**TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH**

**TRƯỜNG KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

----🙞🙞🕮🙜🙜----

****

**BÁO CÁO THỰC TẬP TỐT NGHIỆP**

**ĐỀ TÀI:**

**QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN**

**THÀNH PHỐ VINH, TỈNH NGHỆ AN**

|  |  |
| --- | --- |
| **SINH VIÊN:** | **NGUYỄN THỊ HUYỀN TRANG** |
| **MSSV:** | **205731020510001** |
| **NGÀNH:** | **QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC** |
| **GVHD:** | **NGUYỄN THỊ LÊ VINH** |
| **ĐƠN VỊ THỰC TẬP:** | **UBND THÀNH PHỐ VINH** |

**Nghệ An, 2024**

# **LỜI CẢM ƠN**

Tám tuần thực tập ngắn ngủi là cơ hội cho em tổng hợp và hệ thống hóa lại những kiến thức đã học, đồng thời kết hợp với thực tế để nâng cao kiến thức chuyên môn. Tuy chỉ có tám tuần thực tập, nhưng qua quá trình thực tập, em đã được mở rộng tầm nhìn và tiếp thu rất nhiều kiến thức thực tế. Từ đó em nhận thấy, việc thực hành từ thực tế là vô cùng quan trọng – nó giúp sinh viên xây dựng nền tảng lý thuyết được học ở trường vững chắc hơn. Trong quá trình thực tập, từ chỗ còn bỡ ngỡ cho đến thiếu kinh nghiệm, em đã gặp phải rất nhiều khó khăn nhưng với sự giúp đỡ tận tình của giảng viên hướng dẫn TS. Nguyễn Thị Lê Vinh và sự nhiệt tình của các cô chú, anh chị trong Ủy ban Nhân dân thành phố Vinh đã giúp em có được những kinh nghiệm quý báu để hoàn thành tốt kì thực tập này cũng như viết lên đề tài báo cáo tốt nghiệp. Em xin chân thành cám ơn.

Lời cảm ơn đầu tiên em xin gửi đến ban lãnh đạo cùng các phòng ban, các cô chú, anh chị trong Ủy ban nhân dân thành phố Vinh – đơn vị đã tiếp nhận và nhiệt tình tạo mọi điều kiện thuận lợi cho em. Em cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành đến phòng Nội vụ tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh đã tạo điều kiện cho em thực tập và tiếp thu nhiều kiến thức thực tiễn quý báu. Đặc biệt em xin cảm ơn sự hướng dẫn tận tình, những lời khuyên bổ ích và sự quan tâm của chị Phan Thùy Dung – Cán bộ phụ trách hướng dẫn trong suốt thời gian em thực tập.

Em cũng xin gửi lời cám ơn chân thành đến Ban giám hiệu trường Khoa học Xã hội và Nhân văn, Trường Đại học Vinh, quý thầy cô khoa Chính trị và Báo chí đã tận tâm giảng dạy và truyền đạt những kiến thức, kinh nghiệm quý báu cho em. Đặc biệt, em xin cán ơn cô TS. Nguyễn Thị Lê Vinh, người đã tận tình hướng dẫn em hoàn thành đề tài “Quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An”.

Vì thời gian và kiến thức còn hạn hẹp nên bài báo cáo không thể tránh khỏi những thiếu sót, rất mong sự góp ý của quý thầy cô và các bạn, để em rút kinh nghiệm và hoàn thành tốt hơn. Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

[LỜI CẢM ƠN 1](#_Toc165617688)

[DANH SÁCH CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT 4](#_Toc165617689)

[A. PHẦN MỞ ĐẦU 5](#_Toc165617690)

[1. Tính cấp thiết của đề tài 5](#_Toc165617691)

[2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu 6](#_Toc165617692)

[3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 7](#_Toc165617693)

[4. Phương pháp nghiên cứu 7](#_Toc165617694)

[5. Kết cấu của đề tài 8](#_Toc165617695)

[B. NỘI DUNG 9](#_Toc165617696)

[CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP HUYỆN 9](#_Toc165617697)

[1.1 Công chức tại cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện 9](#_Toc165617698)

[***1.1.1. Khái niệm công chức cấp huyện*** 9](#_Toc165617699)

[***1.1.2. Vị trí, vai trò của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện.*** 10](#_Toc165617700)

[1.2. Quản lý công chức tại cơ quan hành chính nhà nước câp huyện 13](#_Toc165617701)

[***1.2.1. Khái niệm*** 13](#_Toc165617702)

[***1.2.2. Sự cần thiết của quản lý công chức*** 14](#_Toc165617703)

[***1.2.3. Nguyên tắc quản lý công chức*** 15](#_Toc165617704)

[***1.2.4. Nội dung quản lý công chức*** 18](#_Toc165617705)

[***1.2.5. Các nhân tố ảnh hưởng quản lý công chức tại cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện*** 32](#_Toc165617706)

[*Kết luận chương 1* 36](#_Toc165617707)

[CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ VINH, TỈNH NGHỆ AN 37](#_Toc165617708)

[2.1. Khái quát chung về Ủy ban nhân dân và công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh 37](#_Toc165617709)

[***2.1.1. Khái quát về Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An*** 37](#_Toc165617710)

[***2.1.2. Tình hình công chức của Ủy ban nhân dân thành phố Vinh*** 42](#_Toc165617711)

[2.2. Thực trạng quản lý công chức tại Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh 43](#_Toc165617712)

[***2.2.1 Lập kế hoạch, quy hoạch đội ngũ công chức.*** 43](#_Toc165617713)

[***2.2.2. Xác định số lượng biên chế, xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.*** 45](#_Toc165617714)

[***2.2.3. Tổ chức thực hiện quản lý công chức*** 46](#_Toc165617715)

[***2.2.4. Thanh tra, kiểm tra việc thi hành quy định của pháp luật về công chức.*** 52](#_Toc165617716)

[2.3. Đánh giá chung về quản lý công chức của UBND thành phố Vinh 53](#_Toc165617717)

[***2.3.1. Những thành công*** 53](#_Toc165617718)

[***2.3.2 Những mặt hạn chế và nguyên nhân*** 54](#_Toc165617719)

[*Kết luận chương 2* 58](#_Toc165617720)

[CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI UỶ BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ VINH, TỈNH NGHỆ AN 59](#_Toc165617721)

[3.1. Những thuận lợi, khó khăn tác động tới quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An. 59](#_Toc165617722)

[***3.1.1. Thuận lợi:*** 59](#_Toc165617723)

[***3.1.2. Khó khăn*** 60](#_Toc165617724)

[3.2. Phương hướng quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An trong thời gian tới 60](#_Toc165617725)

[3.3. Một số giải pháp tăng cường quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An 62](#_Toc165617726)

[***3.3.1. Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch, đào tạo công chức*** 62](#_Toc165617727)

[***3.3.2. Đổi mới việc xây dựng vị trí việc làm*** 64](#_Toc165617728)

[***3.3.3 Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức*** 65](#_Toc165617729)

[***3.3.4. Nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật công chức*** 67](#_Toc165617730)

[***3.3.5. Ứng dụng về tin học hóa trong quản lý công chức Uỷ ban nhân dân*** ***thành phố*** 70](#_Toc165617731)

[Kết luận chương 3 71](#_Toc165617732)

[KẾT LUẬN 72](#_Toc165617733)

[DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 73](#_Toc165617734)

# **DANH SÁCH CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STT** | **Chữ viết tắt** | **Giải thích** |
| 1 | CBCC | Cán bộ, công chức |
| 2 | UBND | Ủy ban nhân dân |
| 3 | XHCN | Xã hội chủ nghĩa |
| 4 | Sđ, bs | Sửa đổi, bổ sung |

# **A. PHẦN MỞ ĐẦU**

## **1. Tính cấp thiết của đề tài**

Nguồn nhân lực hành chính công là một trong những yếu tố rất quan trọng và mang tính quyết định của nền hành chính nhà nước. Bởi nhân lực hành chính công, trước hết là đội ngũ 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, 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 công chức nhà nước xây dựng và tổ chức thực hiện.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2030, Đảng ta đã xác định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có tính chuyên nghiệp cao, có năng lực sáng tạo dựa trên cơ chế cạnh tranh về tuyển dụng, chế độ đãi ngộ và đề bạt; có phẩm chất đạo đức tốt và bản lĩnh chính trị vững vàng. Quy định rõ và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu; có cơ chế khuyến khích, khơi dậy tinh thần cống hiến vì đất nước, tạo động lực và áp lực để mọi cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao, tận tụy phục vụ nhân dân; có cơ chế bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” và nhấn mạnh phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong 3 đột phá chiến lược. Chương trình tổng thể cải cách nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 đề ra mục tiêu: “đến năm 2020, xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý; đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín” và “xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài”.

Đối với Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, thực hiện các chủ trương, đường lối, Nghị quyết của Đảng và chương trình cải cách hành chính nhà nước, trong những năm qua xây dựng và quản lý công chức nhà nước đã đạt nhiều kết quả tích cực, trong đó đã đổi mới công tác quản lý công chức theo hướng phân công, phân cấp rõ ràng hơn. Đã phân định khá rõ trách nhiệm, thẩm quyền quản lý đội ngũ công chức hành chính từ khâu xây dựng kế hoạch, quy hoạch, bổ nhiệm công chức; tuyển dụng, sử dụng và đào tạo đội ngũ công chức….

Tuy nhiên, công tác quản lý công chức của Ủy ban nhân dân thành phố Vinh vẫn bộc lộ một số hạn chế như: việc quản lý có lúc chưa chặt chẽ, vẫn còn tình trạng công chức ý thức tổ chức kỷ luật trong thi hành công vụ chưa tốt dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao; công tác quản lý công chức theo hướng hiện đại hóa xây dựng hệ thống thông tin quản lý đội ngũ công chức, công tác quản lý, tuyển dụng, sử dụng, thi nâng ngạch, đánh giá, luân chuyển, đề bạt công chức chậm được thay đổi; công tác đánh giá công chức còn chung chung, hình thức, còn nể nang trong đánh giá, phân loại, công chức và đánh giá chưa chính xác được chất lượng thực chất của đội ngũ công chức... đã ảnh hưởng nhất định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

Để phát huy vai trò của đội ngũ công chức trong thời kỳ mới, đòi hỏi chính quyền các cấp phải quan tâm đến công tác quản lý đội ngũ công chức. Bởi quản lý đội ngũ công chức trong nền công vụ là một yếu tố then chốt trong chiến lược phát triển nền công vụ của mỗi quốc gia, là công cụ hữu hiệu nhất để thực hiện tốt hơn nhiệm vụ của mình;

Nhận thức được vấn đề trên, tôi lựa chọn đề tài ***“Quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An”*** để làm đề tài tốt nghiệp. Đây là vấn đề có tính thời sự hiện nay, phù hợp với yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay, phù hợp với thực tiễn của thành phố.

## **2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

***2.1. Mục đích nghiên cứu***

Nhằm đề xuất các giải pháp tăng cường công tác quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh.

***2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu***

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về công tác quản lý công chức cấp huyện

- Phân tích và đánh giá thực trạng công tác quản lý công chức tại cơ quan Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, chỉ ra những kết quả đã đạt được và những điểm còn hạn chế.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường công tác quản lý công chức tại cơ quan Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, đáp ứng yêu cầu mới.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

***3.1. Đối tượng nghiên cứu:*** Quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân cấp huyện.

***3.2. Phạm vi nghiên cứu:***

- Phạm vi nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu về công tác quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh.

- Phạm vi thời gian: Đề tài tập trung nghiên cứu giai đoạn từ 2021 đến 2023 và đề xuất các giải pháp cho thời gian tới.

## **4. Phương pháp nghiên cứu**

**4.1. Phương pháp luận**

Đề tài được thực hiện trên cơ sở phương pháp duy vật lịch sử và duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước ..

***4.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể***

*4.2.1. Phương pháp thu thập số liệu*

- Tài liệu thứ cấp được tiến hành thu thập từ các nguồn thông tin đã công bố như: tạp chí chuyên ngành, sách, báo, các báo cáo có liên quan, những báo cáo đã được công bố và mạng Internet…liên quan đến đề tài nghiên cứu. Cục Thống kê, Ủy ban nhân dân thành phố, các cơ quan thống kê Trung Ương, các viện nghiên cứu, các trường đại học, các bộ, ngành có liên quan…

- Tài liệu sơ cấp được tiến hành thu thập thông qua điều tra, phân tích các báo cáo, phỏng vấn đội ngũ hành chính, khảo sát thực tế…

*4.2.2. Phương pháp xử lý số liệu*

- Sử dụng phương pháp thống kê mô tả để đánh giá việc quản lý công chức tại cơ quan Ủy ban nhân dân thành phố Vinh. Thông qua các chỉ tiêu tổng hợp như số tuyệt đối, số tương đối, số bình quân để mô tả thực trạng, từ đó đánh giá được hiệu quả quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh.

## **5. Kết cấu của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận thì nội dung đề tài được chia thành ba chương cụ thể như sau:

**Chương 1.** Cơ sở lý luận về quản lý công chức tại cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện.

**Chương 2.** Thực trạng quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An.

**Chương 3:** Phương hướng và giải pháp tăng cường quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An.

# **B. NỘI DUNG**

# **CHƯƠNG 1****:** CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP HUYỆN

## **1.1 Công chức tại cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện**

### ***1.1.1. Khái niệm công chức cấp huyện***

Theo quy định tại Khoản 2, Điều 4 của Luật cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), ngày 13 tháng 11 năm 2008, thì công chức được hiểu là:

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Theo quy định Điều 6, Nghị định 06/2010/NĐ-CP ngày 25/1/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức. Công chức trong cơ quan hành chính ở cấp huyện :

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

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

+ Người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân.

### ***1.1.2. Vị trí, vai trò của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện.***

*Vị trí:* Bất cứ một nước nào, dù tư bản chủ nghĩa hay xã hội chủ nghĩa, Nhà nước muốn tổ chức và quản lý xã hội tốt đều phải coi trọng việc xây dựng và quản lý đội ngũ công chức. Nhà nước không thể thực hiện được chức năng, nhiệm vụ của mình trong việc quản lý, điều hành các lĩnh vực của đời sống xã hội theo luật pháp nếu không có một nền hành chính hiệu quả và hiệu lực với đội ngũ công chức có trình độ, phẩm chất và được tổ chức khoa học. Nền hành chính nhà nước gồm 4 yếu tố cấu thành là: hệ thống thể chế để quản lý xã hội theo Luật pháp bao gồm: Hiến pháp, Luật, Pháp lệnh và các văn bản pháp quy của cơ quan hành chính; cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành của bộ máy hành chính các cấp, các ngành từ Chính phủ trung ương tới chính quyền địa phương; đội ngũ công chức hành chính nhà nước; tài chính công. Các yếu tố cấu thành nên nền hành chính nhà nước có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Hệ thống thể chế là khuôn khổ pháp lý của nền hành chính. Cơ cấu tổ chức và cơ chế vận hành cùng đội ngũ công chức là thực thể của nền hành chính. Đội ngũ công chức căn cứ vào hệ thống thể chế - khuôn khổ pháp lý để thực thi quyền hành pháp trong việc quản lý xã hội, đưa đường lối, chủ trương của Đảng - chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống. Mặt khác, hệ thống thể chế lại là môi trường cho mọi cá nhân, tổ chức (và cả công chức) sống và làm việc theo pháp luật. Giúp Nhà nước xây dựng luật pháp, xây dựng bộ máy tổ chức và cơ chế vận hành bộ máy hành chính, đội ngũ công chức giữ một vị trí vô cùng quan trọng. Vị trí của công chức được thể hiện như sau :

Thứ nhất: Đội ngũ công chức là một trong các yếu tố cấu thành nên nền hành chính nhà nước. Đó chính là yếu tố làm cho làm cho bộ máy hành chính nhà nước hoạt động có hiệu quả, nhằm phục vụ nhân dân một cách tốt nhất. Nếu nền hành chính nhà nước thiếu đội ngũ công chức thì hệ thống thể chế gồm Hiến pháp, Luật, pháp lệnh và các văn bản Quy phạm pháp luật khó được triển khai vào cuộc sống.

Thứ hai: Trong quá trình hoạt động theo hệ thống thể chế, đội ngũ công chức một mặt làm cho bộ máy quản lý hành chính nhà nước phát huy vai trò của nó trong việc quản lý mọi mặt của đời sống kinh tế - chính trị - văn hoá - xã hội. Mặt khác, đội ngũ công chức lại luôn phát hiện các khiếm khuyết và các sơ hở của hệ thống thể chế và cơ cấu tổ chức để tham gia với Nhà nước sửa đổi, hoàn thiện hệ thống thể chế và cơ cấu tổ chức ngày càng phù hợp với thực tế, tạo điều kiện và môi trường để quản lý đất nước ngày một tốt hơn.

Thứ ba: Đội ngũ công chức giữ vị trí quan trọng trong việc trực tiếp thực hiện chức năng quản lý nhà nước, vì lợi ích của toàn xã hội. Hiệu quả hoạt động của đội ngũ này là góp phân quan trọng vào sự phát triển và tăng trưởng trên các lĩnh vực kinh tế - văn hóa - xã hội - giáo dục và khoa học. Chức năng quản lý nhà nước mà đội ngũ công chức thực hiện không chỉ bao gồm tham mưu hoạch định chính sách cho nhà nước, mà còn thể hiện ở việc tổ chức hướng dẫn hoặc trực tiếp triển khai, thực hiện chế độ, chính sách, cơ chế; chỉ đạo hoặc trực tiếp thực hiện kiểm tra việc thực hiện, phát hiện các sai phạm để các cấp quản lý uốn nắn, điều chỉnh tập hợp đánh giá hiệu quả và thanh tra xử lý sai phạm hoặc ngăn chặn các vi phạm pháp luật.

*Vai trò****:*** Công chức có vai trò riêng đặc biệt quan trọng.

Công chức có vị trí, vai trò quan trọng đối với cơ quan, tổ chức. Công chức là thành viên, phần tử cấu thành tổ chức bộ máy. Công chức có quan hệ mật thiết với tổ chức và quyết định mọi sự hoạt động của tổ chức. Hiệu quả hoạt động trong tổ chức, bộ máy phụ thuộc vào công chức. Công chức tốt sẽ làm cho bộ máy hoạt động nhịp nhàng, công chức kém sẽ làm cho bộ máy tê.

Đảng ta luôn coi trọng công tác cán bộ, văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định rõ ba nhiệm vụ trọng tâm của công tác xây dựng Đảng, Nhà nước trong nhiệm kỳ 2021-2026 là: “Đổi mới mạnh mẽ và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”[11]. Đây là đòi hỏi cấp thiết từ thực tiễn cách mạng Việt Nam; yêu cầu nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng và hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Vốn quý nhất của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta là cán bộ. Cán bộ là một trong những nhân tố quan trọng quyết định sự thành công hay thất bại của sự nghiệp cách mạng. Lênin chỉ rõ: "Trong lịch sử chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị nếu không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, người đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào” [23]. Năm 1922, khi đã giành được chính quyền, Lênin khẳng định: "Nghiên cứu con người, tìm ra những cán bộ có bản lĩnh. Hiện nay đó là then chốt, nếu không thế thì tất cả mệnh lệnh và quyết định chỉ là mớ giấy lộn" [24].

Công chức có vai trò rất quan trọng thể hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất: Nhờ có đội ngũ công chức mà các cơ quan hành chính nhà nước thực hiện được nhiệm vụ quản lý nhà nước đối với mọi mặt của đời sống xã hội- thực chất là thực hiện quyền hành pháp, thi hành và chấp hành pháp luật. Thể hiện cụ thể ở việc giúp Nhà nước thực hiện việc quản lý và điều hòa các hoạt động kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội theo đúng pháp luật.

Thứ hai: Nhân dân đòi hỏi và mong muốn được yên ổn sinh sống, làm ăn trong môi trường an ninh, trật tự và dân chủ, không bị phiền hà, sách nhiễu. Người công chức có trách nhiệm và bổn phận trong việc phục vụ nhân dân đáp ứng yêu cầu đó. Hiện nay chúng ta đang xây dựng một nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, ngày càng mở rộng quan hệ đối ngoại đa phương, đa dạng, do đó vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức lại càng thể hiện rõ sự quan trọng trong việc đưa nước ta từng bước thích ứng với luật pháp, tập quán và trình độ quốc tế mà vẫn giữ vững độc lập tự chủ, bảo vệ lợi ích quốc gia.

Thứ ba: Đội ngũ công chức hoạt động trong bộ máy quản lý hành chính nhà nước, thực thi quyền hành pháp, không có quyền lập pháp và tư pháp. Nhưng chính họ lại là những người góp phần quan trọng vào quy trình lập pháp và tư pháp.

## **1.2. Quản lý công chức tại cơ quan hành chính nhà nước câp huyện**

### ***1.2.1. Khái niệm***

Quản lý công chức là sự tác động có tổ chức và bằng pháp luật của nhà nước đối với đội ngũ công chức vì mục tiêu bảo vệ và phát triển xã hội theo định hướng đã định.

Trong thực tiễn hiện nay có một số khái niệm: “quản lý đội ngũ công chức”, “quản lý nhân sự công chức”, “quản lý nguồn nhân lực hoặc quản lý nhân lực công chức”. Mặc dù khái niện có khác nhau, tuy nhiên chung nhất của các khái niệm cùng chỉ một hoạt động quản lý con người. Trước năm 1990 chúng ta thường dùng khái niệm: “ quản lý đội ngũ công chức”, “quản lý nhân sự công chức”, sau này khi nền kinh tế của chúng ta chuyển dịch theo cơ chế thị trường định hướng XHCN thì khái niệm: “quản lý nguồn nhân lực hoặc quản lý nhân lực công chức” được sử dụng nhiều trong quản lý con người và nhất là quản lý đội ngũ công chức. Từ khi Luật Cán bộ công chức năm 2008 có hiệu lực, quản lý nguồn nhân lực công chức được sử dụng thay thế dần “ quản lý đội ngũ công chức”, “quản lý nhân sự công chức” và đây là xu hướng trong đổi mới công tác quản lý công chức ở nước ta hiện nay, khi người ta muốn nhìn nhận lại vai trò của con người trong tổ chức và thay đổi bản chất của hoạt động quản lý con người.

Theo Luật cán bộ, công chức năm 2008, công chức ở nước ta hiện nay gồm tất cả những người được tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan nhà nước từ trung ương đến địa phương, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội. Công chức hành chính là một bộ phận tạo nên đội ngũ công chức. Do đều nằm trong phạm vi điều chỉnh của văn bản luật cao nhất Luật tổ chức Chính quyền địa phương, Luật cán bộ, công chức năm 2008, quản lý công chức là một khâu của công tác nhân sự trong hệ thống chính trị nước ta, thuộc trách nhiệm trực tiếp của các cơ quan có thẩm quyền về lãnh đạo và quản lý công chức trong hệ thống chính trị với sự giúp đỡ của các cơ quan tham mưu về công tác nhân sự ở các cấp, các ngành từ Trung ương tới cơ sở hiện nay là Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ, ... ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Uỷ ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương). Hệ thống các cơ quan này hoạt động trên cơ sở hệ thống các quy định, các quy tắc, quy trình được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền ban hành.

Công tác quản lý công chức nói chung và quản lý công chức cơ quan hành chính nhà nước nói riêng thực chất là việc thực hiện các quy định của pháp luật, Nghị định, Thông tư… để sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực hiện có đạt được mục tiêu của tổ chức đã đề ra.

### ***1.2.2. Sự cần thiết của quản lý công chức***

Thứ nhất, xuất phát từ vai trò của công chức.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định công tác cán bộ có ý nghĩa cực kỳ quan trọng, là nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp cách mạng. Trong Nghị quyết hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII, đã đặt ra yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. Vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính; quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả; đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh, bền vững, trở thành nước phát triển, có thu nhập cao là yêu cầu của đất nước trong giai đoạn hiện nay rất quan trọng. Để làm được điều đó thì công tác quản lý tốt đội ngũ công chức cần được coi trọng và thực sự cần thiết.

Thứ hai, xuất phát từ những hạn chế của công chức.

Đội ngũ công chức phần lớn có bản lĩnh chính trị vững vàng; lối sống trong sạch, giản dị; có tinh thần học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có tinh thần trách nhiệm với công việc. Tuy nhiên, trình độ, năng lực, kiến thức về kinh tế thị trường, luật pháp, ngoại ngữ, khả năng quản lý nhà nước, quản lý xã hội của không ít cán bộ vẫn còn bất cập; khả năng dự báo và định hướng sự phát triển vẫn còn yếu, gây tổn hại đến uy tín và làm giảm sút lòng tin của nhân dân với Đảng và Nhà nước; dẫn đến tình trạng khiếu kiện lâu dài, vượt cấp. Nguyên nhân của những tồn tại trên một phần là do những hạn chế trong công tác quản lý đội ngũ công chức. Để khắc phục những hạn chế trên cần phải làm tốt công tác quản lý công chức. Vì vậy, vấn đề quản lý tốt đội ngũ công chức trở thành yêu cầu khách quan, cấp bách.

Thứ ba, xuất phát từ yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước; hạn chế trong công tác quản lý đội ngũ công chức và yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức trong giai đoạn mới.

Sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước đòi hỏi người công chức là người có trình độ, năng lực; có văn hóa làm việc khoa học, hiệu quả, vì dân; có bản lĩnh vững vàng… Tuy nhiên, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị của đội ngũ công chức chưa đáp ứng yêu cầu công tác, đào tạo chưa có quy chuẩn của vị trí việc làm; có công chức có thái độ làm việc chưa tận tâm, sáng cắp ô đi, tối cắp về… Nhưng hàng năm, tỷ lệ công chức hoàn thành nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ vẫn ở mức cao.

Công tác thi đua, khen thưởng còn mang tính hình thức, nể nang, chạy theo thành tích. Trước yêu cầu của giai đoạn mới và thực trạng trên việc quản lý đội ngũ công chức là nhiệm vụ vừa cơ bản vừa cấp bách trong giai đoạn hiện nay.

### ***1.2.3. Nguyên tắc quản lý công chức***

Công chức là một bộ phận nguồn nhân lực quan trọng làm trong các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, một mặt phải tuân thủ các nguyên tắc đặc trưng trong khoa học quản lý nguồn nhân lực. Mặt khác, đây là nguồn nhân lực đặc biệt, mang những đặc trưng riêng, do đó phải tuân thủ một số nguyên tắc có tính đặc thù riêng đã được quy định tại các văn bản quy phạm. Điều 5 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sđ, bs 2019), quy định việc quản lý công chức phải tuân thủ 5 nguyên tắc sau đây:

*- Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, sự quản lý của Nhà nước.*

Nguyên tắc này thể hiện sự quan hệ lệ thuộc của nền hành chính vào chính trị. Không có nền hành chính nào là một nền hành chính phi chính trị, phi giai cấp. Trong mọi điều kiện, các nguyên tắc quản lý hành chính nhà nước luôn thể hiện một cách sâu sắc các quan điểm chính trị và phương thức thực hiện trong toàn bộ hoạt động quản lý. Đây là những luận điểm cực kỳ quan trọng làm cơ sở cho việc khẳng định vai trò lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ. Lịch sử đã chứng minh vai trò lãnh đạo của Đảng đối với đất nước, đối với xã hội. Nhân dân ta đã thừa nhận sự lãnh đạo của Đảng, coi đó là nhân tố quyết định sự thắng lợi của cách mạng Việt Nam. Điều này đã được luật pháp của Nhà nước ta ghi nhận tại Điều 4 Hiến pháp năm 2013.

Trong hoạt động quản lý cán bộ, công chức, sự lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ là sự đảm bảo việc duy trì bản chất chính trị, bản chất giai cấp của nền hành chính nhà nước. Đồng thời, phải đảm bảo sự quản lý của Nhà nước, thực chất là sử dụng quyền lực của Nhà nước gắn liền với cưỡng chế của Nhà nước khi cần. Trong điều kiện ở Việt Nam, công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước luôn có sự thuyên chuyển, điều động qua lại do nhu cầu công tác. Vì vậy việc quản lý công chức, một mặt phải tuân thủ những quy định chung của Đảng cộng sản Việt Nam về công tác cán bộ, nhưng mặt khác phải đảm bảo được sự quản lý của Nhà nước. Như thế việc quản lý công chức mới đạt hiệu quả cao.

*- Kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế.*

Biên chế là số lượng người làm việc trong mỗi cơ quan, tổ chức. Thời gian trước đây, việc quản lý biên chế vẫn còn mang những dấu ấn của cơ chế kế hoạch hoá tập trung. Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008, từ nay trở đi, việc quản lý công chức dựa trên cơ sở kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh với vị trí việc làm và từ đó mới xác định biên chế - số lượng người làm việc trong từng cơ quan, tổ chức. Để thực hiện việc đổi mới quản lý biên chế, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 về vị trí việc làm và biên chế công chức. Trong đó, quy định rất rõ ràng biên chế công chức luôn phải dựa trên cơ sở xác định vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đưa vào quy định và định nghĩa về vị trí việc làm: “Là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị từ việc tuyển dụng, bố trí sử dụng, nâng ngạch, đề bạt, bổ nhiệm, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá...”. Đó cũng là căn cứ để sắp xếp lại đội ngũ công chức; phát hiện các chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ; nghiên cứu lại việc phân cấp quản lý công chức; kiểm nghiệm lại tiêu chuẩn, chức danh, cải cách tiền lương…

Như vậy, việc xác định biên chế công chức trong từng cơ quan, đơn vị phải dựa đầu tiên và trước hết vào vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị được cấp có thẩm quyền quy định. Để xác định vị trí việc làm, Chính phủ quy định và hướng dẫn các phương pháp được thực hiện để xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức. Bên cạnh đó, việc xác định biên chế công chức còn phải căn cứ vào thực tế tình hình quản lý biên chế công chức được giao của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đối với cơ quan, tổ chức địa phương, việc xác định biên chế công chức còn phải căn cứ vào quy mô dân số, diện tích tự nhiên, trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; Số lượng đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã; Đặc điểm an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

*Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, thực hiện trách nhiệm cá nhân và có sự phân công, phân cấp rõ ràng.*

Hiến pháp năm 2013 khẳng định, nguyên tắc tập trung dân chủ là nguyên tắc tổ chức và hoạt động của cơ quan nhà nước. Điều này cho thấy nguyên tắc tập trung dân chủ có ý nghĩa cực kỳ quan trọng trong việc chỉ đạo xây dựng đội ngũ công chức. Nguyên tắc tập trung dân chủ có hai nội dung cơ bản gắn kết chặt chẽ và biện chứng với nhau. Đó là dân chủ và tập trung. Trong quá trình quản lý đội ngũ công chức, vấn đề này có ý nghĩa lý luận và thực tiễn to lớn. Dân chủ để nhằm phát huy tính sáng tạo, tính năng động, tính bình đẳng, tính công khai trong quá trình quản lý đội ngũ công chức ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị. Tập trung là cần thiết để duy trì kỷ cương, kỷ luật hành chính để đảm bảo tính thống nhất trong quá trình quản lý đội ngũ công chức hành chính trong phạm vi từng ngành, từng lĩnh vực, từng địa phương và kể cả trong phạm vi cả nước. Điều này khẳng định tính thứ bậc chặt chẽ trong việc quy định quá trình quản lý đội ngũ công chức, đảm bảo cấp dưới phải phục tùng cấp trên, địa phương phải phục tùng Trung ương, đồng thời phải đảm bảo phát huy được tính chủ động, tự chủ của cấp cơ sở. Nhằm mục đích tránh tình trạng cấp trên duy trì tập trung quan liêu, cấp dưới lại dân chủ theo lối tự do vô chính phủ. Trong quản lý công chức để bảo đảm hiệu lực quản lý thống nhất, xuyên suốt từ Trung ương đối với địa phương phải có sự phân cấp giữa Trung ương và địa phương và khuyến khích tính sáng tạo, tự chịu trách nhiệm của các địa phương. Qua đó xóa bỏ tình trạng trên bảo dưới không nghe hoặc là dưới không có quyền tự chủ, thụ động, việc gì cũng phải đợi cấp trên quyết định...Đồng thời, gắn với trách nhiệm cá nhân, đặc biệt là trách nhiệm của người đứng đầu tránh tình trạng đùn đẩy trách nhiệm, làm đúng thì nhận công về mình làm sai thì đổ thừa tại tập thể.

*- Việc sử dụng, đánh giá, xếp loại chất lượng công chức phải dựa trên phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và năng lực thi hành công vụ và thực hiện bình đẳng giới.*

Trong tuyển dụng công chức không có sự phân biệt nam nữ, không quy định sự khác nhau về tuổi đối với nam và đối với nữ... mà phải theo một nguyên tắc thống nhất quy định mọi người có đủ các điều kiện quy định đều có cơ hội như nhau để được đưa vào tuyển dụng. Tương tự trong các công tác khác của quá trình quản lý công chức như nâng ngạch, bổ nhiệm, bố trí, khen thưởng, kỷ luật... cũng vậy.

### ***1.2.4. Nội dung quản lý công chức***

Quản lý công chức là sự tác động có tổ chức và bằng pháp luật của nhà nước đối với công chức vì mục tiêu bảo vệ và phát triển xã hội theo định hướng đã định. Việc quản lý công chức mang tính nhà nước thông qua thể chế quản lý của nhà nước. Thông qua thể chế quản lý công chức có thể tiến hành việc xây dựng, phát triển và quản lý công chức đáp ứng yêu cầu từng giai đoạn phát triển.

Quản lý công chức nhằm tạo ra đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức, cụ thể:

- Đáp ứng đòi hỏi của tổ chức về pháp triển đội ngũ công chức thích ứng với yêu cầu của từng giai đoạn xây dựng và hoàn thiện nhà nước, cải cách nền hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức và yêu cầu quản lý mọi mặt của đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội.

- Tạo cơ hội để công chức phát triển tài năng;

- Bảo đảm việc thực thi công vụ đúng pháp luật nhà nước quy định;

- Xây dựng một môi trường làm việc có văn hóa, có hiệu quả trên cơ sở hợp tác, phối hợp giữa từng công chức với nhau trong cơ quan, tổ chức.

Quản lý công chức là một hoạt động phức tạp, mang tính đặc thù do công chức là những người được tuyển dụng lâu dài, hoạt động của họ gắn với quyền lực công hoặc quyền hạn hành chính nhất định được cơ quan có thẩm quyền trao cho. Quản lý công chức khác với quản lý cán bộ (những người làm việc theo nhiệm kỳ) và khác với quản lý viên chức (những người làm công việc nghề nghiệp thuần túy). Quản lý công chức khoa học, hiệu quả sẽ góp phần xây dựng, phát triển đội ngũ công chức có cơ cấu hợp lý, tinh gọn giúp giảm áp lực cho ngân sách nhà nước trong vấn đề chi trả lương, có trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân và ngược lại.

Quản lý công chức được quy định cụ thế để đảm bảo sự thống nhất trong quá trình xây dựng và pháp triển đội ngũ công chức. Theo đó, tại Khoản 2 Điều 67 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 nêu rõ. "Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về công chức". Có nghĩa việc quản lý công chức trong các cơ quan, đơn vị đều phải thống nhất theo các quy định của Luật Cán bộ, công chức và các văn bản quy phạm pháp luật do Chính phủ ban hành. Tuy nhiên, cần phân biệt nội dung quản lý công chức tại các cơ quan sử dụng công chức với nội dung quản lý công chức tại các cơ quan quản lý công chức. Mặc dù về hình thức, nội dung quản lý nhà nước về công chức có thể có những quy định giống nhau nhưng phạm vi quản lý và thẩm quyền quản lý của hai loại cơ quan này không giống nhau.

Ở Việt Nam, nội dung quản lý công chức được quy định trong Luật cán bộ công chức và các nghị định hướng dẫn thi hành luật có liên quan. Đây là các nội dung nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ công chức đáp ứng được nhiệm vụ trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị, xã hội. Theo Điều 65, Luật Cán bộ, công chức quy định nội dung quản lý công chức gồm các nội dung sau:

- Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về công chức;

- Xây dựng kế hoạch, quy hoạch công chức;

- Quy định ngạch, chức danh, mã số công chức; mô tả, quy định vị trí việc làm và cơ cấu công chức để xác định số lượng biên chế;

- Các công tác khác liên quan đến quản lý công chức.

Theo Luật cán bộ, công chức và Nghị định 138/2020/NĐ-CP của Chính phủ quản lý cán bộ, công chức có 12 nội dung. Tuy nhiên, trong thực tiễn quản lý công chức trong cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện và trong phạm vi đề tài này thì quản lý công chức nhà nước cấp huyện được khái quát có các hoạt động như xây dựng kế hoạch, biên chế vị trí việc làm, quản lý biên chế, xác định số lượng công chức và cơ cấu ngạch công chức; Thực hiện chế độ chính sách cho công chức gồm tiền lương, đãi ngộ, thôi việc, nghỉ hưu…. Nội dung quản lý công chức gồm các nội dung, cụ thể:

***\* Lập kế hoạch, quy hoạch công chức và xác định số lượng biên chế, xây dựng vị trí việc làm***

*- Lập kế hoạch, quy hoạch công chức*

Quy hoạch công chức là nội dung quan trọng trong công tác tổ chức. Quy hoạch công chức quản lý phải căn cứ và tỉnh hình thực tế của công chức và xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.

Quy hoạch công chức lãnh đạo, quản lý để phát hiện ra những nhân tố mới, công chức trẻ có năng lực, có đức, có tài, có khả năng quản lý tốt từ đó đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý.

Các cơ quan, đơn vị phải xây dựng kế hoạch đề án quy hoạch một cách tổng thể, dài hơi, phải nắm chắc tình hình công chức hiện có, dự báo được nhu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị trước mắt và lâu dài, trên cơ sở đó mới tiến hành lựa chọn, giới thiệu công chức vào quy hoạch. Bên cạnh đó, phải xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, công chức theo quy hoạch .

Về nội dung đánh gía công chức để thực hiện quy hoạch công chức: Căn cứ quy định về công tác quy hoạch cán bộ số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 ; nội dung, phương pháp đánh giá cán bộ theo Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15/02/2022 của Ban Tổ chức Trung ương việc đánh giá cần theo các nội dung cơ bản sau:

+ Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: đây là yêu cầu đầu tiên và quan trọng đối với tất cả công chức. Theo đó, công chức phải có tư tưởng chính trị vững vàng, chấp hành tốt Điều lệ Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị; có lối sống lành manh, giữ gìn đạo đức cách mạng, không tham nhũng, quan liêu, hạch dịch, gây khó khăn cho cá nhân và tổ chức đến liên hệ công tác; không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, có ý thức tổ chức kỷ luật, phối hợp với đồng nghiệp trong công tác. Kiểm điểm nghiêm túc và khắc phục tốt các hạn chế, khuyết điểm; không vi phạm các biểu hiện về suy thoái đạo đức lối sống theo tinh thần Nghị quyết TW4 (khóa XII) của Đảng.

+ Năng lực công tác: là việc xem xét kết quả thực hiện công việc của công chức như: kết quả, hiệu quả công việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao, tính sáng tạo, chủ động trong tham mưu; khả năng quy tụ, đoàn kết công chức; khả năng dự báo, xử lý những tình huống phức tạp.

+ Uy tín: Thể hiện thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm hằng năm và kết quả đánh giá cán bộ. Dự báo khả năng thực hiện nhiệm vụ khi được bố trí vào chức vụ cao hơn.

+ Chiều hướng, triển vọng phát triển: Chính là khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo chức danh quy hoạch.

Quy hoạch công chức phải đảm bảo phương châm "mở" và "động":

Quy hoạch “mở” được hiểu là không khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị mà cần mở rộng nguồn cán bộ từ nơi khác để đưa vào quy hoạch những cán bộ đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện và yêu cầu nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Vì vậy, cơ quan có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch phải có trách nhiệm giới thiệu bổ sung nhân sự từ nơi khác vào quy hoạch của cấp dưới.

Quy hoạch “động” là định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh để đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc uy tín thấp và kịp thời bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, triển vọng phát triển.

Quy hoạch công chức được xây dựng trong thời gian 05 năm, 10 năm và có sự điều chỉnh, bổ sung quy hoạch đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức trong từng thời kỳ.

*- Quản lý biên chế, xây dựng vị trí việc làm, xác định số lượng công chức và cơ cấu ngạch công chức.*

Xây dựng vị trí việc làm trong cơ quan hành chính là một nội dung lớn, cốt lõi, xuyên suốt trong chủ trương của Đảng và Nhà nước ta. Xây dựng vị trí việc làm là thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 108/2014/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 113/2018/NĐ-CP và 143/2020/NĐ-CP) ngày 20/11/2014 của Chính phủ; Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/04/2015 của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính hướng dẫn một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

Vị trí việc làm nhằm xác định các nội dung, yêu cầu, quy trình thực hiện công việc để từ đó xác định số lượng, chất lượng cần và đủ cho quá trình thực hiện nhiệm vụ. Xác định được các vị trí việc làm giúp cho cơ quan quản lý, sử dụng công chức có thể xác định được số lượng, cơ cấu, chất lượng công chức bảo đảm cho việc thực hiện các nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức đơn vị mình. Xây dựng vị trí việc làm nhằm trả lời câu hỏi: Để hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức thì có cần có bao nhiêu vị trí và mỗi vị trí cần bao nhiêu người làm việc. Vị trí việc làm là căn cứ để xác định biên chế công chức, tuyển dụng và bố trí công chức, đào tạo, bồi dưỡng công chức. Do vậy xác định vị trí việc làm sẽ là cơ sở và căn cứ để thay đổi cơ chế quản lý công chức.

Cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, đơn vị: Ngạch công chức tương ứng của mỗi vị trí việc làm trong cơ quan, đơn vị, trong đó gồm có: Ngạch Chuyên viên cao cấp hoặc tương đương; Ngạch Chuyên viên chính hoặc tương đương; Ngạch chuyên viên hoặc tương đương; Ngạch cán sự hoặc tương đương; Ngạch nhân viên hoặc tương đương; Ngạch khác (nếu có).Cơ cấu ngạch công chức của toàn cơ quan, đơn vị. Căn cứ tính chất, mức độ phức tạp của công việc trong Bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm, cơ quan, đơn vị xác định ngạch công chức tương ứng và dự kiến ngạch công chức cao hơn (nếu có) theo tiêu chuẩn ngạch công chức hiện hành.

Bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm, trong đó quy định rõ: Các nội dung nhiệm vụ, công việc mà vị trí việc làm đó phải đảm nhiệm, tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc. Yêu cầu về khung năng lực, kỹ năng. Trình độ chuyên môn, ngành, chuyên ngành đào tạo của vị trí việc làm,...

Bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm sau khi được phê duyệt là căn cứ để tuyển dụng, bổ nhiệm, tiếp nhận, điều động, phân công lại công việc, đánh giá công chức.

Xây dựng vị trí việc làm cần đảm bảo các yêu cầu:

+ Bản mô tả công việc phải thể hiện được các nhiệm vụ và đánh giá khả năng hoàn thành nhiệm vụ của công chức; bên cạnh các tiêu chuẩn chung về công chức cần xác định rõ các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và các kỹ năng thực hiện công việc.

+ Xác định ngạch công chức tương ứng của các vị trí việc làm

- Xây dựng các quy trình công tác, quy chế, quy định quản lý công chức.

Như vậy, sau khi xây dựng vị trí việc làm gồm: danh mục các vị trí việc làm; các bản mô tả công việc; biên chế và cơ cấu ngạch công chức, các cơ quan, đơn vị đề nghị cấp trên có thẩm quyền phê duyệt theo đúng quy định. Hàng năm, nếu có thay đổi về biên chế các cơ quan thực hiện điều chỉnh, bổ sung đề án vị trí việc làm theo đúng quy định.

***\* Tổ chức thực hiện, gồm các nội dung:***

*- Tổ chức thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng công chức.*

Công tác tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên trong quản lý công chức, có tính quyết định cho sự phát triển một cơ quan, tổ chức, đơn vị của nhà nước. Trong quá trình hoạt động của nền công vụ, nếu tuyển dụng được những công chức có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt, thì nền công vụ sẽ hoạt động đạt kết quả cao hơn vì công chức hành chính nhà nước là nhân tố quyết định đến sự vận hành của một nền công vụ.

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã tạo cơ sở pháp lý khắc phục những hạn chế quản lý công chức trước đây, nhất là về nội dung tuyển dụng phải căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế và thông qua thi tuyển, xét tuyển theo nguyên tắc công khai, và đúng pháp luật, đảm bảo tính khách quan, minh bạch, tạo điều kiện để nhiều người cạnh tranh. Các cơ quan, đơn vị lựa chọn hình thức, nội dung thi tuyển công chức phải phù hợp với từng ngành, nghề, đảm bảo lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng. Bên cạnh đó căn cứ Luật Cán bộ, công chức các Nghị định, Thông tư cũng quy định hình thức tuyển dụng thông qua thi tuyển hoặc xét tuyển với các trường hợp đặc biệt.

Việc bố trí, sử dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng trong việc quản lý công chức. Bố trí công chức sau khi được tuyển dung, phân công hướng dẫn tập sự, bổ nhiệm vào ngạch công chức, phân công công tác phù hợp với vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch, bậc được bổ nhiệm. Vì vậy, người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức chịu trách nhiệm bố trí công chức đúng vị trí, trình độ chuyên môn, tạo điều kiện cho công chức rèn luyện kỹ năng thành thạo trong công việc, phát huy được khả năng, phân công, giao nhiệm vụ phù hợp cho công chức, bảo đảm các điều kiện làm việc cần thiết để công chức thực hiện nhiệm vụ được giao. Công chức phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thi hành nhiệm vụ, công vụ của mình.

Thông qua việc bố trí, sắp xếp, phân công công việc hợp lý, đúng người, đúng việc sẽ giúp cho công chức phát huy được khả năng, sở trường, rèn luyện thành thạo các kỹ năng công việc, góp phần chủ yếu đảm bảo cho việc hoàn thành công vụ của cơ quan, đơn vị.

*- Tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức.*

Đào tạo, bồi dưỡng công chức có vị trí quan trọng không chỉ trong quản lý mà cả trong xây dựng và phát triển đội ngũ công chức, điều đó thể hiện:

+ Đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng ngay nhu cầu cần thiết để nâng cao chất lượng, trình độ của công chức, nâng cao hiệu quả làm việc trên mọi mặt của công chức.

+ Đào tạo, bồi dưỡng công chức là một trong những biện pháp để xây dựng đội ngũ công chức giỏi không chỉ ở chuyên môn mà còn ở các lĩnh vực

Thông qua công tác đào tạo và bồi dưỡng, công chức được bổ trợ, trang bị kiến thức để có đủ năng lực và phẩm chất hoàn thành công vụ được giao.

Quan niệm về đào tạo công chức là một quá trình liên tục, thường xuyên. Nghĩa là công chức trong suốt cuộc đời công vụ của mình không thể chỉ học một lần, mà phải thường xuyên được bổ sung thêm các kiến thức, các kỹ năng phù hợp với yêu cầu của từng thời kỳ, phù hợp với xu thế phát triển của khoa học - kỹ thuật.

Trong thời gian qua, Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng tạo hành lang pháp lý và định hướng cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Theo đó đã quy định rõ mục tiêu, nguyên tắc và chế độ đào tạo bồi dưỡng công chức; nội dung, chương trình, chứng chỉ đào tạo, bồi dưỡng công chức; phân công, phân cấp và quản lý đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá chất lượng, tiêu chuẩn đào tạo, bồi dưỡng; điều kiện, trách nhiệm và quyền lợi của công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; kinh phí đào tạo, bồi dưỡng… Đồng thời, đây cũng là cơ sở pháp lý để đẩy mạnh việc phân cấp đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức, quản lý và bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ quan quản lý , đơn vị sử dụng công chức trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; đổi mới hình thức, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao kỹ năng hành chính cho công chức.

Đến nay, hệ thống chương trình bồi dưỡng lý luận chính trị cho công chức từ Trung ương đến đại phương đã được ban hành và triển khai đi vào giảng dạy. Đồng thời, các chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính theo ngạch, chức danh lãnh đạo quản lý đối với công chức và một số chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu công việc. Nội dung của các chương trình đào tạo đã được xây dựng theo hướng giảm thời lượng lý thuyết và tăng thời lượng thực hành, tập trung bồi dưỡng các kỹ năng cho công chức trong thực thi nhiệm vụ, công vụ.

Đào tạo, bồi dưỡng là nâng cao năng lực tác nghiệp, thực thi công vụ cho công chức là nhiệm vụ trọng tâm trong xây dựng và phát triển nhân sự tại các cơ quan, tổ chức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng tại các Bộ, ngành, địa phương, tổ chức hàng năm thường được triển khai bằng việc cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng nhằm hoàn thiện khả năng tác nghiệp và chuẩn hóa các quy định của Nhà nước về tiêu chuẩn chức danh vị trí việc làm theo ngạch, bậc do Nhà nước quy định của từng vị trí, chức danh nghề nghiệp được bổ nhiệm.

Hàng năm, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức được sử dụng khoản kinh phí riêng trong tổng chi ngân sách nhà nước điều đó thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, kinh phí hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn sử dụng kinh phí từ các chương trình mục tiêu và các dự án do nước ngoài tài trợ.

*- Tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ, chế độ thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức.*

Chính sách tiền lương, chính sách đãi ngộ đối với công chức là một trong những chính sách rất cơ bản của quốc gia với những mối quan hệ tổng thể về chính trị, kinh tế, xã hội và thị trường tương tác chặt chẽ với nhau, liên quan đến vấn đề lãnh đạo, quản lý, thực thi công vụ, cung cấp dịch vụ công, bảo đảm an sinh xã hội... Đặc biệt, công chức là nhóm đối tượng thuộc hệ thống các cơ quan quyền lực có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng đối với phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội do vị trí việc làm và tính chất lao động đặc thù của loại lao động này quy định.

Công chức là những người làm việc trong hệ thống chính trị, hành chính nhà nước, dịch vụ công có chức năng lãnh đạo, quản lý, thực thi công vụ, cung cấp dịch vụ công với tính chất lao động rất đặc biệt. Đó là lao động trí tuệ, có phạm vi ảnh hưởng rộng, chi phối toàn bộ hoạt động xã hội, trách nhiệm chính trị rất cao và sống chủ yếu bằng tiền lương, đồng thời việc làm được bảo đảm ổn định, có quyền lực và danh dự tương ứng với từng chức danh, vị trí việc làm. Nguồn tiền lương được cân đối từ ngân sách nhà nước. Tiền lương phải được tính đúng, tính đủ hao phí lao động, có tính đến đặc thù lao động của công chức và bảo đảm cho họ sống chủ yếu bằng lương, có mức sống trên mức trung bình của lao động xã hội, tạo động lực khuyến khích công chức làm việc với lương tâm, trách nhiệm và hiệu quả cao, góp phần chống tiêu cực, tham nhũng.

Trả lương đúng cho công chức là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để phát triển kinh tế và nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý, thực thi công vụ, cung cấp dịch vụ công, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. Tiền lương của công chức được đặt trong mối tương quan với mặt bằng tiền lương khu vực thị trường. Đặc biệt phải có chính sách thu hút và giữ nhân tài. Phải trao quyền và nêu cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc tuyển dụng, sử dụng và đánh giá công chức để trả lương đúng người, đúng việc, hiệu quả.

Các nguyên tắc cơ bản về chính sách tiền lương đối với công chức, đó là:

+ Tiền lương ngạch, bậc trả cho công chức theo vị trí việc làm;

+ Tiền lương của công chức phải đủ sống ở mức trên trung bình của lao động xã hội;

+ Bảo đảm công bằng xã hội trong tiền lương giữa các khu vực hành chính nhà nước, cung cấp dịch vụ công và khu vực thị trường doanh nghiệp;

+ Tiền lương thực sự là đòn bẩy kích thích, tạo động lực và có tính cạnh tranh.

Ở Việt Nam đã nhiều lần cải cách chính sách tiền lương đối với công chức, trong tổng thể cải cách chính sách tiền lương quốc gia và đã đạt được kết quả nhất định.

Chính phủ đã ban hành các văn bản quy định cụ thể chính sách đối với công chức thôi việc, nghỉ hưu. Theo đó, công chức khi nghỉ thôi việc sẽ được cơ quan, đơn vị hỗ trợ kinh phí thôi việc cho những năm làm việc, cống hiến tại đơn vị.

*- Tổ chức thực hiện việc đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức.*

Công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức được thự hiện căn cứ vào kết quả thực thi công việc được giao. Khen thưởng và kỷ luật là một trong những những công cụ, biện pháp quản lý nhà nước trong quá trình xây dựng, phát triển và sử dụng đội ngũ công chức. Thông qua khen thưởng để động viên, cổ vũ những điển hình, những gương tốt song song với đó là công tác kỷ luật để phòng ngừa những hành vi vi phạm kỷ luật, pháp luật của công chức. Sự kết hợp giữa công tác khen thưởng và kỷ luật một cách chặt chẽ, công bằng, vô tư sẽ tạo ra động lực to lớn trong nền công vụ, là điều kiện để xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất và thực thi tốt nhiệm vụ của mình. Hiện nay, trong Luật Căn bộ công chức, Luật Thi đua khen thưởng và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn cũng quy định rõ các hình thức, tiêu chuẩn nếu công chức đạt thành tích cao được khen thưởng và các hình thức kỷ luật phù hợp nếu công chức vi phạm kỷ luật một cách cụ thể, rõ ràng.

Chúng ta biết rằng, trong công tác quản lý đội ngũ công chức khâu quan trọng nhất là việc đánh giá công chức. Đánh giá đúng mới sắp xếp, bố trí đúng việc, tạo điều kiện cho công chức phát huy năng lực, sở trường, đem lại hiệu qủa cho cơ quan. Việc đánh giá được tiến hành thường xuyên hàng năm hoặc trước khi xem xét bổ nhiệm, điều động công chức.

Việc đánh giá công chức làm việc tại các cơ quan hành chính, cơ quan công quyền, qua nghiên cứu cụ thể trong phạm vi đội ngũ công chức hành chính cho thấy:

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị là người có thẩm quyền quyết định đánh giá, phân loại công chức và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Đánh giá công chức trên cơ sở đối chiếu số lượng, khối lượng công việc mà công chức được giao; làm rõ ưu điểm, khuyết điểm về phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Yêu cầu đặt ra trong đánh giá công chức là phải bảo đảm chính xác, khách quan, nghiêm túc, công bằng, vô tư, không thiên vị.

Việc đánh giá công chức phải căn cứ vào: nghĩa vụ của công chức theo quy định của Luật cán bộ, công chức; tiêu chuẩn chức vụ, chức danh lãnh đạo và tiêu chuẩn ngạch công chức; chức trách, nhiệm vụ được giao; môi trường và điều kiện làm việc của công chức trong giai đoạn được đánh giá; phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống của công chức đó.

Các nội dung đánh giá công chức chủ yếu bao gồm: chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và những biểu hiện tiêu cực khác; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; thái độ phục vụ nhân dân.

Trình tự, thủ tục đánh giá công chức như sau:

+ Công chức viết báo cáo kiểm điểm tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao. Báo cáo này được trình bày tại cuộc họp kiểm điểm công tác hàng năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

+ Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức nhận xét về kết quả tự đánh giá của công chức, đánh giá những ưu, nhược điểm của công chức trong công tác; sau đó tập thể công chức của cơ quan tham gia góp ý cho công chức tại cuộc họp kiểm điểm. Ý kiến góp ý được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

+ Người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức kết luận và phân loại công chức tại cuộc họp kiểm điểm công tác hàng năm.

Tiêu chí đánh giá công chức:

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

+ Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có lối sống trong sạch, lành mạnh, có tinh thần trách nhiệm cao trong công tác, chấp hành kỷ luật lao động, quy chế văn hoá công sở, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị và là tấm gương cho đồng nghiệp noi theo.

+ Có trình độ chuyên môn, năng lực công tác tốt.

+ Tận tâm, tận tụy, trách nhiệm cao với công việc.

+ Có ý thức chủ động, sáng tạo trong công việc.

+ Mức độ hoàn thành khối lượng công việc được giao đảm bảo chất lượng, tiến độ và hiệu quả.

+ Mức độ hoàn thành nhiệm vụ, công việc được giao đột xuất, ngoài kế hoạch.

+ Nghiêm túc, khẩn trương thực hiện ý kiến chỉ đạo của cấp trên, phối hợp chặt chẽ và có hiệu quả với đồng nghiệp trong công tác.

+ Có thái độ đúng mực và xử sự văn hoá trong thi hành nhiệm vụ; không cửa quyền, hách dịch, gây khó khăn, phiền hà.

Đổi mới nội dung, tiêu chí và phương pháp, quy trình đánh giá công chức là yêu cầu cần thiết hiện nay nhằm đảm bảo khách quan, dân chủ, công bằng và công khai, minh bạch, trong đó chú trọng tiêu chí về kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của công chức. Cần nghiên cứu để áp dụng cơ chế quản lý, đánh giá công chức theo vị trí việc làm và kết quả đầu ra. Đề cao trách nhiệm đánh giá công chức của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp sử dụng và quản lý công chức. Thực hiện nghiêm quy định cho thôi việc (đối với công chức) 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ nhằm tinh giản biên chế, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

*- Thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ công chức*

Xác định rõ tầm quan trọng của công tác thống kê, thời gian qua các bộ, ngành đã chú trọng xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện hệ thống chỉ tiêu, chế độ báo các thống kê bộ, ngành làm cơ sở thu thập số liệu đáp ứng nhu cầu thông tin phục vụ công tác quản lý, điều hành của các bộ, ngành. Hiện nay, Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 02/2023/TT-BNV ngày 23/3/2023 quy định về chế độ báo cáo thống kê ngành Nội vụ, theo đó nêu rõ kỳ hạn báo cáo, các mẫu biểu báo cáo cụ thể về chất lượng, số lượng công chức, điều động công chức, ....

Công tác xây dựng và quản lý hồ sơ công chức được thực hiện thống nhất, khoa học, phản ánh đầy đủ, chính xác thông tin của công chức từ khi được tuyển dụng, tiếp nhận cho đến khi ra khỏi các cơ quan, đơn vị nhằm đáp ứng yêu cầu nghiên cứu, thống kê, đánh giá, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, điều động, biệt phái, luân chuyển, bố trí sử dụng, khen thưởng, kỷ luật, nghỉ hưu và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Công tác quản lý hồ sơ công chức là việc làm thường xuyên của cơ quan có thẩm quyền theo phân cấp quản lý. Do vậy, để nắm bắt thông tin về công chức ngoài việc tiếp xúc trực tiếp, hoặc thông qua các kênh thông tin khác như nhận xét đánh giá, yêu cầu bổ sung lý lịch hàng năm còn phải nghiên cứu hồ sơ, tổng hợp các thông tin đầy đủ chính xác, tin cậy, có tính pháp lý về quá trình hoạt động, phát triển của công chức.

  Làm tốt công tác hồ sơ góp phần cho công tác thông kê, tổng hợp phục vụ nghiên cứu, tổng kết, đánh giá thực trạng đội ngũ công chức trong từng giai đoạn, qua đó đánh giá hiệu quả của công tác hoạch định chính sách, tuyển chọ, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động…công chức.

***\* Thanh tra, kiểm tra việc thi hành quy định của pháp luật về công chức***

Thanh tra, kiểm tra là một hoạt động quan trọng của nội dung quản lý công chức được quy định tại Luật cán bộ, công chức. Hoạt động thanh tra, kiểm tra được tiến hành để giải quyết ba vấn đề. Thứ nhất là thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy định về quản lý công chức như tuyển dụng, nâng ngạch, bố trí, phân công, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, chính sách tiền lương, thực hiện quyền hạn được giao trong quản lý công chức. Thứ hai là thanh tra, kiểm tra việc thực hiện nghĩa vụ, những điều cấm công chức không được làm của trong quá trình thực hiện công vụ. Thứ ba là thanh tra, kiểm tra giải quyết các quyền về khiếu nại, tố cáo của công chức đối với cơ quan, tổ chức mà mình cho là trái pháp luật.

Đối với ba nội dung, hiện nay việc thanh tra, kiểm tra các quy định về quản lý công chức và giải quyết khiếu nại tố cáo đã được xác định tại các văn bản quy phạm pháp luật quy định về tuyển dụng, nâng ngạch, khen thưởng, kỷ luật, thôi việc, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giải quyết tiền lương đối với công chức. Riêng việc thanh tra, kiểm tra đối với việc thực hiện nghĩa vụ, những điều cấm không được làm của công chức trong quá trình thực thi công vụ là chưa được quy định, đây là khiếm khuyết của chế độ công vụ hiện nay. Lý do là văn bản luật quy định về chế độ công chức, công vụ hiện nay đang được thực hiện Luật cán bộ, công chức chưa có nội dung quy định về thanh tra, kiểm tra đối với việc thực hiện nghĩa vụ, những điều cấm không được làm của công chức. Do đó chưa có cơ sở pháp lý để quy định và thực hiện nội dung này trong thực tiễn quản lý công chức.

Trong thời gian qua, công tác thanh tra, kiểm tra việc quản lý công chức theo các quy định hiện hành đã được Sở Nội vụ (với tư cách là cơ quan quản lý nhà nước về công chức thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh) và các sở, ngành tiến hành đều đặn theo kế hoạch hàng năm đã được các cấp có thẩm quyền phê duyệt. Qua đó đã góp phần đôn đốc việc thực hiện các nội dung của Luật cán bộ, công chức.

### ***1.2.5. Các nhân tố ảnh hưởng quản lý công chức tại cơ quan hành chính nhà nước cấp huyện***

Công tác quản lý công chức chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố, bao gồm cả yếu tố khách quan và chủ quan. Sau đây, xin đề cập một số nhóm nhân tố chủ yếu:

\* ***Các nhân tố khách quan***

- Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước:

Công tác quản lý công chức chịu sự điều chỉnh của các văn bản quy phạm pháp luật như: Luật, Nghị định, Quyết định… về các nội dung của công tác quản lý như: công tác quy hoạch; công tác đào tạo, bồi dưỡng; công tác đánh giá xếp loại, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức

Muốn xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức thì cần phải ban hành các văn bản quản lý công chức. Để bảo đảm tính hiệu quả, hiệu lực và tính thống nhất trong quản lý công chức Nhà nước cần phải thể chế các nội dung quản lý công chức thành một hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật quy định việc thực hiện các nội dung quản lý công chức. Các văn bản quy phạm này quy định và hướng dẫn các nội dung liên quan đến tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng công chức; trách nhiệm, quyền lợi, nghĩa vụ, của công chức; những điều công chức không được làm; trình tự, hồ sơ, thủ tục trong công tác kỷ luật, khen thưởng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, chế độ đãi ngộ và quản lý công chức. Đến nay, để triển khai thi hành Luật cán bộ công chức, Chính phủ đã ban hành 38 Nghị định, Bộ Nội vụ đã chủ trì, phối hợp với các cơ quan ban hành 32 Thông tư quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật.

Hệ thống các văn bản quản lý công chức này muốn đi vào cuộc sống thì phải thông qua bộ máy các cơ quan quản lý công chức thực hiện. Các hoạt động của bộ máy này sẽ được thực hiện trên cơ sở các quy định của pháp luật đã ban hành về quản lý công chức, công vụ. Hoạt động của bộ máy quản lý công chức là cơ sở để Nhà nước có thể thực hiện được quản lý đối với đội ngũ công chức của mình. Bộ máy quản lý này được được bố trí, sắp xếp tại các Bộ, ngành và địa phương, từ Trung ương đến địa phương, từ các cơ quan cấp trên đến các cơ quan cấp dưới và hoạt động đồng bộ, thống nhất theo các quy định chung trong phạm vi cả nước.

- Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ và quá trình hội nhập quốc tế: Sự phát triển của khoa học, công nghệ và quá trình hội nhập quốc tế đang tạo ra những thay đổi trong tư duy và phương pháp tổ chức quản lý công chức trên quy mô toàn xã hội. Việc áp dụng các tiến bộ khoa học, công nghệ trong quản lý hành chính giúp thu hẹp khoảng cách không gian, rút ngắn thời gian, giảm chi phí thực tế và nhờ vậy trực tiếp góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý, điều hành (ví dụ: ứng dụng công nghệ thông tin, áp dụng tiêu chuẩn ISO… trong hoạt động quản lý nhà nước trên nhiều lĩnh vực khác nhau ở tất cả các cấp chính quyền). Quá trình hội nhập quốc tế càng được đẩy nhanh thì áp lực về quá trình hiện đại hóa nền hành chính, cũng như đòi hỏi về việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý công chức ngày càng tăng./.

- Các yếu tố văn hóa, lịch sử, tập quán, truyền thống: Quản lý công chức luôn mang tính kế thừa và chịu sự tác động của các yếu tố xã hội như văn hóa, lịch sử, truyền thống, tập quán, thói quen,… Ví dụ, tâm lý làng xã, dòng họ trên thực tế thường có sự chi phối, ảnh hưởng nhất định đối với công tác quản lý công chức, thậm chí trong những trường hợp cụ thể còn triệt tiêu vai trò kiểm soát của cơ quan chức năng, hoặc cơ chế tập trung quan liêu vẫn còn để lại nhiều dấu ấn trong nếp nghĩ, phong cách, lề lối làm việc của không ít công chức... Sự tác động của các yếu tố này luôn bao hàm cả hai khả năng tích cực và tiêu cực. Vấn đề đặt ra là phải biết kế thừa, vận dụng, phát huy các yếu tố tích cực, nhất là các giá trị văn hóa, truyền thống đã được kết tinh qua nhiều thời kỳ và hạn chế những yếu tố tiêu cực, lạc hậu làm cản trở quá trình quản lý công chức.

- Sự giám sát của nhân dân: Nhân dân là những người nắm giữ quyền lực của quốc gia, chính vì vậy việc thực hiện mọi chủ trương, chính sách đều phải có sự tham gia, giám sát của nhân dân và đảm bảo lợi ích của nhân dân. Bên cạnh đó, số lượng công chức làm công tác quản lý đối với đội ngũ công chức quá mỏng so với yêu cầu của nhiệm vụ trên thực tế. Vì vậy, để hoàn thành nhiệm vụ, cần có sự tham gia tích cực của người dân, nên cán bộ quản lý đối với đội ngũ viên chức giáo dục phải biết phát huy lực lượng nòng cốt, phối hợp với nhân dân để có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ. Trong thực tiễn cũng đã chứng minh, ở nơi nào nhân dân tích cực, đồng tình với chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước, đồng tình với cách làm việc của công chức, tận tình giúp đỡ cán bộ thì ở nơi đó hoạt động công vụ của công chức được đảm bảo và an toàn. Có cơ chế chính sách bảo vệ và đãi ngộ đặc biệt với những người có tinh thần trách nhiệm, mạnh dạn phản ảnh những hành vi sai phạm của đội ngũ công chức, nhờ đó mà cơ quan quản lý nhà nước đã kịp thời phát hiện và xử lý hiệu quả.

Nhân dân có thể trực tiếp tham gia hoạt động quản lý công chức thông qua việc trực tiếp làm việc tại các cơ quan nhà nước hoặc thông qua việc thực hiện quyền và nghĩa vụ công dân của mình. Nhân dân cũng có thể gián tiếp thực hiện việc quản lý công chức thông qua việc tham gia vào hoạt động của các tổ chức xã hội, các hoạt động tự quản ở cơ sở.

\* ***Các nhân tố chủ quan***

Ngoài tác động của các nhân tố khách quan, công tác quản lý công chức còn chịu tác động của những nhân tố chủ quan sau đây:

Quan điểm, mục tiêu của nhà quản lý: Trên cơ sở quan điểm mục tiêu của tổ chức đề ra mà nhà quản lý sẽ đưa ra những cách thức quản lý phù hợp nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra. Quan điểm đúng đắn, mục tiêu cụ thể, phù hợp với điều kiện thực tế của đơn vị thì công tác quản lý càng dễ dàng và đạt kết quả tốt. Ngược lại, quan điểm sai lệch, mục tiêu quá cao hoặc quá thấp so với điều kiện thực tế đều dẫn tới kết quả quản lý không cao.

Trang thiết bị, công nghệ: Trang thiết bị công nghệ hiện đại giúp quản lý giờ giấc làm việc của công chức; đánh giá, xếp loại công chức; đánh gía chất lượng đầu vào của công chức. Đây là yếu tố ảnh hưởng tới thời gian, độ chính xác của kết quả thi tuyển công chức; đánh giá việc thực hiện chế độ công vụ của công chức. Bên cạnh đó, với trang thiết bị hiện đại, giúp việc thu thập và xử lý thông tin về công chức của nhà quản lý sẽ được tiến hành một cách nhanh chóng và chính xác.

Trình độ, phẩm chất của đội ngũ làm công tác quản lý công chức: Công tác quản lý công chức là một nội dung rộng, bao gồm nhiều khâu, liên quan đến nhiều vấn đề như: tuyển dụng, giải quyết các chế độ chính sách; đề bạt, bổ nhiệm công chức. Do tính chất phức tạp, đòi hỏi người làm công tác quản lý công chức phải có trình độ chuyên môn vững vàng và hiểu biết về nhiều nội dung như: hiểu biết về pháp luật, hiểu biết về đối tượng quản lý, cũng như phải nắm vững các quy chế, văn bản hướng dẫn liên quan đến công tác quản lý công chức. Từ đó, có nhiều cách thức quản lý hiệu quả, bên cạnh yêu cầu có kiến thức chuyên sâu, hiểu biết rộng, làm công tác quản lý công chức còn cần phải có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh nghề nghiệp vững vàng, không vụ lợi, nể nang, xuôi chiều.

Trình độ công chức: Trình độ càng cao ý thức chấp hành quy định, quy chế cơ quan của công chức càng tốt và ngược lại.

## ***Kết luận chương 1***

- Tổng quan tình hình nghiên cứu, Các nghiên cứu về đội ngũ cán bộ công chức và quản lý đội ngũ công chức đã được công bố, Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu và những khoảng trống đặt ra cho đề tài đề tài.

Làm rõ Cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý công chức, gồm:

+ Khái niệm công chức; Vị trí, vai trò của công chức trong nền hành chính nhà nước.

+ Khái niệm Quản lý công chức; Sự cần thiết quản lý công chức; Nguyên tắc quản lý công chức; Nội dung quản lý nguồn công chức; Những nhân tố ảnh hưởng đến quản lý công chức; Nội dung quản lý công chức.

# **CHƯƠNG 2:**THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ VINH, TỈNH NGHỆ AN

## **2.1. Khái quát chung về Ủy ban nhân dân và công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh**

### ***2.1.1. Khái quát về Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An***

Thành phố Vinh được thành lập năm 1963, theo Nghị định số 148/NĐ-CP ngày 10/10/1963 của Chính phủ. Sau 60 năm xây dựng và phát triển, đặc biệt là trong 10 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển tỉnh Nghệ An đến năm 2020 với nhiều thành tựu; quy mô và tiềm lực kinh tế có bước phát triển khá, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng hiện đại, mang tính đặc trưng của đô thị đầu não của tỉnh và đô thị cấp vùng. Hiện nay, Thành phố đã và đang tập trung sức phát triển kinh tế, tăng cường đầu tư xây dựng hạ tầng đô thị một cách đồng bộ, hoàn chỉnh. Cùng với cơ chế chính sách thông thoáng của tỉnh, kết hợp với những điều kiện thuận lợi về vị trí địa lý, hệ thống giao thông đầu mối, nguồn nhân lực dồi dào, trình độ dân trí được nâng cao, thành phố Vinh đã trở thành trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa của tỉnh Nghệ An và khu vực Bắc Trung Bộ.

*Giai đoạn 1975 - 1985:* Ngay sau khi đất nước được giải phóng, cùng với việc hình thành hệ thống chính quyền Cách mạng, hệ thống tổ chức sở, ban, ngành cũng được hình thành. Giai đoạn từ năm 1975 đến 1985 là giai đoạn của cơ chế bao cấp, tổ chức bộ máy được hình thành theo quy định của Trung ương với rất nhiều đầu mối, biên chế đông. Chức năng quản lý hành chính nhà nước và chức năng quản lý sản xuất kinh doanh chưa được phân định rõ ràng. Hầu hết các sở ngành đều thực hiện cả 2 chức năng nói trên, trong đó chức năng quản lý sản xuất kinh doanh được đặc biệt coi trọng bằng cơ chế “xin - cho” bao trùm lên tất cả mọi lĩnh vực.

*Giai đoạn 1986 - 1994:* Là giai đoạn kiện toàn tổ chức, tinh giản biên chế theo Thông tư 11 của Ban Bí thư và Nghị quyết 109/HĐBT, Quyết định 111/HĐBT ngày 12-4-1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ). Đây là giai đoạn tiến hành công cuộc đổi mới theo Nghị quyết Đại hội lần thứ VI của Đảng. Cả nước nói chung và tỉnh Nghệ An nói riêng đã triển khai công cuộc đổi mới toàn diện trên các mặt, trong đó trọng tâm là đổi mới cơ chế quản lý kinh tế gắn liền với cải cách hành chính. Trong giai đoạn này, thành phố đã đổi mới cơ chế quản lý, làm rõ, tách dần chức năng quản lý nhà nước và quản lý kinh doanh, phát huy vai trò chủ động của cơ sở.

Thực hiện thí điểm việc thống nhất quản lý đối với các ngành sự nghiệp: giáo dục, y tế, văn hóa… trên địa bàn. Mục tiêu của kiện toàn tổ chức bộ máy không chỉ giảm bớt đầu mối, bớt tổ chức, giảm biên chế mà chủ yếu và quan trọng là sắp xếp hợp lý tổ chức, xác định rõ loại việc và trách nhiệm của từng cơ quan. Trên tinh thần đó, thành phố đã sắp xếp, giảm được 19 phòng, ban. Năm 1991, trên tinh thần tiếp tục cải cách bộ máy, thành phố đã tiến hành xác định, sắp xếp và phân loại các phòng, ban chuyên môn thuộc Uỷ ban nhân dân thành phố gồm 2 loại:

- Loại phòng, ban chuyên môn giúp việc Uỷ ban nhân dân thành phố, được Uỷ ban nhân dân thành phố ủy quyền thực hiện chức năng quản lý hành chính nhà nước theo ngành, lĩnh vực.

- Loại cơ quan nghiệp vụ giúp việc Ủy ban do Uỷ ban nhân dân thành phố thành lập khi có yêu cầu và giải thể khi không cần thiết và các cơ quan này không nằm trong hệ thống cơ quan quản lý hành chính nhà nước. Trong giai đoạn này, loại cơ quan này có 03 đơn vị.

*Giai đoạn 1995 - 2004:* Là giai đoạn thực hiện cải cách hành chính một cách toàn diện, sâu rộng và triệt để nhất theo Nghị quyết 38/CP ngày 04 tháng 6 năm 1994 của Chính phủ, trong đó tiếp tục sắp xếp, tinh gọn bộ máy phục vụ tốt hơn đối với người dân luôn được coi trọng. Qúa trình thực hiện cải cách hành chính đã dẫn tới sự chuyển đổi cơ cấu tổ chức bộ máy của nội bộ các cơ quan cho phù hợp với phương thức hoạt động mới, có sự phân công, phân cấp rõ ràng giữa các đơn vị trong hệ thống tổ chức. Giai đoạn này, Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh tinh giản từ 19 xuống còn 17 phòng, ban trực thuộc.

*Giai đoạn năm 2004 đến nay:*

Quyết định số 239/2005/QĐ-TTg ngày 30/5/2005 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An thành trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa vùng Bắc Trung bộ và phương hướng nhiệm vụ phát triển Thành phố Vinh đến năm 2020 đã đề ra: “Thành phố Vinh bước vào thế kỷ mới trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế và cách mạng khoa học công nghệ đang diễn ra mạnh mẽ; tình hình thế giới diễn biến phức tạp, các thế lực thù địch tiếp tục chống phá ta quyết liệt; đất nước ta tiếp tục sự nghiệp đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chủ động hội nhập vào kinh tế khu vực và thế giới… Thành phố Vinh đứng trước những thuận lợi và cả những khó khăn, thách thức gay gắt hơn với nhiệm vụ xây dựng Thành phố Vinh thành một thành phố xã hội chủ nghĩa văn minh, hiện đại, là đầu tàu của tỉnh Nghệ An và khu vực Bắc Trung bộ…”. Là giai đoạn thực hiện cải cách hành chính một cách toàn diện, sâu rộng và triệt để nhất. Giai đoạn này, thực hiện thực hiện theo Nghị định số 14/2008/NĐ-CP ngày 04/2/2008 và Quyết định số 1448/QĐ-UBND ngày 24/4/2008 của Uỷ ban nhân dân tỉnh Nghệ An về tổ chức lại các cơ quan chuyên môn thuộc Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, từ năm 2008, Uỷ ban nhân dân Thành phố Vinh đã tiến hành sáp nhập các phòng chuyên môn theo đúng quy định. Năm 2012, Uỷ ban nhân dân Thành phố tiếp tục hoàn thành việc sáp nhập phòng Tài chính và phòng Kế hoạch - Đầu tư thành phòng Tài chính - Kế hoạch, đến nay, cơ quan Uỷ ban nhân dân thành phố đã sắp xếp tinh gọn, đúng quy định với tổng số 12 phòng chuyên môn gồm: phòng Tài nguyên và Môi trường, Quản lý Đô thị, Tài chính - Kế hoạch, Nội vụ, Kinh tế, Văn hóa - Thông tin, Tư pháp, Thanh tra, Giáo dục - Đào tạo, Y tế, Văn phòng HĐND-UBND, Lao động - Thương binh và Xã hội.

Thực hiện Nghị định số 37/2014/NĐ-CPngày 05/5/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, Uỷ ban nhân dân thành phố đã tiến hành sắp xếp, cơ cấu lại các phòng chuyên môn, xây dựng quy chế hoạt động, tiến hành phân công nhiệm vụ cụ thể cho các phòng theo đúng chức năng, nhiệm vụ được giao.

Sau khi sắp xếp, củng cố tổ chức bộ máy các phòng chuyên môn theo Nghị định số 108/2020/NĐ-CP của Chính phủ (Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ), nhìn chung hoạt động của Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh đã hiệu quả hơn; các phòng hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định, cơ bản đáp ứng được yêu cầu phát triển của thành phố Vinh trong giai đoạn hiện nay.

- Vai trò, chức năng, nhiệm vụ của Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh:

Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh do Hội đồng nhân dân thành phố Vinh bầu ra, là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, chịu trách nhiệm trước Hội đồng nhân dân cùng cấp và cơ quan nhà nước cấp trên.

Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh chịu trách nhiệm chấp hành Hiến pháp, luật, các văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên và nghị quyết của Hội đồng nhân dân cùng cấp nhằm bảo đảm thực hiện chủ trương, biện pháp phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh và thực hiện các chính sách khác trên địa bàn.

Uỷ ban nhân dân thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương, góp phần bảo đảm sự chỉ đạo, quản lý thống nhất trong bộ máy hành chính nhà nước từ trung ương tới cơ sở.

Với vai trò quan trọng đó, Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh thực hiện chức năng quản lý nhà nước trong các lĩnh vực kinh tế, văn hóa - xã hội... trên địa bàn thành phố Vinh, cụ thể như sau:

**-** Trong lĩnh vực kinh tế, Uỷ ban nhân dân thành phố xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm trình Hội đồng nhân dân cùng cấp thông qua để trình Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh phê duyệt; tổ chức và kiểm tra việc thực hiện kế hoạch đó;

**-** Trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, thuỷ lợi và đất đai, Uỷ ban nhân dân thành phố tiến hành xây dựng, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp thông qua các chương trình khuyến khích phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp ở địa phương và tổ chức thực hiện các chương trình đó;

**-** Trong lĩnh vực công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, Uỷ ban nhân dân thực thành phố tham gia với Uỷ ban nhân dân tỉnh trong việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp trên địa bàn thành phố;

**-** Trong lĩnh vực xây dựng, giao thông vận tải, Uỷ ban nhân dân thành phố tổ chức lập, trình duyệt hoặc xét duyệt theo thẩm quyền quy hoạch xây dựng thị trấn, điểm dân cư nông thôn trên địa bàn thành phố; quản lý việc thực hiện quy hoạch xây dựng đã được duyệt;

- Trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ và du lịch, Uỷ ban nhân dân thành phố xây dựng, phát triển mạng lưới thương mại, dịch vụ, du lịch và kiểm tra việc chấp hành quy định của Nhà nước về hoạt động thương mại, dịch vụ và du lịch trên địa bàn thành phố;

**-** Trong lĩnh vực giáo dục, y tế, xã hội, văn hoá, thông tin và thể dục thể thao, Uỷ ban nhân dân thành phố xây dựng các chương trình, đề án phát triển văn hoá, giáo dục, thông tin, thể dục thể thao, y tế, phát thanh trên địa bàn thành phố và tổ chức thực hiện sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt;

- Trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, tài nguyên và môi trường, Uỷ ban nhân dân thành phố thực hiện các biện pháp ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ phục vụ sản xuất và đời sống nhân dân ở địa phương;

**-** Trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh và trật tự, an toàn xã hội, Uỷ ban nhân dân thành phố tổ chức phong trào quần chúng tham gia xây dựng lực lượng vũ trang và quốc phòng toàn dân; thực hiện kế hoạch xây dựng khu vực phòng thủ thành phố; quản lý lực lượng dự bị động viên; chỉ đạo việc xây dựng lực lượng dân quân tự vệ, công tác huấn luyện dân quân tự vệ;

**-** Trong việc thực hiện chính sách dân tộc và chính sách tôn giáo, Uỷ ban nhân dân thành phố thực hiện tuyên truyền, giáo dục, phổ biến chính sách, pháp luật về dân tộc và tôn giáo;

**-** Trong việc thi hành pháp luật, Uỷ ban nhân dân thành phố chỉ đạo, tổ chức công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật, kiểm tra việc chấp hành Hiến pháp, luật, các văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước cấp trên và nghị quyết của Hội đồng nhân dân cùng cấp;

**-** Trong việc xây dựng chính quyền và quản lý địa giới hành chính, Uỷ ban nhân dân thành phố tổ chức thực hiện việc bầu cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân theo quy định của pháp luật;

Ngoài ra, Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh còn thực hiện các chức năng, nhiệm vụ sau:

- Xây dựng quy hoạch phát triển đô thị của thành phố trình Hội đồng nhân dân cùng cấp thông qua để trình cấp trên phê duyệt;

- Thực hiện các nghị quyết của Hội đồng nhân dân về quy hoạch tổng thể xây dựng và phát triển đô thị của thành phố thuộc tỉnh trên cơ sở quy hoạch chung, kế hoạch xây dựng kết cấu hạ tầng kỹ thuật đô thị, biện pháp bảo đảm trật tự công cộng, giao thông, phòng, chống cháy, nổ, bảo vệ môi trường và cảnh quan đô thị; biện pháp quản lý dân cư đô thị và tổ chức đời sống dân cư trên địa bàn;

- Thực hiện quản lý và kiểm tra việc sử dụng quỹ nhà thuộc sở hữu nhà nước trên địa bàn theo sự phân cấp của Chính phủ; tổ chức thực hiện các quyết định xử lý vi phạm trong xây dựng, lấn chiếm đất đai theo quy định của pháp luật;

- Quản lý, kiểm tra đối với việc sử dụng các công trình công cộng được giao trên địa bàn; việc xây dựng trường phổ thông quốc lập các cấp; việc xây dựng và sử dụng các công trình công cộng, điện chiếu sáng, cấp thoát nước, giao thông nội thị, nội thành, an toàn giao thông, vệ sinh đô thị ở địa phương;

- Quản lý các cơ sở văn hoá - thông tin, thể dục thể thao của thành phố; bảo vệ và phát huy giá trị của các di tích lịch sử - văn hoá và danh lam thắng cảnh do thành phố quản lý.

### ***2.1.2. Tình hình công chức của Ủy ban nhân dân thành phố Vinh***

Hàng năm, Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh đã tiến hành thống kê chất lượng đội ngũ công chức nhằm thu thập thông tin để phục vụ cho việc đánh giá chất lượng công chức, qua đó xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển công chức, làm cơ sở cho việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng và đổi mới công tác quản lý công chức.

Nhìn chung, công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh có bản lĩnh chính trị vững vàng, giữ đ­ược phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, đư­ợc cán bộ và nhân dân tín nhiệm. Nhiều công chức tr­ưởng thành từ các lĩnh vực, môi trường, ngành nghề công tác khác nhau và được đào tạo cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ tại các trường Đại học chuyên nghiệp đư­ợc tuyển chọn thu hút về công tác tại Uỷ ban nhân dân Thành phố. Do vậy, sau khi được tuyển dụng, bố trí tư­ơng đối hợp lý, phù hợp với năng lực, sở trường, đúng ngành nghề đào tạo, hầu hết số công chức đều giữ vững phẩm chất chính trị, nhiệt tình, biết chủ động trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ tốt, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

## **2.2. Thực trạng quản lý công chức tại Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh**

### ***2.2.1 Lập kế hoạch, quy hoạch đội ngũ công chức.***

Xác định quy hoạch cán bộ là nội dung trọng yếu, là nền tảng của công tác cán bộ, do đó trong những năm qua, công tác quy hoạch luôn được Uỷ ban nhân dân thành phố đặc biệt chú trọng. Căn cứ các văn bản của Trung ương, Thành ủy, trong từng nhiệm kỳ, Uỷ ban nhân dân thành phố đã xây dựng quy hoạch cụ thể từ các phòng chuyên môn, công khai, dân chủ, khách quan, đúng quy trình, bảo đảm cơ cấu (có dãn cách 3 độ tuổi, “động”, “mở”), số lượng, chất lượng, tiêu chuẩn và điều kiện trình Ban Thường vụ Thành ủy phê chuẩn. Thời gian qua, Uỷ ban nhân dân thành phố đã hoàn thành công tác quy hoạch, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2015-2020, xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ 2020 - 2025, cụ thể:

Từ năm 2015 đến nay, thực hiện các văn bản chỉ đạo của Thành ủy Vinh, căn cứ vào kết quả đánh giá công chức hàng năm, Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh đã tiến hành rà soát bổ sung quy hoạch công chức lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2015-2020 và xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ 2020-2025 để đưa ra khỏi quy hoạch những công chức đã được bổ nhiệm hoặc không còn đủ điều kiện như quá tuổi hoặc vi phạm kỷ luật và bổ sung những công chức có triển vọng phát triển và tiến hành đào tạo, bồi dưỡng, bố trí theo quy hoạch.

Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cũng được tiến hành thường xuyên, đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trong tình hình mới. Từ năm 2021 đến nay, đã tiến hành bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại cho công chức, trưởng phòng, phó trưởng phòng chuyên môn Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh.

Có thể nói công tác xây dựng kế hoạch và quy hoạch công chức lãnh đạo của thành phố đã từng bước đi vào nền nếp; xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ công chức, đã sớm phát hiện nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng cơ quan, đơn vị và của tỉnh. Đội ngũ cán bộ, công chức đưa vào quy hoạch đảm bảo tiêu chuẩn chung của cán bộ nêu trong Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ, theo các nội dung cơ bản sau: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: nhận thức, tư tưởng chính trị; việc chấp hành các chủ trương, đường lối, quy chế, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; việc giữ gìn đạo đức, lối sống trong sạch, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực khác; tinh thần tự học tập nâng cao trình độ; tính trung thực, công bằng, khách quan, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; việc chấp hành chính sách, pháp luật của vợ, chồng, con; mối quan hệ với nhân dân...; Năng lực thực tiễn*:* thể hiện ở kết quả, hiệu quả công tác; tính chủ động, sáng tạo; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ cán bộ; năng lực điều hành, tổ chức thực hiện; khả năng dự báo tình hình, xử lý những tình huống phức tạp phát sinh trong ngành, lĩnh vực, địa phương công tác.

Tuy nhiên, công tác quy hoạch cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý vẫn còn nhiều bất cập, Trong thực tiễn chưa đạt được Quy hoạch “mở” và Quy hoạch “động” theo yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực đội ngũ cán bộ, công chức. Tỷ lệ công chức được bổ nhiệm từ nguồn quy hoạch thấp. Chưa thực hiện tốt các khâu sau quy hoạch như kiểm tra, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí công chức theo quy định

### ***2.2.2. Xác định số lượng biên chế, xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.***

- Về quản lý biên chế công chức: Căn cứ Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 về vị trí việc làm và biên chế công chức, hằng năm Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh lập kế hoạch biên chế công chức đề nghị Uỷ ban nhân dân tỉnh Nghệ An phê duyệt. Việc quản lý biên chế công chức bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa quản lý biên chế công chức với tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; kết hợp giữa quản lý biên chế công chức với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm của công chức; bảo đảm biên chế công chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Hàng năm, căn cứ vào hướng dẫn của Sở Nội vụ Nghệ An, Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh đã lập kế hoạch biên chế trình các cấp có thẩm quyền phê duyệt trên tinh thần thực hiện nghiêm túc Nghị quyết số 39/NQ-TW. Thực tế từ năm 2021 đến năm nay biên chế công chức của Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh luôn đảm bảo và thực hiện đúng biên chế được Uỷ ban nhân dân tỉnh giao.

- Về xây dựng vị trí việc làm: Việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước nhằm đổi mới cơ chế quản lý công chức là một việc làm mới. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Xác định vị trí việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Cấu trúc của mỗi vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức, đơn vị gồm bản mô tả công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc. Vị trí việc làm được phân loại: Vị trí việc làm do một người đảm nhận; Vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận; Vị trí việc làm kiêm nhiệm.

Thực hiện theo quy định tại Nghị định 62/2020/NĐ-CP Ngày 01/6/2020 của Chính phủ vị trí việc làm và biên chế ngạch công chức; Quyết định số 3586/QĐ-UBND ngày 07/8/2017 của UBND tỉnh Nghệ An về phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước của tỉnh Nghệ An, Uỷ ban nhân dân thành phố đã tiến hành xây dựng và trình Uỷ ban nhân dân tỉnh Nghệ An phê duyệt đề án vị trí việc làm của Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh.

Tuy nhiên xây dựng vị trí việc làm, xác định số lượng và quản lý biên chế công chức và cơ cấu ngạch công chức xuất hiện một số bất cập như thực trạng bố trí, sử dụng công chức, dựa trên thâm niên, kinh nghiệm công tác, tình trạng công chức, làm trái ngành, trái nghề so với chuyên môn đào tạo là phổ biến.

### ***2.2.3. Tổ chức thực hiện quản lý công chức***

*2.2.3.1. Tổ chức thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng công chức.*

Công tác tuyển dụng công chức được Ủy ban nhân dân thành phố xem là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý công chức và là có tính quyết định cho việc hoàn thành nhiệm vụ của mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị và sự phát triển bền vững về kinh tế - xã hội của thành phố. Trong quá trình vận hành của nền công vụ, việc tuyển dụng được những công chức giỏi thì nhất định nền công vụ sẽ hoạt động đạt kết quả cao hơn vì công chức nhà nước là nhân tố quyết định đến sự vận hành của một nền công vụ. Chính vì vậy, ngoài các quy định chung của Đảng và Nhà nước, tuân thủ quy định các cấp, các ngành cấp trên; những năm qua Uỷ ban nhân dân thành phố đã lãnh đạo, chỉ đạo nâng cao tiêu cao tiêu chuẩn tuyển dụng, tập trung thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về thành phố;

Trong những năm qua, công tác tuyển dụng công chức được Uỷ ban nhân dân Thành phố thực hiện tốt, đảm bảo công khai, dân chủ, theo đúng quy trình của pháp luật. Căn cứ kế hoạch biên chế được Uỷ ban nhân dân tỉnh giao, hàng năm, Uỷ ban nhân dân Thành phố chỉ đạo các phòng chuyên môn tiến hành rà soát biên chế, vị trí việc làm để đăng ký nhu cầu tuyển dụng của đơn vị. Trên cơ sở đó, Uỷ ban nhân dân Thành phố xây dựng kế hoạch tuyển dụng trình Uỷ ban nhân dân tỉnh, Sở Nội vụ Nghệ An phê duyệt theo thẩm quyền.

Điều kiện đăng ký tuyển dụng đối với công chức, viên chức quy định tại Luật Công chức; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ về quy định tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

Về hình thức tuyển dụng: Công chức Uỷ ban nhân dân Thành phố theo hình thức thi tuyển và tuyển dụng xét tuyển đặc cách

Việc tuyển dụng công chức có những đổi mới tích cực trong chỉ đạo của lãnh đạo thành phố đó là: yêu cầu về chất lượng người được tuyển dụng phải thực sự xuất phát từ nhu cầu chức danh vị trí việc làm của từng phòng ban và yêu cầu nhiệm vụ của thành phố; công chức được tuyển dụng mới phải đạt chuẩn và trên chuẩn theo quy định.

Kết quả từ năm 2021 đến nay số công chức được tuyển dụng mới về công tác tại Uỷ ban nhân dân Thành phố đạt 100% trình độ Đại học trở lên, hệ chính quy tại các trường công lập. Những người được tiếp nhận từ đơn vị khác không qua thi đều là những người có kinh nghiệm công tác từ 05 trở lên, luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong quá trình công tác tại các đơn vị sự nghiệp trực thuộc, Uỷ ban nhân dân các phường xã,…

Sau khi được tuyển dụng, sắp xếp bố trí tư­ơng đối hợp lý, phù hợp với năng lực, sở tr­ường, đúng ngành nghề đào tạo, hầu hết số công chức đều phát huy được năng lực chuyên môn giữ vững phẩm chất chính trị, nhiệt tình, biết chủ động trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ tốt, hoàn thành nhiệm vụ được giao được cán bộ và nhân dân tín nhiệm.

Tuy nhiên tuyển dụng theo vị trí việc làm đang gặp khó khăn, chuyên môn nào phù hợp với từng vị trí việc làm đến nay chưa có tiêu chuẩn để thực hiện.

*2.2.3.2. Tổ chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức.*

Những năm qua, nội dung đào tạo và bồi dưỡng công chức do nhà nước quy định tại các văn bản pháp luật đã có những thay đổi và điều chỉnh đáng kể. Các kiến thức liên quan đến quản lý hành chính nhà nước theo cơ chế kế hoạch hóa tập trung đã được thay thế bằng các kiến thức quản lý hành chính nhà nước theo cơ chế thị trường, giúp người học từng bước tiếp cận với các phạm trù quản lý hành chính nhà nước trong cơ chế thị trường.

Ủy ban nhân dân Thành phố đã hoàn thành việc xây dựng quy định, quy trình quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo tiêu chuẩn ISO 9001-2008. Tập trung xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức nói chung trong đó quan tâm chú trọng đến đội ngũ công chức dự nguồn trong quy hoạch; khuyến khích động viên, tạo điều kiện thuận lợi về thời gian và vật chất để cán bộ trẻ học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị.

Hàng năm, sau khi có chủ trương của các cấp mở các lớp đào tạo về trình độ chuyên môn, bồi dưỡng về trình độ chính trị, chuyên viên, chuyên viên chính, các kỹ năng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, Ủy ban nhân dân Thành phố đều triển khai kịp thời tới công chức các phòng chuyên môn để các phòng cử người tham gia các lớp học. Đồng thời, yêu cầu trưởng các phòng chuyên môn bố trí, sắp xếp công việc để các công chức được tham gia học tập và hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao.

Từ đầu năm 2021 đến nay, Uỷ ban nhân dân Thành phố đã cử tạo điều kiện công chức được đi đào tạo theo hình thức nhu cầu, công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh được đào tạo, bồi dưỡng ở trên tất cả các lĩnh vực: quản lý nhà nước, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, đặc biệt có sự bồi dưỡng về kỹ năng nhưng số lượng còn hạn chế, chủ yếu mới đào tạo kỹ năng lãnh đạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý. Việc đào tạo, bồi dưỡng tương đối phù hợp giữa chuyên môn, nghiệp vụ và vị trí công tác. Qua đào tạo, bồi dưỡng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức được nâng lên. Tuy nhiên, tồn tại và yếu kém nhất trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đôi lúc tràn lan, chạy theo số lượng, phụ thuộc vào sở thích của công chức. Việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng trước khi đề bạt, bổ nhiệm cho CBCC chưa được thực hiện.

*2.2.3.3. Tổ chức thực hiện chế độ tiền lương và các chế độ, chính sách đãi ngộ, chế độ thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức.*

Chế độ tiền lương và đãi ngộ là chính sách quan trọng trong quản lý công chức. Đó là điều kiện, yếu tố đảm bảo cho công chức làm việc, khuyến khích họ trong hoạt động chức nghiệp, đảm bảo cho công chức yên tâm công tác. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, chính sách tiền lương và các chính sách đãi ngộ còn phải thực hiện chức năng giữ chân công chức gắn bó với nhà nước, thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan nhà nước và phải cạnh tranh được với khu vực tư. Chính sách tiền lương rất phức tạp, đòi hỏi phải đáp ứng được nhiều yêu cầu của một mục tiêu chung là quản lý và xây dựng được đội ngũ công chức vững mạnh về mọi mặt.

Chăm lo công tác chính sách cán bộ, tạo điều kiện thuận lợi cho công chức nâng cao trình độ về mọi mặt, Uỷ ban nhân dân Thành phố đã có chủ trương tạo điều kiện về thời gian cũng như kinh phí khuyến khích cán bộ, công chức được học tập nâng cao về chuyên môn nghiệp vụ; hàng năm thực hiện kịp thời chế độ nâng lương đúng thời hạn, xét giải quyết tốt việc nâng lương trước thời hạn cho những công chức có thành tích hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;

Tuy nhiên, tiền lương thấp, chế độ đại ngỗ khác chưa đảm bảo, tạo nên tâm lý chưa an tâm công tác.

*2.2.3.4. Tổ chức thực hiện việc đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức.*

Chế độ tiền lương và đãi ngộ là chính sách quan trọng trong quản lý công chức. Đó là điều kiện, yếu tố đảm bảo cho công chức làm việc, khuyến khích họ trong hoạt động chức nghiệp, đảm bảo cho công chức yên tâm công tác. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, chính sách tiền lương và các chính sách đãi ngộ còn phải thực hiện chức năng giữ chân công chức gắn bó với nhà nước, thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan nhà nước và phải cạnh tranh được với khu vực tư. Chính sách tiền lương rất phức tạp, đòi hỏi phải đáp ứng được nhiều yêu cầu của một mục tiêu chung là quản lý và xây dựng được đội ngũ công chức vững mạnh về mọi mặt.

Khen thưởng và xử lý vi phạm đối với công chức là những công cụ, biện pháp quản lý trong quá trình sử dụng công chức. Thông qua hoạt động đó để động viên, khích lệ công chức có công trạng, công tích; phê phán, uốn nắn và phòng ngừa những hành vi vi phạm pháp luật, không thực hiện và làm tròn trách nhiệm của người công chức. Sự kết hợp giữa khen thưởng và kỷ luật một cách chặt chẽ, công bằng, khách quan sẽ tạo ra động lực to lớn trong nền công vụ. Công chức là lực lượng trực tiếp tổ chức và thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách của Nhà nước, là gương mặt, thể diện của Nhà nước đồng thời thông qua đó tạo nên chỗ dựa, niềm tin của dân chúng vào Nhà nước. Do đó, công tác khen thưởng, kỷ luật là yếu tố quan trọng bảo đảm thực thi trách nhiệm của công chức với tinh thần là "công bộc" của dân, bảo đảm cho công chức thực hiện nghiêm nghĩa vụ, quyền lợi.

Trên cơ sở đánh giá công chức, Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh đề nghị đề nghị Chủ tịch nước, Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh khen cá tập thể, công chức hoàn thành suất sắc. Công tác khen thưởng được Thành phố triển khai thực hiện kịp thời, có hiệu quả góp phần tích cực trong việc tạo động lực công tác cho đội ngũ công chức trong thực thi nhiệm vụ, công vụ. Giai đoạn 2021 - 2023, mỗi năm Hội đồng thi đua khen thưởng Thành phố đã khen thưởng 24 công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh trong đó: lao động tiên tiến hơn 155 cá nhân, chiến sỹ thi đua cơ sở 12 cá nhân, giấy khen cho 9 tập thể phòng ban chuyên môn và 12 cá nhân. Đề nghị các cấp có thẩm quyền khen thưởng cho những cá nhân đạt thành tích xuất sắc, cụ thể: Chủ tịch nước tặng Huân chương lao động các hạng cho 01 người, Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng khen cho 02 người, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân tỉnh tặng Bằng khen 42 người.

Để giữ nghiêm kỷ cương, kỷ luật hành chính, từ năm 2021 đến 2023, Uỷ ban nhân dân Thành phố đã tiến hành thành lập hội đồng Kỷ luật và xử lý 03 công chức vi phạm với mức độ khiển trách; tất cả các trường hợp kỷ luật đều thực hiện đúng quy định.

Việc tổ chức thực hiện thi đua khen thưởng, gắn với đánh giá công chức hàng năm của đơn vị. Kết quả đánh giá phân loại công chức được chia làm bốn mức: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; hoàn thành tốt nhiệm vụ; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực; không hoàn thành nhiệm vụ.

Hàng năm, thực hiện Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 08 năm 2020 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2013 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 08 năm 2020 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, Uỷ ban nhân dân thành phố đã có văn bản chỉ đạo đến các phòng chuyên môn thực hiện đánh giá phân loại công chức theo đúng quy định. Kết quả tổng hợp phân loại đánh giá hàng năm của Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh có thể nhận thấy rằng, công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh đã có những cố gắng trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn được giao. Tuy nhiên, việc đánh giá, nhận xét, công chức vẫn mang tính hình thức, nể nang, xuôi chiều. Công chức được người đứng đầu cơ quan đơn vị đánh giá tốt thường chiếm tỷ lệ lớn. Công tác kiểm tra việc đánh giá nhận xét công chức thường chú trọng vào việc đánh giá xếp loại có đúng tỷ lệ chưa chứ không kiểm tra xem việc đánh giá có đúng hay không. Do vậy hạn chế công tác khen thưởng chủ yếu tập trung vào công chức lãnh đạo.

Kỷ luật công chức: Từ năm 2021 đến nay, Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh đã thành lập Hội đồng kỷ luật 03 công chức: 03 người kỷ luật hình thức khiển trách do thực hiện chức trách nhiệm vụ.

*2.2.3.5 Thực hiện chế độ báo cáo, thống kê và quản lý hồ sơ, công chức*

Thực hiện các văn bản của cấp trên về việc báo cáo thống kê các nội dung về công tác quản lý công chức như: số lượng, chất lượng công chức hàng năm, mức tiền lương bình quân trên tháng đối với mỗi công chức, kết quả đánh giá phân loại công chức, kết quả kỷ luật, nâng lương, số lượt người được đào tạo, bồi dưỡng...thống Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh luôn thực hiện theo đúng quy định, đảm bảo kịp thời, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu đề ra..

Công tác xây dựng và quản lý hồ sơ tại các đơn vị của thành phố Vinh được thực hiện thống nhất, khoa học để quản lý được đầy đủ, chính xác thông tin của từng cán bộ, công chức, viên chức từ khi được tuyển dụng vào cơ quan nhà nước cho đến khi không làm việc tại cơ quan nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu nghiên cứu, thống kê, đánh giá, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, điều động, biệt phái, luân chuyển, bố trí sử dụng, khen thưởng, kỷ luật, nghỉ hưu và các chế độ, chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Việc quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức dựa trên các căn cứ của Thông tư số 11/2012/TT-BNV ngày 17/12/2012 của Bộ Nội vụ; Quyết định số 06/2007/QĐ-BNV về thành phần hồ sơ CB,CC và mẫu biểu quản lý hồ sơ CB,CC. Hiện nay hồ sơ của công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh quản lý được lưu trữ tại phòng Nội vụ Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh.

Hằng năm, phòng Nội vụ bổ sung vào hồ sơ vào công chức: quyết định nâng lương thường xuyên, nhận xét đánh giá hàng năm của Thủ trưởng cơ quan và các thông tin liên quan đến trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị (nếu có thay đổi). Do vậy, khi cần khai thác thông tin về công chức của Uỷ ban nhân dân thành phố thường đảm bảo đầy đủ.

### ***2.2.4. Thanh tra, kiểm tra việc thi hành quy định của pháp luật về công chức.***

Để thực hiện tốt việc quản lý công chức, Cơ quan Uỷ ban nhân dân Thành phố đã tiến hành xây dựng Quy chế hoạt động của cơ quan, Quy chế văn hóa công sở gắn với Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức thành phố; tăng cường quản lý ý thức chấp hành giờ giấc, hiệu quả công việc của các công chức Uỷ ban nhân dân Thành phố. Nhằm tạo bước chuyển biến mạnh về kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao ý thức trách nhiệm phục vụ nhân dân của đội ngũ công chức, Uỷ ban nhân dân Thành phố chỉ đạo tăng cường cải cách thủ tục hành chính và nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân, doanh nghiệp; thực hiện tốt công tác phân cấp, phân công theo hướng rõ người, rõ việc, rõ địa chỉ, rõ trách nhiệm; nâng cao ý thức tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, học tập làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, công chức, viên chức, góp phần đẩy lùi sự suy thoái về chính trị, đạo đức, lối sống, lề lối làm việc và các tệ nạn khác; trong thời gian qua, Uỷ ban nhân dân Thành phố đã thành lập các đoàn kiểm tra một số nội dung như:

Kiểm tra việc thực thi công vụ theo Luật cán bộ, công chức; Hàng năm Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh kiểm tra trách nhiệm người đứng đầu trong việc chấp hành các quy định về tiếp dân, giải quyết khiếu nại tố cáo, phòng chống tham nhũng, lãng phí và thực hiện nhiệm vụ công vụ của công chức; kiểm tra việc thực hiện nội quy, quy chế làm việc;

Qua kiểm tra, phát hiện một số công chức vi phạm khuyết điểm, Ủy ban nhân dân Thành phố đã yêu cầu các phòng chuyên môn có người vi phạm tiến hành họp kiểm điểm và đề xuất các hình thức kỷ luật nghiêm minh, đúng quy định của pháp luật.

## **2.3. Đánh giá chung về quản lý công chức của UBND thành phố Vinh**

### ***2.3.1. Những thành công***

Nhìn chung, việc quản lý công chức luôn được Ủy ban nhân dân thành phố quan tâm dần đi vào nề nếp và bước đầu đã đạt được những kết quả nhất định, việc quản lý công chức hiện nay được thực hiện nghiêm túc, đảm bảo phù hợp quy định Luật cán bộ công chức. Đạt được các yêu cầu đối với việc xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính.

Trong những năm qua, Uỷ ban nhân dân Thành phố Vinh đã thực hiện tốt công tác quản lý biên chế. Tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí, sử dụng công chức trong phạm vi chỉ tiêu biên chế được giao, không bố trí vượt quá định biên quy định.

Đội ngũ công chức của Uỷ ban nhân dân Thành phố ngày càng được nâng cao về chất lượng. Đến nay, đội ngũ công chức Thành phố đạt chuẩn và trên chuẩn theo quy định; tinh thần phục vụ, đạo đức công vụ, các kỹ năng nghiệp vụ, giao tiếp, ứng xử của công chức được cải thiện, từng bước đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Công tác tuyển dụng công chức được thực hiện nghiêm túc, công khai, đảm bảo dân chủ, khách quan, đúng quy định của Nhà nước và phân cấp quản lý. Người được tuyển dụng được đào tạo cơ bản, có phẩm chất và năng lực đảm bảo đúng tiêu chuẩn, đáp ứng nhu cầu của các cơ quan, đơn vị.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức được quan tâm, trong đó tập trung đào tạo nâng cao bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ chuyên ngành, đào tạo chuyên môn cho công chức ... góp phần hoàn thiện tiêu chuẩn ngạch công chức, nâng cao năng lực công chức lãnh đạo, quản lý.

Công tác đánh giá, phân loại công chức đã được tiến hành dân chủ hơn, chặt chẽ hơn.

Công tác quy hoạch, điều động, bổ nhiệm, bố trí, luân chuyển, đánh giá, nhận xét công chức được triển khai, thực hiện khách quan, bám sát sự chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền. Công chức trẻ được quan tâm, tạo điều kiện quy hoạch và rèn luyện thực tiễn, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho Thành phố; đồng thời tăng cường công chức quản lý cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết, khắc phục một bước tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo từng giai đoạn.

Công tác thanh tra, kiểm tra, thi đua, khen thưởng và thực hiện chế độ, chính sách đối với công chức được thực hiện cơ bản khách quan, kịp thời, đúng quy định nhằm động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức hăng say công tác. Qua thanh tra, kiểm tra đã phát hiện những vấn đề vướng mắc, yếu kém, sai phạm và kịp thời chấn chỉnh, xử lý theo quy định.

Công tác quản lý hồ sơ công chức đang từng bước đi vào nề nếp, các hồ sơ trong giai đoạn gần đây đã được lưu giữ bài bản, đầy đủ các danh mục tài liệu cần thiết. Công tác thống kê, báo cáo được thực hiện đầy đủ, thường xuyên theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền.

Nhìn chung, công tác quản lý công chức cơ bản thực hiện đầy đủ nội dung theo quy định, góp phần thực hiện tốt các nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội và ổn định chính trị tại địa phương.

### ***2.3.2 Những mặt hạn chế và nguyên nhân***

*2.3.2.1. Hạn chế*

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác quản lý công chức còn bộc lộ một số hạn chế:

Việc lựa chọn công chức vào quy hoạch còn căn cứ tiêu chuẩn chung chung, chưa được cụ thể hóa trong từng ngành, lĩnh vực. Chưa có chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ gắn với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, nhất là chiến lược đào tạo chuyên gia giỏi cho các lĩnh vực Thành phố cần.

Mặc dù danh mục vị trí việc làm đã được phê duyệt, nhưng quá trình sắp xếp, bố trí còn vướng mắc ở khâu mô tả vị trí việc làm, đặc biệt là thống kê công việc cá nhân còn mang tính khái quát, định tính; bản mô tả, phân tích quy trình giải quyết công việc của từng công chức chưa được thực hiện. Số lượng vị trí việc làm không đồng nhất với số lượng người làm việc, một vị trí việc làm có thể do nhiều người đảm nhiệm hoặc một người có thể kiêm nhiệm nhiều vị trí việc làm, do vậy việc xác định số lượng người làm việc tại cơ quan, đơn vị, nhất là cơ quan hành chính gặp nhiều khó khăn.

Việc xây dựng khung năng lực vị trí việc làm còn mang tính định tính và bị chi phối bởi số lượng, chất lượng, kỹ năng làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, hiện nay hầu hết các đơn vị đều dựa vào quy định tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức để làm căn cứ xác định khung năng lực vị trí việc làm.

Việc xây dựng vị trí việc làm, điều chỉnh vị trí việc làm gặp khó khăn khi thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế. Việc xác định biên chế tương ứng với từng vị trí việc làm song vẫn phải bảo đảm thực hiện tinh giản biên chế gây khó khăn trong việc tổ chức thực hiện.

Luật chưa quy định cụ thể về công tác quản lý và sử dụng cán bộ dẫn đến khó khăn trong công tác quản lý và sử dụng cán bộ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự gắn với quy hoạch cán bộ, vị trí việc làm và kế hoạch đào tạo bồi dưỡng. Công chức tham gia bồi dưỡng chưa xuất phát từ nhu cầu nâng cao năng lực, yêu càu làm việc. Chất lượng một số lớp đào tạo, bồi dưỡng thấp; còn dàn trải, nặng về lý thuyết, thiếu kiến thức thực tiễn. Chưa có chiến lược dài hạn về đào tạo cán bộ theo chuyên ngành, chuyên sâu nâng cao chất lượng đào tạo, gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng.

Công tác đánh giá, phân loại công chức chưa đúng thực chất trình độ, năng lực và kết quả công tác của công chức, chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu trong đánh giá công chức, đánh giá còn mang tính cào bằng, dĩ hoà vi quý, hữu khuynh dẫn đến việc phân loại công chức hàng năm còn mang nặng tính hình thức, chưa sát với thực tế; thiếu tính chiến đấu, thiếu tinh thần xây dựng trong đánh giá công chức.

Công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát của Thành phố về thực thi nhiệm vụ công vụ đối với công chức chưa được thực hiện thường xuyên, thiếu chặt chẽ.

*2.3.2.2. Nguyên nhân*

*Nguyên nhân khách quan*

Hệ thống văn bản của nhà nước quy định về quản lý công chức còn chung chung, chưa chặt chẽ, thống nhất; Việc phân cấp của cấp tỉnh trong công tác quản lý công chức chưa triệt để, còn mốt số bất cập .

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, các Bộ, ngành ban hành còn chậm, chưa đồng bộ, thiếu nhất quán, chưa hướng dẫn đầy đủ các nội dung của Luật, Nghị định nên khó thực hiện. Bên cạnh đó, một số quy định được ban hành quá lâu, không còn phù hợp với thực tế nhưng chưa được sửa đổi hoặc có quy định còn chồng chéo, thiếu tính thực tế nên lúng túng trong thực hiện.

Văn bản về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức có nhiều thay đổi, trong khi nhân sự làm công tác tổ chức của các cơ quan, đơn vị không ổn định nên khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Công tác tuyển dụng công chức về các phòng, ban chuyên môn của UBND thành phố không thuộc thẩm quyền của Thành phố, vì vậy dẫn đến những khó khăn trong công tác lựa chọn công chức về công tác; một số công chức trúng tuyển chưa phát huy được trình độ chuyên môn nghiệp vụ, hiệu quả công việc chưa cao.

Điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc của công chức chưa tốt; đời sống còn khó khăn, chế độ tiền lương, tiền thưởng còn thấp, chưa theo kịp với biến động giá cả thị trường đã tác động làm ảnh hưởng đến tư tưởng, hiệu quả công tác của công chức.

Chưa xây dựng được tiêu chuẩn chức danh vị trí việc làm một cách khoa học nên thiếu cơ sở, căn cứ cho việc xác định chính xác số lượng biên chế trong cơ quan. Một số nhiệm vụ được bổ sung chức năng nhiệm vụ nhưng chưa được bổ sung biên chế.

Việc nâng lương, nâng ngạch công chức được áp dụng theo thâm niên công tác và chủ yếu dựa trên văn bằng, chứng chỉ chưa lấy hiệu quả công việc là thức đô năng lực và xác định mức lương, khen thưởng và kỷ luật

Ứng dụng Công nghệ thông tin trong quản lý công chức chưa được thực hiện.

*Nguyên nhân chủ quan*

Sự quan tâm của lãnh đạo một số phòng ban trong việc đánh giá chất lượng đào tạo, do vậy, kết quả đạt được về nâng cao chất lượng công chức chưa cao. Bên cạnh đó một số công chức chức có biểu hiện an phận thủ thường chưa chịu khó học tập nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ.

Việc phân công nhiệm vụ cho công chức chưa rành mạch, còn chồng chéo, một số công chức mới trúng tuyển chưa được phân công đúng với chuyên ngành, chưa tạo điều kiện để công chức phát huy trình độ chuyên môn được đào tạo.

Sự phối hợp giữa các phòng chuyên môn, các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố quản lý chưa nhuần nhuyễn; phân công, phân cấp giao nhiệm vụ có lúc, có nơi không rõ ràng dẫn đến đùn đẩy, thoái thác trách nhiệm thực hiện ảnh hưởng đến tiến độ công việc và hiệu quả trong chương trình cải cách hành chính của Uỷ ban nhân dân Thành phố.

Một số khâu trong công tác quản lý công chức (như đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí, bổ nhiệm...) có lúc, có trường hợp còn nể nang, thiếu thông tin chính xác, do đó hiệu quả đạt được chưa cao. Việc bố trí, sử dụng công chức mới chú ý đến yêu cầu trước mắt, chưa quan tâm đào tạo cán bộ cho lâu dài.

## ***Kết luận chương 2***

Chương 2, Đề tài đã làm rõ thực trạng quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh như:

Khái quát đặc điểm thành phố Vinh và thực trạng công chức Ủy ban nhân dân thành phố Vinh: Về số lượng, chất lượng công chức.

Phân tích thực trạng quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh.

Đánh giá chung về quản lý nguồn, công chức Ủy ban nhân dân thành phố Vinh: ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân.

Việc phân tích thực trạng quản lý công chức, chỉ ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân làm cơ sở đưa ra giải pháp tăng cường công tác quản lý công chức Ủy ban nhân dân thành phố tại chương 3 của đề tài.

# **CHƯƠNG 3:**PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI UỶ BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ VINH, TỈNH NGHỆ AN

## **3.1. Những thuận lợi, khó khăn tác động tới quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An.**

### ***3.1.1. Thuận lợi:***

- Trong bối cảnh kinh tế mở cửa của nước ta và xu hướng phát triển kinh tế hội nhập của tỉnh Nghệ An, thành phố Vinh là một trong những địa phương đi đầu trong đổi mới và cải cách, trong đó bước chuyển tích cực nhất là đã tạo ra nhu cầu cấp thiết phải tiến hành rà soát và xây dựng đội ngũ công chức có chất lượng, bởi lẽ con người là nhân tố quyết định nhất cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Quá trình hội nhập khu vực Bắc Trung Bộ, trong nước và quốc tế tạo nhiều điều kiện thuận lợi trong việc hợp tác, trao đổi kinh nghiệm trong việc quản lý công chức mạnh cả về số lượng lẫn chất lượng, tạo cơ sở cho việc tiếp tục nghiên cứu, đổi mới về cơ chế, chính sách để quản lý công chức chuyên nghiệp phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của một thành phố văn minh, hiện đại.

- Đội ngũ công chức làm việc tại Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, luôn cố gắng trau dồi phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn công tác, có kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn, được rèn luyện thử thách và từng bước trưởng thành, sẽ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Thành phố đã và đang tập trung chỉ đạo đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội; đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, chỉnh trang đô thị, chuyển dịch cơ cấu kinh tế đúng hướng; thu ngân sách tăng; đời sống nhân dân ngày càng được nâng cao; tỷ lệ hộ nghèo giảm. Hệ thống tổ chức bộ máy hoạt động khá đồng bộ; trình độ, năng lực và chất lư­ợng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bư­ớc được chuẩn hoá theo từng chức danh đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của Thành phố.

### ***3.1.2. Khó khăn***

- Cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu trong những năm qua đã ảnh hưởng đến mọi mặt đời sống xã hội của thành phố Vinh. Tốc độ tăng trưởng kinh tế vẫn còn thấp so với kế hoạch đề ra; thu ngân sách có năm không đạt kế hoạch, tỷ lệ thu từ thu thường xuyên nhìn chung vẫn còn thấp. Y tế, giáo dục có một số mặt còn hạn chế. Công tác quy hoạch và quản lý quy hoạch đô thị còn chưa đồng bộ.

- Quan niệm đổi mới về quản lý đội ngũ công chức chưa thông suốt, thực hiện chưa thường xuyên, có nhiều việc đã rõ, đã có quy định nhưng vẫn chưa thực hiện đúng, còn chịu ảnh hưởng của những sức ép không chính thức, chưa có sự phân cấp rành mạch, hợp lý trong công tác quản lý công chức.

- Cơ cấu ngạch công chức ở các phòng, ban chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố Vinh còn nhiều bất hợp lý, đại bộ phận ở ngạch chuyên viên, rất ít công chức ở ngạch chuyên viên chính, điều này làm cho thành phố vẫn còn thiếu một đội ngũ chuyên gia giỏi ở những lĩnh vực chuyên môn kỹ thuật, có tầm tham mưu chiến lược cho thành phố.

Trên cơ sở đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ công chức ở các phòng, ban chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, rút ra những ưu điểm, hạn chế, những mặt mạnh, mặt yếu, cùng với những nguyên nhân hạn chế, yếu kém về quản lý công chức chuyên môn, cũng như thấy được những thuận lợi, khó khăn trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở các phòng, ban chuyên môn, chúng ta cần tìm ra những giải pháp đồng bộ, khả thi tăng cường quản lý công chức có đủ phẩm chất, năng lực phù hợp nhiệm vụ mới, có trách nhiệm và tâm huyết phục vụ nhân dân, góp phần tích cực thực hiện tốt chương trình cải cách hành chính của thành phố, đưa thành phố phát triển mạnh mẽ, toàn diện và vững chắc hơn.

## **3.2. Phương hướng quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An trong thời gian tới**

Bám sát nguyên tắc Đảng lãnh đạo và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu về công tác cán bộ. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, công chức. Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí công chức hợp lý, quan tâm đến công chức trẻ, công chức nữ. Xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận cán bộ, công chức lãnh đạo và quản lý có phẩm chất đạo đức tốt, vững vàng về chính trị, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ; từng bước trẻ hoá đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, đảm bảo tính liên tục, kế thừa và phát triển. Thực hiện có hiệu quả việc luân chuyển công chức hợp lý. Bố trí công chức ở từng vị trí đảm nhiệm phù hợp với năng lực sở trường và chuyên ngành đào tạo, phương hướng quản lý công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh những năm tiếp theo, cụ thể như sau:

- Thực hiện nghiêm túc Luật cán bộ công chức, các quy định của nhà nước và của tỉnh, thành phố về quản lý công chức nhằm xây dựng đội ngũ công chức có chất lượng, hoạt động công vụ, công chức hiệu quả đáp ứng yêu cầu của cải cách nền công vụ công chức.

- Thường xuyên thực hiện xây dựng kế hoạch và quy hoạch công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Ngoài việc quy hoạch công chức lãnh đạo, quản lý phải hướng đến việc quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng công chức có chuyên môn giỏi, các chuyên gia, chuyên môn hóa ở các lĩnh vực. Hàng năm đưa công tác quy hoạch thành nhiệm vụ thường xuyên, có tổng kết, đánh giá kết quả, tìm nguyên nhân và đưa ra giải pháp thích hợp. Việc lựa chọn công chức đưa vào quy hoạch phải thận trọng, kỹ lưỡng, dân chủ, công khai, minh bạch trên cơ sở giới thiệu của công chức trong cơ quan.

- Hoàn thiện xây dựng xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức làm cơ sở xác định biên chế và tuyển dụng, sử dụng công chức. Tuyển dụng công chức đảm bảo chọn được người có đủ năng lực, khả năng thực hiện công việc theo yêu cầu hiện tại và có khả năng đáp ứng được sự phát triển của tổ chức nghĩa là phải chọn được nhân tài phục vụ lâu dài trong nền công vụ. Phải xây dựng cơ chế tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm; xây dựng hệ thống bản mô tả công việc phù hợp với từng vị trí việc làm của từng phòng chuyên môn;

- Hoàn thiện công tác đánh giá công chức: đánh giá công chức phải có phương pháp phù hợp, đánh giá phải dựa trên công việc cụ thể, hoàn cảnh cụ thể và gắn với cơ chế chính sách, phân tích cụ thể điều kiện hoàn cảnh mà công chức hoạt động. Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng tốt; nghiên cứu thực hiện chế độ “khách hàng” đánh giá công chức. Đánh giá công chức phải được thực hiện đình kỳ hàng năm và lưu trữ kết quả đầy đủ, làm tài liệu căn cứ để sử dụng trong quá trình quản lý công chức.

## **3.3. Một số giải pháp tăng cường quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An**

### ***3.3.1. Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch, đào tạo công chức***

Làm tốt công tác quy hoạch cán bộ, công chức góp phần quan trọng vào việc thực hiện các mục tiêu, yêu cầu quản lý công chức. Quy hoạch cán bộ, công chức thể hiện chức năng Đảng lãnh đạo, định hướng, có kế hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng công chức một cách chủ động. Để làm tốt công tác quy hoạch cán bộ, công chức cần tập trung vào một số việc sau:

Quá trình xây dựng quy hoạch cán bộ phải tuân thủ quy trình chặt chẽ, mở rộng dân chủ, khách quan trong phát hiện, giới thiệu nguồn; coi trọng khâu rà soát đánh giá công chức trước khi lựa chọn danh sách giới thiệu quy hoạch. Quy hoạch phải đảm bảo phương châm "mở", không khép kín trong từng phòng chuyên môn, đơn vị; chú ý phát hiện, xem xét đưa vào quy hoạch nhân tố mới, cán bộ trẻ, cán bộ nữ có triển vọng nhằm có sự chuyển tiếp của đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo tỉ lệ công chức trẻ, công chức nữ trong quy hoạch. Chú trọng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức đưa vào quy hoạch, đáp ứng đầy đủ điều kiện và tiêu chuẩn quy định; trong xây dựng quy hoạch cần quan tâm đến cơ cấu độ tuổi, cơ cấu lĩnh vực, địa bàn công tác,...tuy nhiên không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn cán bộ.

Quy hoạch cán bộ, công chức phải căn cứ vào việc triển khai chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của thành phố, căn cứ vào nhiệm vụ chính trị và phương hướng vận động phát triển công nghiệp hóa ở nông thôn của toàn khu vực này để có quy hoạch cho phù hợp, không chỉ cho những năm trước mắt, mà cho cả những năm tiếp theo, đảm bảo sự chuyển tiếp giữa các thế hệ công chức. Mặt khác, cũng phải căn cứ vào thực trạng của đội ngũ công chức, mục tiêu, tiêu chuẩn, cơ cấu của đội ngũ công chức trong thời kỳ mới, phấn đấu mỗi chức danh công chức đều luôn có người dự bị thay thế được lựa chọn chu đáo, đào tạo kỹ lưỡng.

Xác định nguồn và tạo nguồn để quy hoạch công chức: Quy hoạch công chức phải có nguồn công chức. Việc quy hoạch cán bộ sẽ là chắp vá, thụ động khi không có nguồn. Công tác quy hoạch cần phải có một số công chức dự bị để bổ sung, thay thế, có năng lực nhiều triển vọng cho những yêu cầu khác nhau, làm tiền đề để xây dựng, lựa chọn công chức giỏi.

Phương hướng chọn nguồn trong quy hoạch ngắn hạn là những cán bộ, công chức trong mỗi cơ quan, đơn vị có triển vọng phát triển, những người đã được thử thách và trưởng thành trong thực tiễn. Đó là những người ít nhiều tích luỹ được vốn sống, kinh nghiệm trong công tác, quản lý, đang làm việc gần với tính chất công việc của từng chức danh quy hoạch, hoặc cùng với chức danh quy hoạch. Trách nhiệm tạo nguồn cán bộ ngắn hạn trước hết thuộc về bản thân những người cán bộ chủ chốt trong từng cơ quan, đơn vị.

Thường xuyên kiểm tra, tổng kết, đánh giá chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, công chức. Quy hoạch cán bộ, công chức không chỉ tiến hành một lần, tình hình công chức lại luôn có biến động; một số công chức được quy hoạch cũng còn một số mặt hạn chế. Chính vì vậy, công tác quy hoạch cán bộ, công chức phải được Thành ủy và Ủy ban nhân dân thành phố thường xuyên kiểm tra, rà soát, theo dõi chặt chẽ để điều chỉnh kịp thời. Phải khắc phục sự chủ quan, thỏa mãn, những biểu hiện không đúng đắn và quan niệm coi sự quy hoạch công chức là đã được bố trí rồi, không cần bổ sung thêm.

Thực hiện gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng công chức. Quy hoạch không phải chỉ tiến hành một lần, bên cạnh đó đội ngũ công chức luôn có sự biến động, còn có một số hạn chế, có một số tiêu chuẩn chưa đáp ứng được chức danh sẽ đảm nhiệm. Vì vậy, công tác quy hoạch cán bộ, công chức phải được Thành ủy và Ủy ban nhân dân thành phố thường xuyên rà soát, kiểm tra, theo dõi chặt chẽ để kịp thời điều chỉnh. Phải khắc phục sự chủ quan, thỏa mãn, những biểu hiện không đúng đắn và quan niệm coi sự quy hoạch công chức là đã được bố trí rồi, không cần bổ sung thêm. Có công chức dự nguồn thì phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Công chức được quy hoạch phải được đơn vị tạo điều kiện thuận lợi để có thể rèn luyện thực tế, học tập, nâng cao phẩm chất và năng lực để có đủ các điều kiện cần thiết phù hợp với tiêu chuẩn. Đối với công chức trên 40 tuổi chỉ cần bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cơ bản, chuyên môn nghiệp vụ của từng lĩnh vực và kỹ năng thực hành mà không nhất thiết phải đưa đi đào tạo. Đối với công chức dưới 40 tuổi, hiện đang giữ các chức vụ công tác khác nhau trong các phòng chuyên môn cần được tạo điều kiện để được đào tạo, bổi dưỡng các nội dung như: kiến thức về lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, pháp luật, quản lý kinh tế, văn hóa - xã hội từ trung cấp, cao đẳng, đại học.

Lập kế hoạch đào tạo nguồn đối với những công chức trẻ trải qua hoạt động thực tiễn ở cơ sở, có khả năng phát triển, tạo nguồn cho đội ngũ cán bộ kế cận, trước mắt nhằm thay thế ngay số công chức không đủ năng lực.

Tuy nhiên, việc đào tạo, bồi dưỡng cũng cần phải chống xu hướng hình thức, mở lớp tràn lan, chạy theo bằng cấp mà không chú trọng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

### ***3.3.2. Đổi mới việc xây dựng vị trí việc làm***

Căn cứ Đề án vị trí việc của Ủy ban nhân dân thành phố Vinh đã được Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt, trong thời gian tới Ủy ban nhân dân Thành phố cần nghiêm túc xác định quan điểm trong việc thực thi, áp dụng hiện đề án việc làm trong quản lý công chức đó là tính kế thừa những ưu điểm và khắc phục những hạn chế trong quản lý công chức thời gian qua; phải có trình tự và có sự thống nhất cao của công chức, lãnh đạo từng phòng chuyên môn. Cần có lộ trình thực hiện việc quản lý công chức trước đây sang việc quản lý công chức theo vị trí việc làm nhằm từng bước hoàn chỉnh, tránh để lãng phí nguồn nhân lực, tài chính trong quá trình triển khai.

Việc rà soát, sắp xếp, bố trí công chức theo vị trí việc làm cần thấm nhuần quan điểm Chủ tịch Hồ Chí Minh: Việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ vào những điều kiện quá khắt khe. Tài to ta dùng vào việc to, tài nhỏ ta cắt làm việc nhỏ, ai có năng lực về việc gì, ta cắt đặt ngay vào việc ấy. Tạo điều kiện để công chức có thể phấn đấu học tập, rèn luyện, nâng cao năng lực thực hiện công việc.

Tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức trong từng phòng chuyên môn, theo đó cân đối số lượng người thực hiện để xem xét, đánh gái mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Đồng thời, căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh đó để làm cơ sở để xây dựng số lượng biên chế, bố trí công chức, tuyển dụng công chức phù hợp; là tiêu chí để đánh giá mức độ hoàn thành công việc.

Hàng năm, căn cứ vào số lượng biên chế được giao, điều chỉnh lại số người làm việc, vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng phòng chuyên môn. Bên cạnh đó thực hiện việc rà soát, hoàn thiện lại đề án vị trí việc làm phù hợp với tình hình thực tế, xác định rõ cơ cấu ngạch, số lượng biên chế tối thiểu, số lượng cấp phó tối đa trên nguyên tắc xác định rõ vị trí việc làm và sắp xếp bồ trí lại cơ cấu theo hướng vị trí chuyên môn, nghiệp vụ chiếm tỷ lệ ít nhất 60%, giảm đội ngũ cấp phó và biên chế thuộc nhóm hỗ trợ, phục vụ đảm bảo “rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm”.

### ***3.3.3 Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức***

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác tuyển dụng công chức, viên chức nên những năm qua Thành phố đặc biệt quan tâm, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả. Việc tuyển dụng thực sự xuất phát từ nhu cầu vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ của Thành phố; công tác tuyển dụng có những đổi mới tích cực, nhất là trong nhận thức của lãnh đạo Thành phố; số công chức, viên chức được tuyển dụng mới có chất lượng ngày càng cao.

Công tác tuyển dụng công chức trong giai đoạn hiện nay cũng như trong thời gian tới phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc, phù hợp với vị trí việc làm tránh tình trạng vì người để sắp xếp, bố trí việc không phải việc tìm người. Để làm được điều này phải kết hợp đồng bộ cùng với các giải pháp khác như công tác lập kế hoạch hàng năm, lựa chọn hình thức, tiêu chuẩn tuyển dụng...

Để công tác tuyển dụng phát huy có hiệu quả thì cần có mối liên hệ giữ nguồn nhân lực giữa khu vực công và khu vực tư. Vì thế, khi xây dựng vị trí việc làm cân có bản mô tả công việc ở mỗi vị trí chức danh cần có đầy đủ, cụ thể, chi tiết về khối lượng công việc, nhiệm vụ công việc được giao, trình độ chuyên môn, từ đó mới có cơ sở để tuyển dụng được người đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng công chưc phải gắn với việc tinh giản biên chế và sắp xếp tổ chức bộ máy đáp ứng theo các mục tiêu của tổ chức đưa ra.

Về công tác lập kế hoạch tuyển dụng: Hằng năm, căn cứ vào Quyết định giao biên chế hàng năm của tỉnh, Quyết định giao biên Ủy ban nhân dân thành phố Vinh chế cho từng phòng chuyên, Uỷ ban nhân dân yêu cầu trưởng các phòng chuyên môn rà soát lại vị trí việc làm của phòng để có lập kế hoạch tuyển dụng gửi cấp có thẩm quyền phê duyệt. Theo đó, nêu rõ tiêu chuẩn, vị trí, số lượng, trình độ chuyên môn đối với vị trí cần tuyển dụng, đồng thời xác định tuyển dụng với hình thức thi tuyển hay xét tuyển.

Trong quá trình quản lý công chức ở các phòng, ban chuyên môn thuộc Uỷ ban nhân dân thành phố, “việc bố trí, sử dụng đúng công chức luôn là vấn đề được đặc biệt quan tâm” và có thể nói đây là một giải pháp không kém phần quan trọng góp phần tăng cường quản lý công chức làm việc ở các phòng, ban chuyên môn.

Ủy ban nhân dân thành phố Vinh cần xác định việc bố trí, sắp xếp, sử dụng công chức là một công tác rất quan trọng. Thông qua việc bố trí, sử dụng hợp lý, đúng người, đúng việc sẽ giúp cho công chức phát huy được khả năng, sở trường, rèn luyện kỹ năng thành thạo công việc, góp phần chủ yếu đảm bảo cho việc hoàn thành công vụ của cơ quan. Muốn vậy, cần xây dựng tiêu chuẩn cho từng chức danh công chức và có kế họach sắp xếp, bố trí lại theo đúng chức danh, tiêu chuẩn ứng với nội dung công việc của cơ quan, là cơ sở để xây dựng kế họach quy họach đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng công chức, đồng thời cũng là cơ sở để bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, công chức hợp lý, có căn cứ khoa học.

### ***3.3.4. Nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật công chức***

Chúng ta biết rằng, trong công tác quản lý công chức, khâu quan trọng nhất là việc đánh giá cán bộ, công chức. Kết quả đánh giá đúng mới sắp xếp, bố trí đúng việc, tạo điều kiện sẽ phát huy tối đa năng lực, sở trường giúp động viên, khuyến khích công chức nỗ lực học tập, góp phần cải thiện văn hoá, môi trường làm việc cho cá nhân công chức cũng như cho cả tập thể đơn vị, kết quả đánh giá sai sẽ gây hậu quả ngược lại. Theo Luật cán bộ, công chức, chế độ đánh giá công chức hàng năm với quy định chặt chẽ và những nội dung cụ thể, sát thực như: Chấp hành chính sách, pháp luật của nhà nước; kết quả công tác (số lượng công việc hoàn thành trong năm); tinh thần kỷ luật (ý thức tổ chức kỷ luật trong công tác, việc thực hiện nội quy cơ quan); tính trung thực trong công tác (trung thực trong báo cáo cấp trên và tính chính xác trong báo cáo); lối sống, đạo đức; tinh thần học tập nâng cao trình độ; tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân.

Việc đánh giá tuân theo trình tự các bước như: công chức tự đánh giá về sự rèn luyện, phấn đấu của mình, tập thể tham gia đóng góp, lãnh đạo cơ quan đánh giá, tổng hợp nhận xét của cơ quan quản lý công chức. Để đổi mới công tác đánh giá công chức, cần thực hiện tốt một số yêu cầu, quan điểm và nguyên tắc sau đây:

Đổi mới công tác đánh giá cũng phải bắt đầu từ việc thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về đánh giá công chức, tiếp thu chọn lọc cách tiếp cận quản lý, quản trị hiện đại được sử dụng trong quản trị ở khu vực tư. Cách tiếp cận quản trị hiện đại với mục đích đánh giá là để phát triển cá nhân và tổ chức. Kết quả đánh giá nhằm cung cấp thông tin cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, là đầu vào quan trọng cho công tác quản trị nhân sự, giúp bố trí, sử dụng công chức đúng chỗ, đúng lúc, đúng năng lực sở trường, giúp đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết thôi việc, đề bạt theo quy hoạch, kế hoạch và giúp đãi ngộ, khen thưởng công chức hợp lý.

Cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và sự tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị với kết quả đánh giá của từng công chức, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân công chức với kết quả thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân công chức trong tổ chức.

Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, trong đó chú trọng đến việc đánh giá công chức phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của cán công chức; thẩm quyền đánh giá cán bộ, công chức thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng công chức. Chú trọng thành tích, công trạng, kết quả công tác của công chức, coi đó là thước đo chính để đánh giá phẩm chất, trình độ, năng lực của công chức..

Cá nhân mỗi công chức lập kế hoạch công tác cá nhân trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình và kế hoạch công tác hàng năm của từng phòng chuyên môn. Để công chức lập được kế hoạch công tác cá nhân đòi hỏi mỗi phòng chuyên môn phải có kế hoạch công tác hàng năm và tiên lượng các yếu tố tác động, ảnh hưởng cũng như các công việc được giao đột xuất, bổ sung để có phương án ứng phó kịp thời. Mặt khác, cá nhân công chức có bản mô tả công việc cụ thể sẽ là cơ sở cho việc theo dõi, giám sát tiến độ của người quản lý để có những điều chỉnh phù hợp, gắn kết các cá nhân trong tổ chức.

Sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các nhóm vị trí việc làm khác nhau. Một số vị trí việc làm nhất định có thể sử dụng kết hợp phương pháp đánh giá trong nội bộ và đánh giá từ bên ngoài, ví dụ như vị trí việc làm nào có liên quan trực tiếp đến việc cung ứng các dịch vụ công, có sự giao tiếp giữa công chức với nhân dân, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thì cần có ý kiến đánh giá từ các nhóm đối tượng khách hàng, người dân, người hưởng thụ dịch vụ do công chức đó trực tiếp giao dịch.

Kết hợp các phương pháp đánh giá hiện đại vào đánh giá công chức với việc đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong việc đánh giá công chức đảm bảo việc đánh giá vừa khách quan, toàn diện, minh bạch mà vẫn giữ được vai trò của người đứng đầu trong kết luận đánh giá.

Các kết quả đánh giá cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển nguồn nhân lực.

Ngoài những quy định chung mang tính nguyên tắc được quy định trong Luật Phòng, Chống tham nhũng, Luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, Luật cán bộ, công chức và một số văn bản quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của người đứng đầu cơ quan trong việc quản lý công chức thuộc quyền thì hầu hết các quy định của pháp luật về đạo đức công vụ hiện hành đều được quy định dưới luật. Để nâng cao chế tài xử lý công chức sai phạm, Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành Quy chế hoạt động của Ủy ban nhân dân Thành phố trong đó ban hành quy tắc ứng xử của công chức, có các chế tài phù hợp với những sai phạm của công chức, kiên quyết xử lý những công chức vi phạm đạo đức công vụ đã được quy định trong hệ thống văn bản pháp luật. Có kế hoạch kiểm tra công chức thực hiện nghiêm túc các quy tắc ứng xử theo quy định của Bộ Nội vụ (tại Thông tư số 06/2012/TT-BNV của Bộ Nội vụ) một cách thường xuyên, thực hiện đúng các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức làm việc ở các phòng, ban chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Vinh khi thi hành công vụ, trong giao tiếp hành chính và trong quan hệ xã hội, nâng cao ý thức, trách nhiệm của công chức trong công tác phòng, chống tham nhũng, đồng thời đây là căn cứ để các cơ quan có thẩm quyền xử lý trách nhiệm khi công chức vi phạm các chuẩn mực xử sự trong thi hành công vụ cũng như trong quan hệ xã hội và chính là căn cứ để nhân dân giám sát việc chấp hành các quy định pháp luật của công chức.

### ***3.3.5. Ứng dụng về tin học hóa trong quản lý công chức Uỷ ban nhân dân*** ***thành phố***

Trong giai đoạn hiện nay, ứng dụng công nghệ thông tin, đưa tin học vào quản lý đang phát triển mạnh mẽ. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, đưa tin học vào quản lý đội ngũ công chức sẽ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý công chức, đảm bảo thông suốt thông tin về công chức từ thành phố đến phường xã. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý đội ngũ cán bộ công chức, trong giai đoạn tới tập trung ứng dụng công nghệ tin học trong quản lý hồ sơ; trong công tác thống kê, báo cáo số lượng, chất lượng công chức, cụ thể như sau:

Phần mềm quản lý công chức là giải pháp tổng thể được thiết kế và xây dựng áp dụng cho khối cơ quan Nhà nước quản lý tổ chức, quản lý hồ sơ công chức. Qua đó giúp cho các cơ quan Nhà nước theo dõi quá trình biến đổi thông tin của mỗi công chức trong quá trình công tác từ khi bắt đầu vào cơ quan cho đến nghỉ hưu: quản lý quá trình công tác; quản lý quá trình lương, phụ cấp; quản lý quá trình biên chế, hợp đồng; quản lý quá trình đào tạo, bồi dưỡng; quản lý quá trình khen thưởng, kỷ luật; quản lý quá trình bảo hiểm; quản lý quá trình công tác Đảng; quản lý nâng lương thường xuyên, nâng lương trước hạn; quản lý điều động và thuyên chuyển; quản lý bổ nhiệm và bổ nhiệm lại; tra cứu, tìm kiếm hồ sơ; Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng công chức bất kỳ thời điểm nào trong năm.

Hệ thống giúp các đơn vị có thẩm quyền quản lý công chức, quản lý hồ sơ nhân sự hiệu quả, giảm chi phí, thời gian, công sức, thuận tiện trọng việc tra cứu tìm kiếm hồ sơ cán bộ công chức. Hệ thống phần mềm có các chức năng phân quyền đến từng phòng, ban, được phép xem, sửa, xóa… đảm bảo tính bảo mật của hồ sơ.

Sử dụng phần mềm quản lý cơ sở dữ liệu công chức sẽ giúp tránh được những hư hại, thất thoát tài liệu do ẩm ướt, lâu ngày. Tiện lợi cho công tác tra cứu; theo dõi; tạo sự đồng bộ, thống nhất về thông tin của cán bộ, công chức.

Việc báo cáo, bổ sung, tăng giảm công chức; báo cáo số lượng, chất lượng hàng tháng, hàng quý đều phải được thực hiện thông qua hệ thống phần mềm quản lý công chức để các cấp quản lý đều có thể nắm được, phục vụ cho việc hoạch định chính sách, xây dựng đội ngũ công chức.

## **Kết luận chương 3**

- Trên cơ sở phân tích thực trạng, đánh giá ưu điểm, hạn chế và chỉ ra nguyên của ưu điểm, hạn chế của quản lý nhân lực công chức tại chương 3, sinh viên đã dự báo những nhân tố thuận lợi, khó khăn tác động tới quản lý công chức Ủy ban nhân dân thành phố Vinh;

- Sinh viên đưa ra phương hướng quản lý công chức tại Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh trong thời gian tới.

- Sinh viên nêu một số giải pháp tăng cường quản lý công chức tại Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh.

# **KẾT LUẬN**

Để góp phần vào việc nâng cao hiệu quả trong quản lý đội ngũ công chức theo xu thể quản lý nguồn nhân lực hiện nay của Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, đề tài đã làm rõ cơ sở lý luận của quản lý công chức; đi sâu phân tích, đánh giá thực trạng quản lý công chức trong mối quan hệ với số lượng, chất lượng, cơ cấu công chức. Đề tài đã phân tích đánh giá thực trạng quản lý công chức, chỉ ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế trong công tác quản lý công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh. Đề tài đã đưa ra các quan điểm và các một số giải pháp tăng cường quản lý công chức Ủy ban nhân dân thành phố Vinh trong thời gian tới

Trong quá trình nghiên cứu và phân tích về việc quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An, sinh viên đã vận dụng kiến thức lý luận được tiếp thu từ tài liệu, nhà trường, bước đầu đã đề xuất những giải pháp nhằm tăng cường quản lý công chức Uỷ ban nhân dân thành phố Vinh tốt hơn và hiệu quả hơn. Tóm lại, việc quản lý công chức tại Ủy ban nhân dân thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An, không chỉ là một nhiệm vụ quan trọng mà còn là một thách thức liên tục đòi hỏi sự nỗ lực và cam kết liên tục từ tất cả các bên liên quan. Chỉ khi có sự chung tay và hợp tác mạnh mẽ, mục tiêu xây dựng một hệ thống quản lý công chức chất lượng cao và minh bạch tại địa phương mới có thể đạt được. Tuy nhiên, đây là một vấn đề lớn và phức tạp, nên việc xây dựng hệ thống các giải pháp nêu trên với những lập luận, lý giải, đảm bảo tính khoa học và hiện đại là một việc không đơn giản. Chắc chắn để hoàn thiện vấn đề này, phải có những nghiên cứu tiếp theo./.

# **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Chính phủ (2020), Nghị định số số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức;

2. Chính phủ, 2020, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 về vị trí việc làm và biên chế công chức.

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

4. Chính phủ (2010), Nghị định số 46/2010/NĐ-CP ngày 27/4/2010 quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức;

5. Chính phủ (2020), Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 quy định về xử lý cán bộ, công chức;

6. Chính phủ (2014), Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/20148 quy định tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh;

7. Chính phủ (2020), Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 08 năm 2020 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức;

8. Đảng cộng sản Việt Nam, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3, khóa VII, Nxb Chính trị Quốc gia Hà Nội.

9. Đảng cộng sản Việt Nam, Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương khóa XIII, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.

10. Đảng cộng sản Việt Nam, 1991, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII, Hà Nội: NXB Sự thật Hà Nội.

11. Đảng cộng sản Việt Nam, 2021, Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.

12. Hồ Chí Minh toàn tập, 2000, tập 4, Nxb Chính trị Quốc gia Hà nội.

13. Hồ Chí Minh toàn tập, 2000, tập 5, Nxb Chính trị Quốc gia Hà nội.

**14. PGS.TS.** Tạ Ngọc Hải (2013), “ Một số nội dung về Nguồn nhân lực và Phương pháp đánh giá nguồn nhân lực”, ***Tạp chí Tổ chức nhà nước.***

15. **PGS.TS.**Tạ Ngọc Hải (2013),“Phương pháp xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính Nhà nước”, *Bộ Nội vụ.*

**16.PGS.TS. Triệu Văn Cường (2018), “Đổi mới quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công ở Việt Nam”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước*.**

**17. TS. Trần Nghị (2023), “Đổi mới công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước.***

18. Quốc hội (2008), Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008.

19. TS. Phạm Thu Hằng (2013), “Kinh nghiệm quản lý công chức theo Vị trí việc làm của các nước trên thế giới và vận dụng vào Việt Nam”, *Bộ Nội vụ*.

20. TS. Nguyễn Quang Hồng (2008), Lịch sử Thành phố Vinh, NXB Chính trị Quốc gia HN;

21. UBND Thành phố Vinh, Kế hoạch biên chế công chức UBND Thành phố Vinh năm 2021; 2022; 2023

22. UBND Thành phố Vinh, Báo cáo thống kê chất lượng công chức UBND Thành phố Vinh năm 2021; 2022; 2023.

23.V.Lênin toàn tập, 1974, tập 4, Nxb Tiến bộ.

24. V.Lênin toàn tập, 1974, tập 44, Nxb Tiến bộ.