộ phận công chức hành chính nhà nước đều được đào tạo về chuyên môn, trong thời gian qua thực hiện đường lối của Đảng trong thời kỳ đổi mới, một bộ phận cán bộ, công chức đã được đào tạo lại, được bồi dưỡng theo yêu cầu của thời kỳ đổi mới; số trẻ được tuyển chọn bổ sung vào đội ngũ theo những tiêu chí mới đòi hỏi của một nền hành chính hiện đại.

Thứ tư, đội ngũ công chức có tính kỷ luật cao, có tính sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ và sẵn sàng chấp nhận thử thách. Đội ngũ công chức luôn sáng tạo biết tháo gỡ những khó khăn, thách thức, từng bước thích ứng với điều kiện, hoàn cảnh của cơ chế thị trường, đáp ứng những đòi hỏi của quá trình hội nhập khu vực và thế giới. Đây là một trong những ưu điểm được đánh giá khá cao của đội ngũ công chức quản lý Nhà nước Việt Nam nói chung và công chức huyện Thanh Hà nói riêng.

2.3.2. Những bất cập trong công tác phát triển đội ngũ nhân lực hành chính huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

Bên cạnh những kết quả đạt được, thì công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của huyện vẫn chưa hoàn thiện cả về công tác tổ chức, tuyển dụng, đào tạo và đào tạo lại, công tác bổ nhiệm, sắp xếp đội ngũ cán bộ công chức, chính sách đãi ngộ, do vậy, nguồn nhân lực hành chính của địa phương vừa thiếu, vừa yếu, số lượng cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu, chất lượng cán bộ còn thấp, bộc lộ nhiều bất cập như sau:

Thứ nhất, còn tỷ lệ khá lớn công chức hành chính nhà nước năng lực, trình độ chuyên môn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Công chức hành chính nhà nước phần lớn chưa được đào tạo cơ bản về kiến thức quản lý

hành chính nhà nước và pháp luật, kỹ năng lãnh đạo và quản lý. Đại bộ phận

công chức quản lý nhà nước thiếu kiến thức về kinh tế thị trường và hiểu biết luật pháp quốc tế.

Thứ hai, kỹ năng nghề nghiệp là một trong những thiếu hụt lớn của công chức hành chính nhà nước của huyện hiện nay. Điều này làm cho công chức thiếu tính chuyên nghiệp trong công tác, hiệu quả công việc không cao.

Thứ ba, nhiều công chức còn chưa hiểu rõ về chức năng nhiệm vụ công việc mình đang đảm nhận, cũng như còn chưa nắm chắc về chức năng nhiệm vụ của tổ chức và cơ quan mà họ công tác. Một trong những nguyên nhân quan trọng của hạn chế này là do chưa thực hiện tốt công tác quản trị nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước.

Thứ tư, công chức chưa nhận thức được đầy đủ về sự thay đổi công việc trong tương lai, chưa thực sự sẵn sàng chuẩn bị cho những thay đổi đó. Công chức quản lý nhà nước chưa cảm nhận được những đòi hỏi và áp lực của hội nhập kinh tế quốc tế, của quá trình CNH-HĐH đối với các cơ quan hành chính và các công chức quản lý hành chính.

Thứ năm, công chức quản lý nhà nước giữ vị trí lãnh đạo nhìn chung tuổi khá cao, sự kế cận giữa các thế hệ, các nhóm tuổi chưa thể hiện rõ nét. Điều này có thể dẫn tới sự thiếu hụt về nhân lực công chức trong một giai đoạn nhất định.

Thứ sáu, sự hợp tác phối hợp, hiệp đồng trong công việc, sự chia sẻ thông tin, tinh thần và phương pháp làm việc nhóm của công chức quản lý nhà nước còn thấp. Điều này làm cho năng lực hay sức mạnh tổng hợp của đội ngũ công chức không cao, mặc dù chất lượng của cá nhân công chức quản lý đã được nâng cao đáng kể trong thời gian qua.

Thứ bảy, một bộ phận nhỏ công chức quản lý nhà nước ở huyện Thanh Hà chưa thật sự năng động sáng tạo, thiếu tu dưỡng, rèn luyện học tập thường

xuyên; thậm chí có người phai nhạt lý tưởng, sa sút phẩm chất đạo đức cách

mạng, cá nhân chủ nghĩa, quan liêu, tham nhũng, nhũng nhiễu dân, làm sứt mòn lòng tin của nhân dân, giảm hiệu lực quản lý, điều hành của cơ quan Nhà nước các cấp.

2.3.3. Nguyên nhân những hạn chế

2.3.3.1. Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, Việt Nam mới thực sự bước vào nền kinh tế thị trường từ khi thực hiện đường lối đổi mới do Đại hội VI của Đảng đề ra. Quá trình đó đã tác động rất lớn đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam, nhiều cán bộ, công chức đã tỏ ra lúng túng và hụt hẫng kiến thức trước những thay đổi trong điều kiện nền kinh tế chuyển đổi, trước những yêu cầu hội nhập kinh tế với các nước trong khu vực và thế giới.

Hơn nữa, quá trình hội nhập đang diễn ra nhanh chóng, dẫn tới sự thay đổi về chức năng nhiệm vụ công việc, thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc... Thực tế đó, làm cho khoảng cách giữa yêu cầu của công việc và năng lực của người thực hiện công việc có xu hướng ngày càng tăng.

Thứ hai, sự thiếu đồng bộ của thể chế quản lý công chức nhà nước. Sau nhiều năm hình thành và phát triển của đội ngũ công chức, đến 1998 Nhà nước mới có Pháp lệnh về cán bộ, công chức; sau đó được sửa đổi bổ sung 2 lần vào năm 2000 và 2003, đến năm 2008, luật cán bộ, công chức mới ra đời và chính thức có hiệu lực vào 1/1/2010. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã rất quan tâm tạo điều kiện cho việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật mới về công vụ, công chức, tuy nhiên cho đến nay hệ thống thể chế công vụ vẫn chưa đầy đủ, chưa tạo cơ sở pháp lý hoàn chỉnh cho hoạt động thực thi công vụ của công chức. Tuy nhiên cho đến nay, Luật cán bộ, công chức vẫn còn bộc lộ một số hạn chế cần được nghiên cứu

và khắc phục đó là: Luật Cán bộ, công chức quy định về nghĩa vụ nhưng chưa

quy định về quyền hạn, trách nhiệm của công chức là người đứng đầu; về “chế độ trách nhiệm đối với người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước trong thi hành nhiệm vụ, công vụ” hiện nay có nhiều điểm không còn phù hợp nhưng chưa được sửa đổi, bổ sung. Hiện nay công chức không hoàn thành nhiệm vụ sẽ thuộc diện tình giảm biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tình giảm biên chế. Văn hóa giao tiếp của công chức theo Luật Cán bộ, công chức chưa được triển khai đầy đủ và có hiệu quả trong hoạt động công vụ. Trách nhiệm giải trình của công chức chưa thực sự trở thành chế độ pháp lý để quản lý hiệu quả công vụ.

Thứ ba, cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với công chức trong cơ quan nhà nước còn nhiều bất hợp lý, tiền lương vừa chưa tạo được động lực khuyến khích, vừa chưa gây được áp lực ràng buộc để đội ngũ công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu học tập, rèn luyện nâng cao năng lực, kiến thức và phẩm chất đạo đức.

Công tác giáo dục đạo đức công chức chưa được quan tâm đúng mức, để một bộ phận không nhỏ trong đội ngũ công chức thiếu ý thức tổ chức kỷ luật, thái độ làm việc quan liêu, hách dịch, kéo bè, kết cánh, tham ô, tham nhũng. Hậu quả của nó là hiệu lực quản lý của các cơ quan nhà nước thấp, hiệu quả sử dụng nguồn lực không cao và làm giảm sút lòng tin trong nhân dân.

2.3.3.2. Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, công tác đào tạo bồi dưỡng công chức ở huyện Thanh Hà chậm đổi mới, chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ thực tế đòi hỏi. Ở đây có cả vấn đề về nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, bồi dưỡng đến đội ngũ giảng viên và vấn đề đầu tư các nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất cho

công tác đào tạo bồi dưỡng.

Thứ hai, công tác tuyển dụng, sử dụng, bố trí công chức ở huyện chưa phù hợp với đặc điểm, tính chất, yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ của mỗi cơ quan hành chính nhà nước. Có tình trạng bố trí chưa đúng ngành nghề, chưa phù hợp với năng lực, sở trường của công chức vừa gây ra lãng phí quá trình đào tạo vừa không phát huy hết kiến thức, năng lực của công chức; công tác quy hoạch cán bộ còn chậm và chưa gắn với định hướng phát triển kinh tế xã hội của đất nước và của tỉnh trong một tương lai dài; thiếu quy hoạch đào tạo bồi dưỡng gắn với quy hoạch cán bộ và thiếu hệ thống tiêu chuẩn hóa các chức danh công chức hành chính.

Thứ ba, chưa coi việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực hành chính là mắt xích quan trọng trong quá trình quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ, công chức. Từ đó chưa có một kế hoạch cụ thể, một quy trình hệ thống để theo dõi quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

Nhiều chủ trương về đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ nguồn nhân lực hành chính được đề ra, nhưng thiếu các biện pháp đồng bộ, thực hiện. Sự chỉ đạo của cấp trên, sự kết hợp, phối hợp giữa các ngành, các cấp còn hạn chế, chưa thường xuyên, chưa chặt chẽ, chưa coi trọng đúng mức việc giáo dục phẩm chất, đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, công chức trong quá trình đổi mới.

Thứ tư, điều kiện làm việc, cơ sở hạ tầng, vật chất kỹ thuật của huyện Thanh Hà còn thiếu thốn, chưa được đầu tư đầy đủ thể hiện tính quyền uy của một công sở nhà nước ở địa phương, cũng như chưa đảm bảo mức độ cần thiết cho hoạt động của cơ quan công quyền, do đó khiến đội ngũ nhân lực hành chính của huyện khó có cơ hội để tiếp cận tri thức mới, học tập kinh nghiệm của những nơi điển hình tiên tiến, thiếu tính cập nhật thông tin và luôn bị tụt hậu.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. ĐỊNH HƯỚNG, MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN CỦA HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG ĐẾN NĂM 2020

3.1.1 Định hướng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

Giai đoạn 2016 – 2020 được hứa hẹn là giai đoạn đầy cơ hội cũng như thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội huyện Thanh Hà. Đứng trước ngưỡng cửa mới, huyện đề ra một số định hướng chiến lược để phát triển kinh tế - xã hội huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương như sau: Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ; đề cao vai trò quản lý, điều hành của chính quyền; phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân. Huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để đầu tư phát triển nhanh, bền vững. Phát triển nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới gắn với bảo vệ môi trường. Đẩy nhanh ứng dụng KHCN vào sản xuất nông nghiệp và chế biến nông sản theo hướng sản phẩm nông nghiệp sạch, chất lượng cao, có sức cạnh tranh. Đẩy mạnh xúc tiến thương mại và tạo điều kiện để các doanh nghiệp đầu tư vào huyện, các doanh nghiệp đã có mở rộng sản xuất kinh doanh. Phát triển văn hóa- xã hội, không ngừng nâng cao đời sống vật chất tinh thần của nhân dân, đảm bảo an sinh xã hội. Tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa. củng cố quốc phòng, quân sự địa phương; giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Xây dựng huyện Thanh Hà giàu mạnh, văn minh.

Một số chỉ tiêu cụ thể giai đoạn 2016 – 2020:

- Giá trị sản xuất nông nghiệp - thủy sản, tăng bình quân 3,2% năm.
- Giá trị sản xuất công nghiệp- xây dựng, tăng bình quân 11%/năm.
- Thu ngân sách hàng năm tăng từ 5% trở lên so kế hoạch tỉnh giao.
- Thu nhập bình quân đạt 45 triệu đồng/người/năm.
- Năng suất lúa đạt 125 tạ/ha/năm.
- Giá trị sản phẩm thu hoạch trên 1ha đất trồng trọt và nuôi trồng thủy sản đạt 160 triệu đồng/ha.
- Tỷ lệ kiên cố hóa đường giao thông nông thôn đạt từ 70- 75%.
- Có trên 50% số xã đạt tiêu chuẩn nông thôn mới.
- 100% người dân sử dụng nước hợp vệ sinh và 95% số người sử dụng nước sạch.
- Tỷ lệ hộ nghèo (theo tiêu chí mới) giảm bình quân 1,5- 2%/năm; giải quyết việc làm mới hàng năm từ 2.000- 2.500 lao động.
- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 75%, trong đó 30% có chứng chỉ nghề.
- Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên hàng năm dưới 1%; tỷ lệ trẻ em dưới 1 tuổi được tiêm chủng đầy đủ các loại vắc xin, đạt 98%.
- Tỷ lệ người dân tham gia BHYT đạt 82% trở lên.
- 100% trạm y tế có bác sỹ công tác; 100% xã, thị trấn đạt chuẩn Quốc gia về y tế.
- Có 85- 90% số gia đình đạt tiêu chuẩn gia đình văn hóa; 85- 90% số làng, khu dân cư đạt danh hiệu làng, khu dân cư văn hoá; 85- 90% số cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đạt danh hiệu văn hoá.
- Có 75% số trường học trên địa bàn đạt chuẩn Quốc gia.
- Hàng năm có trên 75% tổ chức cơ sở đảng đạt trong sạch, vững mạnh.
- Hàng năm kết nạp 150 đảng viên trở lên.
- Hàng năm có trên 80% tổ chức cơ sở của MTTQ và các đoàn thể

đạt vững mạnh.

3.1.2. Quan điểm phát triển nguồn nhân lực hành chính huyện Thanh Hà

Một số quan điểm phát triển nguồn nhân lực hành chính huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương:

- Quan điểm 1: Nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực hành chính phải xuất phát từ quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam

- + Phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, vững bước đi lên CNXH. Công tác cán bộ có vai trò quyết định thắng lợi mục tiêu đó,

- + Thường xuyên giáo dục, bồi dưỡng lập trường, quan điểm, ý thức tổ chức của giai cấp công nhân cho đội ngũ cán bộ; Phát huy truyền thống yêu nước và đoàn kết dân tộc.

- + Gắn việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức với xây dựng tổ chức và đổi mới cơ chế, chính sách.

- + Không đánh giá, sử dụng cán bộ một cách cảm tính, chủ quan. Mọi phẩm giá và bằng cấp, danh hiệu và chức vụ, tài năng và cống hiến phải được kiểm nghiệm qua hoạt động thực tiễn. Phải dựa vào dân để phát hiện, kiểm tra và giám sát cán bộ.

- + Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị.

Do đó, công tác tổ chức cán bộ nói chung và việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nói riêng phải xuất phát từ quan điểm và đường lối của Đảng bao gồm đường lối chính trị, đường lối kinh tế trong thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước và quan điểm, nguyên tắc về công tác tổ chức, công tác cán bộ của Đảng. Nói một cách khác, đội ngũ cán bộ, công chức là sản phẩm của đường lối chính trị và đường lối tổ chức của Đảng.

Mặt khác, đội ngũ công chức hành chính nhà nước là lực lượng nòng cốt, tiên phong thực hiện đường lối, nghị quyết của Đảng, biến đường lối, nghị quyết của Đảng thành các văn bản luật và văn bản thực hiện luật để quản lý vận hành xã hội. Hay nói cách khác, đội ngũ công chức nhà nước là lực lượng thực thi nhiệm vụ đưa nghị quyết của Đảng vào cuộc sống, thông qua việc thực hiện chức năng quyền lực của cơ quan hành chính Nhà nước các cấp. Do vậy, việc xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nhà nước chính là xuất phát từ yêu cầu nhằm thực hiện thắng lợi đường lối của Đảng và phải lấy quan điểm, đường lối của Đảng làm cơ sở.

- Quan điểm 2: Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước theo hướng chuyên nghiệp hoá trên cơ sở phân tích yêu cầu thực hiện nhiệm vụ đồng thời với việc hiện đại hóa phương tiện, trang thiết bị làm việc.

- Quan điểm 3: Nâng cao chất lượng công chức phải đi đôi với nâng cao đạo đức nghề nghiệp, đồng thời đảm bảo thu nhập ổn định cho đội ngũ công chức.

Trình độ chuyên môn là điều kiện cần để thực hiện thành công công việc. Tuy nhiên, lao động của công chức hành chính là một loại lao động đặc biệt, một quyết định do cơ quan hành chính nhà nước ban hành, có tác động rất lớn đến hoạt động khác nhau của đời sống xã hội. Do vậy, để hoạt động của công chức hành chính có hiệu quả, cơ quan hành chính có hiệu lực thì điều kiện đủ là phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp.

Chính vì vậy, cùng với chuyên môn nghiệp vụ cao, tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với đội ngũ công chức hành chính nhà nước được đặt ra một cách mạnh mẽ và đòi hỏi phải được đáp ứng với những nỗ lực cao nhất.

- Quan điểm 4: Nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức là một

quá trình liên tục được thực hiện đồng bộ từ khâu tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo và sử dụng.

Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức phụ thuộc không chỉ vào một yếu tố hay một giai đoạn nào trong thời gian công tác của họ, mặt khác chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức phải luôn gắn với việc thực hiện các công việc của tổ chức trong các thời kỳ tồn tại và phát triển của tổ chức. Chính vì thế việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức phải luôn được quan tâm thực hiện ngay từ khi họ bắt đầu tham gia tổ chức và cả trong suốt thời gian làm việc trong tổ chức

- Quan điểm 6: Nâng cao chất lượng công chức hành chính là xây dựng đội ngũ công chức có cơ cấu hợp lý về độ tuổi, ngành nghề và giới tính, cân đối giữa các vùng miền, đồng thời nâng cao sự phối kết hợp giải quyết nhiệm vụ của các thành viên trong từng tổ chức và giữa các tổ chức nhà nước với nhau.

Chất lượng công chức suy cho cùng là hiệu lực, hiệu quả thực thi nhiệm vụ của tổ chức, là sức mạnh của tổ chức đó. Do vậy cần quan tâm đến đến cơ cấu độ tuổi để có tính kế thừa giữa các thế hệ, tránh được tình trạng hụt hẫng, có cơ cấu ngành nghề hợp lý để đảm bảo quản lý, vận hành các mặt đời sống xã hội, đồng thời nâng cao tính hợp tác, liên kết và phối hợp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

3.1.3. Một số nguyên tắc đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

- Nguyên tắc đảm bảo mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội

Giải pháp phát triển nguồn nhân lực hành chính phải đảm bảo sự cần thiết các mục tiêu, nhiệm vụ của toàn bộ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của huyện Thanh Hà. Như đã phân tích ở phần thực trạng, Thanh Hà là một huyện có nguồn nhân lực hành chính thiếu về số lượng, yếu về chất lượng. Để phát triển nguồn nhân lực hành chính cần phải dựa trên những mặt còn hạn

chế trong vấn đề đôi
phát triển toàn
diên

ngũ cán bộ công chức từ đó
lựa chọn

những giải pháp cho phù hợp với thực tiễn. Ngoài ra, giải pháp đưa ra cũng

phản ánh đúng bản chất của vấn đề thừa nhận,
đề một cách khách quan và được
một khi giải pháp đảm bảo tính
cần thiết và mang tính khả thi cao.

- Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa và phát triển

Khi xây dựng các giải pháp cần đảm bảo tính kế thừa. Nghĩa là khi xây dựng các giải pháp phải theo một trình tự sao cho phù hợp quy luật của quá trình phát triển, nội dung các giải pháp không phân tán, tản mạn mà phải kết hợp chặt chẽ với nhau và thúc đẩy lẫn nhau.

- Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

Tính đồng bộ của các giải pháp phát triển nguồn nhân lực hành chính đòi hỏi phải đảm bảo sự thống nhất, liên tục trong việc sắp xếp, lựa chọn để quá trình tổ chức thực hiện các giải pháp không chồng chéo nhau, không mâu thuẫn nhau về cả nội dung lẫn tư tưởng chỉ đạo. Yêu cầu cơ bản của nguyên tắc này là trong khi đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực hành chính là sự nối tiếp thông suốt giữa các giải pháp với quá trình tổ chức thực hiện các giải pháp đó. Ngoài ra để đảm bảo tính đồng bộ thì các giải pháp luôn có sự kết hợp chặt chẽ với nhau, không tách rời, không biệt lập nhau.

- Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Các giải pháp đưa ra phải đảm bảo tính khả thi, phải thực hiện được trong các điều kiện thực tiễn hiện nay tại huyện Thanh Hà. Trước hết, từng cán bộ công chức, phải chủ động trong việc tự bồi dưỡng và phát triển. Từng cán bộ công chức phải tự giác, tích cực chủ động trong việc nêu cao tinh thần tự học, tự bồi dưỡng để đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội. Mỗi cán bộ



ong chức, khi nhận thức rõ sự cần thiết phải bồi dưỡng và tự bồi dưỡng sẽ có
òng cơ, thái độ đúng đắn, có đồng
quyết tâm cao và từ đó sẽ nâng
cao hoạt

thực thi công vụ.

- Nguyên tắc đảm bảo tính phù hợp

Một trong những nguyên tắc cơ bản đảm bảo cho quá trình tổ chức, thực hiện các giải pháp có hiệu quả yêu cầu các giải pháp được đề xuất luôn thực hiện phù hợp với nhau và cùng phù hợp với mục đích giáo dục và mục tiêu của công tác phát triển đội ngũ cán bộ công chức. Sự phù hợp trước hết các giải pháp đưa ra nhằm mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ công chức, có nghĩa là khi xây dựng các giải pháp cần phải đánh giá được thực trạng với các yêu cầu của Ủy ban nhân dân huyện .

- Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả là giải pháp tổ chức thực hiện trong điều kiện, hoàn cảnh cụ thể nào đó đều triển khai được và mang lại hiệu quả thiết thực. Muốn đảm bảo tính hiệu quả thì trong công tác phát triển đội nguồn nhân lực hành chính cần phải nhận thức rõ ý nghĩa, tác dụng của từng giải pháp đề xuất. Mục đích chung của từng giải pháp là góp phần phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà nhằm cho công tác lãnh đạo chỉ đạo điều hành của huyện đạt hiệu quả cao nhất. phát triển kinh tế

- xã hội

Trong các nguyên tắc trên không thể tách rời, độc lập mà nó tác động tương hỗ kết hợp hài hòa, nhằm thúc đẩy thực hiện các giải pháp đạt hiệu quả cao tức là phát triển nguồn nhân lực hành chính ngày càng cao nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập .

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH HUYỆN THANH HÀ, TỈNH HẢI DƯƠNG ĐẾN NĂM 2020

3.2.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch các chức danh công chức hành chính

Công tác quy hoạch công chức là việc làm thường xuyên, quy hoạch cần được xem xét, điều chỉnh từng năm và từng thời kỳ để phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới, đồng thời luân thường xuyên theo dõi, đánh giá đội ngũ

công chức để có bổ sung kịp thời những công chức có khả năng phát triển vào diện quy hoạch.

1. Căn cứ và yêu cầu của quy hoạch

- Quy hoạch phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị và quan điểm, mục tiêu của công tác tổ chức, cán bộ của Đảng trong thời kỳ mới cũng như nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ công chức quản lý nhà nước để bảo đảm quy hoạch sát thực tiễn, có tính khả thi cao. Trong tình hình hiện nay, theo chỉ đạo trong các văn bản của Trung ương, tập trung xây dựng quy hoạch đối với các chức danh chủ chốt trong hệ thống hành chính nhà nước các cấp.

- Công chức quản lý ở vị trí lãnh đạo cơ quan hành chính cấp trên phải được qua thực tiễn công tác trên cương vị chủ chốt cơ quan hành chính cấp dưới trực tiếp.

- Căn cứ vào yêu cầu về tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ của công chức quản lý nhà nước. Công chức quản lý cấp cơ sở phải tốt nghiệp trung cấp chuyên ngành và trung cấp lý luận chính trị; phải am hiểu toàn diện tình hình của cơ sở, phải là người thường trú ở cơ sở. Công chức hành chính cấp huyện trở lên thuộc diện quy hoạch chức danh chủ chốt phải có bằng đại học chuyên ngành và tốt nghiệp chương trình cao cấp lý luận chính trị.

- Về độ tuổi, người mới được đưa vào quy hoạch chức danh công chức hành chính chủ chốt các cấp phải đủ tuổi tham gia 2 nhiệm kỳ theo quy định của Luật cán bộ, công chức. Người tái nhiệm thì ít nhất cũng đủ tuổi công tác một nhiệm kỳ (5 năm). Đồng thời bảo đảm công chức trong quy hoạch, khi được bổ nhiệm lần đầu nam không quá 55 tuổi đối với nam và 50 tuổi đối với nữ.

Trong xây dựng quy hoạch, đặc biệt chú trọng tạo được nguồn công chức quản lý dồi dào, tạo thế chủ động, đón bắt những phát triển trong tương

lai của hệ thống hành chính nước nhà; đồng thời bảo đảm cho đội ngũ công

chức quản lý nhà nước đủ tiêu chuẩn để kịp thời thay thế những vị trí lãnh đạo, chủ trì khi cần thiết. Nguồn đó được bồi dưỡng từ:

- Những cán bộ lãnh đạo, quản lý có thành tích xuất sắc trong công cuộc đổi mới dưới 45 tuổi ở các huyện, thị xã, đơn vị sự nghiệp và các doanh nghiệp nhà nước...

- Những công nhân, nông dân, trí thức, cán bộ và chiến sĩ lực lượng vũ trang ưu tú, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, con em các gia đình có công với cách mạng có triển vọng, có thành tích, sáng kiến trong lao động, công tác.

- Các sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, các nhà khoa học trẻ tuổi thuộc các lĩnh vực.

2. Xây dựng quy hoạch cán bộ phải đảm bảo những nguyên tắc sau:

Xây dựng quy hoạch công chức quản lý nhà nước phải xuất phát từ các quan điểm cơ bản của Đảng về công tác cán bộ, công chức nhằm thực hiện thắng lợi sự nghiệp CNH-HĐH đất nước.

Quy hoạch phải dựa trên cơ sở nắm chắc đội ngũ công chức hiện có và nguồn công chức các cấp, dự báo được yêu cầu sắp đến, bảo đảm cho quy hoạch có tính khả thi cao. Quy hoạch công chức quản lý nhà nước phải gắn với quy hoạch chung đội ngũ cán bộ, công chức của Đảng và các khâu trong công tác cán bộ (nhận xét đánh giá, sử dụng, đào tạo, luân chuyển...)

Quy hoạch công chức quản lý nhà nước các cấp phải được tiến hành đồng bộ các cấp từ tỉnh đến cơ sở. Quy hoạch cấp dưới làm căn cứ cho quy hoạch cấp trên, quy hoạch cấp trên thúc đẩy và tạo điều kiện cho quy hoạch cấp dưới thực hiện đúng lộ trình.

Quy hoạch công chức phải bảo đảm “mở” và “động”. Mở là không khép kín trong từng địa phương, đơn vị. Động là quy hoạch thường xuyên

được rà soát, điều chỉnh, bổ sung nhân tố mới hoặc đưa ra ngoài quy hoạch những đối tượng không còn đủ điều kiện làm nguồn lâu dài. Mỗi chức danh

công chức cần quy hoạch xếp từ 2 đến 3 người dự bị, mỗi công chức có thể dự kiến xếp từ 2 đến 3 chức danh khác nhau.

Công chức trong diện quy hoạch của từng cấp hành chính phải là những công chức đáp ứng những tiêu chuẩn cơ bản trong tiêu chuẩn chức danh cấp đó đã nêu ở phần trên. Mỗi cấp hình thành đội ngũ công chức có ba độ tuổi kế tiếp nhau; công chức dự bị được đưa vào các vị trí kế cận tiếp tục hoàn thiện thông qua đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển để thử thách, rèn luyện trong thực tiễn. Bảo đảm đủ nguồn công chức để mỗi nhiệm kỳ được đổi mới 30% đến 40% công chức hành chính Nhà nước các cấp.

Công chức trong diện quy hoạch được quản lý theo quy chế phân cấp quản lý như cán bộ, công chức đương chức.

3. Các bước tiến hành quy hoạch

Bước 1: Rà soát, đánh giá đội ngũ công chức hành chính các cấp

Căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh đã xác định ở trên, yêu cầu của tình hình thực tế của đội ngũ và từng người công chức, tiến hành rà soát, đánh giá từng công chức về phẩm chất (chính trị, đạo đức, lối sống), trình độ được đào tạo, năng lực quản lý điều hành, tín nhiệm, sức khỏe, độ tuổi... Sau đó phân loại: những công chức tiếp tục tham gia cương vị cũ, công chức cần bố trí lại (điều chỉnh hoặc luân chuyển), công chức có khả năng xếp nguồn cấp trên...

Bước 2: Tổ chức giới thiệu nguồn đưa vào quy hoạch

Tổ chức hội nghị cán bộ quán triệt các nội dung, yêu cầu về quy hoạch cán bộ chủ trì cơ quan quản lý nhà nước, lấy phiếu tín nhiệm giới thiệu nguồn đưa vào quy hoạch bằng phiếu kín.

Bước 3: Cấp ủy thảo luận, bỏ phiếu lựa chọn nguồn đưa vào quy hoạch

Trên cơ sở kết quả phiếu tín nhiệm giới thiệu nguồn theo từng chức danh cần quy hoạch, cơ quan tổ chức tổng hợp báo cáo. Cấp ủy có thẩm quyền và họp bàn, xem xét và tiến hành bỏ phiếu kín. Công chức nào được

quá bán số phiếu của cấp uỷ đồng ý thì được đưa vào diện quy hoạch.

Bước 4: Xét duyệt quy hoạch

Quy hoạch cán bộ cấp tỉnh trình Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng xem xét phê duyệt.

Ban Thường vụ tỉnh ủy thảo luận, thông qua quy hoạch công chức quản lý chủ chốt các sở, ngành thuộc tỉnh và cấp huyện, thị, thành phố thuộc tỉnh.

Ban Thường vụ cấp huyện, thảo luận và thông qua quy hoạch công chức hành chính chủ chốt ban, ngành thuộc huyện, thị xã và cấp cơ sở.

Bước 5: Xây dựng các giải pháp thực hiện quy hoạch

Sau khi quy hoạch các cấp được phê duyệt, danh sách quy hoạch được dùng làm căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển công chức bảo đảm có đủ điều kiện phát triển đúng yêu cầu quy hoạch đã đặt ra.

Định kỳ kiểm tra, đánh giá công tác quy hoạch và có biện pháp thích hợp để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch. Tổ chức thực hiện quy hoạch công chức phải gắn với đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển công chức theo quy hoạch. Sáu tháng và một năm cần đánh giá lại quá trình thực hiện quy hoạch để có thể bổ sung hoặc đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ điều kiện. Thực hiện có ra, có vào đối với quy hoạch nguồn công chức.

3.2.2. Đổi mới nội dung và hình thức tuyển dụng; gắn việc tuyển dụng công chức với việc thi tuyển các chức danh lãnh đạo

Tuyển dụng công chức luôn được nghiên cứu, khảo sát và đổi mới để đảm bảo các nguyên tắc sau:

Một là, tuyển chọn công chức phải lấy yêu cầu của công việc để chọn người. Tiêu chuẩn quan trọng nhất khi tuyển chọn công chức đó là phải đáp ứng được yêu cầu của công việc. Tuyển chọn phải đảm bảo được tính vô tư,

khách quan và chính xác, lựa chọn được những người đủ tiêu chuẩn, năng lực và phẩm chất vào những vị trí nhất định của bộ máy hành chính nhà nước. Để

thực hiện được điều này tuyển dụng công chức cho bộ máy nhà nước phải được thực hiện trên các cơ sở khoa học như: xác định nhu cầu về nhân lực, phân tích công việc, các tiêu chuẩn chức danh để tiến hành tuyển dụng

Hai là, tuyển dụng công chức phải tuân thủ những quy định của Nhà nước, phù hợp với định hướng lãnh đạo của Đảng trong từng thời kỳ. Bởi vì công tác cán bộ là khâu then chốt trong xây dựng Đảng; Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, cho nên việc tuyển dụng công chức phải được xây dựng và thực hiện trên cơ sở quy định quản lý chung của nhà nước nhưng phải quán triệt được chủ trương và tinh thần lãnh đạo của Đảng về cán bộ, công chức trong từng thời kỳ.

Ba là, tuyển dụng công chức cho các cơ quan hành chính nhà nước phải đảm bảo tính thống nhất của toàn bộ hệ thống về phương pháp, cách thức tiến hành tuyển chọn công chức. Đây là đặc thù riêng có của tuyển chọn nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước. Để thực hiện được nguyên tắc này đòi hỏi phải có cơ quan tập trung thống nhất quản lý về công tác tuyển chọn công chức.

Trên cơ sở những nguyên tắc đó, công tác tuyển dụng công chức cần đổi mới theo những nội dung sau:

a. Xây dựng nội dung thi tuyển thống nhất:

Cần thiết phải ban hành tài liệu hướng dẫn ôn thi dùng cho thi tuyển công chức thống nhất từ trung ương xuống tỉnh, từ tỉnh xuống cấp huyện. Đề xuất nội dung thi tuyển công chức bao gồm những nội dung chủ yếu:

- Những vấn đề chung về hệ thống chính trị và nhà nước cộng hòa XHCN Việt Nam.
- Các cơ quan thuộc hệ thống hành chính nhà nước.
- Kỹ thuật soạn thảo văn bản, kỹ năng giao tiếp hành chính.

- Những hiểu biết về tình hình kinh tế - xã hội, pháp luật nhà nước.

- Khả năng tổng hợp, phân tích dữ liệu và phát hiện vấn đề.

b. Đổi mới nội dung thi tuyển

Thi tuyển công chức là hình thức mà hầu hết các quốc gia trên thế giới áp dụng. Thông qua thi tuyển, cơ quan nhà nước kiểm tra khả năng nắm bắt vấn đề, khả năng phát hiện vấn đề, khả năng tổng hợp phân tích, kỹ năng soạn thảo văn bản hành chính. Từ đó để có thể lựa chọn người có trình độ và khả năng phù hợp với yêu cầu công việc. Do vậy, công tác tuyển dụng cần đảm bảo những nguyên tắc sau:

- Thông báo công khai, rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng để mọi người cùng biết và tham gia dự tuyển.
- Xác định rõ vị trí công tác cần tuyển dụng để đưa ra những tiêu chí tuyển chọn phù hợp.
- Nội dung thi tuyển phù hợp với yêu cầu của từng vị trí công tác; Tổ chức thi tuyển khách quan, công bằng.

c. Đổi mới hình thức thi tuyển

Hiện nay ở những nước khác nhau có những hình thức thi tuyển khác nhau và cơ quan tổ chức tuyển dụng khác nhau nhưng tập trung vào các hình thức sau: thi viết, thi trắc nghiệm hoặc thi vấn đáp và do cơ quan công vụ (cơ quan chuyên trách công tác quản lý cán bộ) thực hiện.

Hình thức thi tuyển ảnh hưởng đến chất lượng công chức được tuyển dụng và ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức sau này. Do vậy, cần tổ chức thi tuyển theo hình thức sau:

1. Đối với môn thi ngoại ngữ: nên tổ chức thi trắc nghiệm, thời gian thi là 60 phút. Môn thi này tổ chức thi bằng hình thức trắc nghiệm vừa đảm bảo tính khách quan trong chấm thi, vừa đảm bảo được yêu cầu sự hiểu biết của thí sinh.

2. Đối với môn thi Tin học: nên tổ chức thi thực hành trên máy. Hình thức này phù hợp với yêu cầu sử dụng thiết bị tin học trong các cơ quan hành chính.

Hai môn thi này là điều kiện cần đối với một công chức. Do vậy, chỉ nên lấy điểm điều kiện (đạt điểm trung bình trở lên) mà không cộng vào điểm thi hoặc nếu cộng vào kết quả thi thì chỉ nên lấy hệ số 1 (môn thi hành chính nhà nước là hệ số 2).

3. Đối với môn hành chính nhà nước: nên duy trì hai phần thi là phần thi viết và phần thi vấn đáp (hoặc gọi là phỏng vấn). Phần thi viết để kiểm tra khả năng hiểu biết của người dự tuyển về hệ thống nhà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, khả năng trình bày một vấn đề, khả năng soạn thảo văn bản hành chính, Phần thi vấn đáp (phỏng vấn) để kiểm tra khả năng ứng xử, xử lý tình huống,... của người dự tuyển.

d. Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá quá trình tập sự của công chức mới được tuyển dụng:

Theo quy định hiện hành của Chính phủ, công chức mới được tuyển dụng phải trải qua thời gian tập sự 12 tháng (đối với công chức loại A), 6 tháng (đối với công chức loại B). Trong quá trình tập sự công chức phải học tập, nắm bắt được những yêu cầu cơ bản của chức danh mình sẽ đảm nhận và hoàn thành một khối lượng công việc nhất định. Sau quá trình tập sự công chức phải được người hướng dẫn, cơ quan đánh giá nhận xét về năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, lối sống và đề nghị cơ quan có thẩm quyền ra quyết định công nhận. Với quy định chặt chẽ như vậy, lẽ ra công chức mới được tuyển dụng phải được xem xét, đánh giá một cách nghiêm túc. Tuy nhiên, từ trước đến nay toàn bộ số công chức mới được tuyển dụng đều được đánh giá, nhận xét và công nhận hết thời gian tập sự để bổ nhiệm chính thức

vào ngạch công chức. Quá trình đó, chưa thực sự là quá trình lựa chọn, đào
thải nên ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức.

Để khắc phục tình trạng này, trong thời gian tới, đơn vị cần thực hiện nghiêm túc việc đánh giá quá trình tập sự của công chức mới được tuyển dụng. Những trường hợp chưa hoàn thành nhiệm vụ tập sự có thể kéo dài thêm 1 – 2 năm. Quá thời gian đó, công chức vẫn không tiếp thu được hoặc không rèn luyện đạo đức công chức thì hủy bỏ quyết định tuyển dụng đối với công chức.

e. Thực hiện thi tuyển vào chức danh lãnh đạo: Việc thay thế quy trình bổ nhiệm cán bộ như hiện nay bằng việc tổ chức thi tuyển vào các chức danh lãnh đạo quản lý ở các cấp là rất cần thiết. Thông qua thi tuyển, công chức phải thể hiện được trình độ am hiểu chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, xây dựng được phương án tổ chức, quản lý và phương hướng phát triển của tổ chức và thi tuyển phải có cạnh tranh. Để làm tốt công tác thi tuyển này, cần làm thí điểm từ cấp phòng thuộc sở để rút kinh nghiệm, sau đó tổ chức ở cấp cao hơn.

3.2.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức:

Yêu cầu đổi mới nội dung, chương trình phải xuất phát từ hai phía: Nhu cầu của công chức cần trang bị kiến thức gì để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ và khả năng xây dựng, đổi mới nội dung, chương trình của các cơ sở đào tạo.

a. Xác định đúng đắn mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng:

Mục tiêu và kế hoạch đào tạo công chức phải hướng vào việc: xây dựng cho được một đội ngũ công chức bảo đảm về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu; kế thừa được truyền thống cách mạng của Đảng, của dân tộc; kiên định mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; giữ vững ổn định chính trị, đẩy mạnh công cuộc đổi mới, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu “dân giàu nước mạnh, xã hội công

bằng, dân chủ, văn minh”. Do vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức cần đạt mục tiêu sau:

- Trang bị cho công chức có kiến thức và kỹ năng về chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nâng cao hiệu quả của bộ máy quản lý Nhà nước.
- Từng bước chuẩn hóa các chức danh, ngạch bậc công chức. Bảo đảm đến năm 2020 tất cả công chức hành chính Nhà nước của huyện phải đạt chuẩn theo quy định (có trình độ đại học chuyên môn và trình độ cao cấp lý luận về chính trị). Đội ngũ cán bộ, công chức chủ chốt cấp xã phải có trình độ trung cấp chuyên môn và trình độ trung cấp về lý luận chính trị trở lên.

Để thực hiện mục tiêu chung trên, đào tạo công chức quản lý nhà nước giai đoạn 2016 - 2020, tập trung vào các mục tiêu cụ thể như sau:

Một là, phần đầu đạt chỉ tiêu 100% công chức quản lý được đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý hành chính nhà nước hoặc lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ.

Hai là, phần đầu đến hết năm 2020, 100% công chức chủ chốt hành chính cấp huyện trở lên, nam dưới 50 tuổi và nữ dưới 45 tuổi có trình độ cao cấp lý luận chính trị, trình độ đại học của một ngành chuyên môn nhất định. Thực hiện nghiêm túc chế độ đào tạo trước khi bổ nhiệm mới.

Ba là, phần đầu đến năm 2020, có 50% công chức giữ chức vụ lãnh đạo từ phó Trưởng phòng trở lên được đào tạo có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ chuyên ngành.

b. Thống nhất nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức:

Do môi trường mới thay đổi nhanh chóng của nền công vụ phát triển với nhiều yếu tố chi phối và yêu cầu cao nên công việc xây dựng và đổi mới nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng trở nên khó khăn rất nhiều so với trước đây. Vì vậy, có thể có thể xây dựng các loại nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu quản lý nhà nước và nhu cầu của các đối tượng

như sau:

- Xây dựng hệ thống chương trình khung làm cơ sở thống nhất quản lý nhà nước về chương trình đào tạo bồi dưỡng.

- Xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ quản lý theo chức danh, theo các ngạch công chức, theo từng loại công chức và thậm chí xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng cho bản thân các giảng viên chuyên ngành quản lý nhà nước.

- Xây dựng chương trình đào tạo tiền công vụ.

Về giáo trình: Giáo trình chính thống phải được tổ chức thẩm định và ban hành sử dụng. Trên cơ sở đó, biên soạn tài liệu, bài giảng có tính chuyên sâu, bổ sung tình hình, số liệu thực tế, bài giảng tình huống, ... để người học thu được kết quả tốt hơn.

c. Tổ chức đào tạo tiền công vụ đối với những công chức mới được tuyển dụng:

Công chức sau khi thi tuyển phải trải qua một thời gian tập sự mới được xem xét bổ nhiệm chính thức. Trong quá trình tập sự, công chức phải làm học tập, tìm hiểu hệ thống cơ quan hành chính, làm quen với phương thức quản lý điều hành nhà nước. Tuy nhiên với những quy định về tập sự hiện nay thì công chức chưa đảm bảo phát triển tài năng của mình. Vì vậy, công chức sau khi thi tuyển phải được đào tạo ở một trường hành chính ít nhất là một năm. Ở một số nước như Cộng hòa Pháp, Nhật Bản người ta chú ý đến đào tạo tiền công vụ. Các trường hành chính không chỉ đào tạo về kiến thức mà còn đào tạo về phong cách, cách xử lý những vấn đề gặp phải khi đảm nhận công vụ. Việc đào tạo này không trùng lặp với những kiến thức đã học ở trường đại học.

Hiện nay ở nước ta chưa tổ chức đào tạo tiền công vụ, các trường chính trị tỉnh chỉ tổ chức bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước với thời

gian 12 tuần. Để nâng cao chất lượng hoạt động công vụ nói chung và đào tạo

bồi dưỡng công chức nói riêng, cần thiết tổ chức đào tạo tiền công vụ với những nội dung và hình thức dưới đây:

- Thời gian đào tạo tiền công vụ: 1 – 2 năm tại Trường hành chính Quốc gia hoặc tại Trường Chính trị tỉnh.

- Đối tượng: công chức mới được tuyển dụng hoặc những người được điều chuyển từ những cơ quan khác vào làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước.

- Nội dung chủ yếu:

- + Kiến thức chung: Hệ thống chính trị và nền hành chính của nước Cộng hòa XHCN Việt Nam; Kỹ thuật hành chính (kỹ thuật soạn thảo văn bản hành chính; giao tiếp hành chính; tổ chức và hoạt động công sở); Pháp luật, pháp chế trong hoạt động quản lý nhà nước; những nội dung của hoạt động công vụ; quy định về đạo đức công chức.

- + Kiến thức chuyên ngành: Đối với công chức chuyên ngành như: thuế, hải quan, quản lý thị trường, kiểm lâm, ... ngoài kiến thức chung trên, cần đào tạo kiến thức và pháp luật chuyên ngành.

d. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và tiếp cận thông tin, tài liệu các nước một cách có hiệu quả:

3.2.4. Đổi mới phương pháp đánh giá công chức gắn với bố trí sắp xếp phù hợp với năng lực, sở trường và phát hiện nhân tài

a. Nguyên tắc trong đánh giá công chức:

Việc đánh giá công chức phải đảm bảo đạt được những yêu cầu sau:

- Đánh giá công chức phải gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ công chức đang đảm nhiệm, phải căn cứ vào tiêu chuẩn công chức, kết quả hoàn thành công việc của công chức để đánh giá.

- Trong đánh giá phải làm rõ những mặt ưu điểm, mặt khuyết điểm

của công chức về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ năng lực,
hiệu

quả công tác và khả năng phát triển của công chức. Làm rõ nguyên nhân dẫn tới không hoàn thành nhiệm vụ của công chức.

- Đánh giá công chức phải công tâm, minh bạch, dựa trên phương pháp khoa học, khách quan, toàn diện, phát triển, thực tiễn và quan điểm lịch sử - cụ thể.

- Đánh giá công chức phải thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai nội dung đánh giá với công chức được đánh giá.

- Đánh giá công chức được thực hiện định kỳ 6 tháng một lần hoặc ít nhất một năm một lần; đánh giá trước khi hết nhiệm kỳ, trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, trước khi nhận nhiệm vụ luân chuyển hoặc điều động và khi khen thưởng, kỷ luật.

b. Phương pháp đánh giá:

Hiện nay có nhiều phương pháp đánh giá thực hiện công việc. Mỗi phương pháp có đặc điểm riêng vì vậy, khi xây dựng hệ thống đánh giá, nhà quản lý phải cân nhắc kỹ dựa trên những cơ sở hợp lý để lựa chọn và sử dụng phương pháp thích hợp.

❖ Lựa chọn phương pháp đánh giá:

Để đảm bảo sự công bằng và chính xác của việc đánh giá thực hiện công việc trong tổ chức thì việc lựa chọn phương pháp đánh giá thực hiện công việc sao cho phù hợp với tính chất công việc của từng tổ chức là hết sức cần thiết. Tuy nhiên, không phải tổ chức nào cũng áp dụng nguyên phương pháp mà mình lựa chọn mà phải căn cứ vào điều kiện công việc cụ thể để đưa ra các tiêu chuẩn và mẫu phiếu cho phù hợp. Ngoài ra, việc lựa chọn phương pháp còn phụ thuộc vào mục tiêu quản lý là ngắn hạn hay dài hạn. Các cơ quan hành chính cần căn cứ vào tính chất, đặc điểm công việc của cơ quan và ưu, nhược điểm của từng phương pháp để có sự lựa chọn phương pháp phù

hợp hoặc kết hợp 2 hay nhiều phương pháp. Ngoài các tiêu chí về mức độ,

chất lượng hoàn thành công việc như nêu trên, cần đánh giá phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật và sự chấp hành nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị.

c. Nội dung đánh giá:

Đánh giá công chức quản lý nhà nước nhằm mang lại một cái nhìn toàn diện về cán bộ công chức đó, về phẩm chất chính trị và những năng lực chuyên môn. Để có được các thông tin chính xác, việc đánh giá được thực hiện thông qua các nội dung sau:

- Đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ trên cơ sở của Bản mô tả công việc và Bản tiêu chuẩn thực hiện công việc.

- Đánh giá về đảm bảo các mối quan hệ trong quá trình thực hiện công việc. Mỗi công việc khi đảm nhận có mối quan hệ với nhiều người và công việc khác, vì vậy khi đánh giá thực hiện công việc của công chức cần dựa trên các mối quan hệ này (quan hệ với quần chúng, quan hệ với đồng nghiệp, quan hệ với cấp trên, quan hệ với cấp dưới...).

- Đánh giá phẩm chất chính trị được thể hiện ở nhận thức, tư tưởng chính trị, ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; thái độ trong đấu tranh với luận điệu sai trái, phản động để bảo vệ đường lối của Đảng.

- Đánh giá đạo đức, lối sống của công chức như tinh thần cầu thị, học tập nâng cao trình độ; ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; tinh thần tự phê và phê bình. Việc giữ gìn đạo đức, lối sống trung thực, lành mạnh, tác phong công tác, mối quan hệ xã hội; thái độ chống tiêu cực, quan liêu và tham nhũng...

- Đánh giá về tình trạng sức khỏe của công chức và khả năng sức khỏe đáp ứng cho sự phục vụ lâu dài trong điều kiện cường độ làm việc ngày

càng cao, tính chất phức tạp ngày càng đa dạng.

- Đánh giá khả năng, hướng phát triển trong nghề nghiệp của công chức.

d. Sử dụng, bố trí công chức một cách phù hợp:

Sinh thời Bác Hồ từng nói: “Dụng nhân như dụng mộc”. Câu nói của Bác nhắc chúng ta phải sử dụng, bố trí công chức theo đúng sở trường, năng lực của họ. Thực trạng hiện nay là một bộ phận khá đông làm việc không đúng với chuyên môn được đào tạo. Để sử dụng bố trí đúng công chức, cơ quan sử dụng phải phân tích công việc, mô tả công việc nói cách khác là tiêu chuẩn hóa công việc cho từng vị trí, chức danh một cách khoa học. Đây là cơ sở để đánh giá, tuyển chọn, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

e. Phát hiện và sử dụng nhân tài:

Năng lực và tài năng là hai cấp độ khác nhau; năng lực là cơ sở nền móng của tài năng nhưng người có tài năng là người có năng lực vượt trội hơn hẳn so với những người ở ngang vị trí của họ, là người thường có những phát kiến sáng tạo, có ý tưởng, việc làm độc đáo mới lạ được xã hội công nhận và tôn vinh. Việc phát hiện và sử dụng nhân tài là hết sức khó, đòi hỏi người làm công tác quản lý phải có tư tưởng cầu thị, khuyến khích những sáng kiến dù là nhỏ, tạo điều kiện để nhân tài được thể hiện những suy nghĩ, ý tưởng của họ, đồng thời có chế độ đãi ngộ thỏa đáng để khỏi bị chảy máu chất xám.

3.2.5. Thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức lãnh đạo quản lý

Cùng với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, đề bạt, ... , luân chuyển chuyển là khâu quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý của huyện Thanh Hà. Tuy nhiên, đây là việc làm rất phức tạp, khó khăn, đòi hỏi có hệ thống các yếu tố đồng bộ cả về phẩm chất, nguyên tắc và điều kiện đảm bảo trong quá trình tổ chức thực hiện.

a. Mục đích của công tác luân chuyển công chức quản lý lãnh đạo là:

Tạo điều kiện để rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách cán bộ, nhất là cán bộ

trẻ, có triển vọng trưởng thành nhanh hơn và toàn diện, vững vàng

hơn. Từng bước điều chỉnh việc bố trí cán bộ hợp lý hơn, tăng cường được cán bộ cho những nơi có nhu cầu cấp bách, nhất là một số địa bàn có nhiều khó khăn.

Tạo nên một trong những bước đột phá, góp phần đổi mới sâu sắc công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo quản lý... phá bỏ những quan điểm và thói quen lạc hậu trong công tác cán bộ như: khuynh hướng cục bộ khép kín trong từng đơn vị, nhất là trong từng địa phương;

b. Nguyên tắc trong luân chuyển công chức lãnh đạo quản lý:

Luân chuyển phải xuất phát từ quy hoạch đội ngũ công chức, không luân chuyển những công chức không nằm trong quy hoạch, bị kỷ luật, hoặc không có khả năng phát triển.

Luân chuyển phải được coi là nhiệm vụ thường xuyên ở các cấp. Trong quá trình thực hiện phải bảo đảm tốt mối quan hệ giữa ổn định và phát triển bình thường với yêu cầu bồi dưỡng, rèn luyện xây dựng đội ngũ công chức hành chính có năng lực toàn diện, chuyên sâu.

Chống tư tưởng cục bộ, khép kín trong từng địa phương, đơn vị và những biểu hiện lợi dụng luân chuyển để thực hiện ý đồ cá nhân hoặc những biểu hiện không lành mạnh như cô lập, gây khó khăn, làm giảm uy tín người mới được luân chuyển đến.

c. Hình thức và đối tượng thực hiện luân chuyển

Luân chuyển công chức quản lý được tiến hành ở công chức chủ chốt cả bốn cấp trong hệ thống hành chính Nhà nước.

Luân chuyển theo chiều dọc

Đây là hình thức luân chuyển phổ thông nhất, thực hiện theo hai chiều: đưa công chức từ cơ quan cấp trên xuống giữ các chức vụ ở cấp dưới và đưa công chức từ cơ quan, đơn vị cấp dưới lên giữ các cương vị cơ quan cấp trên

trong hệ thống hành chính:

- Cấp huyện: Lựa chọn những công chức giữ chức vụ chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân huyện, thị xã trong diện quy hoạch, tuổi từ 40 đến dưới 50, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, đã giữ chức vụ hiện tại ít nhất một nhiệm kỳ, đưa lên tỉnh giữ các chức vụ: giám đốc, phó giám đốc các sở, ngành.

Lựa chọn những công chức giữ chức vụ trưởng, phó ban ngành của huyện trong diện quy hoạch, tuổi từ 35 đến dưới 40, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, đưa xuống cấp cơ sở giữ chức vụ chủ tịch ủy ban nhân dân.

Luân chuyển theo chiều ngang

Hình thức này được áp dụng với những công chức trẻ, có bước đột phá trong phấn đấu (được bổ nhiệm ở lứa tuổi trẻ, khoảng cách xa với tuổi quy định của chức vụ khi bổ nhiệm lần đầu). Thực hiện hình thức này, tạo điều kiện cho công chức có thêm trình độ hiểu biết sâu rộng yêu cầu nhiệm vụ ngay trong từng cấp, được phán đoán và xử lý các tình huống phức tạp, đa dạng trong thực tế trên các cương vị khi luân chuyển theo chiều ngang. Qua đó, công chức trưởng thành toàn diện, có kiến thức và kinh nghiệm được củng cố vững chắc ngay ở từng cấp, tạo tâm lý tự tin hơn khi được luân chuyển, bổ nhiệm lên cấp trên. Những công chức đủ điều kiện và được thực hiện luân chuyển cả theo chiều dọc và chiều ngang thường là những công chức có các yếu tố toàn diện cả phẩm chất, năng lực, là nguồn cơ bản để phát triển lên những cương vị cao trong nền hành chính nước nhà.

Luân chuyển theo chiều ngang với các đối tượng và chức vụ sau:

- Cấp tỉnh: Lựa chọn những công chức giữ chức vụ chủ tịch ủy ban nhân dân trong diện quy hoạch, tuổi dưới 50, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, luân chuyển sang một địa phương khác đảm nhiệm cương vị tương đương. Có thể chọn những đồng chí mới được bầu vào cương vị này, để thực hiện luân chuyển.

Lựa chọn những công chức giữ chức giám đốc các sở: sở Kế hoạch đầu tư, sở Tài chính, sở Nội vụ, sở Tài nguyên môi trường, Công an tỉnh và Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh trong diện quy hoạch, tuổi dưới 45, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng; thực hiện luân chuyển sang địa phương khác đảm nhiệm chức vụ tương đương.

- Cấp huyện: Lựa chọn những công chức giữ chức chủ tịch ủy ban nhân dân huyện, trong diện quy hoạch, tuổi dưới 45, có sức khỏe phù hợp, có năng lực và triển vọng, thực hiện luân chuyển sang giữ chức vụ tương đương của huyện khác trong tỉnh.

d. Quy trình luân chuyển công chức quản lý lãnh

đạo: Bước 1: Xây dựng kế hoạch luân chuyển

Trên cơ sở quy hoạch công chức, tiến hành rà soát, đánh giá và xây dựng kế hoạch luân chuyển: Đưa vào danh sách để có thể thực hiện luân chuyển đối với những người mà nhiệm kỳ tới vẫn tiếp tục tham gia các cương vị chủ chốt trong cơ quan hành chính các cấp; những người mà trong quy hoạch nguồn cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện chưa qua rèn luyện các cương vị chủ trì cấp dưới trực tiếp. Những người đã qua chủ trì cấp dưới trực tiếp trong dự nguồn lên cấp trên.

Thông qua kế hoạch luân chuyển trước cơ quan có thẩm quyền cùng cấp để xác định chức danh và danh sách cán bộ, công chức luân chuyển từng đợt theo chiều dọc, chiều ngang phù hợp với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của từng địa phương, đơn vị.

Bước 2: Tổ chức thực hiện luân chuyển

Thông báo cho địa phương, đơn vị nơi có công chức chuyển đi cũng như nơi có công chức luân chuyển đến để chuẩn bị các yếu tố về tư tưởng, tổ chức và các điều kiện vật chất cần thiết cho việc tiếp nhận công chức mới.

Đặc biệt chú ý công tác tư tưởng cho lãnh đạo và đội ngũ công chức nơi sẽ có

công chức thực hiện luân chuyển để thống nhất quan điểm, ủng hộ và tạo điều kiện cho công chức hoàn thành nhiệm vụ.

Tập huấn những nội dung cần thiết cho cán bộ, công chức trước khi đi luân chuyển: những kiến thức nghiệp vụ cơ bản, những thông tin cập nhật về tình hình, đặc điểm nhiệm vụ của địa phương, đơn vị công chức sắp đến và những vấn đề cần thiết khác.

Bước 3: Theo dõi kiểm tra thường xuyên công chức trong quá trình luân chuyển

- Phối hợp chặt chẽ với lãnh đạo các cấp để nắm chắc kết quả quá trình rèn luyện, phấn đấu thực hiện nhiệm vụ của công chức đang thực hiện luân chuyển. Kịp thời động viên phát huy ưu điểm, giúp đỡ công chức luân chuyển khắc phục khuyết điểm.

- Định kỳ sơ kết, rút kinh nghiệm từng bước để thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức và đưa công tác luân chuyển trở thành thường xuyên, nề nếp trong công tác cán bộ ở các cấp.

3.2.6. Thực hiện chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với công chức gắn với thực hiện nghiêm túc Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật thực hành tiết kiệm và chống lãng phí

a. Chính sách chung của Chính phủ:

Tuy Chính phủ đã có nhiều lần cải tiến chế độ tiền lương cho cán bộ công chức và những người hưởng lương từ ngân sách, trong đó có đội ngũ công chức hành chính nhưng ngay cả hệ thống thang bảng lương ban hành năm 2004 vẫn chưa khắc phục được những hạn chế, nhược điểm như đã nêu ở mục 2.3. Để tiền lương thực sự là đòn bẩy kinh tế kích thích công chức thực hiện đúng khẩu hiệu: “Tận tụy, trung thực, sáng tạo, không tham nhũng” thì

tiền cần phải tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện theo hướng sau:

- Cần phải duy trì một mức lương cạnh tranh với khu vực tư nhân để có thể thu hút tài năng cần thiết cho nền công vụ.

- Cần có sự phân biệt chính sách tiền lương giữ công chức tham mưu và công chức thi hành pháp luật. Công chức tham mưu là những người làm việc trong những cơ quan tham mưu đưa ra những chính sách, quyết định của cơ quan quản lý nhà nước, sản phẩm của họ có ảnh hưởng rất lớn đến sự hưng thịnh hay thụt lùi của nền kinh tế. Kinh nghiệm các nước cho thấy công chức hành chính tham mưu được trả lương cao nhất. Có như vậy mới thu hút được người tài vào làm việc ở khu vực này. Cùng với việc trả lương cao, công chức hành chính còn được hưởng chế độ nghiên cứu, thực tập ngắn hạn ở những nước có nền kinh tế và hành chính phát triển.

- Gắn tiền lương công chức với sự tăng trưởng nền kinh tế đất nước, hoặc của địa phương. Ngoài phần lương chính, hàng năm có thể trả thêm một khoản tiền thưởng (hoặc có tên khác), khoản tiền này có thể thay đổi tùy theo tình hình kinh tế đất nước và thành tích công tác của mỗi cá nhân. Trước mắt chỉ đạo thực hiện tốt Nghị định 130/NĐ-CP về khoán biên chế và kinh phí hành chính trong các cơ quan nhà nước để tiết kiệm chi tiêu và tăng thu nhập cho công chức.

- Cố gắng đưa những khoản có thể được vào tiền lương, hạn chế những khoản trợ cấp ngoài lương như khám chữa bệnh, phương tiện làm việc, phương tiện đi lại công tác, ... Việc chuyển hướng này, công chức nhận được tiền mặt, họ sẽ sử dụng linh hoạt hơn.

- ❖ Các khoản phúc lợi: Các khoản phúc lợi bao gồm: chế độ lễ, tết, nghỉ phép, phúc lợi y tế, giáo dục, thể thao giải trí, ... Trong nền công vụ, các khoản phúc lợi có tầm trọng cho công chức, Trên thực tế, các khoản

phúc lợi là một phần của chi phí tiền lương và khi đã có rất khó cắt bỏ chúng. Vì vậy, cần phải cân bằng tốt giữa phúc lợi và tiền lương chi trả.

b. Chính sách riêng:

UBND tỉnh cần nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung Đề án 236/ĐA-UB ngày 5/3/2003 về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng cán bộ công chức để ban hành các chính sách cho phù hợp hơn với thực tiễn như: tăng chính sách đãi ngộ để thu hút đối với những cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và các nhà quản lý giỏi để chính sách thu hút có tính khả thi hơn.

Tại huyện Thanh Hà, đơn vị cần đưa ra chính sách đề bạt, tiền thưởng, đi học, tham quan, công tác ở nước ngoài, ... một cách công khai, dân chủ, công bằng.

Để làm tốt chính sách này, các cơ quan đơn vị cần nghiêm túc thực hiện tốt quy chế dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập theo nghị định 04/2015/NĐ-CP ngày 09/01/2015 của Chính phủ.

c. Chế độ trách nhiệm cá nhân

Cùng với việc quan tâm đến chế độ đãi ngộ công chức, chế độ thưởng phạt phải được thực hiện nghiêm minh, có như vậy mới giữ được kỷ cương, nền nếp của tổ chức nói riêng và của cả xã hội nói chung. Ngày nay, Đảng và Chính phủ đang đẩy mạnh việc thực hiện Luật Phòng và chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm và chống lãng phí nhằm mục đích ngăn chặn và loại trừ ra khỏi đội ngũ công chức những phần tử thoái hoá đạo đức, làm trong sạch đội ngũ, nâng cao ý thức trách nhiệm đối với xã hội và công dân.

3.2.7. Xây dựng Quy tắc đạo đức nghề nghiệp và thực hiện tốt quy định về quy phạm hành vi công chức

1. Xây dựng quy tắc đạo đức công chức

Đạo đức công chức là là tổng hòa các quy phạm đạo đức có liên quan

chặt chẽ đến hoạt động công vụ, mang đặc trưng nghề nghiệp của công chức. Đó là chuẩn mực về tâm lý nghề nghiệp, tập quán nghề nghiệp, phương thức hành vi, quan hệ quần chúng trong quá trình hoạt động công vụ dưới sự chỉ đạo của giai cấp thống trị. Đạo đức nghề nghiệp của công chức thể hiện tư tưởng của giai cấp thống trị. Các nước phương Tây rất chú ý xây dựng đạo đức nghề nghiệp. Ví dụ ở Mỹ có “Luật đạo đức Chính phủ”, ở Anh có “Quy tắc công chức”, ở Canada có “Điều lệ về xung đột lợi ích”,...

Ở nước ta, trong những năm kháng chiến, đạo đức công chức cũng như đạo đức xã hội nói chung được các cơ quan, đơn vị quan tâm xây dựng, đáp ứng được yêu cầu xây dựng con người mới XHCN. Tuy nhiên, từ khi đổi mới cơ chế quản lý kinh tế mới cho đến nay các hiện tượng tham nhũng, dối trá không ngừng phát sinh, nhiều trường hợp vi phạm pháp luật nghiêm trọng, thái độ quan liêu hách dịch, thiếu tôn trọng nhân dân còn xảy ra ở nhiều nơi, thậm chí còn tình trạng “trên bảo dưới không nghe”. Vì vậy, việc xây dựng đạo đức nghề nghiệp của công chức là nhu cầu cấp bách nhằm giữ gìn trật tự pháp luật hợp lý, đúng đắn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước.

Nội dung đạo đức nghề nghiệp của công chức rất phong phú. Nó bao gồm lý tưởng nghề nghiệp, tinh thần nghề nghiệp, trách nhiệm nghề nghiệp, tác phong nghề nghiệp, vinh dự nghề nghiệp, kỷ luật nghề nghiệp. Để xây dựng đạo đức nghề nghiệp của công chức, huyện Thanh Hà cần làm tốt những nội dung sau:

- Xây dựng lý tưởng nghề nghiệp và tinh thần nghề nghiệp mà hạt nhân là phục vụ nhân dân. Toàn tâm, toàn ý phục vụ nhân dân là hạt nhân nghề nghiệp của công chức. Người công chức phải có lý tưởng phấn đấu vì sự giàu mạnh của đất nước, vì nền văn minh của xã hội, vì hạnh phúc của nhân dân, coi trọng công việc chung, khi có lợi ích cá nhân và lợi ích cục bộ mâu

thuần với lợi ích quốc gia thì phục tùng lợi ích quốc gia.

- Xây dựng tinh thần trách nhiệm và tác phong nghề nghiệp theo nguyên tắc nhân dân hài lòng. Đây là nguyên tắc quan trọng của đạo đức nghề nghiệp công chức.

- Phát huy truyền thống tốt đẹp của địa phương, của dân tộc đồng thời mạnh dạn hấp thu và học tập thành quả văn minh nhân loại

- Việc xây dựng đạo đức công chức phải xuất phát từ những thay đổi của tình hình để không ngừng bổ sung những nội dung mới, cải tiến phương pháp giáo dục, kết hợp chặt chẽ việc xây dựng đạo đức công chức với việc xây dựng thể chế, đưa nội dung đạo đức công chức vào chế độ quản lý công chức.

2. Thực hiện tốt quy định về quy phạm hành vi công chức

Quy phạm hành vi công chức là những quy định của nhà nước về hành vi công chức. Quy phạm hành vi công chức gắn liền với chế độ chính trị, hình thái ý thức xã hội và trật tự xã hội. Đây là những chuẩn mực đối với công chức khi thi hành công vụ. Luật Cán bộ công chức đã quy định nghĩa vụ công chức, các cơ quan, đơn vị phải thường xuyên giáo dục, kiểm tra hành vi công chức theo đúng những quy định đó.

3.2.8. Tạo môi trường thuận lợi để công chức phát huy hết năng lực

Môi trường làm việc của công chức ngoài tính cách, tình cảm giữa đồng nghiệp, giữa cấp trên, cấp dưới, còn bao gồm: công sở, bố trí chỗ làm việc, trang thiết bị phục vụ làm việc, ... Nó có ảnh hưởng đến tâm lý, thái độ làm việc của công chức. Vì vậy, huyện cần cần tiến hành việc xem xét và đánh giá công sở hành chính về các mặt, trong đó đặc biệt chú ý đến chỗ làm việc cho công chức và các trang thiết bị cần thiết để công chức có thể phát huy hiệu suất công tác của mình; áp dụng khoa học tổ chức lao động để bố trí các điều kiện cho công chức làm việc và tùy điều kiện có thể áp dụng những tiêu chuẩn

quản lý ISO vào

cơ quan hành chính nhà nước mà một số nước đã thực hiện.

KẾT LUẬN

Đội ngũ công chức hành chính nói chung và đội ngũ công chức hành chính huyện Thanh Hà nói riêng luôn đóng vai trò quan trọng trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Đội ngũ công chức luôn rèn luyện phấn đấu, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhiệm vụ quản lý, điều hành đất nước. Thực tế trong thời gian qua, đội ngũ công chức hành chính của huyện Thanh Hà đã góp phần vào sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế, xã hội của huyện.

Ngày nay, trước yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, đội ngũ công chức hành chính tỏ ra còn nhiều hạn chế về về tổ chức, bộ máy, năng lực trình độ và khả năng phối hợp hoàn thành nhiệm vụ. Đây là lực cản lớn trong lộ trình cải cách nền hành chính nhà nước.

Để khắc phục được những trở ngại này, Luận văn đã đi sâu vào nghiên cứu những nhiệm vụ cụ thể sau:

- + Hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về công tác phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan quản lý nhà nước.
- + Phân tích thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính tại huyện Thanh Hà trong thời gian qua.
- + Đánh giá kết quả, tồn tại và những nguyên nhân trong công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của huyện.
- + Đề xuất hệ thống giải pháp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính của huyện trong thời gian tới.

Với những hạn chế về trình độ và thời gian, chắc chắn bài luận văn còn nhiều thiếu sót. Rất mong nhận được những ý kiến đóng góp quý báu của Thầy Cô, bạn bè, đồng nghiệp và những người quan tâm đến đề tài nhằm giúp tôi rút kinh nghiệm nếu có điều kiện nghiên cứu sâu thêm.

Xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Các Mác – Ph. Ăng ghen toàn tập*, tập 23, trang 23, 2002, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Nguyễn Văn Điềm – Nguyễn Ngọc Quân (2012), *Giáo trình Quản trị nhân lực*, NXB Kinh tế quốc dân.
3. Vũ Việt Hằng (1994), *Quản trị nhân lực*, NXB Thống kê.
4. Nguyễn Thị Ngọc Huyền – Đoàn Thị Thu Hà – Đỗ Thị Hải Hà (2014), *Quản trị học*, NXB Kinh tế quốc dân.
5. Phạm Văn Hiền (2010), *Tạo động lực cho người lao động tại trung tâm Phát triển Công nghệ cao*, luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh trường Đại học Kinh tế quốc dân.
6. Trần Thị Bích Nga – Phạm Sừu Ngọ (2006), Harvard Business School Press, *Quản lý hiệu suất làm việc của nhân viên*, NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
7. Phạm Thị Thu Trang (2010), *Giải pháp tạo động lực cho người lao động tại Tổng công ty đầu tư và phát triển nhà Hà Nội*, luận văn thạc sĩ Quản trị kinh doanh trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc Gia Hà Nội.
8. Vũ Thị Uyên (2008), luận văn tiến sĩ, *Tạo động lực cho lao động quản lý trong doanh nghiệp nhà nước ở Hà Nội đến năm 2020*.
9. Nguyễn Thanh Thy (2012), luận văn thạc sĩ, *Phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng*.
10. *Quyết định số 2115/2006/QĐ-UBND* ngày 13 tháng 6 năm 2006 của UBND tỉnh Hải Dương về việc ban hành quy định về quản lý công tác tổ chức và cán bộ, công chức, viên chức.
11. *Quyết định số 1304/2007/QĐ-UBND* ngày 28 tháng 3 năm 2007 của UBND tỉnh Hải Dương về ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ,

công chức, viên chức nhà nước.

12. *Quyết định số 16/2009/QĐ-UBND* ngày 04 tháng 6 năm 2009 của UBND tỉnh Hải Dương về sửa đổi, bổ sung một số điều trong quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; cán bộ, công chức xã, thị trấn.
13. *Nghị định số 37/2014/NĐ-CP* ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ Quy định về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.
14. *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP* ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
15. *Nghị định số 36/2013/NĐ-CP* ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Chính phủ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.
16. *Nghị định số 108/2014/NĐ-CP* ngày 20/11/2014 của Chính phủ về Chính sách tinh giảm biên chế.
17. *Luật số 22/2008/QH12* ngày 13/11/2008 của Quốc hội, Quy định về cán bộ, công chức; bầu cử, tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức; nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức và điều kiện bảo đảm thi hành công vụ.

THÔNG TIN LIÊN HỆ:

Nếu còn bất kỳ thắc mắc nào hoặc muốn tìm kiếm thêm nhiều tài liệu luận văn, tiểu luận mới mẽ khác của Trung tâm [Tri Thức Công Đồng](https://trithuccongdong.net/gia-viet-thue-luan-van.html),
Liên hệ dịch vụ viết thuê luận văn: <https://trithuccongdong.net/gia-viet-thue-luan-van.html>
Hoặc qua SĐT: 0946 88 33 50 hoặc email: ttcd.group@gmail.com để được giúp đỡ nhé!