

LỜI MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết của đề tài nghiên cứu

Nghiên cứu tác động của chính sách đến năng lực công chức cấp cơ sở (CCCCS) tại thành phố Hà Nội nói riêng và Việt Nam nói chung là vấn đề cấp thiết vì: Chính sách tốt sẽ giúp nâng cao năng lực của CCCC, muốn sử dụng công chức hành chính đạt hiệu quả cao trong thực thi công vụ tại các cấp cơ sở cần phải nâng cao năng lực CCCC để đáp ứng với nhu cầu phát triển của thủ đô Hà Nội nói riêng và của cả xã hội Việt Nam nói chung, do vậy, Nghiên cứu đề tài “Nghiên cứu tác động của chính sách đến năng lực của CCCC tại thành phố Hà Nội” là cần thiết, có ý nghĩa khoa học và thực tiễn.

Trên thế giới, giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2017, nhiều nghiên cứu về nâng cao năng lực của công chức hành chính chính quyền nhằm nâng cao năng lực của công chức hành chính chính quyền. Tuy nhiên chưa có nghiên cứu về tác động của chính sách đến năng lực của CCCC đến từng lĩnh vực chuyên sâu. Trong khi, chính sách luôn đòi hỏi sự phù hợp cũng như sự tác động với ngành, lĩnh vực cụ thể, trong đó có những điểm chung và lại có những điểm riêng biệt nên đối với chính sách đặc biệt phải có tính bao quát song bên cạnh đó lại cần có tính cụ thể và phù hợp sát với thực tiễn đối với CCCC trong trường hợp thành phố Hà nội nói riêng và tại Việt Nam nói chung.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu chung

Hệ thống hóa, làm rõ những vấn đề lý luận nhằm xây dựng khung phân tích nghiên cứu về tác động của chính sách đến năng lực CCCC.

Đánh giá thực trạng năng lực CCCC - Trường hợp Thành phố Hà Nội và tác động của chính sách đối với CCCC trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2011-2017.

Đề xuất phương hướng, một số giải pháp về chính sách nhằm nâng cao năng lực CCCC tại Thành phố Hà Nội, đáp ứng được nhu cầu phát triển đến năm 2020, tầm nhìn 2030 và những năm tiếp theo.

Mục tiêu cụ thể

Làm rõ cơ sở lý luận về công chức; CCCC; CCCC tại thành phố Hà Nội; năng lực CCCC tại Thành phố Hà Nội.

Làm rõ được các yếu tố cấu thành năng lực; năng lực CCCC; năng lực CCCC tại Thành phố Hà Nội.

Làm rõ được các thành phần để hình thành tiêu chí cấu thành năng lực của CCCC tại Thành phố Hà Nội, mối quan hệ giữa năng lực và kết quả làm việc của CCCC tại Thành phố Hà Nội.

Làm rõ được nội hàm chính sách tác động đến năng lực của CCCC tại Thành phố Hà Nội với các hợp phần từ căn cứ (Các chính sách đã ban hành), chủ thể ban hành là nhà nước từ trung ương đến địa phương, mục tiêu, nguyên tắc, hợp phần của chính sách về quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, đãi ngộ đối với CCCC đến các nội dung của các chính sách đó, mối quan hệ giữa chính sách với năng lực của CCCC tại Thành phố Hà Nội

Khái quát kinh nghiệm của các địa phương và một số nước trên thế giới về chính sách có tác động đến năng lực CCCC.

Xác định được bộ tiêu chí đánh giá tác động của chính sách đối với năng lực CCCC tại Thành phố Hà Nội.

Đánh giá được các kết quả làm việc phản ánh năng lực của CCCC tại Thành phố Hà Nội.

Đánh giá được thực trạng chính sách qua mức độ tác động đến năng lực CCCC tại Thành phố Hà Nội trong những năm vừa qua.

Xác định được 4 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến chính sách đưa ra giải pháp đối với năng lực CCCC tại Thành phố Hà Nội.

Kiến nghị phương hướng và giải pháp hoàn thiện chính sách đối với CCCC nhằm nâng cao năng lực của CCCC tại Thành phố Hà Nội nói riêng và cả nước nói chung.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a) Đối tượng nghiên cứu: Chính sách và tác động của chính sách đến năng lực CCCC, nghiên cứu trường hợp Thành phố Hà Nội.

b) Phạm vi nghiên cứu: Nghiên cứu trên địa bàn thành phố Hà Nội, kinh nghiệm tại Việt Nam và một số quốc gia điển hình trên thế giới, tập trung vào chính sách công chức đối với nhóm CCCC trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thời kỳ nghiên cứu từ năm 2010 đến năm 2017. Các giải pháp đề xuất theo lộ trình đến năm 2025, tầm nhìn 2030.

4. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế khung nghiên cứu. Trên cơ sở dữ liệu sơ cấp và dữ liệu thứ cấp, luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với phương pháp định lượng, phân tích và tổng hợp thông tin một cách kế thừa có chọn lọc, khách quan, khoa học, xử lý thông tin qua phần mềm SPSS. Phỏng vấn chuyên gia để kiểm tra mức độ phù hợp của những tiêu chí; nghiên cứu sinh tiến hành đánh giá thực trạng năng lực công chức hành chính dựa trên 4 nhóm tiêu chí về kiến thức, kỹ năng, đạo đức, thái độ và đánh giá kết quả thực thi chính sách, thực trạng các chính sách đang thực thi tác động đến năng lực CCCC; nghiên cứu tập trung vào 6 nhóm vấn đề chính sách về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng, đãi ngộ, bao gồm nội dung và kết quả thực hiện chính sách; đánh giá tác động của chính sách và đánh giá nguyên nhân ảnh hưởng đến các chính sách đối với CCCC Thành phố Hà Nội.

5. Những đóng góp mới của luận án

Về lý luận

Luận án hệ thống hóa cơ sở lý luận về công chức, về năng lực công chức, xây dựng khung năng lực, khung lý thuyết nghiên cứu về tác động của các chính sách về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, đãi ngộ đến năng lực thực thi công vụ của công chức cấp cơ sở CCCCS tại thành phố Hà Nội. Đánh giá thực trạng năng lực của CCCCS tại thành phố Hà Nội.

Xây dựng hệ thống tiêu chí tương ứng đánh giá mức độ tác động của các chính sách đến của CCCCS tại thành phố Hà Nội.

Dự báo tác động tích cực và tiêu cực của từng phương án chính sách đối với các đối tượng chịu tác động của chính sách, so sánh lợi ích và chi phí của các phương án chính sách, nhằm cung cấp cơ sở cho sự lựa chọn phương án chính sách tối ưu.

Dự báo sự tiến bộ, nâng cao năng lực của CCCCS nói chung và tại thành phố Hà Nội nói riêng.

Kết quả nghiên cứu của Luận án bổ sung những luận cứ khoa học về tác động của chính sách đến việc nâng cao năng lực CCCCS tại thành phố Hà Nội.

Kết quả của Luận án được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy các lĩnh vực liên quan đến (quản lý công, chính sách công, quản lý Nhà nước về kinh tế, quản lý hành chính Nhà nước,...) ở các trường cao đẳng, đại học, các viện nghiên cứu trong phạm vi cả nước.

Về thực tiễn

Luận án đã đánh giá thực trạng tác động của 6 loại chính sách về: Quy hoạch; tuyển dụng; sử dụng; đánh giá; đãi ngộ; đào tạo, bồi dưỡng đến năng lực của CCCCS tại thành phố Hà Nội giai đoạn 2010 – 2017 dựa trên các yêu cầu của chính sách công chức đối với CCCCS về năng lực thực thi công vụ, kiến thức, kỹ năng, đạo đức, thái độ. Luận án cung cấp cho các nhà hoạch định chính sách, các nhà quản lý, các nhà nghiên cứu một bức tranh tổng thể về kết quả thực hiện chính sách đối với CCCCS tại thành phố Hà Nội trong thời gian qua; cung cấp thêm thông tin từ thực tiễn nghiên cứu giúp các nhà khoa học có định hướng tham mưu cho Đảng, Nhà nước xây dựng chính sách phù hợp có tác động đến năng lực CCCCS tại thành phố Hà Nội đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và các địa phương về mô hình chính sách tác động đối với năng lực công chức và bài học kinh nghiệm cho Hà Nội

Đề xuất quan điểm, phương hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách để nâng cao năng lực CCCCS tại Thành phố Hà Nội.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

Các nghiên cứu trong và ngoài nước: Giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2017 đã nghiên cứu về năng lực công chức các cơ quan hành chính Nhà nước và nâng cao năng lực của CCCCS. Tuy nhiên chưa có nghiên cứu về tác động của chính sách đến năng lực của CCCCS tại Thành phố Hà Nội.

Trong các công trình nghiên cứu trên chưa xây dựng đồng bộ các tiêu chí đánh giá được mức độ tác động của chính sách đến từng lĩnh vực chuyên sâu. Trong khi, chính sách luôn đòi hỏi sự phù hợp cũng như sự tác động với ngành, lĩnh vực cụ thể, trong đó có những điểm chung và lại có những điểm riêng biệt nên đối với chính sách đặc biệt phải có tính bao quát song bên cạnh đó lại cần có tính cụ thể và phù hợp sát với thực tiễn đối với CCCCS trong trường hợp thành phố Hà nội nói riêng và tại Việt Nam nói chung.

Khoảng trống nghiên cứu

Một là, những nghiên cứu trong và ngoài nước chưa nghiên cứu về hiệu quả làm việc của CCCCS. Bởi vậy, hiệu quả và nội hàm những nhân tố tác động đến hiệu quả của CCCCS là chưa được lượng hóa.

Hai là, Các công trình nghiên cứu về năng lực CCCCS, về chính sách nhưng lại ở phạm vi hẹp, không khai thác ở góc độ chính trị và QLNN, hệ thống về năng lực trên cơ sở làm rõ tác động của chính sách, những nhân tố tác động đến nâng cao năng lực của CCCCS.

Ba là, chưa có đề tài, công trình nghiên cứu nào đánh giá toàn diện thực trạng năng lực CCCCS, những vấn đề lý luận về sự tác động của các chính sách cũng như các giải pháp phù hợp để hoàn thiện chính sách đối với việc nâng cao năng lực CCCCS thành phố Hà Nội trong giai đoạn hiện nay và thời gian tiếp theo.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH CÁN BỘ ĐẾN NĂNG LỰC CÔNG CHỨC CẤP CƠ SỞ

Một số khái niệm có liên quan

Khái niệm chính quyền cấp cơ sở

Chính quyền cấp cơ sở là cấp quản lý thấp nhất trong hệ thống chính trị ở nước ta. Chính quyền cấp cơ sở có một vị trí rất quan trọng, là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền Nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động quản lý Nhà nước trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh trật tự, an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp, là nơi trực tiếp thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước và chịu sự kiểm tra, giám sát của cơ quan Nhà nước cấp trên.

Khái niệm công chức cấp cơ sở

Công chức cấp cơ sở được quy định tại Khoản 3, Điều 4, Luật công chức năm 2008; Luật chính quyền địa phương năm 2105, Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định: “*công chức cấp cơ sở là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp cơ sở, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước*”.

Điều 3, Điều 61 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định công chức cấp cơ sở có các chức danh như sau: Trưởng công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng - thông kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã); Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội.

Khái niệm năng lực công chức

Năng lực công chức là khả năng của một người để hoàn thành tốt một chức năng, nhiệm vụ cụ thể nào đó hay xử lý một tình huống trong một môi trường được xác định hay khả năng của công chức sử dụng các tài sản, tiềm lực của bản thân tổng hợp từ kiến thức, kỹ năng, thái độ và các phẩm chất khác để đạt được các mục tiêu, chiến lược cụ thể do Nhà nước đề ra trong một điều kiện xác định của cả quốc gia hoặc từng địa phương.

Năng lực thực thi công vụ của công chức là khả năng vận dụng sự liên kết tổng hợp các mối tương quan giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ để hoàn thành công vụ. Các yếu tố về trình độ đào tạo, kỹ năng, kinh nghiệm trong công tác, tinh thần, thái độ thực thi công vụ, có khả năng làm việc tốt, đạt kết quả, hiệu quả đối với nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ do Nhà nước đặt ra.

Đặc điểm, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của công chức cấp cơ sở

Đặc điểm của công chức cấp cơ sở

Thứ nhất, CCCCS là người trực tiếp làm việc với người dân. Mọi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đều do đội ngũ cán bộ, CCCCS phổ biến, triển khai để nhân dân hiểu rõ và thi hành.

Thứ hai, CCCCS thường hội tụ đủ các vai trò khác nhau mà họ phải thể hiện như: Công dân; đồng hương, bà con, họ hàng; người đại diện của cộng đồng; đại diện cho Nhà nước... giải quyết những vấn đề có liên quan đến mối quan hệ giữa các lợi ích cá nhân - cộng đồng - Nhà nước.

Thứ ba, hoạt động thực thi công vụ của CCCCS mang tính đa dạng, phức tạp. Họ phải giải quyết tất cả các công việc trong đời sống xã hội ở địa phương, mang tính thường xuyên để đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của người dân.

Thứ tư, còn nhiều bất cập về trình độ văn hoá, nhận thức, năng lực thực thi công vụ, đặc biệt là công chức ở các xã vùng sâu, vùng xa, vùng

Vai trò của công chức cấp cơ sở

CCCS có vai trò là những người tổ chức thực hiện, tuyên truyền ...Đảm bảo

cho các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước được triển khai thực hiện trong cuộc sống, là cầu nối trực tiếp của hệ thống chính quyền Nhà nước với nhân dân, thực hiện hoạt động QLNN trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa- xã hội, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp; Tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân, phát huy quyền làm chủ của dân, tổ chức cuộc sống của cộng đồng dân cư và huy động mọi khả năng phát triển kinh tế - xã hội; Hiểu rõ chính sách, pháp luật của Nhà nước, tham mưu, chỉ phối và có thể làm nâng cao hoặc hạn chế vai trò, uy tín lãnh đạo của lãnh đạo, Chủ tịch hoặc các Phó Chủ tịch UBND cấp cơ sở; Phải giải quyết những mặt trái, những tình huống nảy sinh khi thực hiện công việc; Là người kiểm nghiệm tính đúng đắn, phù hợp trong những quyết định của cấp trên và phát hiện, kiến nghị giải quyết những vấn đề nảy sinh đó.

Chức năng, nhiệm vụ của công chức cấp cơ sở

CCCS có chức năng là những người làm công tác chuyên môn thuộc biên chế của UBND cấp cơ sở, có trách nhiệm Trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo UBND cấp cơ sở trong việc điều hành, chỉ đạo công tác, thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về lĩnh vực công tác và tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo từng lĩnh vực được phân công theo quy định của pháp luật và thực hiện các nhiệm vụ khác do Chủ tịch UBND cấp cơ sở giao;

Năng lực của công chức cấp cơ sở

Khái niệm năng lực công chức cấp cơ sở

Năng lực của CCCCS là tập hợp những kiến thức, kỹ năng, thái độ, phẩm chất và hành vi, đạo đức nghề nghiệp của công chức được thể hiện trong hoạt động của bộ máy chính quyền cơ sở và trong hoạt động thi hành công vụ thông qua việc giải quyết, thực hiện nhiệm vụ cụ thể, xử lý tình huống liên quan đến quá trình làm việc, phương pháp làm việc hiệu quả gắn với khoa học công nghệ, kỹ năng giải quyết công việc. Ở thời điểm hay môi trường này, năng lực của công chức được thể hiện, phát huy tác dụng, nhưng ở thời điểm khác thì cần phải có loại năng lực khác.

Khái niệm năng lực thực thi công vụ của công chức cấp cơ sở

Năng lực chung: Là những yêu cầu cần có cho tất cả các chức danh CCCCS như: Năng lực nhận thức, tư duy; Năng lực lập kế hoạch; Năng lực soạn thảo văn bản QLHCNN; Năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ; Năng lực xử lý và giải quyết tình huống; Năng lực giao tiếp, ứng xử; Năng lực chuyên môn.

Năng lực riêng: Là năng lực chuyên môn cần có đối với từng chức danh. Khi những năng lực này của CCCCS được biểu hiện trên thực tế và đem lại kết quả, hiệu quả mong muốn thì khi đó mới được xem là năng lực thực thi công vụ của công chức cấp cơ sở.

Năng lực thực thi công vụ: Là khả năng vận dụng sự liên kết tổng hợp các

mối tương quan giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ, kinh nghiệm trong công tác để hoàn thành công vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mang tính pháp lý cụ thể do Nhà nước quy định đối với công chức.

Các yếu tố cấu thành và tác động đến năng lực công chức cấp cơ sở

Các yếu tố cấu thành năng lực công chức cấp cơ sở

Kiến thức; Kỹ năng; Thái độ (Hành vi, cách ứng xử, cách quan hệ). Ba nhóm yếu tố này được kết hợp chặt chẽ với nhau tạo nên một chỉnh thể đó là năng lực của cá nhân của mỗi công chức.

Các yếu tố tác động đến năng lực công chức cấp cơ sở

Các yếu tố thuộc về cơ quan hành chính cấp cơ sở

Công tác tuyển dụng CCCCS; Việc sử dụng CCCCS; Cơ cấu tổ chức CCCCS; Môi trường làm việc của công chức; Đánh giá thực hiện công việc của CCCCS; Cơ chế, các chính sách cán bộ về quy hoạch; tuyển dụng; sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá; đãi ngộ đối với công chức.

Các yếu tố khách quan bên ngoài cơ quan hành chính cấp cơ sở
Việc tự giác tự học, tự rèn luyện của công chức; Quá trình học tập, rèn luyện bền bỉ; Động lực là những nhân tố bên trong kích thích công chức nỗ lực làm việc trong điều kiện cho phép, tạo ra năng suất, hiệu quả.

Các yếu tố khách quan bên ngoài cơ quan hành chính cấp cơ sở

Ảnh hưởng của những tư tưởng tập trung quan liêu bao cấp, văn hóa lạc hậu; Sự quan tâm của các tổ chức Đảng và các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền; Việc đánh giá công chức; Sự phát triển kinh tế-xã hội và hội nhập quốc tế.

Các tiêu chí đánh giá năng lực công chức cấp cơ sở

Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ công chức cấp cơ sở

Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ CCCCS gồm: Tiêu chí về trình độ văn hoá; Tiêu chí về trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Tiêu chí về kỹ năng nghề nghiệp; Tiêu chí về kinh nghiệm công tác; Tiêu chí về sức khoẻ.

Nhóm tiêu chí đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc

Nhóm tiêu chí đánh giá về khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc; Nhận thức về sự thay đổi công việc trong thực tế và tương lai; Những hành vi sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi.

Nhóm tiêu chí đánh giá kỹ năng nghề nghiệp

Nhóm tiêu chí đánh giá kỹ năng nghề nghiệp để đánh giá đúng năng lực đội ngũ công chức đòi hỏi xác định đúng khung năng lực theo vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức bởi nó là nền tảng quan trọng cho phương pháp quản lý nguồn nhân lực theo năng lực. Bên cạnh đó, công chức có khả năng lập kế hoạch công tác, có kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn, có khả năng nhìn nhận, phân tích vấn đề, xử lý được những tình huống cụ thể trong thực tế công việc, khả năng vận dụng kiến thức trong thực thi công vụ và đáp ứng nhu cầu phát triển của cơ quan, tổ chức.

Nhóm tiêu chí đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức

Nhóm tiêu chí đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức đánh giá phẩm chất chính trị, thể hiện trên các mặt: Luôn trau dồi lý tưởng cách mạng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn với chủ nghĩa xã hội, nâng cao ý chí chiến đấu, bảo vệ chân lý và lẽ phải, thực hiện đúng (nói và làm) Cương lĩnh, Điều lệ, Nghị quyết, quy định các nguyên tắc tổ chức của Đảng; đấu tranh không khoan nhượng với những nhận thức sai trái và quan điểm lệch lạc, những biểu hiện mơ hồ, sai trái đường lối, chủ trương chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước và các hành vi xâm phạm quyền lợi chính đáng của nhân dân; Đạo đức nghề nghiệp bị chi phối và bởi đạo đức cá nhân, được thể hiện từ những cử chỉ và hành vi nhỏ nhất của người hành nghề. Vì vậy, trong thực tế công chức luôn yêu cầu phải có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp.

Nhóm tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc

Nhóm tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc là nhóm tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ và mức độ đảm nhận chức trách, nhiệm vụ của công chức được đánh giá dựa vào kết quả thực hiện công việc của công chức đánh giá kết quả thực hiện công việc thông qua năng lực thực thi nhiệm vụ của công chức, là sự đo lường một cách hệ thống, chính thức và công khai kết quả thực hiện công việc so với các tiêu chuẩn đã đề ra, có thể được lượng hóa bằng điểm số, liệt kê các sự kiện hoặc so sánh sự thực hiện công việc của các cá nhân.

Cơ sở lý luận đánh giá tác động của chính sách cán bộ đến năng lực công chức cấp cơ sở

Hệ thống cơ sở lý thuyết về chính sách, chính sách công, Khái niệm

Chính sách; Chính sách công; Vai trò của Chính sách công;

Đánh giá tác động từ kết quả thực thi chính sách cán bộ gồm: Chính sách quy hoạch; Chính sách tuyển dụng; Chính sách về đào tạo, bồi dưỡng; Chính sách sử dụng; Chính sách đánh giá; Chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với công chức. Đây là một bộ phận quan trọng của công tác cán bộ, là công cụ để xây dựng và nâng cao năng lực của đội ngũ CCCCS. Hệ thống chính sách cán bộ đúng sẽ hỗ trợ, thúc đẩy các mặt công tác công chức, là cơ sở quan trọng cho sự phát triển của đội ngũ CCCCS. Ngược lại, chính sách cán bộ không tốt sẽ gây khó khăn cho công tác cán bộ, cản trở sự phát triển của đội ngũ CCCCS, gây ra những hậu quả tiêu cực không lường hết.

Phân tích tác động của chính sách cán bộ đến năng lực công chức cấp cơ sở

Phân tích tác động của chính sách công chức đến năng lực CCCCS. Việc phân tích, dự báo tác động tích cực và tiêu cực của từng phương án chính sách đối với các đối tượng chịu tác động của chính sách, so sánh lợi ích và chi phí của các phương án chính sách, nhằm cung cấp cơ sở cho sự lựa chọn phương án chính sách tối ưu.

Phân tích tác động của chính sách cán bộ đến năng lực công chức cấp cơ sở

Phân tích tác động của chính sách công với ba phương pháp là phương pháp định tính, phương pháp định lượng và phương pháp kết hợp có vai trò cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho các nhà hoạch định chính sách căn cứ vào đó để lựa chọn giải pháp chính sách tối ưu; Giúp cho quá trình xây dựng và quyết định chính sách minh bạch hơn; Giúp nâng cao chất lượng của chính sách, từ đó góp phần nâng cao hiệu lực và hiệu quả thực thi chính sách, góp phần giải quyết được vấn đề chính sách; góp phần nâng cao trách nhiệm giải trình của cơ quan và công chức Nhà nước trong các giai đoạn đề xuất chính sách, xây dựng dự thảo chính sách và thông qua chính sách.

Kinh nghiệm của một số địa phương ở trong nước và quốc tế về tác động chính sách cán bộ đến năng lực công chức cấp cơ sở

Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước

Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước như Thành phố Đà Nẵng; Kinh nghiệm của Thành phố Hồ Chí Minh

Kinh nghiệm của một số nước

Kinh nghiệm của địa phương trong nước và quốc tế về ĐTBĐ công chức như Thành phố Hồ Chí Minh, Singapore về các chính sách quy hoạch; tuyển dụng; sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá; đãi ngộ.

Những giá trị tham khảo cho Thành phố Hà Nội

Một là, CCCCS cần được đào tạo cơ bản trong nhà trường và việc ĐTBĐ sau khi tuyển dụng căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh được xây dựng cụ thể cho từng vị trí việc làm; Tuyển chọn công chức thông qua thi tuyển công khai, minh bạch, nghiêm túc, công bằng, tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội cạnh tranh; Bố trí, sử dụng hợp lý CCCCS; Duy trì chặt chẽ chế độ quản lý, giám sát, thưởng phạt nghiêm minh đối với công chức; Quan tâm phát triển đội ngũ công chức, trẻ hóa, tri thức hóa, chuyên môn hóa.

Hai là, thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ là căn cứ để thực hiện việc tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và thực hiện chế độ, chính sách khen thưởng, đãi ngộ đối với công chức, góp phần đổi mới cơ chế quản lý công chức cho Thành phố Hà Nội hiện nay nâng cao hiệu quả công việc, giúp thủ trưởng các cơ quan, đơn vị giám sát, quản lý được tiến độ, chất lượng thực thi nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mình, tác động tích cực đến ý thức, trách nhiệm của công chức trong thực thi nhiệm vụ được giao.

Ba là, Xây dựng, cải thiện môi trường làm việc để tạo động lực làm việc, phấn đấu vươn lên của công chức. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quản lý công chức; Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát; Hoàn thiện cơ chế, chính sách cán bộ. Cần giao tiếp công khai các văn bản và làm việc với người dân, cần phải tập trung và quan tâm việc tạo cơ chế cho CCCCS xuống địa bàn nhiều hơn

Tiếp tục cụ thể hóa, thể chế hóa vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của người

đứng đầu trong công tác cán bộ; Hoàn thiện chế độ bầu cử, cơ chế tuyển chọn công chức; Cơ chế bổ nhiệm, miễn nhiệm và từ chức của cán bộ; Cơ chế sàng lọc, thay thế những người kém phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ; Cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát công chức và công tác cán bộ. Mở rộng quyền đề cử, tự ứng cử và giới thiệu nhiều phương án nhân sự để lựa chọn. Cải cách chế độ tiền lương, tiền tệ hóa tiền lương, bảo đảm sự hợp lý, công bằng, là nguồn thu nhập cơ bản, bảo đảm cho cán bộ có đời sống ổn định, chuyên tâm vào công việc, góp phần hạn chế tiêu cực; Tạo động lực, kích thích phấn đấu vươn lên và góp phần thu hút người có đức, có tài vào bộ máy lãnh đạo, quản lý chính quyền cấp cơ sở.

Bốn là, coi giải pháp nâng cao chất lượng ĐTBĐ công chức theo chức danh và vị trí việc làm là quan trọng để thực hiện chiến lược phát triển đội ngũ công chức trong giai đoạn mới. Huy động các nguồn lực và tăng cường đầu tư ngân sách Nhà nước cho ĐTBĐ cán bộ, công chức. Mở rộng hợp tác quốc tế về ĐTBĐ công chức. Nghiên cứu xây dựng chương trình quốc gia về ĐTBĐ công chức đáp ứng yêu cầu đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Chuẩn hóa các cơ sở ĐTBĐ công chức, nâng cao chất lượng các cơ sở ĐTBĐ như hệ thống các học viện (Học viện chính trị Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính quốc gia, Trường đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong...), các trường đại học, Trung tâm Chính trị - Hành chính. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên các cơ sở ĐTBĐ trong cả nước.

Thông qua các chương trình hợp tác quan hệ quốc tế mời giảng viên tài năng của nước ngoài về Việt nam giảng dạy tại các cơ sở ĐTBĐ nhằm tạo sự thuận tiện cho số đông các công chức được đào tạo ĐTBĐ ngay trong nước.

Chương 3

THỰC TRẠNG NĂNG LỰC CÔNG CHỨC CẤP CƠ SỞ TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Khái quát về Thành phố Hà Nội

Thành phố Hà Nội là Thủ đô nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, là trung tâm chính trị - hành chính quốc gia, nơi đặt trụ sở của các cơ quan Trung ương của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan đại diện ngoại giao, tổ chức quốc tế; Là trung tâm lớn về văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ, kinh tế và giao dịch quốc tế của cả nước. Các đặc điểm địa lý, chính trị, văn hóa, xã hội ảnh hưởng lớn đến hoạch định và ban hành chính sách đối với Thủ đô và với CCCCS tại TP Hà Nội.

Bộ máy hành chính chính quyền cấp cơ sở của Thành phố Hà Nội

Bộ máy chính quyền cấp cơ sở tại TP Hà Nội là một chính thể thống nhất, được tạo thành bởi chính quyền địa phương cấp cơ sở, được tổ chức quản lý theo lãnh thổ

hành chính để thống nhất với tổ chức bộ máy chính quyền cấp tỉnh.

Bộ máy giúp việc của UBND cấp cơ sở gồm có các công chức: Tư pháp - Hộ tịch, Địa chính - Xây dựng, Tài chính - Kế toán, Văn phòng - Thông kê, Văn hóa - Xã hội, Chi huy Trưởng quân sự, Trưởng công an.

Tổ chức chính quyền các cấp ở TP Hà Nội hiện nay vẫn còn có một số hạn chế, bất cập cả về phân định nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức bộ máy, phương thức hoạt động, cơ chế điều hành, chính sách phân cấp quản lý trên một số lĩnh vực chưa phù hợp với đối tượng, đặc thù quản lý ở đô thị và quá trình đô thị hóa ở khu vực nông thôn đang thay đổi nhanh chóng. Với xu hướng đô thị hóa đang diễn ra mạnh mẽ trên thế giới và Việt Nam, việc triển khai mô hình chính quyền điện tử, cuộc cách mạng 4.0 và hình thành các đô thị thông minh hiện nay đang dẫn đến những thay đổi mạnh mẽ trong nhận thức, phương thức quản lý, tác động đến các cơ quan Nhà nước, đội ngũ công chức và cả người dân, doanh nghiệp và xã hội trên địa bàn Thành phố Hà Nội nói chung và các cấp cơ sở nói riêng.

Đặc điểm của công chức cấp cơ sở trên địa bàn TP Hà Nội

Thành phố Hà Nội là thủ đô, là một loại thành phố đặc biệt của cả nước, trong quá trình hình thành, phát triển của Thủ đô, thành phố Hà Nội đã nhiều lần sáp nhập, chia tách địa giới hành chính và lần gần đây nhất là vào năm 2008; Do đó, độ tuổi, trình độ, nhận thức, văn hóa và năng lực của CCCCS không đồng đều nhưng có truyền thống văn minh, làm việc có kỷ cương - trách nhiệm - tận tình - thân thiện, năng lực cũng như quá trình phát triển và ổn định đội ngũ công chức cấp cơ sở tại Hà Nội phụ thuộc nhiều vào công tác quy hoạch, quản lý, công tác cán bộ và các chính sách từ trung ương đến địa phương, có vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cấp cơ sở, trong hoạt động thi hành công vụ. Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cấp cơ sở nói riêng và hệ thống chính trị nói chung được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ CCCCS.

Thực trạng năng lực của đội ngũ công chức cấp cơ sở trên địa bàn Thành phố Hà Nội

Về phẩm chất chính trị, đạo đức: Ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, về thái độ làm việc, ý thức chấp hành nội quy cơ quan, ý thức hỗ trợ đồng nghiệp.

Thực trạng về kiến thức chuyên môn nghiệp vụ

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ công chức cấp cơ sở của TP Hà Nội Năm 2011 thành phố Hà Nội còn 335 CCCCS chưa qua đào tạo và 85 CCCCS trình độ sơ cấp, năm 2017 con số này không còn, CCCCS có trình độ từ trung cấp trở lên, có tới gần 70% đạt trình độ đại học. đạt 6,63% trình độ trên đại học.

Thực trạng trình độ lý luận chính trị

Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức cấp cơ sở có sự thay đổi tích

cực, đạt trên 60% CCCCS đã qua đào tạo lý luận chính trị và giảm tỷ lệ công chức hành chính cấp cơ sở có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo lý luận chính trị. Nhiều xã đã có cán bộ có trình độ cao cấp LLCT.

Thực trạng kỹ năng nghề nghiệp

Qua kết quả điều tra bằng bảng hỏi các kỹ năng về thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin, triển khai các quyết định quản lý, phối hợp, đánh giá dự luận, làm việc nhóm, lắng nghe, thuyết phục... cho thấy còn nhiều hạn chế, tỷ lệ trung bình và khá cao hơn tỷ lệ đánh giá tốt, còn nhiều cán bộ, CCCCS tự đánh giá các kỹ năng nghề nghiệp của mình còn yếu.

Mức độ hoàn thành công việc của công chức cấp cơ sở

4 mức đánh giá và xếp loại công chức cấp cơ sở của chính quyền các cấp của Thành phố Hà Nội gồm: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ... Kết quả hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao chiếm tỷ lệ cao khoảng 60 ; 16% hoàn thành tốt nhiệm vụ, 80% hoàn thành nhiệm vụ, 2% hoàn thành một phần nhiệm vụ được giao, 2% không hoàn thành nhiệm vụ, 52% hoàn thành không tốt chất lượng công việc.

Đánh giá chung về năng lực công chức cấp cơ sở TP Hà Nội

Ưu điểm

Một là, đội ngũ CCCCS của Hà Nội có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định; Tuyệt đối trung thành với chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng; kiên định lập trường giai cấp công nhân, Thực hiện cần - kiệm - liêm - chính - chí công vô tư; không tham nhũng, lãng phí; Có ý thức và lập trường đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; đồng thời gương mẫu rèn luyện đạo đức lối sống trong sáng, lành mạnh; vận động gia đình chấp hành các chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Có trình độ, năng lực công tác; Có trách nhiệm với công việc, có ý thức học tập nâng cao trình độ chuyên môn và lý luận chính trị... Thực hiện nghiêm chỉnh các quy định về những việc công chức không được làm. Luôn rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức của người công chức, năng lực công tác ngày càng được nâng lên. Đây là nhân tố quan trọng hàng đầu cho việc hoàn thành nhiệm vụ của hệ thống chính trị cấp cơ sở.

Hai là, tích cực học tập, từng bước được nâng lên về trình độ, kiến thức, kỹ năng công tác, thể hiện được tinh thần trách nhiệm, gương mẫu, tận tụy phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Hiệu quả quản lý của đội ngũ công chức này đạt khá rõ, đã có nhiều tiến bộ, khắc phục được biểu hiện đùn đẩy, né tránh khi giải quyết những vấn đề xã hội bức xúc, Có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn gắn bó mật thiết với nhân dân. Thái độ giao tiếp của công chức thực thi nhiệm vụ với các tổ chức, công dân đúng mực, trách nhiệm, tận tình và chu đáo, có bước trưởng thành khá

nhanh chóng, củng cố niềm tin của nhân dân, góp phần nâng cao hiệu quả, hiệu lực của chính quyền các cấp.

Ba là, có trình độ chuyên môn phù hợp, đạt chuẩn trở lên. Tỷ lệ công chức trẻ có trình độ đại học được nâng lên nhiều trong những năm gần đây. Nhiều công chức xã, phường, thị trấn có ý thức trách nhiệm, thái độ cầu thị, khắc phục khó khăn, tích cực, tự giác học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Ba nội dung về ưu điểm được đánh giá cao nhất đối với CCCC là: (1) Năng động, nhiệt tình trong công việc (thái độ) đạt mức 21,0 ; (2) Có trách nhiệm cao trong công việc (thái độ) đạt mức 17,6 và (3) vận dụng tốt những kiến thức, kỹ năng vào công việc đạt mức 17,4 .

Hạn chế

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, CCCC tại thành phố Hà Nội vẫn còn thấp; nhiều cán bộ, CCCC chưa qua đào tạo bài bản, có hệ thống nên chưa đáp ứng được yêu cầu công việc được giao; vẫn còn một tỷ lệ lớn CCCC chưa qua đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, nếu có thì khả năng áp dụng, triển khai vào thực tế tại địa phương còn hạn chế, chưa biết xử lý kịp thời các tình huống phát sinh tại địa phương; còn yếu về các kỹ năng, nghiệp vụ cần thiết trong quá trình thực thi công vụ như: Kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng triển khai thực hiện các chính sách, quyết định quản lý...

Về ý thức thái độ trong thực thi công vụ: CCCC có tinh thần, thái độ tiếp công dân chưa tốt (thiếu lịch sự, nhiệt tình), vẫn còn hiện tượng hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn phiền hà cho nhân dân, tinh thần trách nhiệm chưa cao, làm mất niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, chính quyền địa phương. Một bộ phận CCCC còn biểu hiện ngại va chạm, né tránh những vụ việc phức tạp, khó khăn; Vẫn còn hiện tượng nể nang trong giải quyết công việc khiến hiệu quả công việc không cao.

Về tinh thần trách nhiệm, thái độ đối với công dân: Còn một bộ phận nhỏ CCCC biểu hiện sa sút về phẩm chất, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ tổ chức và công dân; Cá biệt một số CCCC còn có biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền khi giải quyết công việc, gây khó khăn cho tổ chức và công dân.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm thực tiễn trong thực thi công vụ: Số lượng công chức cấp cơ sở vẫn còn thiếu sót với định biên được giao, nhất là công chức làm công tác Địa chính - Xây dựng và công chức ở bộ phận một cửa. Nguồn cán bộ kế cận cho các chức danh cán bộ, CCCC còn hạn chế, chất lượng đội ngũ cán bộ, CCCC chưa cao, số cán bộ có trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo vẫn còn nhiều (chiếm 36,57).

Một số CCCC còn chưa nhận thức đúng về quyền và trách nhiệm của mình; Không nắm vững các quy định của pháp luật trong một số lĩnh vực quản lý kinh tế,

trật tự xây dựng, quản lý đất đai; Kỹ năng soạn thảo văn bản quản lý của công chức cấp cơ sở còn nặng tính chủ quan, tùy tiện, cảm tính, chưa đúng với quy định của pháp luật, dẫn đến sai phạm, gây bức xúc cho tổ chức và công dân.

Công chức làm việc tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả, công chức Địa chính - Xây dựng, công chức Tư pháp - Hộ tịch ở một số xã, phường, thị trấn còn thiếu và yếu về chuyên môn, nghiệp vụ.

Ba hạn chế lớn nhất của đội ngũ CCCC sở tại Thành phố Hà Nội là (1) thiếu kinh nghiệm thực tiễn (kỹ năng), (2) chuyên môn nghiệp vụ quản lý, tham mưu (kiến thức – kỹ năng) và (3) thiếu năng động sáng tạo và thái độ giao tiếp ứng xử.

Nguyên nhân của những hạn chế

3.3.3.1. Nguyên nhân chủ quan từ phía công chức cấp cơ sở

Do năng lực, trình độ của CCCC; Do ý thức của CCCC ; Do chế độ, chính sách đối với CCCC .

Nguyên nhân khách quan

Do lịch sử để lại; Công tác quy hoạch, tạo nguồn chất lượng để bổ sung cho đội ngũ công chức cấp cơ sở còn chưa được quan tâm đúng mức, thiếu tính chủ động; Công tác ĐTBĐ công chức cấp cơ sở mặc dù đã được đổi mới nhưng nội dung, phương thức ĐTBĐ chưa đáp ứng được yêu cầu chuyên sâu về chuyên môn nghiệp vụ.

Nguyên nhân từ chính sách đối với CCCC

Chính sách quy hoạch, tạo nguồn công chức chất lượng để bổ sung cho đội ngũ cán bộ, CCCC còn chưa được quan tâm đúng mức, thiếu tính chủ động; Chính sách sử dụng công chức hành chính chưa hiệu quả; Chính sách về ĐTBĐ còn nhiều hạn chế; Chính sách đánh giá đội ngũ CCCC không được thực hiện một cách thường xuyên, chặt chẽ, dân chủ, hệ thống tiêu chí đánh giá không rõ ràng; Chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ CCCC còn nhiều bất cập, không có tác dụng khuyến khích, thu hút lao động giỏi về làm công chức ở xã, Hà Nội chưa có chính sách để thu hút công chức giỏi về cấp cơ sở, không bố trí, sắp xếp công việc phù hợp, không tạo điều kiện cho họ phát huy khả năng.

Chương 4

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH CÁN BỘ, ĐẾN NĂNG LỰC CÔNG CHỨC CẤP CƠ SỞ TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Thực trạng các chính sách của trung ương và của địa phương đã được triển khai, Nội dung của các chính sách đã thi hành; Những kết quả đạt được; Những hạn chế, bất cập đối với năng lực CCCC tại Thành phố Hà Nội

Thực trạng chính sách quy hoạch công chức tác động đến năng lực tại thành phố Hà Nội

Thực trạng chính sách tuyển dụng công chức tác động đến năng lực CCCC tại Thành phố Hà Nội

Thực trạng chính sách đào tạo, bồi dưỡng tác động đến năng lực CCCCS của Thành phố Hà Nội

Thực trạng chính sách sử dụng công chức tác động đến năng lực CCCCS Thành phố Hà Nội

Thực trạng chính sách đánh giá cán bộ tác động đến năng lực CCCCS tại Thành phố Hà Nội

Thực trạng chính sách đãi ngộ tác động đến năng lực CCCCS Thành phố Hà Nội

Đánh giá tác động của các chính sách cán bộ đối với công chức cấp cơ sở trên địa bàn Thành phố Hà Nội, những kết quả đạt được và những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế, bất cập

Đánh giá tác động của chính sách quy hoạch cán bộ đến năng lực công chức cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội

Việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ ở một số địa phương, chưa căn cứ vào kết quả đánh giá cán bộ, chưa xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ và năng lực thực tiễn của cán bộ, chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bổ trí, sử dụng cán bộ, dẫn đến nhiều đề án quy hoạch còn hình thức, thiếu tính khả thi. Chất lượng quy hoạch cán bộ chưa cao, chưa đồng đều và hầu hết các đề án quy hoạch chưa có tầm nhìn xa, chưa bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi. Cơ cấu cán bộ trong quy hoạch chưa cân đối, ít cán bộ trẻ, cán bộ nữ; trình độ, ngành nghề đào tạo của cán bộ ở nhiều nơi chưa phù hợp, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Nhìn tổng thể, quy hoạch cán bộ thời gian qua chưa có sự liên thông giữa cấp dưới với cấp trên, giữa địa phương với Trung ương, giữa các ngành, các lĩnh vực công tác...

Đánh giá tác động của chính sách tuyển dụng đến năng lực công chức cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội

Việc thực hiện chính sách tuyển dụng công chức kết quả khảo sát cho thấy chính sách tuyển dụng là chính sách tác động ít nhất đến năng lực CCCCS với điểm trung bình 2,68 điểm. Trong đó, chỉ tiêu thành phần tiêu chí rõ ràng có số điểm cao nhất là 2,80 điểm và yếu tố tác động thấp nhất là tiêu chí quá trình tuyển dụng công khai, minh bạch điểm trung bình 1,99 điểm/5 điểm. Trong đó, việc xác định tiêu chí rõ ràng tác động nhiều nhất, tiếp theo là các tiêu chí cạnh tranh thực sự trong tuyển dụng, xuất phát từ nhu cầu, cuối cùng là quá trình tuyển dụng công khai, minh bạch.

Kết quả khảo sát về mức độ tác động của chính sách về tuyển dụng tới năng lực CCCCS cho thấy: 39 số người được hỏi cho rằng chính sách về tuyển dụng tác động rất tốt; 35 tác động tốt và 26 tác động trung bình.

Đánh giá tác động của chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức đến năng lực công chức cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội

Chính sách ĐTBĐ công chức là chính sách có tác động chưa nhiều, tuy nhiên, đây cũng là yếu tố quan trọng tác động tới năng lực CCCCS đến năng lực CCCCS

cấp cơ sở với điểm trung bình là 3,4200/5 điểm. Tác động của chính sách này thực hiện thông qua đánh giá nhu cầu ĐTBĐ, tổ chức ĐTBĐ, nội dung chương trình ĐTBĐ và phương pháp ĐTBĐ. Tỷ lệ 8% chính sách có tác động rất nhiều; 37,33 nhiều cơ hội ĐTBĐ; 21,33 tác động ít và 9,33 tác động rất ít.

Đánh giá tác động của chính sách sử dụng công chức đến năng lực công chức cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội

Chính sách về sử dụng có tác động khá nhiều đến năng lực CCCCS cấp cơ sở điểm trung bình (3.0467 điểm). Tác động của chính sách sử dụng được đo lường qua: Luân chuyển hợp lý; Bổ trí công việc ổn định; Sử dụng gắn với đào tạo; Sử dụng đúng người, đúng việc; Mức độ ổn định công việc cao; Công việc được giao có tính thách thức. Trong đó, việc luân chuyển hợp lý và sử dụng đúng người, đúng việc có tác động nhiều nhất đến năng lực CCCCS cấp cơ sở điểm trung bình 3.16 và 3.1 điểm/5 điểm; tác động thấp nhất thuộc về tiêu chí mức độ ổn định công việc cao và công việc được giao có tính thách thức với điểm trung bình là 2,57 và 2,63/5 điểm.

Qua đó cho thấy chính sách về sử dụng là chính sách tác động rất nhiều đến năng lực CCCCS. Đánh giá lần lượt và xem xét từng khía cạnh cụ thể trong chính sách về sử dụng như: Luân chuyển hợp lý; Bổ trí công việc ổn định; Sử dụng gắn với đào tạo; Sử dụng đúng người, đúng việc; Mức độ ổn định công việc cao; Công việc được giao có tính thách thức. Bổ trí công việc ổn định có tác động khá nhiều đến năng lực CCCCS với điểm trung bình 3,03/5 điểm. Phù hợp với kết quả điều tra về mức độ hài lòng của CCCCS đối với việc bổ trí công việc: Tỷ lệ 12 rất hài lòng về việc bổ trí công việc ổn định, 10 hài lòng, 35,3 vừa phải; 30,7 không hài lòng; 12 rất không hài lòng. Tuy vậy, chính sách bổ trí sử dụng hiện hành chưa thực sự tạo được động lực thúc đẩy, khuyến khích công chức cơ sở nỗ lực làm việc, phát huy tốt trình độ chuyên môn được đào tạo cũng như năng lực sở trường trong quá trình công tác.

Đánh giá tác động của chính sách đánh giá công chức đến năng lực công chức cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội

Chính sách đánh giá công chức là chính sách quan trọng có tác động nhiều nhất đến năng lực CCCCS cấp cơ sở khi họ cho rằng tác động của chính sách này là khá cao (điểm trung bình 3,25/5 điểm). Trong đó, kiểm tra, giám sát chặt chẽ, đánh giá tiềm năng phát triển của CCCCS có tác động nhiều đến năng lực của CCCCS chính quyền cấp cơ sở.

Đánh giá tác động của chính sách tiền lương và đãi ngộ đến năng lực công chức cấp cơ sở Thành phố Hà Nội

Việc thực hiện chính sách tiền lương và đãi ngộ thông qua: Mức tiền lương, tiền thưởng; cơ hội thăng tiến; khen thưởng, động viên; điều kiện môi trường làm việc; cơ hội đào tạo phát triển. Chính sách về đãi ngộ tác động đến CCCCS cấp cơ sở năng lực được đánh giá ở mức khá cao ở khoảng điểm 3.1489/5 điểm. Trong đó, Điều kiện, môi trường làm việc tốt là tiêu chí đánh giá tác động nhiều nhất đến năng

lực CCCCS cấp cơ sở với (3.47 điểm), tiếp theo là mức tiền lương, tiền thưởng hợp lý với 3.25/5 điểm và mức tiền lương, tiền thưởng hợp lý, tiêu chí thấp nhất Có cơ hội đào tạo, phát triển với 2.56/5 điểm.

Mối quan hệ giữa chính sách tiền lương, tiền thưởng tới năng lực CCCCS : Đạt 4% tỷ lệ tác động rất nhiều; tỷ lệ 22 tác động nhiều; tỷ lệ 36 tác động vừa phải; tỷ lệ 21,3 tác động ít và tỷ lệ 16,7 tác động rất ít;

Về cơ hội thăng tiến đạt tỷ lệ 2 sẽ tác động rất nhiều; tỷ lệ 34 tác động nhiều; tỷ lệ 35,3 tác động vừa phải; tỷ lệ 22,7% tác động ít; tỷ lệ 6 tác động rất ít.

Trong thực tiễn hiện nay, chính sách về đãi ngộ của thành phố Hà Nội chưa tạo ra được nhiều cơ hội phát triển cho CCCCS .

Đánh giá chung về tác động của chính sách đến năng lực CCCCS tại thành phố Hà Nội, bao gồm: Những kết quả đạt được, những hạn chế bất cập, nguyên của những hạn chế bất cập

Chương 5

MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC CÔNG CHỨC CẤP CƠ SỞ TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Mục tiêu, phương hướng nâng cao năng lực công chức cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội

Mục tiêu nâng cao năng lực công chức cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội

Phải đảm bảo các tiêu chuẩn do các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền quy định, cơ cấu hợp lý, không ngừng được nâng cao trình độ, năng lực về mọi mặt, đến năm 2020 cần có 100% CCCCS trên địa bàn Thành phố được chuẩn hóa; 80% công chức này có trình độ đại học về chuyên môn trở lên, có trình độ chính trị từ trung cấp trở lên.

Phương hướng nâng cao năng lực công chức cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội.

Tiếp tục đổi mới đồng bộ các khâu của công tác cán bộ; Cụ thể hoá rõ hơn tiêu chuẩn chức danh CCCCS ở Thủ đô Hà Nội; Tập trung, đổi mới, tạo bước chuyển biến cơ bản vào các khâu quy hoạch mà trọng tâm là nâng cao chất lượng phát hiện nguồn công chức cho đội ngũ công chức dự bị, tạo điều kiện cho cán bộ rèn luyện, phấn đấu đủ các yêu cầu cần thiết để đưa vào diện quy hoạch, sử dụng, quản lý, đánh giá công chức hành chính; Đẩy mạnh, đổi mới và nâng cao chất lượng, nội dung chương trình và phương pháp ĐTBĐ công chức, không ngừng tạo điều kiện thuận lợi để công chức học tập đạt trình độ đại học chuyên ngành đối với những công chức chưa tốt nghiệp đại học mà phải ĐTBĐ theo yêu cầu, theo vị trí việc làm, cung cấp các kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho công chức.

Tập trung nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của CCCCS ở Thủ đô thông qua điều hành, giải quyết có hiệu quả những vấn đề kinh tế - xã hội nảy sinh trong

thực tiễn, nhất là đối với những cán bộ trẻ tuổi, kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý chưa nhiều; Đổi mới công tác đánh giá CCCCS theo hướng công khai minh bạch, khách quan, lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao làm căn cứ, trước do chủ yếu; Tạo bước chuyển biến cơ bản về công tác luân chuyển, từng bước tiến hành việc luân chuyển công chức của Thành phố xuống các cơ sở, từ các cơ sở lên Thành phố; Phát huy vai trò Mặt trận Tổ quốc, xây dựng Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân trong tham gia nâng cao năng lực CCCCS ở Thủ đô; Coi trọng việc sơ kết, tổng kết về nâng cao năng lực CCCCS ở Thủ đô Hà Nội trong từng khoảng thời gian nhất định, chỉ rõ những ưu điểm, nhất là những khuyết điểm và phải xác định được nguyên nhân, chỉ rõ trách nhiệm của cá nhân, tập thể đối với từng vấn đề cụ thể.

Yêu cầu cần đạt được đối với quá trình hoạch định và thực hiện chính sách

Yêu cầu cần đạt được đối với quá trình hoạch định chính sách

Hoạch định và xây dựng chính sách mới, điều chỉnh, sửa đổi chính sách đang thực hiện. Theo đó cần xác định những vấn đề về chính sách về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, ĐTBĐ, đánh giá, đãi ngộ đối với CCCCS để hoạch định, xây dựng và kịp thời ban hành chính sách ưu tiên đáp ứng được nhu cầu nâng cao năng lực của CCCCS là một yêu cầu bức xúc hiện nay.

Yêu cầu cần đạt được đối với quá trình thực hiện chính sách

Khắc phục được những khó khăn, thách thức trong thực hiện chính sách; Khắc phục được những khó khăn trong xây dựng thể chế; Khắc phục được những khó khăn trong tổ chức thực hiện mục tiêu chính sách; Khắc phục được những khó khăn trong huy động các nguồn lực thực thi chính sách; Khắc phục được những trở ngại trong xác định các yếu tố tác động; Yếu tố khách quan; Yếu tố chủ quan.

Khắc phục được những khó khăn trong thiết lập tiêu chí phân tích chính sách

Cụ thể được các kết quả đầu ra của chính sách cụ thể; Các mục tiêu không mâu thuẫn với nhau; Các tiêu chí đạo đức không còn bị lấn át bởi các tiêu chí khác.

Khắc phục được những khó khăn trong đánh giá chính sách

Tính đa dạng về các hình thức và phương pháp đánh giá chính sách; Tính khó xác định mức độ đạt được các mục tiêu; Tính phức tạp của các nội dung đánh giá; Có nhiều chủ thể khác nhau tham gia vào đánh giá chính sách.

Các giải pháp hoàn thiện chính sách nhằm nâng cao năng lực công chức cấp cơ sở của Thành phố Hà Nội đến năm 2025 tầm nhìn 2030

Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách quy hoạch cán bộ

Thứ nhất, có tầm nhìn chiến lược trong công tác cán bộ; khắc phục tình trạng hẫng hụt trong đội ngũ công chức làm lãnh đạo, quản lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững đoàn kết nội bộ và sự ổn định chính trị;

Thứ hai, chuẩn bị từ xa và tạo nguồn cán bộ dồi dào từ hàng ngũ công chức làm căn cứ để ĐTBĐ. Xây dựng đội ngũ cán bộ từ công chức đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực chuyên môn và thực tiễn tốt, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Quy hoạch cán bộ phải đảm bảo các yêu cầu: 1) bảo đảm tính “mở” và “động”, mở rộng dân chủ và công khai, không khép kín; 2) gắn kết với đánh giá công chức; 3) phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ công chức và gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ, bảo đảm sự liên thông quy hoạch của cả đội ngũ công chức trong hệ thống chính trị; 4) quy hoạch cán bộ để phát hiện sớm nguồn công chức trẻ có đức, có tài, có triển vọng đưa vào quy hoạch để có kế hoạch ĐTBĐ và tạo nguồn; 5) tránh cục bộ dòng họ, dân tộc, vùng, miền trong công tác quy hoạch cán bộ, cần bảo đảm cơ cấu về độ tuổi, công chức nữ, công chức người dân tộc thiểu số.

Để công tác quy hoạch cán bộ có hiệu quả, đáp ứng mục tiêu tạo nguồn cán bộ trong giai đoạn tới cần thực hiện đồng bộ các giải pháp:

Nâng cao nhận thức về vai trò của công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ; Tạo nguồn quy hoạch, luân chuyển cán bộ; Quy hoạch công chức cần tuân thủ quy định có đưa vào quy hoạch và có đưa ra khỏi quy hoạch. Do vậy, đòi hỏi công chức phải nỗ lực trong thực hiện nhiệm vụ, bền bỉ, kiên trì phấn đấu để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách tuyển dụng công chức

Một là, Nhà nước phải xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về tuyển dụng công chức, những điểm bất hợp lý trong tuyển dụng công chức cần được nghiên cứu sửa đổi, những vấn đề chưa được quy định cụ thể trong Luật Cán bộ, công chức và cần nhanh chóng cụ thể hoá tại các văn bản dưới luật.

Hai là, thực hiện kế hoạch hóa nguồn nhân lực cho đội ngũ công chức phải được xây dựng một hệ thống hoàn chỉnh liên quan đến tất cả các hoạt động trong quản lý công chức.

Ba là, tiêu chuẩn hóa trong xây dựng điều kiện và tiêu chuẩn dự tuyển công chức căn cứ trên bảng phân tích công việc, xác định được nhiệm vụ và trách nhiệm của công chức phù hợp với tiêu chuẩn trình độ chuyên môn mà công việc yêu cầu phải làm? thực hiện như thế nào? cần những kiến thức cơ bản nào? kỹ năng hành chính nào?...; môi trường công chức phải làm việc, mối quan hệ và vị trí công chức trong bộ máy chính quyền.

Bốn là, xây dựng các tiêu chí tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm để ra đề thi tuyển dụng có nội dung thực sự liên quan đến vị trí công việc cần tuyển, theo hướng mở, cho phép sử dụng tài liệu, nhằm kiểm tra năng lực tư duy, sự sáng tạo, kỹ

năng trình bày, năng lực lập luận và giải quyết vấn đề thực tiễn, không yêu cầu phải có trí nhớ tốt, phải thuộc lòng như trước đây.

Năm là, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tham gia tuyển dụng công chức cần có các hình thức khuyến khích cả về vật chất lẫn tinh thần đối với công chức. Bên cạnh lương và phúc lợi theo quy định, công chức sẽ được nhận các khoản phụ cấp tăng thêm. Ngoài ra, cần tạo cơ hội cho những người trẻ có thành tích xuất sắc trong công tác được cử đi học ở các cơ sở đào tạo để nâng cao trình độ, tạo điều kiện cho những người có năng lực được công bằng trong phát triển đường chức nghiệp của bản thân.

Sáu là, xây dựng chính sách quy định các tiêu chuẩn của công chức làm công tác tuyển dụng công chức cần có trình độ, năng lực, kỹ năng, kinh nghiệm và trách nhiệm của những người làm công tác tuyển dụng, thực hiện vai trò quan trọng của công chức làm công tác tuyển dụng công chức.

Bảy là, có cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát hiệu quả trong quá trình tuyển dụng công chức hiện nay, các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức ngày càng được phân cấp nhiều cho người đứng đầu cơ quan HCNN các cấp, do vậy không thể tránh khỏi những trường hợp lợi dụng những kẽ hở của pháp luật để nhằm mục đích tư lợi cá nhân, làm sai lệch kết quả thi tuyển công chức.

Tuyển dụng công chức gắn với việc thanh tra, kiểm tra, giám sát để phòng ngừa việc tư lợi cá nhân, làm sai lệch kết quả thi tuyển công chức. Phát hiện và ngăn chặn kịp thời những vi phạm pháp luật trong hoạt động tuyển dụng công chức, đảm bảo cho tuyển dụng khách quan, trung thực.

Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách sử dụng công chức

Một là, sử dụng kết hợp với việc luân chuyển công chức hợp lý. Chú trọng tăng cường công chức cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết; khắc phục tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương và từng đơn vị.

Để thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ phải lựa chọn đúng cán bộ, bố trí đúng người, đúng việc, đồng thời có chế độ, chính sách hợp lý. Luân chuyển công chức phải có sự đồng thuận và nhất trí cao giữa nơi cán bộ đi và nơi cán bộ đến để tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Hai là, sử dụng công chức phải gắn liền với ĐTBĐ công chức để thay đổi tư duy và tầm nhìn từ lãnh đạo đến các công chức cấp dưới trong sử dụng công chức. ĐTBĐ có thể đóng góp trực tiếp hoặc gián tiếp cho xây dựng năng lực của mỗi công chức và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức. Trong đào tạo, bồi dưỡng giữa các công chức và đào tạo với đối tác bên ngoài cũng có ý nghĩa không kém phần quan trọng so với một môi trường học tập giữa các công chức, các nhà lãnh đạo với nhau và giữa các lãnh đạo trong cùng một tổ chức, cùng một hệ thống

với nhau. Vì vậy phải xây dựng chính sách, kế hoạch ĐTBĐ phù hợp, gắn liền ĐTBĐ công chức với sử dụng công chức.

Ba là, sử dụng đúng người, đúng việc, sắp xếp công việc phù hợp với năng lực, sở trường, tránh sở đoản của từng công chức, phù hợp ngành nghề được đào tạo, vị trí công tác, phân phối lợi ích công bằng, theo khả năng lao động dựa trên các tiêu chí rõ ràng hoặc theo kết quả lao động cụ thể, góp phần tạo nên sự hài hòa trong lao động giúp công chức cảm thấy được tập thể, người lãnh đạo tin tưởng, tạo tâm lý tích cực đối với công chức, tạo điều kiện cho công chức thực hiện tốt nhất các nhiệm vụ được giao, góp phần phát huy năng lực của công chức, ngược lại sẽ kìm hãm sự đóng góp của các thành viên vì mục tiêu phát triển chung.

Bốn là, đảm bảo tính ổn định tương đối và hợp lý trong sử dụng công chức, giữ lại trong một cơ quan, đơn vị một số công chức là các công chức cũ trong thời gian tương đối lâu dài để tạo điều kiện cho họ suy nghĩ và tổ chức thực hiện được các nhiệm vụ quản lý, lãnh đạo cơ bản lâu dài, có thể đưa tới những chuyển biến căn bản ở đơn vị này. Đây thường là những công chức nòng cốt và cán bộ “tầm chiến lược” của cơ quan, đơn vị và còn là các công chức có trình độ chuyên môn, khoa học kỹ thuật cao.

Năm là, vận dụng quy luật tương hợp tâm lý (dung hợp nhóm), kết hợp những phẩm chất, năng lực và trình độ của các thành viên một cách tốt nhất để đạt hiệu quả làm việc cao và có được bầu không khí tâm lý dễ chịu. Phải lựa chọn các công chức sao cho mặt mạnh của người này thì hạn chế cho mặt yếu của người kia.

Sáu là, có chính sách khuyến khích, động viên, khơi dậy tiềm năng của mỗi công chức.

Người lãnh đạo, quản lý cần phải biết khơi gợi ý thức sáng tạo của tất cả mọi thành viên trong tổ chức, không phân biệt lứa tuổi, trình độ, cấp bậc hoặc là nhắc nhở mọi người chú tâm vào công việc mà mọi người có khả năng nhất, không tự ti, biết lắng nghe có chọn lọc, phê phán ý kiến, kinh nghiệm của người khác.

Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng

Một là, đổi mới chính sách ĐTBĐ theo hướng chuyển từ ĐTBĐ kiến thức sang phát triển năng lực, không đơn thuần là sự thay đổi phương pháp ĐTBĐ công chức, mà là sự thay đổi trong cách tiếp cận, trong tư duy về ĐTBĐ công chức, phải để công chức tham gia tích cực, chủ động vào quá trình ĐTBĐ, chủ động tiếp thu kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng có hiệu quả các kiến thức, kinh nghiệm vào thực thi công vụ.

Hai là, đổi mới, xây dựng nội dung chương trình ĐTBĐ công chức theo lý thuyết chuỗi kết quả, nghĩa là xuất phát từ tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, thái độ, đạo đức công vụ của công chức để xác định những nội dung, cách thức ĐTBĐ. Cần thực hiện các chương trình ĐTBĐ ngắn ngày và tập trung vào các nội dung thiết thực, thiết yếu, phù hợp với đặc điểm công tác của công chức và lĩnh hoạt trong việc biên soạn và thực hiện chương trình.

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên làm công tác ĐTBĐ đối với công chức.

Cần kết hợp giữa đội ngũ giảng viên thỉnh giảng và đội ngũ giảng viên cơ hữu trong các cơ sở ĐTBĐ công chức. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng bao gồm các chuyên gia, nhà quản lý là những chủ thể có khả năng cung cấp nhiều kiến thức chuyên sâu và những kinh nghiệm quản lý cho công chức. Đội ngũ giảng viên cơ hữu là những người có kiến thức nền tảng chuyên sâu và đã gắn bó lâu dài với quá trình ĐTBĐ. Sự kết hợp giữa hai đội ngũ giảng viên này sẽ cung cấp cho công chức những kiến thức lý luận và kiến thức thực tiễn phong phú, hài hòa hơn, là yếu tố then chốt để phát triển năng lực cho họ.

Bốn là, đổi mới phương pháp dạy và học trong ĐTBĐ công chức. Chuyển từ “dạy” sang hướng dẫn; từ nghe và tiếp thu một cách thụ động sang tự học; chủ yếu là hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm công tác, cùng nhau bàn bạc, thảo luận để tìm ra biện pháp giải quyết tối ưu một vấn đề nào đó đang được đặt ra. Điều này đòi hỏi “thầy” và “trò” phải được trang bị phương pháp giảng dạy và học tập tích cực, có khả năng ứng dụng và sử dụng công nghệ, phương tiện giảng dạy - học tập hiện đại. Phần lớn công chức tham gia những chương trình ĐTBĐ là những người đã đạt chuẩn ở một số trình độ nhất định, trải qua thực tiễn, có nhiều kinh nghiệm công tác, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, phân tích, đánh giá vấn đề.

Năm là, ứng dụng công nghệ hiện đại trong ĐTBĐ công chức. ĐTBĐ trực tuyến thông qua “lớp học ảo”, mô phỏng, số hóa bài giảng cần trở thành xu hướng ĐTBĐ công chức trong tương lai gần. Hiện nay, công tác ĐTBĐ công chức ngày càng đòi hỏi tính chuyên sâu để nâng cao kiến thức, phát triển kỹ năng, rèn luyện thái độ công vụ phù hợp; nội dung ĐTBĐ công chức cũng không ngừng tăng lên về khối lượng kiến thức, kỹ năng, trong khi đó các chương trình ĐTBĐ cho đối tượng này lại có những giới hạn nhất định về không gian và thời gian, gây khó khăn cho giảng viên và học viên. Vì vậy, ĐTBĐ công chức trực tuyến chính là chìa khóa quan trọng để giải quyết mâu thuẫn đó.

Sáu là, xây dựng chính sách đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong ĐTBĐ công chức.

Cần kết hợp giữa ĐTBĐ công chức ở trong nước và ĐTBĐ công chức ở nước ngoài. Mời các chuyên gia, nhà quản lý ở những nước có nền hành chính phát triển trực tiếp giảng dạy cho đội ngũ công chức. Tổ chức cho công chức đi nghiên cứu thực tế ở nước ngoài sau khi được học tập các kiến thức ở trong nước, để họ có thể hình dung đầy đủ hơn về việc vận dụng các kiến thức vào thực tiễn nền hành chính Nhà nước.

Bảy là, đổi mới công tác đánh giá kết quả ĐTBĐ công chức. Đánh giá chất lượng và hiệu quả ĐTBĐ công chức cần tập trung vào đánh giá “đầu ra”, nhất là kết quả cuối cùng của hoạt động ĐTBĐ. Đánh giá “đầu ra” của hoạt động ĐTBĐ là đánh giá học viên ngay sau khi kết thúc khóa học, dựa trên các chỉ số về năng lực, kiến

thức, kỹ năng thực hành. Việc đánh giá này có thể được thực hiện thông qua các bảng kiểm trước và sau quá trình ĐTBD.

Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách đánh giá công chức

Thứ nhất, xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn đánh giá công chức khác nhau cho các nhóm công chức khác nhau; *Thứ hai*, áp dụng các phương pháp đánh giá khác nhau cho các đối tượng công chức khác nhau; *Thứ ba*, thực hiện đầy đủ các bước đánh giá công chức; *Thứ tư*, đánh giá cả quá trình và trong sự vận động, phát triển; *Thứ năm*, bồi dưỡng, phát triển cái “tâm” và cái “tầm” của những người tham gia đánh giá công chức, trước hết là người đứng đầu các đơn vị; *Thứ sáu*, xây dựng chế tài quy định trách nhiệm đối với người đánh giá sai công chức; Thứ bảy, sử dụng đúng, khách quan quá kết quả đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức.

Nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tạo động cơ làm việc

Cải cách chính sách tiền lương và nâng cao mức thu nhập của CCCCS ; Hoàn thiện chính sách thưởng bằng vật chất; Thực hiện chế độ phụ cấp phù hợp; Thực hiện các khoản phúc lợi.

Kiến nghị

Hiện nay đã có những chính sách của Trung ương và của địa phương giải quyết vấn đề chính sách về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, ĐTBD, đánh giá, đãi ngộ đối với CCCCS ở Thành phố Hà Nội. Những chính sách hiện có với Luật công chức có mối liên hệ mật thiết thúc đẩy hỗ trợ thậm trí thay đổi cho nhau để tạo động lực nâng cao năng lực CCCCS. Vì vậy, các giải pháp quy hoạch và lựa chọn, ban hành chính sách về quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ là vô cùng cần thiết cho công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá, đãi ngộ đối với CCCCS tại Thành phố Hà Nội.

Sửa đổi, bổ sung quy định tách bạch công chức, viên chức và các đối tượng áp dụng pháp luật về công chức; Sửa đổi quy định về tuyển dụng công chức; Bổ sung quy định kỷ luật công chức; sửa đổi quy định thời hiệu xử lý kỷ luật và các quy định khác liên quan đến công chức bị kỷ luật; Sửa đổi, bổ sung quy định đối với đội ngũ công chức cấp xã.

KẾT LUẬN

Tác động của chính sách đến năng lực CCCCS tại Thủ đô Hà Nội có vai trò đặc biệt quan trọng đối với việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội toàn Thủ đô Hà Nội. Năng lực công chức ở Thành phố Hà Nội là tổng hợp các thuộc tính, đặc trưng của công chức nhằm hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao, trong lĩnh vực được phân công trong góp phần sự phát triển mọi mặt ở địa phương, nơi công chức hoạt động.

Để góp phần vào việc nâng cao năng lực công chức hành chính trong hệ thống hành chính cấp cơ sở Nhà nước, luận án “*Tác động của chính sách đến năng lực CCCCS tại thành phố Hà Nội*” đã làm rõ cơ sở khoa học của chính sách tác động đến việc nâng cao năng lực CCCCS; đi sâu phân tích, đánh giá thực trạng tác động của chính sách đến năng lực CCCCS, cụ thể:

Thứ nhất, luận án làm rõ lý luận về CCCCS chính quyền cấp cơ sở, năng lực CCCCS chính quyền cấp cơ sở, xây dựng khung năng lực CCCCS chính quyền cấp cơ sở dựa trên 4 nhóm tiêu chí: Kiến thức; kỹ năng nghề nghiệp; thái độ, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp và tính thích ứng và sẵn sàng. Chỉ ra 4 nhóm các nhân tố tác động đến năng lực CCCCS: Các yếu tố thuộc về cơ chế chính sách của Nhà nước; các yếu tố thuộc về cơ quan hành chính Nhà nước, các yếu tố thuộc về bản thân công chức và các yếu tố khách quan thuộc bên ngoài cơ quan hành chính chính quyền cấp cơ sở.

Thứ hai, luận án đã phân tích đánh giá thực trạng năng lực CCCCS và tác động của chính sách đến năng lực CCCCS tại Thành phố Hà Nội và đã chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế làm cho năng lực CCCCS tại Thành phố Hà Nội chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại.

Thứ ba, xuất phát từ phân tích thực trạng chính sách tác động đến năng lực CCCCS, luận án đã xác định mục tiêu giải pháp hoàn thiện chính sách nâng cao năng lực CCCCS tại Thành phố Hà Nội dựa theo mục tiêu phát triển kinh tế xã hội và chiến lược phát triển đội ngũ CCCCS Thành phố Hà Nội đến 2025 và tầm nhìn đến năm 2030. Luận án đưa ra các quan điểm và phương hướng hoàn thiện chính sách nâng cao năng lực CCCCS tại Thành phố Hà Nội. Từ đó đề xuất ra 6 nhóm giải pháp về chính sách và 6 kiến nghị chính sách chủ yếu nhằm nâng cao năng lực công chức hành chính chính quyền cấp cơ sở tại Thành phố Hà Nội.

Trong khuôn khổ một luận án khoa học, nghiên cứu sinh đã vận dụng kiến thức lý luận được tiếp thu từ tài liệu, nhà trường, đi sâu tìm hiểu điều tra, khảo sát thực tiễn, bước đầu đã đề xuất những giải pháp nhằm xây dựng, nâng cao năng lực CCCCS tại Thành phố Hà Nội. Tuy nhiên, đây là một vấn đề lớn và phức tạp, nên việc xây dựng hệ thống các giải pháp cần được hoàn thiện tốt hơn trong quá trình thực hiện.