

CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ CÔNG CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN

Đàm Thanh Thủy¹, Hoàng Văn Du²

Tóm tắt

Cán bộ công chức có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc quản lý, tổ chức, điều hành phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Thành phố Thái Nguyên là trung tâm văn hoá, chính trị, kinh tế của tỉnh Thái Nguyên, trong những năm qua cấp ủy và chính quyền thành phố đã quan tâm đến phát triển nhân sự địa phương, nhưng trên thực tế chất lượng CBCC không đạt được như trông đợi. Vì vậy, bài viết này tập trung làm rõ: 1) Thực trạng chất lượng CBCC tại thành phố Thái Nguyên hiện nay và 2) Đề xuất một số định hướng và chính sách nâng cao chất lượng CBCC trên địa bàn thành phố Thái Nguyên đến năm 2020.

Từ khóa: Chất lượng, cán bộ công chức, thành phố Thái Nguyên.

THE QUALITY OF CIVIL SERVANTS IN THAI NGUYEN CITY

Abstract

Civil servants have a particularly important role in the management, organization and administration of socio-economic and cultural development and propaganda for people to enforce the Party's orientations and the State's laws. Thai Nguyen city is a cultural, political and economic center of Thai Nguyen province. In the past years, the Party Committee and the municipal government have paid much attention to the development of civil servants, however, the results were not as expected. Addressing the situation, this article focuses on: 1) Clarifying current status of the quality of civil servants in Thai Nguyen city and 2) Proposing some orientations and policies to improve the quality of civil servants in Thai Nguyen city until 2020.

Keywords: Quality, Civil Servants, Thai Nguyen city

1. Đặt vấn đề

Cán bộ, công chức (CBCC) là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân hàng ngày, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện theo chủ trương, đường lối của đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, trực tiếp lắng nghe, giải quyết hoặc kiến nghị lên cấp trên nguyện vọng của của nhân dân. Vì vậy, chất lượng hoạt động của CBCC ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động mạnh mẽ đến nền hành chính công của nhà nước.

Thành phố Thái Nguyên là trung tâm văn hoá, chính trị, kinh tế của tỉnh Thái Nguyên. Mặc dù trong những năm qua, cấp ủy và chính quyền thành phố đã quan tâm đến phát triển nhân sự của thành phố, nhưng trên thực tế chất lượng CBCC chưa đạt như mong muốn, năng lực quản lý nhà nước của CBCC còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của thành phố: Cơ cấu đội ngũ chưa phù hợp, chưa năng động và sáng tạo, tỷ lệ CBCC nữ còn thấp, công tác quy hoạch cán bộ chưa có chiều sâu, cơ chế hoạt động còn thiếu đồng bộ, công tác tổ chức cán bộ chưa theo kịp thực tiễn phát triển. Việc nghiên cứu một cách có hệ thống chất lượng CBCC và có giải pháp đồng bộ nâng cao chất lượng là một yêu cầu cần thiết và quan trọng đối với các nhà hoạch định chính sách phát triển và sử dụng nhân lực của thành phố. Vì vậy, các câu hỏi về chất

lượng CBCC hiện nay của thành phố ra sao được đặt ra cho nghiên cứu này.

Mục tiêu cơ bản của nghiên cứu là tìm ra giải pháp nâng cao chất lượng CBCC trên địa bàn thành phố Thái Nguyên từ nay tới năm 2020.

2. Cơ sở lý luận về chất lượng cán bộ, công chức

2.1. Khái niệm cán bộ, công chức

Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 quy định:

- Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở thành phố, quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- 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, thành phố; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân 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, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

2.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một chỉ tiêu tổng hợp phản ánh năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức, tinh thần thái độ phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức ở một địa phương trong mối quan hệ phối hợp. Chất lượng CBCC có thể được hiểu chính là hiệu quả lao động và tinh thần phục vụ nhân dân trong quá trình thực thi nhiệm vụ về điều hành, quản lý kinh tế, văn hóa - xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng ở cơ sở.

2.3. Phân loại cán bộ, công chức

- Theo cấp: căn cứ theo tổ chức bộ máy chính quyền của Nhà nước CHXHCN Việt Nam, CBCC có thể chia thành các cấp : Cấp Trung ương; Cấp tỉnh; Cấp thành phố (huyện, thị); Cấp xã (phường)

- Theo ngạch, bậc: căn cứ vào quá trình đào tạo, khả năng chuyên môn nghiệp vụ có thể phân loại cán bộ công chức theo ngạch khác nhau và có chức danh tiêu chuẩn riêng. Cán bộ công chức được xếp theo ngạch: Chuyên viên cao cấp và tương đương; Chuyên viên chính và tương đương; Chuyên viên và tương đương; Cán sự và tương đương; Nhân viên. Mỗi ngạch lại chia thành nhiều bậc.

2.4. Vai trò của cán bộ, công chức

Cán bộ, công chức có vai trò quan trọng trong việc hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước; quyết định sự thành công hay thất bại của đường lối, chính sách do cơ quan, tổ chức xây dựng và triển khai. Đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp thi hành các chính

sách, kế hoạch của các cơ quan, tổ chức, các mục tiêu quốc gia, thực hiện các giao tiếp (trao đổi, tiếp nhận thông tin...) giữa các cơ quan Nhà nước với nhau và với doanh nghiệp, người dân.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này áp dụng phương pháp tiếp cận theo năng lực và kỹ năng để thảo luận các vấn đề đặt ra của bài viết. Nguồn số liệu thứ cấp về chất lượng CBCC được thu thập từ phòng Nội vụ, Phòng Thống kê và các phòng/ban chức năng có liên quan của ủy ban nhân dân thành phố Thái Nguyên. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, phương pháp chính được sử dụng trong nghiên cứu này là thống kê mô tả, thống kê so sánh nhằm phân tích và làm rõ chất lượng, biến động về chất lượng CBCC trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng CBCC tại thành phố Thái Nguyên.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công chức

4.1.1 Thực trạng CBCC theo trình độ chuyên môn và kỹ năng công tác

Cơ cấu độ tuổi và giới tính

Năm 2016, toàn thành phố Thái Nguyên có 98 cán bộ, công chức có độ tuổi dưới 30, chiếm 14,03 % tổng số người; 460 cán bộ, công chức có độ tuổi từ 30-50, chiếm 65,65% tổng số CBCC; 143 người có độ tuổi từ 51-60, chiếm 20,32% tổng số CBCC. Tổng số CBCC nữ là 335 người, chiếm 47,79% tổng số CBCC.



Biểu đồ 01: Cơ cấu độ tuổi và giới tính của cán bộ, công chức thành phố Thái Nguyên

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, 2016

Cơ cấu CBCC hiện nay của thành phố Thái Nguyên vừa thiếu đồng bộ và chưa xây dựng được tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi, tỷ lệ CBCC trẻ còn thấp, cơ cấu giới tính chưa cân đối. Đây là vấn đề cần được quan tâm đúng mức trong những năm tới.

Trình độ đào tạo và ngạch công chức

- *Trình độ đào tạo:* Trong những năm qua, trình độ chuyên môn của CBCC thành phố Thái

Nguyên có xu hướng tăng lên đáng kể, số công chức có trình độ trên đại học không nhiều so với tổng số công chức của toàn thành phố nhưng luôn tăng về số lượng, nhiều CBCC đã chủ động học tập để nâng cao trình độ chuyên môn của mình. Số CBCC có trình độ đại học, cao đẳng chiếm trên 70% với tổng số CBCC trong toàn thành phố. Số CBCC có trình độ trung cấp, sơ cấp có xu hướng giảm.

Bảng 01: Trình độ đào tạo của cán bộ, công chức thành phố Thái Nguyên

Đơn vị: %

Chỉ tiêu	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
1.Cán bộ	100,0	100,0	100,0
Đại học và sau ĐH	47,86	48,72	50,50
Cao đẳng	1,40	1,20	1,10
Trung cấp	35,53	36,30	36,00
Sơ cấp	15,21	13,78	12,40
2.Công chức	100,0	100,0	100,0
Đại học và sau ĐH	76,03	76,50	78,74
Cao đẳng	1,88	2,37	2,80
Trung cấp	18,3	18,01	17,07
Sơ cấp	3,79	3,12	1,39

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, 2016.

Qua nghiên cứu cho thấy số CBCC cấp thành phố có trình độ cao đẳng, đại học, trên đại học chiếm 82,07%; cấp xã, phường chiếm 71,22%, có sự chênh lệch về trình độ đào tạo giữa CBCC cấp thành phố và CBCC cấp xã, phường. Do vậy, lãnh đạo thành phố khi xây dựng kế hoạch đào tạo, cần quan tâm nhiều hơn cho CBCC cấp xã, phường.

- Theo ngạch công chức: Cơ cấu ngạch công chức thành phố Thái Nguyên giai đoạn 2014 - 2016 có biến đổi, nhưng không lớn. Đến hết năm 2016, toàn thành phố mới có 1 chuyên viên cao cấp, chiếm 0,14%; 4 chuyên viên chính, chiếm 0,57%. Đây là một trong những khó khăn trong việc tiêu chuẩn hoá CBCC nhà nước theo ngạch, bậc trong nền hành chính hiện đại.

Bảng 02: Cơ cấu ngạch cán bộ, công chức của thành phố Thái Nguyên

Ngạch CBCC	Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016	
	SL (người)	CC (%)	SL (người)	CC (%)	SL (người)	CC (%)
Chuyên viên cao cấp	0	0,00	0	0,00	1	0,14
Chuyên viên chính	2	0,30	4	0,58	5	0,71
Chuyên viên	18	2,69	21	3,07	26	3,71
Cán sự	591	88,21	593	86,57	627	89,44
Còn lại	59	8,81	67	9,78	42	5,99
Tổng cộng	670	100,00	685	100,00	701	100,00

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, 2016.

Trình độ ngoại ngữ và tin học

Số liệu mô tả ở bảng 03 cho thấy số lượng CBCC của thành phố có văn bằng, chứng chỉ ngoại ngữ và tin học tương đối cao. Tuy nhiên, tỉ lệ CBCC có trình độ đại học lại khá thấp, phần lớn mới có chứng chỉ tin học và ngoại ngữ cũ, chưa đáp ứng được tiêu chuẩn về trình độ đào

trình độ ngoại ngữ và tin học của CBCC thành phố Thái Nguyên chưa đáp ứng được tiêu chuẩn của ngạch công chức và tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

Bảng 03: Trình độ ngoại ngữ của cán bộ, công chức thành phố Thái Nguyên

Đơn vị	Trình độ			
	Đại học		Chứng chỉ	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Ngoại ngữ				
Cấp thành phố	15	2,14	196	27,96
Cấp xã, phường	3	0,43	467	66,92
Tổng cộng	18	2,57	663	94,88
Tin học				
Cấp thành phố	9	1,28	202	28,82
Cấp xã, phường	0	0	470	67,05
Tổng cộng	9	1,28	672	95,87

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, 2016.

Kỹ năng công việc

Qua kết quả đánh giá trình độ, năng lực của đội ngũ CBCC thành phố trong thực thi công vụ cho thấy, CBCC còn thiếu hụt những kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước. 10 kỹ năng căn bản được đánh giá là quan trọng cần được đào tạo đối với CBCC ở thành phố, đó là: Kỹ năng ra quyết định; kỹ năng thuyết trình; kỹ năng lãnh đạo; kỹ năng sử dụng máy tính; kỹ năng ngoại ngữ; kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng soạn thảo văn bản; kỹ năng tổ chức cuộc họp; kỹ năng làm việc theo nhóm; kỹ năng giao tiếp. Lý do của sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước chủ yếu nội dung của các khoá đào tạo về hành

chính nhà nước còn nặng về lý thuyết, chưa gắn với thực hành, thực tập trong các công việc cụ thể, kết quả là khi triển khai thực thi công vụ, nhiều CBCC còn khá lúng túng.

4.1.2. Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống

- *Trình độ lý luận chính trị*: Năm 2016, thành phố Thái Nguyên có 8 CBCC có trình độ chính trị cử nhân, cao cấp (5 CBCC cấp thành phố và 3 CBCC cấp xã, phường), chiếm 1,13% số CBCC toàn thành phố; 158 có CBCC đạt trình độ lý luận chính trị trung cấp (8 CBCC cấp thành phố và 150 CBCC cấp xã, phường), chiếm 22,54%. Cụ thể được mô tả ở bảng 04 như sau:

Bảng 04: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức thành phố Thái Nguyên

Đơn vị	Cử nhân, cao cấp		Trung cấp	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Cấp thành phố	5	3,45	8	5,52
Cấp xã, phường	3	0,54	150	26,98
Tổng cộng	8	3,99	158	32,50

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, năm 2016.

Về đạo đức lối sống: Nhìn chung, đội ngũ cán bộ công chức thành phố Thái Nguyên đều nghiêm túc thực hiện những quy định về chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của cán bộ công chức, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan, không có cán bộ công chức nào vi phạm pháp luật.

4.1.3. Chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Chất lượng và hiệu quả việc thực hiện công việc được giao của cán bộ công chức thành phố Thái Nguyên được thể hiện thông qua kết quả đánh giá, phân loại cán bộ công chức được thực hiện hàng năm theo hướng dẫn chi tiết của Chính

phủ (mới nhất là Nghị định 56/2015/NĐ-CP) và UBND tỉnh. Trong đó, các chỉ tiêu đánh giá được cụ thể và lượng hóa rõ ràng. Căn cứ vào đó có thể đánh giá chính xác mức độ hoàn thành nhiệm vụ của mỗi cán bộ công chức. Trong giai đoạn 2014 - 2016, số lượng cán bộ đạt mức hoàn thành thành tốt nhiệm vụ (hoàn thành tốt 100% khối lượng công việc được giao theo kế hoạch, đảm bảo về chất lượng và hiệu quả, không có sai sót hay vi phạm) đạt tỷ lệ rất cao, khoảng trên 91%. Tỷ lệ cán bộ đạt mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở mức trên 5%, tỷ lệ cán bộ công chức hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ ở mức khá thấp.

Bảng 05: Kết quả đánh giá, phân loại cán bộ công chức

Kết quả đánh giá, phân loại CBCC	Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016	
	SL (người)	CC (%)	SL (người)	CC (%)	SL (người)	CC (%)
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	34	5,07	35	5,11	37	5,28
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	615	91,79	627	91,53	642	91,58
Hoàn thành nhiệm vụ	18	2,69	22	3,21	20	2,85
Không hoàn thành nhiệm vụ	3	0,45	1	0,15	2	0,29
Tổng	670	100,00	685	100,00	701	100,00

Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Thái Nguyên, năm 2016

4.2. Những thành công và hạn chế trong chất lượng đội ngũ CBCC tại thành phố Thái Nguyên

Những thành công của chất lượng cán bộ công chức

Trong những năm qua, CBCC của thành phố luôn có lập trường tư tưởng vững vàng, ý thức

vươn lên trong công việc. Trình độ học vấn, chuyên môn, năng lực quản lý nhà nước của CBCC đang từng bước hoàn thiện. Với sự đa dạng về hình thức nâng cao chất lượng như: đào tạo chính quy, các khóa tập huấn, hội thảo chuyên đề, đào tạo lại, cùng với các chính sách

của thành phố đối với CBCC trong các hình thức tuyển dụng, sắp xếp bố trí CBCC... làm cho trình độ năng lực của đội ngũ nâng lên đáng kể cả về số lượng và chất lượng. Bước đầu đáp ứng yêu cầu đổi mới quản lý hành chính công của các cấp chính quyền thành phố.

Những hạn chế của chất lượng cán bộ công chức

Chất lượng CBCC thành phố Thái Nguyên còn một số hạn chế như sau: Việc chuẩn hóa CBCC mới chỉ tập trung vào chuẩn hóa bằng cấp, chưa chú ý nhiều đến nâng cao năng lực, tác phong, lễ lối làm việc ảnh hưởng tới hiệu quả giải quyết công việc; Một số CBCC còn hạn chế về kỹ năng, lúng túng trong việc hoạch định các chủ trương, kế hoạch công tác, thực hiện các chức năng nhiệm vụ, một số công việc thuộc thẩm quyền nhưng xử lý không kịp thời, chông chéo và ô m d m; Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC đã được các cấp chính quyền thành phố quan tâm nhưng chất lượng cán bộ chuyển biến còn chậm, hiệu quả đào tạo chưa cao; Nguồn quy hoạch CBCC còn hạn chế về số lượng và chất lượng.

4.3. Giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức trên địa bàn thành phố Thái Nguyên

4.3.1. Xác định tiêu chuẩn chức danh và xây dựng bản tiêu chuẩn chức danh công chức hành chính nhà nước

Việc xây dựng bản tiêu chuẩn chức danh CBCC cần phải đáp ứng được các yêu cầu sau: Công chức nắm giữ các vị trí càng cao trong bộ máy hành chính nhà nước thì đòi hỏi đối với các tiêu chuẩn càng phải cao, CBCC cấp thành phố có tiêu chuẩn cao hơn cấp phường (xã); CBCC nắm giữ các vị trí có vai trò càng lớn phải có tiêu chuẩn cao hơn những người nắm giữ các vị trí khác. Yếu tố về phẩm chất đạo đức phải luôn được đề cao đối với mỗi CBCC; Các yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ được xác định một cách chính xác trên cơ sở công việc và thực hiện công việc.

4.3.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng cán bộ, công chức

Về độ tuổi nên hình thành cho được từ 3 đến 4 thế hệ tuổi. Để có tỷ lệ hợp lý về cơ cấu tuổi, trước hết, những công chức mới tuyển phải là những người dưới 30 tuổi, được đào tạo cơ bản. Trong tuyển dụng cần mạnh dạn lựa chọn được những CBCC mới, có tài, thu hút người có năng lực từ các khu vực kinh tế khác hoặc ngoài thành phố vào làm việc trong bộ máy quản lý nhà nước; Việc thi tuyển công chức phải được tiến hành

một cách khoa học, chuẩn xác, khách quan và công bằng.

4.3.3. Hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ, công chức

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 CBCC của thành phố; đảm bảo được các yêu cầu về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, tính kế thừa; Chuẩn bị tốt tạo nguồn CBCC; Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC ngay sau khi tiến hành quy hoạch.

4.3.4. Không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ, công chức

Hoàn chỉnh và phát triển hệ thống giáo dục, đào tạo của thành phố, bảo đảm nguồn nhân lực về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá; Đầu tư kinh phí, xây dựng cơ sở vật chất, phát triển nguồn nhân lực cho quá trình đào tạo theo hướng hội nhập; Cải tiến đồng bộ nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng CBCC của thành phố.

4.3.5. Hoàn thiện việc sử dụng cán bộ, công chức

Đẩy mạnh việc phân loại và đánh giá CBCC; Đổi mới việc sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm CBCC: khi thực hiện điều động phải căn cứ vào nhu cầu công tác của cơ quan, đơn vị và trình độ, năng lực của công chức nhằm tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch, đào tạo và sử dụng, chỉ đề bạt, bổ nhiệm những CBCC trong diện quy hoạch đã qua đào tạo, bồi dưỡng, được đánh giá đủ tiêu chuẩn theo quy định của vị trí, chức danh và phù hợp với chuyên môn đã đào tạo.

4.3.6. Nâng cao đạo đức nghề nghiệp, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong cán bộ, công chức

Coi trọng công tác giáo dục chính trị, lãnh đạo tư tưởng đối với công chức; tổ chức học tập quán triệt xây dựng kế hoạch hành động thực hiện Luật Chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm; Tăng cường giáo dục cho CBCC về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao, bảo đảm cho công chức thực hiện đúng các chế độ, nhiệm vụ và quyền hạn, nghĩa vụ công chức; Kiên quyết sa thải ra khỏi đội ngũ đối với những CBCC thoái hoá, biến chất, trình độ, năng lực kém. Duy trì chế độ quản lý, kiểm tra chặt chẽ, kịp thời khen thưởng những CBCC có thành tích xuất sắc; Kiên quyết xử lý nghiêm những công chức vi phạm kỷ luật.

5. Kết luận

Chất lượng của CBCC thành phố giai đoạn 2014 - 2016, về cơ cấu trẻ tuổi dưới 30 còn thấp, chiếm 14,03% tổng số người; Trình độ chuyên môn nghiệp vụ tăng lên đáng kể, trình độ đại học và sau đại học chiếm CBCC cấp thành phố có chiếm 82,07%; cấp xã, phường chiếm 71,22%, có sự chênh lệch về trình độ đào tạo giữa CBCC cấp thành phố và CBCC cấp xã, phường, những năm tiếp theo lãnh đạo thành phố khi xây dựng kế hoạch đào tạo, cần quan tâm nhiều hơn cho CBCC cấp xã, phường. Về chất lượng CBCC theo ngạch công chức toàn thành phố mới có 1 chuyên viên cao cấp, chiếm 0,14%; 4 chuyên viên chính, chiếm 0,57%. Đây là một trong những khó khăn trong việc tiêu chuẩn hoá CBCC nhà nước theo ngạch, bậc trong nền hành chính hiện đại. Trình độ lý luận chính trị và ngoại ngữ của CBCC thành phố chưa cao so với yêu cầu thực tiễn. Trong thực thi công vụ, CBCC thành phố còn thiếu hụt kiến thức và kỹ năng quản lý

nhà nước như Kỹ năng ra quyết định; thuyết trình; lãnh đạo; sử dụng máy tính; ngoại ngữ; giải quyết vấn đề; soạn thảo văn bản; tổ chức cuộc họp; làm việc theo nhóm; năng giao tiếp. Nguyên nhân chủ yếu là nội dung của các khoá đào tạo về quản lý nhà nước còn nặng về lý thuyết, chưa gắn với thực hành, thực tập trong các công việc cụ thể, kết quả là khi triển khai thực thi công vụ, nhiều CBCC còn khá lúng túng.

Để nâng cao chất lượng CBCC thành phố, các giải pháp và chính sách chủ yếu cần thực hiện là: Xác định tiêu chuẩn chức danh và xây dựng bản tiêu chuẩn chức danh CBCC; Hoàn thiện công tác tuyển dụng, quy hoạch CBCC; Nâng cao chất lượng đào tạo và việc sử dụng CBCC; Nâng cao đạo đức nghề nghiệp, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong CBCC là những giải pháp mang tính đột phá trong nâng cao chất lượng CBCC thành phố Thái Nguyên đến năm 2020.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Chi cục thống kê TP Thái Nguyên. (2016). *Niên giám Thống kê thành phố Thái Nguyên năm 2016*.
- [2]. Nguyễn Thị La. (2015). *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong quá trình cải cách hành chính*. Tạp chí Cộng sản số 870 năm 2015
- [3]. UBND thành phố Thái Nguyên. (2015). *Báo cáo kết quả thực hiện đào tạo bồi dưỡng CBCC năm 2015 và giai đoạn 2011 – 2015, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CBCC giai đoạn 2016 - 2020*.
- [4]. UBND thành phố Thái Nguyên. (2016). *Báo cáo về công tác quản lý cán bộ, công chức xã, phường thành phố Thái Nguyên*.
- [5] Trương Quốc Việt. (2016). *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính Nhà nước*. Tạp chí Tổ chức Nhà nước số 01 năm 2016

Thông tin tác giả:

- 1. Đàm Thanh Thủy**, Tiến sĩ
- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: thuy.tueba@gmail.com
- 2. Hoàng Văn Dư**, Thạc sĩ
- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD

Ngày nhận bài: 02/04/2017
Ngày nhận bản sửa: 12/06/2017
Ngày duyệt đăng: 30/06/2017