

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

BÙI TRUNG KIÊN

**CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH -
QUA THỰC TIỄN TỈNH NAM ĐỊNH**

Chuyên ngành: Lý luận và lịch sử nhà nước và pháp luật
Mã số: 60 38 01 01

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2015

**Công trình được hoàn thành
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

Cán bộ hướng dẫn khoa học: TS. TRẦN THÁI DƯƠNG

Phản biện 1:

Phản biện 2:

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi giờ, ngày tháng năm 2015

Có thể tìm hiểu luận văn tại

**Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội
Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội**

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

Trang

Trang phụ bì

Lời cam đoan

Mục lục

Danh mục các chữ viết tắt

MỞ ĐẦU 1

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ

CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH 8

1.1. Khái quát về đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh 8

1.1.1. Khái niệm đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh 8

1.1.2. Đặc điểm đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh..... 14

1.1.3. Phân loại công chức hành chính cấp tỉnh 18

1.1.4. Vị trí, vai trò của công chức hành chính cấp tỉnh..... 19

1.2. Chất lượng, tiêu chí đánh giá chất lượng, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh 21

1.2.1. Chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh 21

1.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh..... 24

1.2.3. Các yếu tố bảo đảm chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh..... 33

Tiểu kết chương 1 47

Chương 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG

CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH TẠI TỈNH NAM ĐỊNH..... 48

2.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính tại tỉnh Nam Định 48

2.1.1. Điều kiện tự nhiên..... 48

2.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội..... 50

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính cấp tỉnh ở Nam Định 54

2.2. Quá trình hình thành và phát triển đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh ở Nam Định	55
2.3. Đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh nam định	56
2.3.1. Phẩm chất chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm.....	56
2.3.2. Chất lượng đội ngũ công chức hành chính theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo, bồi dưỡng	58
2.3.3. Chất lượng đội ngũ công chức hành chính theo kỹ năng công việc.....	63
2.3.4. Chất lượng công chức hành chính theo kết quả thực hiện nhiệm vụ công tác	64
2.3.5. Chất lượng đội ngũ công chức hành chính theo cơ cấu độ tuổi, giới tính.....	65
2.3.6. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ công chức hành chính tại tỉnh Nam Định.....	66
2.4. Nguyên nhân thực trạng chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Nam Định	70
2.4.1. Nguyên nhân của những ưu điểm.....	70
2.4.2. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập	74
Kết luận chương 2	82
Chương 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH TẠI TỈNH NAM ĐỊNH	83
3.1. Phương hướng.....	83
3.1.1. Xây dựng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế	83
3.1.2. Xây dựng đội ngũ công chức hành chính đáp ứng với yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.....	90
3.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước	92
3.1.4. Xây dựng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu mục tiêu cải cách nền hành chính nhà nước	95

3.2. Những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Nam Định hiện nay.....	98
3.2.1. Tăng cường công tác giáo dục chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm cho công chức hành chính cấp tỉnh	99
3.2.2. Đổi mới công tác quy hoạch, xây dựng vị trí việc làm, tuyển dụng, tiêu chuẩn hóa chức danh, đề bạt bổ nhiệm và nâng ngạch đối với công chức hành chính	102
3.2.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức hành chính	106
3.2.4. Nghiêm túc thực hiện các quy định về quản lý, sử dụng công chức hành chính; xây dựng chính sách, tạo môi trường và động lực làm việc lành mạnh, hiệu quả.....	107
3.2.5. Đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ công chức; Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật và đạo đức công vụ trong hoạt động của đội ngũ công chức hành chính nhà nước	110
3.2.6. Hoàn thiện các quy định về công chức hành chính cấp tỉnh....	112
Tiểu kết chương 3	115
KẾT LUẬN	116
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	117

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Đội ngũ công chức hành chính nhà nước đóng vai trò quan trọng trong hệ thống chính trị nói chung và hệ thống hành chính ở Việt Nam nói riêng. Nếu như Nhà nước là trụ cột của hệ thống chính trị, thì đội ngũ công chức hành chính là lực lượng quan trọng vận hành cỗ máy hành chính nhà nước, giúp guồng máy hành chính nhà nước hoạt động thông suốt từ trung ương đến địa phương.

Thời gian qua, đội ngũ công chức hành chính tỉnh Nam Định trong những năm qua được tập trung xây dựng, thường xuyên được kiện toàn, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nên chất lượng đội ngũ được nâng lên rõ rệt, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Những thành công bước đầu đó rất quan trọng tạo nên sự chuyển biến tích cực của nền hành chính. Tuy nhiên, chất lượng cán bộ, công chức tỉnh Nam Định vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Trước yêu cầu mới của hội nhập kinh tế quốc tế và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, tỉnh Nam Định cần tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước.

Vì vậy, học viên chọn vấn đề "*Chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh – qua thực tiễn tỉnh Nam Định*" làm đề tài luận văn thạc sĩ Luật học, chuyên ngành Lịch sử và Lý luận Nhà nước và Pháp luật là đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Lĩnh vực cán bộ, công chức nói chung, công chức hành chính nhà nước nói riêng là chủ đề nghiên cứu được nhiều nhà khoa học quan tâm. Đến nay đã có nhiều công trình nghiên cứu ở những cấp độ khác nhau: bài báo khoa học, luận văn, luận án, sách chuyên khảo, trước hết cần kể tới:

- Tác phẩm "*Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*" của tác giả Bùi Đình Phong, Nxb Lao động, Hà Nội, 2002.

- "*Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp, hóa hiện đại hóa đất*

nước" của PGS.TS Nguyễn Phú Trọng và PGS.TS Trần Xuân Sâm, Nxb Chính trị quốc gia, 2003;

- *"Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng đòi hỏi của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân"* của TS. Thang Văn Phúc và TS. Nguyễn Minh Phương, 2004.

- *"Công vụ, công chức nhà nước"* của PGS.TS. Phạm Hồng Thái, Nxb. Tư pháp, 2004.

- *"Pháp luật về công vụ, công chức của Việt Nam và một số nước trên thế giới"* của TS. Trần Anh Tuấn – Thứ trưởng Bộ Nội vụ chủ biên (2012), Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục tiêu của luận văn:

Xuất phát từ tình hình thực tiễn về công tác đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức và trên cơ sở phân tích chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Nam Định, đề ra một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp, có phẩm chất tốt và đủ năng lực thực thi công vụ có hiệu quả.

Nhiệm vụ của luận văn:

Để thực hiện mục tiêu nói trên, luận văn có các nhiệm vụ cụ thể sau:

- Phân tích cơ sở lý luận về công chức hành chính nhà nước; xác định khái niệm, vị trí, vai trò, đặc điểm và phân loại công chức hành chính nhà nước; chất lượng, các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức hành chính nhà nước.

- Phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ công chức hành chính, đánh giá ưu điểm, hạn chế và những nguyên nhân của đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh của tỉnh Nam Định hiện nay.

- Phương hướng và các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Nam Định.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến đội ngũ công chức hành chính tại tỉnh Nam Định.

- Phạm vi nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu đội ngũ công chức công tác tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định, tập trung vào các nội dung: tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý và sử dụng công chức.

Thời gian nghiên cứu trong giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2014.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật. Những quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay.

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu: Phương pháp phân tích - tổng hợp, phương pháp so sánh, phương pháp lịch sử - cụ thể, phương pháp chuyên gia và kết hợp với việc khảo sát chất lượng đội ngũ công chức hành chính.

6. Tính mới và những đóng góp của đề tài

- Tính mới của đề tài: Liên quan đến lĩnh vực cán bộ, công chức có rất nhiều tác giả nghiên cứu ở nhiều góc độ khác nhau nhưng chưa có đề tài nào đi sâu nghiên cứu thực trạng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh của tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay.

- Đóng góp của đề tài về mặt khoa học pháp lý góp phần vào hệ thống hoá lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước.

- Đóng góp của đề tài về mặt thực tiễn

+ Qua phân tích, so sánh, đánh giá thực trạng, rút ra những mặt mạnh; những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế về chất lượng công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Nam Định.

+ Làm rõ và đưa ra quan điểm, phương hướng và những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH

1.1. Khái quát về đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh

1.1.1. Khái niệm đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh

1.1.1.1. Khái niệm chung về công chức

Tại Điều 4 của Luật Cán bộ, công chức quy định:

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

1.1.1.2. Định nghĩa khái niệm đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh. Để thực hiện nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước trên địa bàn, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có hệ thống các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh (được tổ chức theo Nghị định 24/2014/NĐ-CP).

Như vậy, công chức hành chính nhà nước cấp tỉnh là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, giữ một công vụ thường xuyên, hoặc nhiệm vụ có tính chất thường xuyên trong các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, biên chế thuộc khối hành chính nhà nước.

1.1.2. Đặc điểm đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh

Thứ nhất, đội ngũ công chức hành chính là chủ thể của nền công vụ, là những người thực thi công vụ và được nhà nước đảm bảo các điều kiện

cần thiết, quyền lợi chính đáng để có khả năng yên tâm thực thi công vụ.

Thứ hai, là lực lượng lao động chuyên nghiệp, có tính chuyên môn hóa cao.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ công chức hành chính tương đối ổn định, mang tính kế thừa, nhưng luôn đòi hỏi không ngừng nâng cao về chất lượng. Đồng thời, có sự điều động, luân chuyển bố trí cán bộ, công chức giữa các tổ chức trong hệ thống chính trị.

Thứ tư, hoạt động của đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh diễn ra thường xuyên, liên tục trên phạm vi rộng và mang tính phức tạp.

Thứ năm, đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp tỉnh phải am hiểu và tôn trọng luật pháp quốc tế

Thứ sáu, đội ngũ công chức hành chính trung thành với Đảng, với Chính phủ, với Tổ quốc và nhân dân

1.1.3. Phân loại công chức hành chính cấp tỉnh

Công chức có thể được phân loại thành nhiều cách khác nhau tùy thuộc vào mục đích phân loại. Phân loại theo hệ thống cơ cấu tổ chức, gồm:

- Công chức làm việc ở cơ quan, tổ chức ở Trung ương;
- Công chức làm việc ở cơ quan, tổ chức cấp tỉnh;
- Công chức làm việc ở cơ quan, tổ chức cấp huyện;
- Công chức làm việc ở cơ quan, tổ chức cấp xã.

Trong đó, công chức hành chính nhà nước cấp tỉnh được phân thành các loại như sau:

- Thứ nhất, căn cứ vào ngạch được bổ nhiệm.
- Thứ hai, căn cứ vào vị trí công tác.
- Thứ ba, phân loại theo ngành, lĩnh vực.
- Ngoài ra, công chức còn có thể phân loại theo trình độ đào tạo.

1.1.4. Vị trí, vai trò của công chức hành chính cấp tỉnh

Từ yêu cầu thực tế của quản lý hành chính nhà nước, công chức hành chính cấp tỉnh có vị trí, vai trò cơ bản sau:

- Là lực lượng nòng cốt trong bộ máy hành chính nhà nước cấp tỉnh, có nhiệm vụ tham mưu hoạch định các chính sách, đưa các chính sách và tổ chức thực hiện đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước trở thành thực tiễn, tiếp thu nguyện vọng của nhân dân, nắm bắt những yêu cầu thực tiễn

của cuộc sống để phản ánh kịp thời với cấp trên, giúp Đảng và Nhà nước đề ra được những chủ trương chính sách sát với thực tiễn.

- Là nguồn nhân lực quan trọng có vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước cấp tỉnh, là một trong những nguồn lực quan trọng trong việc thực hiện công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- Là đội ngũ chủ yếu trực tiếp hoạch định các chính sách, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, tổ chức quản lý nhà nước và kiểm tra. Họ là những người trực tiếp tạo môi trường, điều kiện về sử dụng công cụ kinh tế, nguồn lực kinh tế để tác động, quản lý, điều tiết nền kinh tế thị trường.

1.2. Chất lượng, tiêu chí đánh giá chất lượng, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh

1.2.1. Chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh

Theo Từ điển tiếng Việt thì "*chất lượng*" hiểu ở nghĩa chung nhất là "*cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc*".

Chất lượng đội ngũ công chức bao gồm:

- Chất lượng của từng công chức; cụ thể là phẩm chất chính trị, đạo đức; trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Chất lượng của từng công chức là yếu tố cơ bản tạo nên chất lượng của cả đội ngũ.

- Chất lượng của cả đội ngũ với tính cách là một chỉnh thể, thể hiện ở cơ cấu đội ngũ được tổ chức khoa học, có tỷ lệ cân đối, hợp lý về số lượng và độ tuổi bình quân được phân bố trên cơ sở các địa phương, đơn vị và lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội.

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

Từ sự phân tích trên đây có thể hiểu: *Chất lượng đội ngũ công chức là chỉ tiêu tổng hợp đánh giá phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.*

1.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh

Đánh giá chất lượng cán bộ, công chức hành chính là tiền đề quan trọng nhất và là khâu có tính quyết định trong công tác cán bộ. Bởi đây là việc làm khó, nhạy cảm vì nó ảnh hưởng đến tất cả các khâu theo sau trong công tác cán bộ. Đánh giá cán bộ, công chức đúng có tính quyết định trong việc phát hiện, quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, đề bạt,... giúp cán bộ, công chức phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm nâng cao năng lực và hiệu quả công tác của cán bộ, công chức. Đánh giá cán bộ, công chức phải căn cứ vào các tiêu chí cụ thể:

- Nhóm tiêu chí đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm công chức hành chính nhà nước
- Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chính trị công chức hành chính nhà nước
- Nhóm tiêu chí đánh giá năng lực đảm nhận nhiệm vụ công chức hành chính nhà nước
- Nhóm tiêu chí đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của công chức hành chính nhà nước
- Nhóm tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ công tác của đội ngũ công chức hành chính nhà nước
- Các tiêu chí khác phản ánh chất lượng của đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp tỉnh

1.2.3. Các yếu tố bảo đảm chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh

Bao gồm các nhân tố khách quan và chủ quan

Nhân tố khách quan ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước bao gồm: Hoàn cảnh và lịch sử ra đời của công chức, tình hình kinh tế - chính trị và xã hội của đất nước, địa phương trong từng giai đoạn lịch sử, sự phát triển của nền giáo dục quốc dân, sự phát triển của sự nghiệp y tế, chất lượng của thị trường cung ứng lao động, sự phát triển của công nghệ thông tin, đường lối phát triển kinh tế, chính trị và quan điểm sử dụng đội ngũ công chức hành chính nhà nước của Đảng, Nhà nước,...

Các nhân tố chủ quan ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp tỉnh bao gồm:

1.2.3.1. Giáo dục chính trị, đạo đức

Người công chức hành chính nhà nước sẽ không thể hoàn thành nhiệm vụ nếu không có bản lĩnh chính trị vững vàng và đạo đức công vụ trong sáng, chí công, vô tư. Trong điều kiện hiện nay của nền kinh tế thị trường và mở cửa hội nhập quốc tế không tránh khỏi sự xâm lấn, ảnh hưởng của những tư tưởng độc hại, những tác động mặt trái kinh tế thị trường tới đội ngũ công chức.

1.2.3.2. Tuyển dụng công chức hành chính

Tuyển dụng công chức hành chính nhà nước là khâu quan trọng quyết định chất lượng đội ngũ công chức. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt thì sẽ tuyển được những người thực sự có năng lực, phẩm chất bổ sung cho lực lượng công chức. Ngược lại, nếu công tác tuyển dụng không được quan tâm đúng mức thì sẽ không lựa chọn được những người đủ năng lực và phẩm chất bổ sung cho lực lượng này.

1.2.3.3. Sử dụng đội ngũ công chức

Sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là một khâu rất quan trọng trong công tác quản lý cán bộ, công chức của Đảng và Nhà nước ta. Việc sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước phải xuất phát từ mục tiêu lâu dài, đem lại hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của công vụ; phục vụ nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị và địa phương. Bởi vậy, trong sử dụng phải đảm bảo sự dân chủ, khách quan, tránh lãng phí chất xám.

1.2.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính

Đào tạo, bồi dưỡng quyết định trực tiếp tới chất lượng công chức hành chính nhà nước. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành một cách liên tục, nhằm trang bị kiến thức để người công chức có đủ năng lực, tự tin thực hiện tốt nhiệm vụ được giao và đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và năng lực quản lý cho đội ngũ công chức hành chính nhà nước không phải là một yêu cầu mang tính lịch sử, nhất thời mà là một yêu cầu đòi hỏi phải thực hiện thường xuyên, liên tục.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính phục vụ trực tiếp cho công tác quy hoạch công chức để đáp ứng tiêu chuẩn quy định đối với từng ngạch, bậc, chức vụ công chức khác nhau.

1.2.3.5. Chế độ, chính sách nhằm tạo động lực cho đội ngũ công chức hành chính Tạo động lực cho công chức là việc làm rất cần thiết nhằm tạo sự gắn bó, ràng buộc lợi ích giữa họ với Nhà nước. Để tạo động lực cho công chức trong thi hành công vụ, chúng ta cần thực hiện hiệu quả một số nội dung sau:

Thứ nhất, bố trí công việc phù hợp với khả năng, trình độ của công chức.

Thứ hai, phải đánh giá đúng, công bằng kết quả công việc được giao của công chức.

Thứ ba, phải đổi mới cơ bản chính sách đãi ngộ về vật chất đối với công chức hành chính nhà nước.

Chương 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH TẠI TỈNH NAM ĐỊNH

2.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính tại tỉnh Nam Định

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

- Vị trí địa lý: Nam Định là tỉnh ven biển phía đông nam đồng bằng châu thổ Sông Hồng, tọa độ địa lý từ 19 độ 55 phút đến 20 độ 16 phút vĩ độ bắc và 106 độ đến 106 độ 33 phút kinh độ đông. Phía đông giáp tỉnh Thái Bình, phía tây giáp tỉnh Ninh Bình, phía nam và đông nam giáp biển Đông, phía bắc giáp tỉnh Hà Nam.

Nam Định nằm trong vùng ảnh hưởng của khu vực tăng trưởng kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, cách thủ đô Hà Nội 90km, cách cảng Hải Phòng 100km, đó là các trọng điểm kinh tế lớn trong giao lưu, tiêu thụ hàng hóa, trao đổi kỹ thuật, công nghệ, thông tin và kinh nghiệm quản lý kinh doanh.

2.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

Đơn vị hành chính tỉnh Nam Định có 9 huyện và 1 thành phố đô thị loại I trực thuộc tỉnh. Dân số gần 2 triệu người với thành phần thuần nhất là dân tộc Kinh.

Trong 5 năm qua, Đảng bộ, quân và dân toàn tỉnh đã nỗ lực phấn đấu vượt qua nhiều khó khăn, thách thức, đạt được những thành quả quan trọng trên các mặt công tác, nổi bật là: Hoàn thành và hoàn thành vượt mức hầu hết các chỉ tiêu kinh tế - xã hội chủ yếu. Kinh tế có bước phát triển mới, tốc độ tăng trưởng cao hơn mức bình quân của thời kỳ 2006 - 2010; chất lượng tăng trưởng được cải thiện hơn.

Tuy nhiên, Nam Định cũng gặp nhiều khó khăn thách thức như chưa tạo được sự đột phá trong phát triển kinh tế, thực hiện tái cơ cấu kinh tế còn chậm, thiếu những giải pháp hiệu quả, phù hợp. Thu ngân sách từ kinh tế địa phương chưa có nguồn thu chủ lực, ổn định, thu từ sản xuất kinh doanh chiếm tỷ lệ chưa cao. Nguồn vốn ngân sách cho đầu tư phát triển chủ yếu từ sự hỗ trợ của ngân sách Trung ương. Một số định hướng phát triển có tính chiến lược của tỉnh chậm được cụ thể hóa, triển khai chưa kịp thời, có lúc thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, ngành, nhất là trong việc phát triển kinh tế vùng biển, thu hút đầu tư và cải cách thủ tục hành chính. Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước ở một số địa phương, sở, ngành có mặt còn thấp, có nơi còn buông lỏng quản lý trên một số lĩnh vực.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính cấp tỉnh ở Nam Định

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh. Để thực hiện nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước trên địa bàn, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có hệ thống các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh (được tổ chức theo Nghị định 24/2014/NĐ-CP).

2.2. Quá trình hình thành và phát triển đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh ở Nam Định

Đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tỉnh Nam Định được hình thành từ nhiều nguồn: cán bộ công tác từ cơ sở, công nhân, viên chức tại các cơ quan, nhà máy, xí nghiệp thời kỳ trước và sau đổi mới; luân chuyển, điều động từ các cơ quan khối Đảng, đoàn thể và tuyển dụng mới trên cơ sở nhu cầu của vị trí việc làm (khoảng 10 năm trở lại đây),...

Nhìn chung, đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tỉnh Nam Định có số lượng không lớn. Từ năm 2010 đến năm 2014 số công chức hành chính cấp tỉnh tỉnh Nam Định tương đối ổn định, hàng năm có tăng nhưng không nhiều.

2.3. Đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Nam Định

2.3.1. Phẩm chất chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm

Nhìn chung, đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp tỉnh tỉnh Nam Định có bản lĩnh chính trị vững vàng. Có phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công tác, khắc phục khó khăn, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tỷ lệ đảng viên trong đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh khá cao là 896/1239 công chức = 73% (Năm 2014). Tuy nhiên còn một bộ phận cán bộ, đảng viên sa sút phẩm chất, trình độ hạn chế, thiếu tâm huyết, gương mẫu, thậm chí vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước, có biểu hiện sách nhiễu, phiền hà trong thi hành công vụ, gây mất uy tín với nhân dân.

2.3.2. Chất lượng đội ngũ công chức hành chính theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo, bồi dưỡng

- Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức hành chính nhà nước cấp tỉnh được nâng lên đáng kể trong vòng 4 năm trở lại đây (2011-2014). Song số cán bộ, công chức có trình độ trên đại học còn ít so với các tỉnh lân cận trong khu vực. Số công chức có trình độ đại học, cao đẳng chiếm trên 80% tổng số công chức. Số công chức có trình độ trung cấp và số chưa qua đào tạo giảm dần trong những năm gần đây.

- *Trình độ lý luận chính trị:* Năm 2014, tỉnh Nam Định có 258 công chức có trình độ cử nhân, cao cấp; 203 công chức có trình độ trung cấp và tương đương; 303 công chức có trình độ sơ cấp.

- *Trình độ ngoại ngữ, tin học:* của công chức hành chính nhà nước cấp tỉnh của tỉnh Nam Định là còn thấp so với yêu cầu hiện nay, chưa đáp ứng được yêu cầu vị trí việc làm.

2.3.3. Chất lượng đội ngũ công chức hành chính theo kỹ năng công việc

Năng lực thực thi công vụ, năng lực quản lý vẫn chưa đáp ứng yêu

cầu thực tiễn công việc. Thực tế vẫn tồn tại một bộ phận cán bộ, công chức năng lực, trách nhiệm công tác hạn chế, phiền hà, sách nhiễu, không đáp ứng được nhu cầu nhiệm vụ chuyên môn, việc quản lý, đánh giá, xử lý cán bộ, công chức yếu kém ở một số đơn vị chưa tốt.

2.3.4. Chất lượng công chức hành chính theo kết quả thực hiện nhiệm vụ công tác

Theo các báo cáo về công tác thi đua khen thưởng của Ban Thi đua khen thưởng tỉnh thì hầu hết công chức hành chính nhà nước của tỉnh đều hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Số công chức hoàn thành tốt, xuất sắc công việc chiếm trên 90%, có đơn vị đánh giá 100% công chức hoàn thành tốt, xuất sắc công việc. Một vấn đề đặt ra là tỉ lệ hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ như vậy nhưng không ít các cơ quan sở ngành việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ còn nhiều hạn chế.

2.3.5. Chất lượng đội ngũ công chức hành chính theo cơ cấu độ tuổi, giới tính

Cơ cấu công chức hành chính cấp tỉnh hiện nay của tỉnh Nam Định đã xây dựng được tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi, tỷ lệ công chức trẻ (từ 40 tuổi trở xuống) chiếm 54,9%; tỷ lệ công chức là nữ chiếm 33% cũng là phù hợp. Tuy nhiên có một thực trạng rất cần chú ý trong những năm gần đây đó là trong tuyển dụng công chức thì nữ chiếm đa số và có xu hướng nữ hóa công chức.

2.3.6. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ công chức hành chính tại tỉnh Nam Định

2.3.6.1. Ưu điểm

Đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tỉnh Nam Định đã có những bước chuyển biến mạnh mẽ. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ và chính trị của công chức được nâng lên, tăng khả năng tham mưu, đề xuất ý kiến đóng góp xây dựng các chủ trương công tác, hoặc tham mưu, tổ chức thực hiện các chương trình, nhiệm vụ công tác giúp các cấp, các ngành hoàn thiện các nhiệm vụ, các chỉ tiêu kinh tế - xã hội, nâng cao dân đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân; đảm bảo ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

Nhìn chung, việc triển khai các quy định của pháp luật về cán bộ,

công chức được thực hiện tương đối đảm bảo, các quy định của Tỉnh ủy, UBND tỉnh nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã có những tác động tích cực. Đội ngũ cán bộ, công chức ổn định, hằng năm được điều chỉnh, bổ sung kịp thời, đủ số lượng, nâng cao chất lượng, từng bước được chuẩn hóa.

2.3.6.2. Hạn chế

Hạn chế lớn nhất là chất lượng của đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh Nam Định hiện nay vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong tình hình mới.

- *Về phẩm chất chính trị, đạo đức:* Tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ của một bộ phận cán bộ công chức chưa cao. Một bộ phận cán bộ, đảng viên sa sút phẩm chất, trình độ hạn chế, thiếu tâm huyết, gương mẫu, thậm chí vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước, có biểu hiện sách nhiễu, phiền hà trong thi hành công vụ, gây mất uy tín với nhân dân, “vô cảm” trước những yêu cầu bức xúc chính đáng của nhân dân, của xã hội.

- *Về chất lượng và kỹ năng công tác:* Xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác và phong cách làm làm việc của đội ngũ công chức còn yếu và chậm đổi mới.

2.4. Nguyên nhân thực trạng chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh Nam Định

2.4.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

Trong những năm gần đây tỉnh Nam Định rất chú trọng tới việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức trong hệ thống chính trị từ tỉnh tới cơ sở. Tỉnh ủy, UBND tỉnh ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề và các văn bản Quy phạm pháp luật nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và đã có những tác động tích cực.

Việc tuyển dụng công chức, viên chức được thực hiện hàng năm và ngày càng có chất lượng cao hơn. UBND tỉnh đã thực hiện có hiệu quả một số chính sách của tỉnh trong việc tuyển dụng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Công tác quản lý, sử dụng công chức cơ bản được thực hiện tốt, đúng

các quy định của nhà nước; bố trí sắp xếp công chức đúng với chuyên môn được đào tạo, phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm tại các đơn vị.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được duy trì với nhiều hình thức, đã cử cán bộ, công chức thi nâng ngạch theo quy định.

Công tác đánh giá cán bộ, công chức định kỳ hàng năm và trước khi tiến hành quy trình đề bạt, bổ nhiệm được chỉ đạo thực hiện chặt chẽ theo quy định.

Công tác quy hoạch cán bộ đã được chú trọng, cả quy hoạch dài hạn và rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch hàng năm.

Đẩy mạnh giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức cho đội ngũ cán bộ, công chức thông qua thực hiện Chỉ thị số 03-CT/TW của Bộ Chính trị “về tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” gắn với thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XI).

2.4.2. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập

2.4.2.1. Nguyên nhân khách quan

- Tỉnh Nam Định là tỉnh nông nghiệp, kinh tế phát triển chậm chưa tạo được sự bứt phá trong phát triển kinh tế, chưa có ngành kinh tế mũi nhọn. Thu ngân sách từ kinh tế địa phương thấp.

- Quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, dẫn tới sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ; thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc.

- Hệ thống pháp luật về cán bộ, công chức hiện nay đã tương đối đầy đủ nhưng chưa đồng bộ, còn nhiều bất cập là một trong những nguyên nhân quan trọng làm ảnh hưởng tới chất lượng công chức hành chính nhà nước của tỉnh.

- Nhà nước chậm cải cách đồng bộ chính sách tiền lương để thu hút, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước làm việc.

2.4.2.2. Nguyên nhân chủ quan

** Các cơ quan hành chính của tỉnh chưa thực hiện việc phân tích công việc*

** Công tác sử dụng đội ngũ công chức hành chính tại tỉnh Nam Định còn nhiều bất cập*

- Việc quy hoạch đội ngũ công chức hành chính nhà nước của tỉnh

tuy được quan tâm nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa có kế hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực nói chung, đội ngũ công chức hành chính nhà nước nói riêng.

- Công tác tuyển dụng công chức còn chậm đổi mới về phương pháp tuyển chọn, chưa thực sự khách quan, minh bạch.

- Công tác quản lý, sử dụng công chức còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu cải cách chế độ công vụ, công chức.

- Công tác đánh giá công chức ở nhiều cơ quan, đơn vị còn mang tính hình thức, chưa phản ánh đúng mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị.

- Điều kiện làm việc, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức và hoạt động công vụ còn hạn chế.

- Một số văn bản của Tỉnh ủy, UBND tỉnh liên quan đến quản lý, sử dụng cán bộ, công chức nói chung trong đó có công chức hành chính nhà nước cấp tỉnh nói riêng còn có những hạn chế, bất cập.

** Thiếu các chính sách, biện pháp tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính yên tâm công tác*

Chính sách thu hút người có trình độ cao về tỉnh làm việc chưa được quan tâm đúng mức, mới chỉ thể hiện về mặt hình thức, chế độ đãi ngộ thấp và lạc hậu, chưa có chính sách thoả đáng để sử dụng người tài.

Chương 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH TẠI TỈNH NAM ĐỊNH

3.1. Phương hướng

3.1.1. Xây dựng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế

Hiện nay, hội nhập kinh tế quốc tế trở thành một xu thế tất yếu khách quan. Hội nhập kinh tế quốc tế cũng luôn tạo ra nhiều cơ hội nhưng cũng nhiều thách thức cho các quốc gia. Một trong những thách thức đặt ra đó là

chất lượng nguồn nhân lực trong đó chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính là yêu cầu hàng đầu. Hội nhập quốc tế đặt ra nhiều vấn đề mới như tuân thủ luật pháp, cam kết quốc tế, các hiệp định, thông lệ quốc tế, tranh chấp thương mại, sở hữu công nghiệp,... đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức phải am hiểu, có năng lực để tham mưu, tổ chức triển khai, thực hiện những nội dung mới.

3.1.2. Xây dựng đội ngũ công chức hành chính đáp ứng với yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Trước yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, vấn đề cấp bách đặt ra là phải đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có đầy đủ các tiêu chuẩn về năng lực, phẩm chất, đặc biệt khả năng nắm chắc và thực thi pháp luật. Việc chuẩn hoá trình độ pháp luật của đội ngũ cán bộ, công chức phải được xem là công tác quan trọng, thường xuyên của Đảng và Nhà nước để góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của cơ quan nhà nước, thực hiện cải cách hành chính.

3.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Trước yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cần phải có một hệ thống pháp luật về cán bộ, công chức hoàn thiện để tạo ra một đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng với nhu cầu nhiệm vụ của giai đoạn mới. Do vậy, vấn đề xây dựng một hệ thống pháp luật, một chế độ công vụ hợp lý, đổi mới việc quản lý cũng như xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một trong những nhiệm vụ quan trọng để đảm bảo cho sự thành công của công cuộc đổi mới toàn diện của đất nước ta.

3.1.4. Xây dựng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu mục tiêu cải cách nền hành chính nhà nước

Tạo được bước chuyển biến căn bản về thể chế quản lý đội ngũ cán bộ, công chức và khắc phục những bất cập trong cơ chế quản lý hiện hành, xây dựng và triển khai đồng bộ cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hoạt động hành chính. Tiếp tục đổi mới và hoàn thiện hệ thống công cụ quản lý đội ngũ công chức nhằm nâng cao chất lượng công tác quản lý đội công chức bằng công nghệ thông tin, đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại.

3.2. Những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh tại tỉnh nam định hiện nay

3.2.1. Tăng cường công tác giáo dục chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm cho công chức hành chính cấp tỉnh

- Tiếp tục thực hiện nghiêm túc Nghị quyết 08 – NQ/TU ngày 6/8/2007 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Xây dựng đội ngũ lãnh đạo quản lý từ năm 2007 đến năm 2015 và những năm tiếp theo”, theo đó thực hiện tiêu chuẩn về trình độ chính trị đối với chức danh cán bộ công chức là lãnh đạo quản lý. Đây là giải pháp động lực nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị của công chức.

- Tiếp tục thực hiện Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (khoá XVIII) về "Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tư tưởng trong tình hình hiện nay". Đổi mới việc quán triệt, học tập nghị quyết của Đảng theo hướng thiết thực, phù hợp với từng đối tượng, coi trọng xây dựng kế hoạch, chương trình hành động sát với nhiệm vụ cụ thể của từng địa phương, đơn vị.

- Đưa việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh trở thành việc làm thường xuyên trong sinh hoạt Đảng, chính quyền, đoàn thể, của các cấp, các ngành, gắn với thực hiện Quy định những điều đảng viên không được làm;

3.2.2. Đổi mới công tác quy hoạch, xây dựng vị trí việc làm, tuyển dụng, tiêu chuẩn hóa chức danh, đề bạt bổ nhiệm và nâng ngạch đối với công chức hành chính

** Tăng cường công tác quy hoạch đội ngũ công chức, xây dựng Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan chuyên môn của UBND tỉnh*

- Mục tiêu quy hoạch phải gắn với yêu cầu của thực tiễn, trên cơ sở nắm chắc đội ngũ hiện có thông qua việc rà soát, đánh giá, dự báo được nhu cầu và khả năng phát triển của đội ngũ công chức hành chính nhà nước của tỉnh; đảm bảo được các yêu cầu về số lượng, cơ cấu công chức, trình độ chuyên môn, tính kế thừa,... Xây dựng kế hoạch sử dụng đội ngũ công chức hành chính nhà nước. Sử dụng công chức phải được tiến hành nghiêm túc, cẩn trọng theo quy hoạch, tránh tùy tiện làm lãng phí nguồn lực của đội ngũ công chức, hiệu quả sử dụng thấp.

- Triển khai Đề án vị trí việc làm trong mỗi cơ quan, đơn vị, xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, đơn vị tổ chức. Trên cơ sở đó xây dựng định mức biên chế của từng cơ quan đơn vị và toàn tỉnh trình cấp có thẩm quyền phê duyệt. Gắn với tiếp tục thực hiện chính sách tinh giản biên chế để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

** Đổi mới việc tuyển dụng công chức hành chính đảm bảo chất lượng công chức*

- Xác định rõ đối tượng, chỉ tiêu và tiêu chuẩn tuyển chọn. Các tiêu chuẩn tuyển chọn phải xuất phát từ công việc, phải dựa trên cơ sở những tiêu chuẩn trong bản tiêu chuẩn chức danh công chức theo Thông tư số 11/2014/TT-BNV “quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính”.

- Chỉ tiêu tuyển chọn phải bám sát nhu cầu thực tế của cơ quan, đơn vị, xuất phát từ quy hoạch công chức của tỉnh. Tiêu chuẩn, đối tượng tuyển chọn phải bám sát yêu cầu vị trí việc làm cần tuyển và yêu cầu chung về công tác cán bộ, công chức của tỉnh; trẻ hoá đội ngũ cán bộ, công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- UBND tỉnh cần chỉ đạo chặt chẽ việc tuyển dụng công chức ở các cấp. Đồng thời, mở rộng diện tiếp nhận công chức không qua thi tuyển đối với viên chức (theo Nghị định số 24/2010/NĐ-CP) để tăng cường đội ngũ công chức có chuyên môn cao, đã được rèn luyện qua thực tiễn.

** Xác định tiêu chuẩn chức danh và xây dựng bản tiêu chuẩn chức danh công chức hành chính*

** Đổi mới việc sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm công chức hành chính*

- Khi thực hiện điều động, luân chuyển, biệt phái phải căn cứ vào nhu cầu công tác của cơ quan, đơn vị và trình độ, năng lực của công chức.

- Nâng cao chất lượng các khâu của công tác cán bộ, công chức trọng tâm là công tác đánh giá và bổ nhiệm cán bộ, công chức; lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao làm thước đo năng lực cán bộ, công chức; thực hiện bổ nhiệm một số chức danh lãnh đạo không phải người địa phương; thí điểm thi tuyển một số vị trí cán bộ lãnh đạo quản lý cấp phòng của các sở, ngành. Đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo cấp sở, cấp phòng.

3.2.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị, nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức hành chính

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính nhà nước ngay sau khi tiến hành quy hoạch đội ngũ công chức.

- Xác định nhu cầu đào tạo, gắn kết với đào tạo và sử dụng công chức hành chính nhà nước của tỉnh, khắc phục tình trạng đào tạo, bồi dưỡng sai địa chỉ, không đúng mục đích, đào tạo tràn lan, thiếu định hướng rõ ràng dẫn đến lãng phí thời gian, tài chính.

- Tăng cường hợp tác với các trung tâm đào tạo trong nước và quốc tế nhằm mục tiêu tiếp thu kinh nghiệm, tiếp cận với kiến thức khoa học hiện đại của thế giới, nâng cao năng lực quản lý phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương.

3.2.4. Nghiêm túc thực hiện các quy định về quản lý, sử dụng công chức hành chính; xây dựng chính sách, tạo môi trường và động lực làm việc lành mạnh, hiệu quả

- Tăng cường công tác quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, chỉ đạo các cơ quan sở, ngành và UBND các huyện, thành phố nghiêm túc thực hiện các quy định của pháp luật và của tỉnh về cán bộ, công chức; hàng năm tổng kết, đánh giá tổng thể việc xây dựng, quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh.

- Chú trọng và nâng cao chế độ kỷ luật trong hoạt động công vụ để duy trì trật tự kỷ cương và phát huy tinh thần trách nhiệm trong hoạt động công vụ.

- Hàng năm thực hiện phân loại và đánh giá công chức hành chính

- Xây dựng chính sách, tạo môi trường và động lực làm việc lành mạnh, hiệu quả

3.2.5. Đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong đội ngũ công chức; Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật và đạo đức công vụ trong hoạt động của đội ngũ công chức hành chính

- Tăng cường giáo dục cho cán bộ, công chức hành chính về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao.

- Bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách, quy định của Nhà nước về quản lý kinh tế - tài chính, quản lý công sản, xây dựng cơ bản,... không tạo kẽ hở cho phần tử xấu lợi dụng. Xoá bỏ các thủ tục hành chính phiền hà nhất là ở những lĩnh vực, những khâu dễ xảy ra tham nhũng. Duy trì thành nề nếp việc thanh tra, kiểm tra, kiểm soát bảo đảm tính minh bạch trong việc sử dụng ngân sách nhà nước, sử dụng tài sản công,...

- Cải cách chế độ tiền lương, nâng cao đời sống cán bộ, công chức hành chính Nhà nước, chống đặc quyền đặc lợi, bảo đảm lương là nguồn sống chính của cán bộ, công chức.

- Thực hiện tốt Quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng và giám sát mọi hoạt động, sinh hoạt của công chức nhà nước. Bảo vệ những người đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cán bộ, công chức và các cơ quan đơn vị trong việc thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình. Kịp thời phát hiện ngăn chặn những sai phạm, xử lý nghiêm theo quy định của pháp luật.

3.2.6. Hoàn thiện các quy định về công chức hành chính cấp tỉnh

- Nghiên cứu điều chỉnh độ tuổi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh cán bộ, công chức phù hợp với các quy định của Trung ương.

- Thực hiện một số quy định của Ban thường vụ Tỉnh ủy về công tác cán bộ, công chức cần có lộ trình và bước đi phù hợp với điều kiện, lịch sử về đội ngũ cán bộ của tỉnh.

Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định cần hoàn thiện các văn bản liên quan đến cán bộ, công chức hành chính sau:

- Nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung Quyết định số 88/2007/QĐ – UBND ngày 11/01/2007 về việc ban hành quy định về phân công, phân cấp quản lý, tổ chức, bộ máy – cán bộ, viên chức, lao động trên địa bàn tỉnh.

- Hoàn thành Đề án vị trí việc làm và hàng năm rà soát, điều chỉnh làm cơ sở cho việc tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển cán bộ, công chức.

- Sửa đổi, bổ sung Quy định về chế độ, chính sách nhằm thu hút những người có trình độ cao (*thạc sĩ, tiến sĩ*) và những người có trình độ chuyên môn giỏi về công tác trong các cơ quan hành chính.

KẾT LUẬN

Để góp phần vào việc bảo đảm chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh, vận dụng những kiến thức tiếp thu trong thời gian học tập tại Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội, nghiên cứu các tài liệu tham khảo và qua quá trình công tác tại địa phương tác giả đã làm rõ cơ sở khoa học của việc đảm bảo chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh. Trên cơ sở hệ thống hoá lý luận về công chức hành chính nhà nước, chất lượng công chức hành chính nhà nước, tác giả đã phân tích đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh của tỉnh Nam Định trong mối quan hệ so sánh với yêu cầu của công việc; làm rõ nguyên nhân dẫn đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh còn chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại, chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước và quá trình hội nhập quốc tế. Từ quan điểm của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước về xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, nâng cao hiệu lực hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, xuất phát từ thực trạng và yêu cầu thực tế, tác giả đưa ra mục tiêu, phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh của tỉnh Nam Định. Với kiến thức và kinh nghiệm nhất định, Luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót, tác giả rất mong nhận được những nhận xét, góp ý của các nhà khoa học để Luận văn được hoàn thiện hơn./.