

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ NỘI VỤ

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

LÊ XUÂN CỬ

**CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC NGÀNH LAO ĐỘNG,
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH CÔNG**

HÀ NỘI, 2016

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ NỘI VỤ

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA

LÊ XUÂN CỬ

**CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC NGÀNH LAO ĐỘNG,
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH CÔNG**

Chuyên ngành: Quản lý hành chính công

Mã số: 62 34 82 01

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS,TS Nguyễn Tiệp**
- 2. TS Hoàng Quang Đạt**

HÀ NỘI, 2016

A. MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đội ngũ công chức đóng vai trò quan trọng trong hệ thống chính trị nói chung và hệ thống hành chính ở nước ta nói riêng. Nếu như nhà nước là trụ cột của hệ thống chính trị thì đội ngũ công chức giúp guồng máy hành chính hoạt động thông suốt từ Trung ương đến địa phương. Nói cách khác, đội ngũ công chức được coi như “xương sống” của chính quyền, của chế độ, có vai trò quan trọng trong việc quản lý và thúc đẩy sự phát triển của toàn bộ xã hội; đảm bảo nền hành chính nhà nước hoạt động liên tục có hiệu quả.

Thời gian qua, đội ngũ công chức đã và đang góp phần đáng kể vào tiến trình cải cách hành chính theo mục tiêu xây dựng nền hành chính hiện đại, có tính chuyên nghiệp cao mà Đảng và nhân dân đã đặt ra trong thời kỳ mới. Tuy nhiên, đứng trước những thách thức của kinh tế thị trường, một bộ phận không nhỏ công chức đã bộc lộ những hạn chế, yếu kém cả về năng lực chuyên môn và ý thức chính trị. Thực tế không ít công chức trong các cơ quan làm việc thiếu tích cực. Điều đó thể hiện ở chỗ: nhiều công chức bảo thủ trong cách nghĩ, cách làm, thiếu sự năng động, sáng tạo và đổi mới, cách làm việc quan liêu, hành chính hoá, không thạo việc, tác phong chậm chạp, rườm rà, thái độ thờ ơ, thiếu trách nhiệm dẫn đến sự trì trệ về phương thức hoạt động trong các cơ quan hành chính.

Công chức ngành LĐT BXH thành phố Hà Nội không nằm ngoài thực trạng chung của công chức trong cả nước; đội ngũ công chức ngành LĐT BXH luôn được kiện toàn, chất lượng được nâng lên rõ rệt phần nào đã đáp ứng được những đòi hỏi rất khẩn trương của thời kỳ mở cửa, hội nhập. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập như chất lượng công chức ngành LĐT BXH chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa gắn với việc sử dụng, chưa có chính sách thoả đáng để thu hút công chức có trình độ cao về ngành công tác. Trước yêu cầu mới của hội nhập kinh tế quốc tế và yêu cầu phát triển kinh tế xã hội, các cơ quan chức năng của thành phố Hà Nội cần nhanh chóng có những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành LĐT BXH.

Vì vậy, tác giả chọn đề tài: **“Chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội”** làm đề tài luận án tiến sĩ quản lý hành chính công.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của đề tài luận án là làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về công chức, chất lượng công chức ngành LĐT BXH Hà Nội để đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành LĐT BXH Hà Nội.

Để đạt được mục đích trên, nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra là:

- Tổng quan và đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án;
- Xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội;
- Phân tích, đánh giá chất lượng công chức ngành LĐT BXH thành phố Hà Nội thông qua hệ thống các tiêu chí đã xây dựng;
- Phân tích các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến chất lượng công chức ngành LĐT BXH thành phố Hà Nội;
- Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng công chức ngành LĐT BXH Hà Nội;

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là công chức ngành LĐT BXH Hà Nội (những nội dung về chất lượng công chức trong các cơ quan ngành LĐT BXH Hà Nội) trên các mặt: tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và các vấn đề có liên quan như: tiêu chuẩn, đánh giá và các nhân tố có ảnh hưởng đến chất lượng công chức ngành LĐT BXH Hà Nội.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

3.2.1. Nội dung:

Xây dựng khung lý thuyết về các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức làm cơ sở đánh giá chất lượng công chức ngành LĐT BXH Hà Nội.

Phân tích, đánh giá làm rõ thực trạng chất lượng công chức ngành LĐT BXH Hà Nội, tìm ra những mặt tồn tại, hạn chế và những nguyên nhân của những hạn chế đó.

Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức ngành LĐT BXH Hà Nội đến năm 2020 và những năm tiếp theo.

3.2.2. Không gian

Các cơ quan, đơn vị thuộc Sở LĐT BXH Hà Nội, các phòng LĐT BXH các quận, huyện, thị xã của thành phố Hà Nội; NCS đã nghiên cứu phạm vi mẫu 230 phiếu điều tra bằng bảng hỏi đối với công chức của Sở LĐT BXH Hà Nội; công chức thuộc phòng Lao động – Thương binh và Xã hội của 15 quận, huyện, thị xã của thành phố Hà Nội.

3.2.3. Thời gian

Luận án nghiên cứu chất lượng công chức ngành LĐT BXH Hà Nội từ năm 2008 đến nay; các số liệu thống kê, phân tích chủ yếu trong 5 năm gần đây.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận án đã sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu như sau:

4.1. Phương pháp thống kê, mô tả

4.2. Phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh

4.3. Phương pháp chuyên gia

4.4. Phương pháp điều tra xã hội học

4.5. Phương pháp xử lý dữ liệu

Với các bảng hỏi bán cấu trúc, các nội dung phỏng vấn sâu được tổng hợp thông tin theo các nội dung, các vấn đề nghiên cứu;

Các phiếu điều tra được tiến hành nhập và xử lý, phân tích kết quả trên máy tính bằng phần mềm chuyên dụng SPSS.

5. Ý nghĩa của luận án

5.1. Ý nghĩa lý luận

Qua việc nghiên cứu, đánh giá, phân tích đề tài nhằm đóng góp thêm một phần lý luận về chất lượng công chức của một ngành, NCS hy vọng sự đóng góp này làm phong phú thêm nguồn lý luận và kinh nghiệm cho sự tiếp cận và phân tích các công trình khoa học về chất lượng và nâng cao chất lượng công chức sau này của tác giả, đồng thời cung cấp thông tin cho những người nghiên cứu khoa học khác có quan tâm.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn

Đội ngũ công chức ngành LĐT BXH Hà Nội hầu hết được trưởng thành từ thực tiễn, có nhiều đóng góp trong việc thực hiện thắng lợi chiến lược cán bộ của Thủ đô. Tuy nhiên, trong điều kiện đẩy mạnh công cuộc CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, yêu cầu về chất lượng của đội ngũ công chức ngành LĐT BXH ngày càng nâng cao. Hơn nữa, một bộ phận không nhỏ công chức ngành LĐT BXH được đào tạo trong nền kinh tế tập trung, bao cấp, lại thiếu công chức quản lý giỏi, cơ cấu chưa hợp lý. Trong khi đó việc đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa gắn với việc sử dụng, đồng thời chưa có chính sách thoả đáng để thu hút công chức quản lý giỏi có kiến thức, tầm nhìn, năng lực chuyên môn. Do đó, đề tài nghiên cứu làm sáng tỏ thêm về chất lượng công chức ngành LĐT BXH Hà Nội, đồng thời chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và việc nâng cao chất lượng công chức của ngành.

6. Những đóng góp mới của luận án

(1) Nghiên cứu chất lượng công chức đối với một ngành cụ thể là lao động, thương binh và xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội, luận án đã hệ thống hoá và làm rõ hơn, phát triển sâu hơn lý luận luận về chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội trên cơ sở các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội gồm: (1) Trí lực: i, kiến thức; ii, trình độ chuyên môn; iii, kỹ năng nghề nghiệp; (2) Thể lực: i, thể chất; ii, sức khoẻ; (3) Tâm lực: i, thái độ làm việc; ii, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực của công chức ngành LĐT BXH.

(2) Nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước phát triển: kinh nghiệm về tuyển dụng;

kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng; kinh nghiệm trong việc sử dụng công cụ tiền lương để thu hút nhân tài; kinh nghiệm về các biện pháp khuyến khích; một số ý nghĩa rút ra từ kinh nghiệm quốc tế đối với việc nâng cao chất lượng công chức.

(3) Phân tích làm rõ sự khác biệt giữa các nhóm công chức ở các đơn vị hành chính ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội: công chức cấp sở và công chức cấp quận, huyện.

(4) Tác giả luận án trực tiếp khảo sát, điều tra thông qua bảng hỏi (questionnaires) và phỏng vấn với 230 phiếu đối với 4 nhóm đối tượng công chức là lãnh đạo và chuyên viên các phòng chuyên môn của Sở Lao động- Thương binh và xã hội thành phố Hà Nội; các phòng Lao động – Thương binh và xã hội các quận, huyện, thị xã của Thành phố; sử dụng phần mềm SPSS Version 15 để cập nhật thông tin và phân tích 230 phiếu điều tra hoàn tất được sử dụng; từ đó luận án đã phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội, chỉ ra các mặt hạn chế tồn tại của chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội làm tăng thêm cơ sở khoa học cho các nhận định, là sự đóng góp hữu ích cho các nhà nghiên cứu.

(5) Xuất phát từ các đánh giá chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội, luận án đề xuất các quan điểm cơ bản của NCS về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội trong giai đoạn tới; đề xuất một số giải pháp để nâng cao chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội trong thời gian tới; các giải pháp này có giá trị tham khảo tốt trong xây dựng, hoạch định và triển khai các chính sách xây dựng đội ngũ công chức ngành lao động, thương binh và xã hội nói chung và công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội nói riêng.

7. Tên và kết cấu của luận án

- Tên luận án: Chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội

- Kết cấu của luận án: Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các bảng, biểu, danh mục các từ viết tắt, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, phần nội dung luận án được kết cấu thành 4 chương

B. NỘI DUNG

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

1.1. Phân tích, đánh giá những công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.

1.1.1. Những nghiên cứu ngoài nước: Với các nước phát triển, hệ thống công vụ và đội ngũ công chức đã được hình thành từ rất lâu và có tính ổn định cao nên trong một thế giới chuyên đổi hiện nay, các tác giả tập trung nghiên cứu tính xã hội, sự uyển chuyển của hệ thống công vụ để đảm bảo “công dân là khách hàng”. Các công trình nghiên cứu gần đây của các tác giả thuộc các nước phát triển tập trung đánh giá về tính xã hội trong hoạt động thi hành công vụ của công chức. Bên cạnh đó còn rất nhiều tác phẩm, công trình của các tác giả nghiên cứu, đề cập đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính.

1.1.2. Những nghiên cứu trong nước: Trong những năm gần đây đã có nhiều công trình nghiên cứu đã được công bố liên quan đến công chức hành chính như: về tổ chức - bộ máy, biên chế công chức hành chính, về đào tạo, bồi dưỡng công chức hành chính, về xây dựng chính sách đối với công chức được đề cập qua đó xác định khoảng trống cần nghiên cứu.

1.1.3. Những công trình đề cập về xây dựng nguồn nhân lực, đội ngũ cán bộ, công chức ngành LĐTĐBXH: Các nghiên cứu về xây dựng nguồn nhân lực cho ngành LĐTĐBXH tập trung xác định rõ sáu nhiệm vụ cơ bản của ngành LĐTĐBXH đến năm 2020. Để thực hiện tốt nhiệm vụ cơ bản nói trên, một điều kiện tiên quyết mang tính quyết định là đội ngũ công chức có đủ năng lực, đủ tầm để thực hiện nhiệm vụ; đánh giá thực trạng năng lực công tác của công chức, yêu cầu nhiệm vụ của ngành LĐTĐBXH đến năm 2020, một số chính sách về quản lý, sử dụng

công chức, nhu cầu công chức của ngành đến năm 2020. Từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nhằm đáp ứng tốt nhất nhiệm vụ chính trị của ngành thời kỳ 2011 – 2020.

1.1.4. Quá trình nghiên cứu của tác giả: Từ khi là học viên cao học quản lý hành chính công, tác giả luôn theo đuổi các vấn đề về công chức, đào tạo, bồi dưỡng công chức, chất lượng đội ngũ công chức ngành LĐTĐBXH. Đến nay, tác giả vẫn chọn hướng nghiên cứu này với tên đề tài: “Chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội”.

1.2. Những vấn đề đặt ra của luận án cần tập trung giải quyết

Qua nghiên cứu các công trình khoa học về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở nhiều cấp độ khác nhau cả trong nước và ngoài nước cho thấy:

Các công trình đã cho tác giả có cái nhìn toàn diện về công chức, về chất lượng đội ngũ công chức. Mỗi tác giả đều có cách lý giải, lập luận khác nhau, phù hợp với đối tượng nghiên cứu, nhiệm vụ nghiên cứu, đề xuất các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính theo hướng hiện đại.

Mặc dù đạt được những kết quả đáng thuyết phục nhưng trên thực tế, vẫn còn những vấn đề cần phải tiếp tục nghiên cứu, đó là:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu về công chức và chất lượng công chức thường nghiêng về tiếp cận theo hướng từ nền hành chính nhà nước, dựa trên quan điểm của quản lý hành chính nhà nước hoặc theo cách tiếp cận của Luật Hành chính; ít có công trình tiếp cận theo hướng khoa học về quản trị nguồn nhân lực. Do đó, trong luận án này NCS nghiên cứu đánh giá về chất lượng công chức và đưa ra các giải pháp trên cơ sở của khoa học về quản trị nguồn nhân lực.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu chủ yếu bàn luận về khái niệm cán bộ, công chức hành chính và thường tập trung phân tích, đánh giá về công chức nhà nước nói chung, ít đi sâu vào một nhóm công chức cụ thể. Vì vậy, trong đề tài này, NCS đi sâu nghiên cứu, đánh giá về chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu thường đánh giá chất lượng công chức dựa trên yêu cầu của công vụ trong bộ máy hành chính nhà nước, các giải pháp thường quan tâm đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức để nâng cao năng lực, hiệu quả, hiệu lực của nền hành chính quốc gia; có ít đề tài nghiên cứu đến sự thay đổi của các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cũng như bộ máy quản lý. Trong đề tài này, tác giả luận án nghiên cứu, đánh giá chất lượng công chức trong trạng thái động dưới sự tác động của các yếu tố bên ngoài, đặc biệt là của quá trình CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế.

Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước cũng như quốc tế đề cập đến khía cạnh khác nhau của vấn đề công chức, chất lượng công chức song hầu hết các công trình nghiên cứu đó hoặc mới đề cập tới khía cạnh chung nhất về vấn đề xây dựng đội ngũ công chức hoặc là bàn về vấn đề xây dựng đội ngũ công chức gắn với tình hình điều kiện địa phương cụ thể.

Đối với vấn đề liên quan đến công chức ngành LĐTĐBXH có rất ít nghiên cứu đề cập đến. Do đó, hiện đang có một khoảng trống cả về lý luận cũng như thực tiễn trong việc nghiên cứu thấu đáo về chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội. Luận án này được nghiên cứu nhằm góp phần lý giải về cơ sở lý luận và thực tiễn đó. Đây chính là điểm khác biệt của luận án này với các công trình khoa học đã được công bố. Với ý nghĩa như vậy, những câu hỏi nghiên cứu của luận án được đặt ra là:

Một là, chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội; những tiêu chí nào phản ánh chất lượng công chức; những nhân tố nào ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội.

Hai là, những vấn đề đặt ra về chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội.

Ba là, có những giải pháp cụ thể nào để góp phần nâng cao chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội.

Để thực hiện được những câu hỏi trên đây, nội dung của luận án được nghiên cứu trên cơ sở các giả thuyết sau:

Thứ nhất, chất lượng công chức nói chung và công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội được thể hiện trên nhiều tiêu chí phù hợp với những giai đoạn phát triển của quốc gia đặt trong bối cảnh quốc tế.

Thứ hai, chất lượng công chức sẽ chịu tác động của nhiều yếu tố khách quan cũng như chủ quan tương ứng với trình độ phát triển của mỗi quốc gia, do đó không thể nâng cao chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH một cách chủ quan, duy ý chí.

Thứ ba, trong bối cảnh hội nhập sâu sắc quốc tế, quá trình phân tích trong nội dung luận án sẽ chủ yếu căn cứ vào câu hỏi nghiên cứu và những giả định trên. Ngoài ra, luận án cũng sẽ dành nội dung thoả đáng phân tích về chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội.

Chương 2

CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC NGÀNH LĐTĐBXH

2.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của công chức ngành LĐTĐBXH

2.1.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1.1. Cơ quan hành chính nhà nước: Cơ quan hành chính nhà nước là một bộ phận hợp thành trong bộ máy hành chính, được thành lập do các cơ quan dân cử tương ứng, trực thuộc và chịu sự lãnh đạo, giám sát của các cơ quan dân cử tương ứng đó, là cơ quan chuyên thực hiện hoạt động hành chính, là chủ thể chủ yếu thực hiện quyền hành pháp và cũng là chủ thể cơ bản của luật hành chính [58].

2.1.1.2. Công chức:

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 sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không là sỹ quan, hạ sỹ 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, 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[89].

2.1.1.3. Công chức hành chính

Công chức hành chính nhà nước là bộ phận quan trọng, là chủ thể của bộ máy hành chính nhà nước, được đào tạo, bổ nhiệm theo một hệ thống riêng và mang tính ổn định, thực hiện chức năng quản lý nhà nước, bảo đảm thực thi quyền lực hành chính của nhà nước đối với xã hội;

2.1.1.4. Công chức ngành lao động, thương binh và xã hội

Công chức ngành LĐTĐBXH là một bộ phận nhân lực của ngành LĐTĐBXH gồm những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong hệ thống các cơ quan và đứng đầu các đơn vị sự nghiệp của ngành LĐTĐBXH từ Trung ương đến địa phương, được phân theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính; công chức ngành LĐTĐBXH giữ một trọng trách quan trọng trong các cơ quan của ngành.

2.1.2. Đặc trưng, vai trò của công chức ngành LĐTĐBXH

2.1.2.1. Đặc trưng của công chức ngành LĐTĐBXH

Ngoài những đặc trưng chung của đội ngũ công chức như: lao động của công chức là lao động trí óc, lĩnh vực chuyên môn gắn với bộ máy nhà nước theo các khía cạnh đời sống xã hội, là lực lượng lao động chuyên nghiệp, có tính chuyên môn hoá cao; hoạt động của đội ngũ công chức diễn ra thường xuyên, liên tục và trên phạm vi rộng và mang tính phức tạp; so với công chức quản lý nhà nước thuộc các lĩnh vực khác nhau, công chức ngành LĐTĐBXH có những đặc trưng cơ bản như sau:

Thứ nhất, lĩnh vực quản lý nhà nước là lĩnh vực lao động, người có công và xã hội. Lĩnh vực tác nghiệp hay chức năng nghề nghiệp của công chức ngành LĐTBXH là thực hiện quản lý nhà nước về khía cạnh có liên quan đến các công tác về lao động, người có công và xã hội. Đây là lĩnh vực đặc thù so với các lĩnh vực khác của đời sống xã hội.

Thứ hai, hoạt động quản lý nhà nước của công chức ngành LĐTBXH là hoạt động quản lý tổng hợp, mang tính liên ngành.

Ngành LĐTBXH là ngành kinh tế - xã hội tổng hợp, đa ngành: thực hiện các chính sách về lao động, người có công và xã hội nên đội ngũ công chức của ngành cũng rất đa dạng; công chức được đào tạo các lĩnh vực khác nhau như tốt nghiệp các ngành kinh tế để thực hiện các nhiệm vụ về tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội; tốt nghiệp các ngành kỹ thuật để thực hiện các nhiệm vụ về bảo hộ, an toàn lao động, dạy nghề, tốt nghiệp các ngành tâm lý, xã hội học, quản lý xã hội, công tác xã hội... thực hiện các công việc về bảo trợ xã hội, bình đẳng giới, phòng chống tệ nạn xã hội, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, xoá đói giảm nghèo, người có công; tốt nghiệp các ngành luật, quan hệ quốc tế trong các lĩnh vực công tác về xuất khẩu lao động.

Đội ngũ công chức của toàn ngành nói chung và công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội thiếu tính chuyên nghiệp: trước đây do quan niệm và các điều kiện thực tế nên có sự luân chuyển công chức từ các cơ quan, đơn vị khác như lực lượng vũ trang và một số lĩnh vực khác chuyển ngành; một số khác trưởng thành từ công tác phong trào ở cơ sở sang ngành lao động, thương binh và xã hội. Đội ngũ này có thể coi là “tay ngang” chưa được đào tạo bài bản hoặc đào tạo chắp vá, thiếu hiểu biết kiến thức của ngành nên thực hiện nhiệm vụ thiếu tính chuyên nghiệp.

Lĩnh vực xã hội thời gian gần đây được Đảng và Nhà nước quan tâm: Chính phủ đã công nhận công tác xã hội là một nghề, tuy nhiên quá trình đào tạo đội ngũ công chức lĩnh vực này có kiến thức, kỹ năng chuyên nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu, đặc biệt là công chức ở các đơn vị cơ sở.

Thứ ba, môi trường làm việc của công chức ngành LĐTBXH là chủ yếu cung cấp dịch vụ công cho đối tượng người có công, người thất nghiệp, người cao tuổi, người nghiện ma túy, mại dâm và đối tượng dễ bị tổn thương khác. Vì vậy, ngoài sự hiểu biết về chuyên môn, kỹ năng thực hành cung cấp dịch vụ công cần thiết đòi hỏi công chức của ngành LĐTBXH phải có sự tâm huyết với nghề (có tâm, có sự thấu cảm với những đối tượng yếu thế) và phải có kỹ năng sống.

2.1.2.2. Vai trò của công chức ngành lao động, thương binh và xã hội Hà Nội

Với tư cách là một loại hình công chức quản lý nhà nước, trước hết, công chức ngành LĐTBXH cũng thể hiện vai trò của công chức quản lý nhà nước, đồng thời thể hiện vai trò đặc thù của ngành LĐTBXH, cụ thể là:

Quản lý, tham mưu cho Thành uỷ, HĐND, UBND thành phố Hà Nội về lĩnh vực lao động, người có công và xã hội.

Với chức năng đặc thù của mình, đội ngũ công chức ngành LĐTBXH là lực lượng quan trọng trong việc tham mưu, triển khai các hoạt động của ngành đối với các cơ quan của thành phố Hà Nội. Đó là các khía cạnh như:

Thực hiện chính sách tạo việc làm gắn với phát triển thị trường lao động; tăng cường vai trò của nhà nước trong việc điều tiết cung cầu lao động; nâng cao chất lượng công tác dự báo và thông tin thị trường lao động của thành phố; tăng cường các hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm; tăng cường tần suất, nâng cao hiệu quả tổ chức sản giao dịch việc làm; kết nối hệ thống thông tin thị trường lao động của thành phố với hệ thống thông tin của thị trường lao động quốc gia.

Phối hợp với các cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố trong việc thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm thất nghiệp; quản lý tốt đối tượng đóng và tham gia bảo hiểm thất nghiệp; thực hiện các giải pháp mở rộng diện tham gia và nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp.

Thực hiện chính sách lao động tiền lương, bảo hiểm xã hội, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, cải thiện quan hệ lao động, điều kiện lao động.

Nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục nghề nghiệp; nâng cao hiệu quả đào tạo, dạy nghề gắn với giải quyết việc làm; đào tạo cung cấp lao động có tay nghề trình độ cao cho các khu vực kinh tế, khu công nghiệp tập trung và các dự án lớn có ý nghĩa quan trọng của thành phố; đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn, gắn đào tạo nghề với chiến lược phát triển kinh tế xã hội của thành phố.

Cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của Người có công trên địa bàn thành phố;

Thực hiện mục tiêu giảm nghèo bền vững; tăng cường các hoạt động bảo trợ xã hội, trợ giúp xã hội; tạo môi trường sống an toàn, thân thiện cho trẻ em;

Thực hiện bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ; giảm phát sinh mới tệ nạn xã hội, nâng cao chất lượng cai nghiện phục hồi, quản lý sau cai nghiện, phòng chống tệ nạn mại dâm.

2.1.3. Phân loại công chức ngành LĐT BXH

Phân loại theo vị trí công tác

- Công chức lãnh đạo: là những người thực hiện chức năng quản lý, điều hành công việc của những công chức dưới quyền bao.

- Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: Gồm có: công chức chuyên môn, nghiệp vụ; công chức chuyên gia; công chức thực hành kỹ thuật

Phân loại theo ngạch công chức được bổ nhiệm.

Loại A gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương; Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính và tương đương; Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên và tương đương; Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương và ngạch nhân viên.

Phân loại theo hệ thống cơ cấu tổ chức hành chính.

Công chức quản lý nhà nước làm việc trong Bộ LĐT BXH; công chức làm việc tại Sở LĐT BXH các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; công chức làm việc tại Phòng LĐT BXH cấp huyện.

2.2. Chất lượng công chức ngành LĐT BXH và các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức ngành LĐT BXH

2.2.1. Chất lượng công chức ngành LĐT BXH

Chất lượng công chức được thể hiện ở trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, phương pháp làm việc nhóm, khả năng quy tụ, đoàn kết mọi người, trình độ ngoại ngữ, tin học sự hiểu biết về chính trị, xã hội, phẩm chất đạo đức, lòng trung thành với Đảng, Nhà nước, tinh thần tận tụy phục vụ nhân dân, kinh nghiệm công tác, khả năng thích nghi với hoàn cảnh về chính trị, kinh tế, xã hội.

Chất lượng của đội ngũ công chức ngành LĐT BXH là một trạng thái nhất định của đội ngũ đó được đánh giá thông qua tính hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước trên lĩnh vực lao động, thương binh và xã hội cũng như trình độ và năng lực trên cơ sở hoạt động thực hiện chức năng của đội ngũ công chức này, đồng thời phản ánh mối quan hệ phối hợp, hiệp đồng giữa các yếu tố, các thành viên cấu thành nên kỹ năng, phương pháp ứng xử với công việc liên quan đến ngành LĐT BXH trong điều kiện cụ thể.

2.2.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức ngành LĐT BXH

2.2.2.1. Nhóm tiêu chí thể hiện trình độ, kỹ năng nghiệp vụ của công chức ngành LĐT BXH

- Tiêu chí đánh giá về trình độ:

Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ của công chức bao gồm tiêu chí về trình độ học vấn, trình độ LLCT, kiến thức chuyên môn. Trong đó: Trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn của công chức có được chủ yếu thông qua đào tạo, có thể được đào tạo về ngành hoặc chuyên ngành đó trước khi đảm nhiệm công việc; đó là các bậc học trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học. Các bậc học này chủ yếu được đào tạo ngoài công việc và đào tạo lại trong công

việc mà công chức đang thực hiện thông qua các lớp tập huấn hay bồi dưỡng ngắn hạn về chuyên môn, nghiệp vụ. Đó là sự trang bị về kiến thức chuyên môn cho công chức. Bất kỳ một vị trí nào trong cơ quan, tổ chức đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định.

Khi xem xét, đánh giá chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH cũng cần xem xét về các yêu cầu về trình độ quản lý nhà nước, trình độ ngoại ngữ, trình độ tin học của từng đối tượng công chức theo quy định của Thông tư số 11/2004/TT-BNV ngày 09/10/2014 của Bộ Nội vụ quy định chức danh, mã số ngạch, tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức hành chính.

- Tiêu chí về kỹ năng nghề nghiệp:

Kỹ năng nghề nghiệp là một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng của công chức ngành lao động, thương binh và xã hội. Tiêu chí này phản ánh tính chuyên nghiệp của công chức khi thực thi nhiệm vụ. Công chức cần có những kỹ năng quản lý tương ứng để thực hiện vai trò, nhiệm vụ của mình. Có rất nhiều kỹ năng khác nhau, để đánh giá chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH có thể dựa theo các nhóm kỹ năng cứng và nhóm kỹ năng mềm.

Kỹ năng nghề nghiệp không chỉ là chỉ tiêu đánh giá về năng lực thực thi công việc cụ thể của công chức ngành LĐTĐBXH mà còn là chỉ tiêu phản ánh tính chuyên nghiệp của công chức. Để giúp cho công chức đảm nhận được công việc thì các cơ quan ngành LĐTĐBXH cần chú trọng hơn nữa về đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng cho công chức để thực thi công việc.

2.2.2.2. Tiêu chí kinh nghiệm làm việc và thâm niên công tác của công chức

Kinh nghiệm làm việc thể hiện sự trải nghiệm trong công việc qua thời gian làm việc, có thể gọi đó là thâm niên của công chức có được. Công chức có nhiều kinh nghiệm làm việc có thể giải quyết công việc thành thực và nhanh hơn người ít kinh nghiệm. Kinh nghiệm làm việc kết hợp với trình độ và kỹ năng xử lý trong công việc tạo thành mức độ lành nghề của mỗi công chức. Kỹ năng sáng tạo là vô tận, năng lực của công chức thể hiện tư duy trong việc đưa ra các sáng kiến, các ý tưởng và có các quyết định nhanh nhạy, linh hoạt trong giải quyết các vấn đề. Khả năng này không phụ thuộc vào lứa tuổi hay giới tính. Do đó, một người công chức vừa có khả năng sáng tạo, vừa có kinh nghiệm trong công việc thì có thể có kỹ năng làm việc vượt trội hơn và là tài sản quý giá của cơ quan, tổ chức.

2.2.2.3. Nhóm tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ thực tế của công chức

Nhóm tiêu chí này phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ và mức độ đảm nhận chức trách nhiệm vụ của công chức ngành LĐTĐBXH. Để đánh giá công chức theo tiêu chí này cần dựa vào chất lượng hoàn thành công việc mà công chức đó thực hiện. Việc đánh giá không chỉ có ý nghĩa là thẩm định kết quả thực hiện công việc, công nhận thành tích của công chức trong thời gian nhất định mà còn có ý nghĩa đánh giá kết quả hoạt động của tổ chức đó.

2.2.2.4. 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 ngành LĐTĐBXH

Đây là nhóm tiêu chí đánh giá chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH trên cơ sở đáp ứng sự thay đổi của công việc trong tương lai. Hầu hết các phân tích đánh giá về chất lượng công chức đều đánh giá chất lượng công chức dựa trên cơ sở trạng thái tĩnh của công chức. Thực tế công việc (và ngay cả bản thân công chức) cũng luôn thay đổi. Nhiệm vụ, nội dung và yêu cầu của công việc luôn thay đổi do các nhân tố khách quan. Đặc biệt đối với nhiệm vụ của ngành LĐTĐBXH luôn có sự thay đổi chính sách về việc làm, tiền lương, tiền công, chính sách đối với người có công, người hưởng chính sách bảo trợ xã hội. Vì vậy, nếu công chức của ngành không nhận thức được sự thay đổi về công việc của mình theo yêu cầu của sự phát triển thì sẽ không có sự đầu tư cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng, thay đổi thái độ và hành vi của mình thì không thể đảm nhận được công việc trong tương lai.

2.2.2.5. Tiêu chí về sức khoẻ (thể lực) của công chức ngành LĐTĐBXH

Sức khoẻ của công chức được xem xét là tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng công chức.

Một con người khoẻ mạnh là người không có bệnh tật về thể chất và tinh thần minh mẫn. Một tinh thần “bệnh tật” là tinh thần luôn có những suy nghĩ hần học, tức giận, lo âu, buồn phiền, căng thẳng dồn nén khiến tư duy con người bị ảnh hưởng, có thể không kiểm soát được những hành vi của bản thân.

Sức khoẻ thể hiện sự dẻo dai về thể lực của công chức trong quá trình làm việc. Chất lượng công chức không chỉ được thể hiện qua trình độ hiểu biết của con người mà còn cả sức khoẻ của bản thân người đó. Nếu không có sức khoẻ, bao nhiêu kiến thức, kỹ năng cũng nằm lại trong thể xác con người đó. Có sức khoẻ tốt mới làm việc tốt, cống hiến được chất xám của mình.

Tiêu chí sức khoẻ đối với công chức nói chung và công chức ngành LĐTĐ nói riêng không những là một tiêu chuẩn chung, phổ thông cần thiết cho mọi công chức, mà tùy theo những hoạt động đặc thù của từng đơn vị còn có những yêu cầu, tiêu chuẩn riêng. Yêu cầu về sức khoẻ không chỉ là một quy định bắt buộc khi tuyển chọn công chức, mà còn phải là yêu cầu được duy trì trong suốt quá trình thực hiện cuộc đời công vụ của người công chức.

Sức khoẻ của công chức ngành LĐTĐ cần được xem xét, đánh giá thông qua tần suất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn trong quá trình công tác. Tình trạng ốm đau thường xuyên hay không.

2.2.2.6. Nhóm tiêu chí về thái độ làm việc, tâm lý làm việc, khả năng chịu áp lực (tâm lực) của công chức ngành LĐTĐ

Thái độ làm việc chính là ý thức của công chức trong quá trình làm việc. Điều này hoàn toàn phụ thuộc vào khí chất và tính cách mỗi cá nhân. Khi đứng trong một tổ chức, họ buộc phải tuân thủ các quy tắc, nội quy làm việc nhất định.

Thái độ làm việc là những hành vi biểu hiện bên ngoài, tâm lý làm việc là những cảm xúc bên trong của con người. Khi cảm xúc biến động khiến tâm lý làm việc biến động theo và ảnh hưởng đến thái độ làm việc của công chức, làm thay đổi hành vi trong lao động của công chức. Khi công chức kiểm soát được cảm xúc, tâm trạng biểu hiện bằng thái độ, bằng hành vi đúng đắn là thể hiện công chức có kiến thức, có sự hiểu biết nhất định và phần đó được coi là có chất lượng về mặt tâm lực.

Khả năng chịu áp lực của công việc là tiềm năng ẩn chứa trong mỗi cá nhân công chức. Đó là sự bền bỉ của công chức trong công việc cả về trí lực và thể lực. Trí lực là cơ sở để công chức có khả năng chịu áp lực, nhưng thể lực là điều kiện cần thiết không thể thiếu để công chức giải quyết công việc hàng ngày và kéo dài thời gian làm việc nếu có yêu cầu.

2.3. Các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến chất lượng công chức ngành LĐTĐ

2.3.1. Các yếu tố khách quan

2.3.1.1. Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế

Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế có ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực nói chung và chất lượng công chức ngành LĐTĐ nói riêng, bởi những yếu tố này đã tạo điều kiện cho các quốc gia, các ngành kết hợp tốt nhất sức mạnh dân tộc với sức mạnh quốc tế, phát huy được nội lực và mọi tiềm năng sáng tạo; đồng thời, tranh thủ tối đa các nguồn lực bên ngoài phục vụ cho phát triển. Xu thế hội nhập quốc tế có tác động nhiều mặt và đặt ra yêu cầu mới đối với công chức ngành LĐTĐ.

2.3.1.2. Sự tiến bộ của khoa học và công nghệ

Những tiến bộ khoa học và công nghệ làm thay đổi cơ cấu lao động của mỗi quốc gia, mỗi địa phương và mỗi ngành kinh tế; làm thay đổi tính chất, nội dung lao động nghề nghiệp của người lao động, làm cho lao động trí óc tăng dần và lao động chân tay ngày càng có khuynh hướng giảm đi; tiến bộ khoa học và công nghệ từng bước quốc tế hoá tạo nên sự cạnh tranh gay gắt về năng suất, chất lượng, giá thành. Nhiều ngành nghề mới xuất hiện, nhiều nghề cũ mất đi, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động bị hao mòn nhanh chóng; tiến bộ của khoa học và công nghệ cũng làm thay đổi nội dung, phương pháp dạy học từ giáo dục phổ thông, đào tạo nghề đến giáo dục đại học.

2.3.1.3. Truyền thống lịch sử và giá trị văn hoá

Truyền thống lịch sử và giá trị văn hoá gồm ý thức dân tộc, lòng tự hào về những giá trị truyền thống là yếu tố cơ bản, có ý nghĩa xuyên suốt không chỉ hôm nay mà cả về sau. Đây là giá trị truyền thống đang chi phối cuộc sống của mỗi con người chúng ta, là những nhân tố có ý nghĩa nhất định cần phát huy. Nhịp sống theo cơ chế thị trường có không ít những tác động làm biến đổi những giá trị truyền thống, phần nào tác động đến chất lượng nguồn nhân lực nói chung và công chức ngành LĐT BXH nói riêng.

2.3.2. Các yếu tố chủ quan

2.3.2.1. Tuyển dụng công chức ngành LĐT BXH

Đây được coi là yếu tố đầu tiên, là khâu quan trọng quyết định đến chất lượng công chức ngành LĐT BXH. Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy việc lựa chọn, tuyển chọn công chức đúng tiêu chuẩn, có năng lực, phẩm chất thì sẽ bổ sung cho lực lượng công chức của ngành. Ngược lại nếu việc tuyển dụng công chức của ngành 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.

2.3.2.2. Sử dụng công chức ngành LĐT BXH

Sử dụng công chức phải gắn với các khâu khác của công tác tổ chức cán bộ, đó là đánh giá thực hiện công việc của công chức, đào tạo, bồi dưỡng công chức. Khi sử dụng đúng người, đúng chuyên môn không những nâng cao được hiệu quả công việc, cá nhân phát huy được năng lực của mình mà còn tạo ra tâm lý tích cực cho quá trình phấn đấu của công chức. Đó chính là sự trọng dụng kiến thức, kỹ năng có được của công chức. Ngược lại sử dụng công chức không đúng quy hoạch đào tạo sẽ làm lãng phí lớn về chi phí đào tạo, bồi dưỡng công chức.

2.3.2.3. Phân tích công việc trong các cơ quan ngành lao động, thương binh và xã hội

Phân tích công việc là quá trình thu thập thông tin và phân tích đánh giá về công việc trong các cơ quan ngành LĐT BXH. Kết quả phân tích công việc là xây dựng được bản mô tả công việc của công chức, bản tiêu chuẩn chức danh công chức đối với từng loại công việc và hệ thống tiêu chuẩn đánh giá thực hiện công việc của công chức. Với vai trò như vậy, phân tích công việc là cơ sở cho việc tuyển dụng công chức và cũng là cơ sở cho việc đánh giá mức độ hoàn thành công việc của công chức, giúp cho việc hoạch định chính sách về đào tạo, nâng cao chất lượng công chức, là một trong những cơ sở để xếp hạng công việc và thực hiện thù lao lao động công bằng, hợp lý.

2.3.2.4. Đánh giá thực hiện công việc của công chức ngành LĐT BXH

Đánh giá thực hiện công việc của công chức ngành LĐT BXH đóng vai trò quan trọng trong quản trị nguồn nhân lực nói chung và trong nâng cao chất lượng công chức ngành LĐT BXH nói riêng. Đánh giá mức độ hoàn thành công việc không chỉ là cấp trên đánh giá cấp dưới mà còn là việc tự đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng công chức và sự đánh giá của cấp dưới đối với cấp trên. Đánh giá thực hiện công việc nhằm xác định kết quả làm việc cụ thể của từng cá nhân công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

2.3.2.5. Đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành LĐT BXH

Đào tạo, bồi dưỡng là con đường duy nhất để nâng cao trình độ kiến thức trong điều kiện đội ngũ công chức của ngành LĐT BXH bị thiếu hụt nhiều về kiến thức và kỹ năng như hiện nay. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên giúp cho công chức có chuyên môn vững vàng, trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước đáp ứng tiêu chuẩn. Mặt khác, đào tạo, bồi dưỡng góp phần nâng cao hiệu quả thực thi công vụ của công chức ngành LĐT BXH đang yếu. Đó là những kiến thức về quan hệ lao động, việc làm, các chính sách về bảo trợ xã hội, an sinh xã hội trong điều kiện hội nhập sâu rộng quốc tế các vấn đề nêu trên đòi hỏi người công chức phải có kiến thức sâu rộng, cập nhật, am hiểu luật pháp quốc tế; người công chức trong giai đoạn hội nhập phải có trình độ ngoại ngữ tốt để chủ động hợp tác với các đối tác nước ngoài. Đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giới hạn ở đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị mà cần đặc biệt quan tâm tới đào tạo nâng cao kỹ

năng thực hiện công việc và những kiến thức liên quan đến công việc của công chức, góp phần tạo nên tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức của ngành LĐT BXH trong thực thi nhiệm vụ.

2.3.2.6. Tạo động lực cho công chức ngành LĐT BXH

Tạo động lực lao động cho công chức được hình thành trong quá trình làm việc. Để tạo động lực cho công chức trong thực thi công vụ, cần thực hiện hiệu quả một số nội dung sau:

Bố trí công việc phù hợp với khả năng, trình độ của công chức. Đây là việc rất quan trọng, bởi vì công chức có được bố trí đúng khả năng, trình độ thì họ mới có điều kiện phát huy khả năng để hoàn thành nhiệm vụ được giao, để nhận được thù lao xứng đáng với công sức họ bỏ ra. Từ đó, tạo nên sự thoải mái trong lao động, tạo động lực cho công chức hăng say làm việc và là tiền đề nảy sinh sáng tạo trong công việc.

Đổi mới cơ bản chính sách về vật chất đối với công chức ngành LĐT BXH. Căn cứ từng loại công chức, trình độ, số lượng, chất lượng và hiệu quả công chức của từng công chức để đảm bảo các chế độ tiền lương, phụ cấp, điều kiện và các phương tiện làm việc và các hỗ trợ vật chất khác đối với công chức. Tiền lương của công chức ngành LĐT BXH phải thật sự trở thành bộ phận cơ bản trong thu nhập của công chức. Tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất mở rộng sức lao động của công chức. Chính sách tiền lương đúng là việc làm không thể thiếu trong việc tạo động lực cho công chức làm việc. Trong đó, trả lương hợp lý là thước đo biểu hiện rõ ràng nhất lợi ích kinh tế của công chức ngành LĐT BXH. Tiền lương là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ nhất để kích thích công chức làm việc với năng suất và hiệu quả.

Ngoài những vấn đề nêu trên còn phải kể đến việc tạo động lực cho công chức ngành lao động, thương binh và xã hội về mặt tinh thần. Khuyến khích công chức nâng cao lòng yêu nghề, say mê công tác, tự rèn luyện nâng cao trình độ các mặt, giữ gìn phẩm chất đạo đức; khen thưởng kịp thời những công chức có thành tích xuất sắc trong công tác, trong nghiên cứu khoa học; hoàn thiện công tác tổ chức cán bộ ở các đơn vị, tạo bầu không khí dân chủ, tôn trọng, tin tưởng, tương trợ và giúp đỡ lẫn nhau trong tập thể. Từ đó, tạo môi trường thoải mái trong công việc, giảm mức độ căng thẳng trong công việc hàng ngày.

2.4. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của các nước trên thế giới

2.4.1. Kinh nghiệm về tuyển dụng công chức

NCS đã tìm hiểu về hệ thống công chức của Nhật, Pháp, Singapore, Mỹ và nhận định là: Việc tuyển dụng công chức ở các quốc gia này được tiến hành bảo đảm công khai, công bằng và hầu hết đều thông qua thi tuyển. Thực hiện chế độ khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ xứng đáng để công chức yên tâm công tác và phát huy hết khả năng của mình.

2.4.2. Kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng công chức

Các quốc gia trên thế giới đều ý thức được tầm quan trọng của nguồn tài nguyên nhân lực trong công cuộc phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Với vai trò là người thực thi công vụ tại các tổ chức cung ứng dịch vụ công, đội ngũ công chức là lực lượng quan trọng, tham mưu hoạch định chính sách cho công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế – xã hội. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý luôn là một vấn đề quan trọng được ưu tiên ở nhiều quốc gia.

2.4.3. Kinh nghiệm trong việc sử dụng công cụ tiền lương để thu hút nhân tài

Nguyên tắc của chính sách tiền lương ở các nước phát triển là:

+ Tiền lương bằng nhau cho các công việc như nhau được thực hiện trong các điều kiện giống nhau

+ Tiền lương khác nhau căn cứ vào những khác biệt về công việc đã hoàn thành, trách nhiệm được giao, các yêu cầu, phẩm chất của công việc đòi hỏi.

+ Tiền lương của công chức cần được trả tương xứng với tiền công của khu vực tư nhân (lưu ý ở đây tương xứng không có nghĩa là ngang bằng).

2.4.4. Kinh nghiệm về các biện pháp khuyến khích

Ngoài lương, người công chức còn được hưởng các lợi ích khác nhau như: các khoản phụ

cấp, nghỉ hưu và nhiều các chế độ khác. Các lợi ích ngoài lương này có thể đóng vai trò tích cực trong tổng thể các khoản thù lao nếu được thiết kế tốt. Tuy nhiên, vẫn có một số khoản lợi ích ngoài lương lại có thể làm suy giảm động cơ làm việc và gây biến dạng các yếu tố khuyến khích. Một trong những biện pháp quan trọng để giải quyết tốt các lợi ích ngoài lương đó là cần xác định và lượng hoá được các lợi ích này để có thể làm căn cứ so sánh tiền thù lao giữa khu vực nhà nước và khu vực tư nhân và hạn chế những ảnh hưởng của việc lạm phát làm suy giảm tiền lương thực tế. Có thể xác định mức tương đối của tổng quỹ lương nhà nước bằng các định nghĩa nó như là một phần của GDP hoặc của tổng chi tiêu là hợp lý và có vẻ đáng tin cậy hơn cả.

Ngoài các biện pháp khuyến khích bằng tiền, hình thức thưởng và công nhận về mặt tinh thần cũng là các công cụ rất hữu ích trong việc thúc đẩy hiệu quả công tác, miễn là các biện pháp này được sử dụng một cách sáng suốt, tránh phô trương.

2.4.5. Một số ý nghĩa rút ra từ kinh nghiệm quốc tế đối với việc nâng cao chất lượng công chức

Về tuyển dụng công chức: Kinh nghiệm thi tuyển công chức của các nước trên thế giới rất đa dạng và phong phú, do đó không có một mô hình thống nhất, tối ưu áp dụng cho tất cả các quốc gia. Tuy nhiên, mục đích chung cao nhất của việc thi tuyển công chức là chọn được người có tài, có năng lực thực sự cho nền công vụ.

Giải quyết tốt chính sách tiền lương và các chính sách đãi ngộ về phúc lợi xã hội là một trong những biện pháp quan trọng để khắc phục tình trạng hoạt động kém hiệu quả của bộ máy nhà nước cũng như hạn chế nạn tham nhũng.

Chương 3

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC NGÀNH LĐTĐ HÀ NỘI

3.1. Khái quát chung về đặc điểm tự nhiên, kinh tế-xã hội và công chức ngành LĐTĐ thành phố Hà Nội

3.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của thành phố Hà Nội

3.1.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Hà Nội là Thủ đô, là thành phố đứng thứ hai Việt Nam về diện tích đô thị sau thành phố Hồ Chí Minh, đồng thời cũng là địa phương đứng thứ hai về dân số với 7,2 triệu người (năm 2014).

Sau những thay đổi về địa giới và hành chính năm 2008, Hà Nội hiện có 30 đơn vị hành chính cấp huyện – gồm 12 quận, 17 huyện, 1 thị xã – và 586 đơn vị hành chính cấp xã – gồm 386 xã, 177 phường và 21 thị trấn. Ngày 27/12/2013 Chính phủ ban hành Nghị quyết số 132/NQ-CP điều chỉnh địa giới hành chính huyện Từ Liêm để thành lập 02 quận và 23 phường.

3.1.1.2 Đặc điểm kinh tế-xã hội

Năm năm qua (2010 - 2015), kinh tế Thủ đô tiếp tục phát triển và có mức tăng trưởng khá. Tổng sản phẩm bình quân 5 năm ước tăng 9,23%, gấp gần 1,6 lần mức tăng bình quân chung của cả nước. Quy mô tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) năm 2015 ước đạt trên 27,6 tỷ USD; bình quân thu nhập đầu người ước đạt 3.600 USD, tăng gấp trên 1,8 lần so với năm 2010. Lạm phát được kiểm soát, chỉ số giá tiêu dùng giảm nhanh, từ 17,1% (năm 2011) xuống còn khoảng 6,3% (năm 2015). Tổng thu ngân sách nhà nước trên địa bàn đạt trên 714,5 nghìn tỷ đồng, bình quân tăng 7,1%/năm.

Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng định hướng, các thành phần kinh tế được khuyến khích phát triển. Việc liên kết, hợp tác kinh tế vùng và hội nhập phát triển kinh tế quốc tế được triển khai sâu rộng và đạt kết quả tích cực.

3.1.2. Khái quát chung về cơ cấu tổ chức của UBND thành phố Hà Nội và đội ngũ công chức thành phố Hà Nội.

Tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính thuộc UBND thành phố có 24 Sở và cơ quan chuyên môn tương đương; UBND quận, huyện, thị xã có 30 đơn vị; UBND phường, xã, thị trấn có 584 đơn vị. Năm 2015, Thành phố đã thành lập mới Sở Du lịch trên cơ sở tách chức năng quản lý nhà nước về du lịch từ Sở Văn hoá thể thao và Du lịch.

Biên chế hành chính theo Nghị quyết số 07/NQ-HĐND ngày 05/12/2014 của công chức hành chính trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố, UBND các quận, huyện, thị xã là 9.408 biên chế (năm 2015), trong đó đã bổ sung thêm 115 biên chế cho hai quận mới là Nam Từ Liêm và Bắc Từ Liêm.

Thành phố Hà Nội đã thực hiện giao biên chế cùng với giao chỉ tiêu kế hoạch kinh tế - xã hội và dự toán thu, chi hàng năm là căn cứ để các đơn vị thực hiện tuyển dụng, bố trí công chức thực thi nhiệm vụ.

3.1.3 Khái quát chung về ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội

Để thực hiện các chức năng quản lý thuộc lĩnh vực lao động, người có công và xã hội qua các thời kỳ, ở cấp địa phương cũng có quá trình hình thành tổ chức, chia tách, sáp nhập các cơ quan chức năng thuộc lĩnh vực này tương ứng với ngành dọc ở trung ương. Cấp tỉnh có các Sở, cấp huyện có các phòng và các cấp cơ sở có các định xuất chuyên trách. Các cơ quan ngành lao động, thương binh và xã hội của thành phố Hà Nội vừa chịu sự quản lý theo ngành (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), vừa chịu sự quản lý theo lãnh thổ (UBND thành phố Hà Nội); chịu sự quản lý theo ngành về chuyên môn, nghiệp vụ; chịu sự quản lý theo lãnh thổ về tổ chức bộ máy hành chính, biên chế công chức, tiền lương, các điều kiện về cơ sở vật chất kỹ thuật.

3.2. Thực trạng chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội

Phân tích chất lượng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội, NCS dựa trên các số liệu công bố của Bộ LĐTBXH, Bộ Nội vụ, UBND thành phố Hà Nội, các số liệu của Sở Nội vụ Hà Nội, Sở LĐTBXH Hà Nội, các kết quả điều tra nghiên cứu của một số đề tài, dự án được thực hiện trong giai đoạn từ năm 2009 đến 2014. Mặt khác, trong năm 2013, tác giả luận án đã tiến hành khảo sát, điều tra thông qua bảng hỏi (questionnaires) và tiến hành phỏng vấn sâu (interview) một số công chức của Sở Nội vụ Hà Nội, Sở LĐTBXH Hà Nội và một số trưởng phòng LĐTBXH một số quận, huyện của Thành phố. Phỏng vấn sâu các chuyên gia đầu ngành về khoa học của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Viện Khoa học Tổ chức nhà nước về các vấn đề liên quan đến chất lượng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội.

Tổng số phiếu điều tra hợp lệ là 230 phiếu, chiếm 95,83 % phiếu điều tra, phân làm 4 nhóm đối tượng: lãnh đạo các phòng, chuyên viên hành chính, cụ thể: 15 phiếu là trưởng, phó phòng thuộc Sở LĐTBXH Hà Nội; 41 phiếu là chuyên viên các phòng thuộc Sở LĐTBXH Hà Nội; 22 phiếu là trưởng, phó các Phòng LĐTBXH các quận, huyện, thị xã thành phố Hà Nội; 152 phiếu là chuyên viên các Phòng LĐTBXH các quận, huyện, thị xã thành phố Hà Nội.

Phiếu điều tra và kết quả điều tra được thể hiện ở phụ lục của luận án.

3.2.1. Chất lượng công chức ngành LĐTBXH Hà Nội theo trình độ đào tạo và kỹ năng nghề nghiệp

3.2.1.1. Chất lượng công nhân ngành LĐTBXH Hà Nội theo trình độ đào tạo

Theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ, Sở LĐTBXH Hà Nội, số lượng công chức có trình độ đại học là 123 người, chiếm 89 % công chức hành chính của Sở; số công chức chưa qua đào tạo đại học là 7 người chiếm tỷ lệ là 5 %, có nghĩa chưa đáp ứng yêu cầu của công việc. Tỷ lệ này có sự khác biệt giữa công chức của Sở LĐTBXH với công chức các quận, huyện, thị xã. Công chức của các phòng LĐTBXH quận, huyện, thị xã, tỷ lệ chưa qua đào tạo đại học là 9,2 %.

Về trình độ lý luận chính trị, trong số công chức lãnh đạo, quản lý giữ chức vụ từ phó trưởng phòng trở lên có tới 77 % đã qua lớp bồi dưỡng lý luận trung và cao cấp; trong đó công chức lãnh đạo, quản lý là trưởng, phó phòng Lao động – Thương binh và Xã hội quận, huyện là 65 %.

Về kiến thức quản lý hành chính nhà nước theo thống kê có tới 10,2 % công chức chưa qua các lớp đào tạo về quản lý hành chính nhà nước. Tỷ lệ này có sự khác biệt đáng kể giữa các nhóm công chức chủ chốt. Một điều đáng lưu ý là tỷ lệ khá cao công chức chưa tham gia đào tạo về hành chính nhà nước. Tỷ lệ cao nhất ở nhóm công chức chuyên môn nghiệp vụ của các phòng LĐTBXH các quận, huyện, thị xã.

Từ năm 2010, do thực hiện tiêu chuẩn hoá công chức nên trình độ đào tạo, lý luận chính trị, kiến thức và kỹ năng hành chính của đội ngũ công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội có bước tiến đáng kể, cuối năm 2012 đã có trên 70 % công chức lãnh đạo quản lý đã qua đào tạo trung cấp lý luận chính trị; tỷ lệ công chức tham gia các lớp bồi dưỡng về hành chính nhà nước đạt 86 %.

Trong tổng số công chức lãnh đạo, quản lý (từ phó trưởng phòng đến giám đốc Sở) 2,61 % có trình độ trên đại học; 86,09 % có trình độ đại học. Theo kết quả điều tra đối tượng là công chức lãnh đạo, quản lý có 02 người, chiếm 0,92 % cho rằng trình độ chuyên môn của mình chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc;

Theo số liệu cho thấy trong tổng số công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phó trưởng phòng đến Giám đốc sở có tới 100 % có trình độ đại học; 11,2 % trình độ trên đại học. Đó là kết quả của nhiều biện pháp hữu hiệu mà Đảng bộ thành phố Hà Nội áp dụng nhằm từng bước nâng cao chất lượng công chức của Thủ đô đáp ứng yêu cầu thời kỳ đổi mới. Tuy nhiên cũng còn tỷ lệ 03 % công chức lãnh đạo, quản lý mới có trình độ cao đẳng.

Như vậy có tới 03 % công chức lãnh đạo, quản lý có trình độ chuyên môn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu công việc và tiêu chuẩn hoá công chức lãnh đạo, quản lý.

Kết quả điều tra do tác giả luận án thực hiện tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và 15 phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các quận, huyện, thị xã của thành phố Hà Nội như sau:

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao nhất của công chức chủ yếu là trình độ đại học với số lượng là 188 người chiếm 86,09%; số lượng công chức có trình độ thạc sỹ chiếm tỷ lệ nhỏ 6 người chiếm 2,61 %, không có công chức có trình độ tiến sĩ; vẫn còn công chức có trình độ sơ cấp 4 người chiếm 1,74%. Với kết quả trên về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng đội ngũ, công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội cần tích cực học tập nâng cao trình độ để có trình độ thạc sỹ, tiến sĩ. Hiện nay trong đội ngũ công chức, viên chức của thành phố Hà Nội có khoảng 300 người có trình độ tiến sĩ, 4000 người có trình độ thạc sỹ. Như vậy, so với mặt bằng chung về trình độ đào tạo của công chức, viên chức Thủ đô thì công chức ngành LĐTBXH có trình độ đào tạo thấp.

+ Theo trình độ ngoại ngữ và tin học

- Tin học

Theo điều tra, khảo sát thì phần lớn công chức có chứng chỉ tin học B chiếm 75,89 %; công chức có chứng chỉ C chiếm 12,50 %, số còn lại là công chức có chứng chỉ tin học A và trình độ khác. Như vậy, trình độ tin học của công chức được khảo sát đa phần đáp ứng yêu cầu công việc. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành lao động, thương binh và xã hội Thủ đô thì đội ngũ công chức này cần được đào tạo, bồi dưỡng cao hơn để làm chủ các kiến thức về công nghệ thông tin, đáp ứng yêu cầu giai đoạn hội nhập sâu rộng kinh tế quốc tế.

+ Chuyên ngành đào tạo và sự phù hợp giữa chuyên ngành được đào tạo với công việc.

Về chuyên ngành đào tạo của công chức được khảo sát, điều tra thì chuyên ngành kinh tế chiếm tỷ trọng cao nhất 39, 47%; kế đến là các chuyên ngành quản lý nhà nước 21,05%, chuyên ngành luật 20,185; vẫn có 30 người trong tổng số 230 người được khảo sát điều tra chiếm 13,16% là các chuyên ngành khác như các chuyên ngành về môi trường và con người, công nghệ thông tin và một số các chuyên ngành không phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm của công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội. Như vậy, Sở Nội vụ, Sở

LĐTBXH thành phố và UBND các quận, huyện, thị xã của thành phố Hà Nội cần rà soát lại khâu tuyển dụng công chức để đảm bảo tuyển dụng đúng yêu cầu về vị trí việc làm. Đối với các công chức có trình độ đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hay bố trí sử dụng công chức phù hợp với quy định chung.

Số lượng công chức có chuyên ngành đào tạo ít phù hợp và không phù hợp với công việc hiện tại chiếm tỷ lệ khá cao 9,57 % và 3,48 %. Đây chính là cơ sở cho các cơ quan ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội cần có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng hoặc xem xét khi thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế đối với số lượng công chức có chuyên môn ít phù hợp và không phù hợp này.

Theo kết quả khảo sát, số ý kiến trả lời không được cử đi học thêm về ngoại ngữ, tin học chiếm tỷ lệ khá cao 138 người, chiếm 62,16 %. Như vậy, trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, các cơ quan chức năng của thành phố Hà Nội cần quan tâm, tạo điều kiện để nâng cao trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học của đội ngũ công chức này.

3.2.1.2. Chất lượng công chức ngành LĐTBXH Hà Nội theo kỹ năng nghề nghiệp

Hiện nay, đội ngũ công chức lãnh đạo quản lý của các cơ quan ngành LĐTBXH Hà Nội còn thiếu hụt kiến thức và kỹ năng quản lý kinh tế trong nền kinh tế thị trường. Đặc biệt một số công chức thuộc nhóm đối tượng này cho rằng kiến thức họ được học tại các trường đại học chưa thật phù hợp với công việc hiện tại. Điều đó thể hiện nội dung kiến thức được đào tạo tại một số trường đại học chưa thật phù hợp với thực tiễn công việc hiện nay, vì đa phần số công chức này được đào tạo trong thời kỳ kế hoạch hoá tập trung (tuổi đời trung bình là và số năm công tác trung bình là 25 năm).

Bên cạnh những yêu cầu về trình độ chuyên môn, công chức ngành LĐTBXH Hà Nội đang đứng trước những khó khăn rất lớn về kỹ năng thực thi công vụ. Do thiếu kỹ năng về thực thi công vụ nên nhiều công chức cảm thấy lúng túng khi triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Nhà nước; các kỹ năng cần đào tạo cho cán bộ lãnh đạo, quản lý bao gồm:

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 hội họp; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng giao tiếp.

Kết quả điều tra do NCS thực hiện có kết quả phân tích như sau:

Các yếu tố khác ngoài trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là những yếu tố kỹ năng và phẩm chất cần thiết, quan trọng của người công chức cần có để hoàn thành tốt công việc. Các yếu tố khác ngoài yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ được đối tượng khảo sát lựa chọn nhiều là: có tính sáng tạo, chủ động trong công việc (80,70 %), có kinh nghiệm chuyên môn vững vàng, phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế (70,18 %), có khả năng làm việc theo nhóm, phối hợp làm việc và giao tiếp tốt (57,89 %). Theo NCS, việc đối tượng khảo sát chọn các yếu tố trên chiếm tỷ trọng cao hoàn toàn hợp lý. Trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, người công chức cần phải linh hoạt, chủ động, không ỷ lại, trông chờ, phải biết phối hợp nhịp nhàng trong công việc.

Các kỹ năng thực hiện công việc của công chức ngành LĐTBXH Hà Nội có được do: kinh nghiệm tích lũy trong quá trình làm việc chiếm tỷ lệ lớn nhất (88,70 %); kế tiếp là các yếu tố: tự học tập, nghiên cứu thêm (76,52 %), được đào tạo, bồi dưỡng qua các trường lớp (72,17 %), được kèm cặp, hướng dẫn trao đổi với đồng nghiệp (66,96%). Với kết quả này cho thấy phần lớn công chức ngành lao động thương binh và xã hội thành phố Hà Nội có ý thức tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tự rèn dũa bản thân. Tuy nhiên, Sở LĐTBXH, Sở Nội vụ Hà Nội cần phối hợp chặt chẽ với trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Lao động – Xã hội của Bộ LĐTBXH và trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong để tăng cường mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức này, đặc biệt là mở các lớp bồi dưỡng ngắn hạn kiến thức về nghiệp vụ của ngành.

Theo đánh giá của đối tượng khảo sát, điều tra về đáp ứng các kiến thức, kỹ năng cần thiết của đội ngũ công chức thì đa phần đều khẳng định đáp ứng ở mức độ khá (52,29 %), mức độ tốt (33,94 %), chỉ có 02 người chiếm 0,92 % trả lời đáp ứng được ít các kiến thức, kỹ năng cần thiết. Như vậy, với kết quả khảo sát này cho thấy hầu hết công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội có kiến thức, kỹ năng đáp ứng được yêu cầu công việc.

3.2.2. Chất lượng công chức ngành LĐTBXH Hà Nội theo kinh nghiệm làm việc và thâm niên công tác

Cơ cấu công chức lãnh đạo, quản lý hiện nay vừa thiếu đồng bộ và chưa hợp lý giữa các độ tuổi là vấn đề cần được quan tâm. Trong ngành LĐTBXH Hà Nội, số công chức có độ tuổi dưới 30 chiếm 10,07 %; tuổi từ 31-40 chiếm 41,72 %; tuổi từ 41-50 chiếm 28,77 %; tuổi trên 50 chiếm 19,42 %.

Trình độ chuyên môn theo văn bằng của các công chức quản lý, lãnh đạo chưa cao, độ tuổi và năng lực chung so với yêu cầu công việc cho thấy tuổi trung bình của đội ngũ này khá cao và phân bố không hợp lý giữa các nhóm tuổi. Vì vậy, các cơ quan ngành lao động, thương binh và xã hội Hà Nội cần chú ý đến khâu quy hoạch công chức lãnh đạo, quản lý để đảm bảo phù hợp giữa các nhóm tuổi.

Cơ cấu tuổi của công chức lãnh đạo, quản lý ở các quận, huyện, thị xã: theo thống kê của Sở LĐTBXH Hà Nội cho thấy tỷ lệ công chức có độ tuổi từ 31 đến 40 chiếm tỷ lệ cao nhất 36,63 %, công chức có độ tuổi từ 51 đến 60 tuổi chỉ chiếm 17,17 %. Điều này cho thấy công chức ở các quận, huyện, thị xã đa phần là công chức trẻ, được đào tạo và rèn luyện trong thực tiễn xây dựng đất nước.

+ Theo thâm niên công tác

Số lượng công chức có thâm niên công tác dưới 5 năm chiếm tỷ trọng cao nhất: 78 người chiếm 33,91 %; công chức có thâm niên từ 5 đến 10 năm là 48 người chiếm 20,87%; công chức có thâm niên từ 11 năm đến 15 năm chiếm tỷ lệ nhỏ nhất: 28 người chiếm 12,17%. Như vậy, tỷ lệ công chức có thâm niên công tác dưới 10 năm chiếm hơn 50 %, điều này cho thấy cơ cấu đội ngũ công chức còn mất cân đối về kinh nghiệm và thâm niên công tác.

3.2.3. Chất lượng công chức ngành LĐTBXH Hà Nội theo mức độ hoàn thành công việc

Một trong những chỉ tiêu quan trọng để đánh giá chất lượng công chức ngành LĐTBXH Hà Nội là chỉ tiêu đánh giá về mức độ hoàn thành công việc hay nói cách khác đó là mức độ đáp ứng thực tế của công chức đối với yêu cầu của công việc mà họ đảm nhận.

- Đánh giá sự phù hợp giữa chuyên môn nghiệp vụ cá nhân với yêu cầu công việc hiện tại

Đa số công chức cho rằng việc bố trí công việc tương xứng với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (88,99 %); điều này cho thấy việc sắp xếp, bố trí công việc theo tiêu chuẩn, chức danh và vị trí việc làm của công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội giai đoạn hiện nay là phù hợp.

- Sự công bằng trong việc đánh giá

Nhận xét về mức độ công bằng của hệ thống đánh giá kết quả thực hiện công việc của các cơ quan ngành LĐTBXH Hà Nội cho thấy: hầu hết các ý kiến cho rằng trong đánh giá thể hiện sự công bằng (63,30%) và hoàn toàn công bằng (25,69 %) trong đánh giá.; đánh giá thực chất kết quả thực hiện công việc của công chức hiện nay là khâu quan trọng trong quản lý, sử dụng công chức nhằm tới các mục tiêu của nền hành chính nói chung và của thành phố Hà Nội nói riêng. Việc hầu hết các ý kiến được hỏi trả lời có sự công bằng trong đánh giá kết quả thực hiện công việc của công chức cho thấy đây là dấu hiệu đáng mừng đối với việc nâng cao chất lượng công chức ngành LĐTBXH Hà Nội.

Về đánh giá thực hiện công việc của cơ quan tập trung nhiều ý kiến vào việc tổ chức, bố trí lại công việc chiếm tỷ trọng lớn nhất (52,53 %); đào tạo, phát triển nhân lực (50,51 %), ra quyết định thưởng, phạt (37,37 %); chỉ có 16 người trong tổng số 230 người chiếm (8,08 %)

cho rằng việc đánh giá thực hiện công việc của cơ quan nhằm vào việc trả lương công bằng. Việc đa số các công chức lựa chọn các yếu tố trên trong việc đánh giá thực hiện công việc của công chức cho thấy tầm quan trọng của việc xác định rõ số lượng cụ thể của vị trí việc làm là khâu yếu và khó nhất hiện nay của các cơ quan ngành LĐTBXH xã hội thành phố Hà Nội.

Cùng với khảo sát điều tra bằng bảng hỏi, NCS thực hiện phỏng vấn sâu một số lãnh đạo, quản lý của Sở LĐTBXH Hà Nội. Kết quả cho thấy hầu hết công chức đều hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, khi phỏng vấn các lãnh đạo sở đều nhận định: “Công chức mới hoàn thành nhiệm vụ được giao ở mức trung bình”, thậm chí nhiều công chức mới chỉ đáp ứng 60 % yêu cầu công việc. Điều đó có nghĩa là công chức mới thực thi nhiệm vụ ở mức cảm chừng có thể chấp nhận được của cấp trên, chưa thật đáp ứng theo yêu cầu và đòi hỏi của công việc.

Ngư vậy, tỷ lệ khá lớn công chức tự thấy năng lực của mình còn thấp hơn yêu cầu của công việc. Trong tổng số công chức từ phó trưởng phòng đến giám đốc sở được hỏi có 02 người (chiếm 0,92%) cho rằng năng lực hiện tại của mình thấp hơn yêu cầu công việc, 33,94 % cho rằng năng lực hiện tại của mình đáp ứng tốt yêu cầu của công việc và 52,29 % cho rằng năng lực của mình đáp ứng mức độ khá yêu cầu công việc. Tỷ lệ này cũng tương đương với công chức đang công tác tại các quận, huyện, thị xã. Đây là dấu hiệu tốt bởi vì một bộ phận của công chức đã tự nhận thức được về năng lực của họ và họ cảm thấy phải tự vươn lên để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại cũng như tương lai.

Thực tế cho thấy còn nhiều công chức chưa thật sự hiểu rõ về chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, nhiệm vụ cụ thể của công việc mà mình đang đảm nhận. Nhiều công chức được điều tra cũng thừa nhận rằng họ không có hoặc không biết về bản mô tả công việc, về yêu cầu trình độ chuyên môn đối với thực hiện công việc và tiêu chuẩn đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Các vị trí công việc trong các phòng LĐTBXH chưa được mô tả chi tiết, cụ thể nên công chức chưa nắm rõ được nhiệm vụ cụ thể công việc của mình, nhất là các mối quan hệ trong thực hiện công việc.

3.2.4. Chất lượng công chức ngành LĐTBXH Hà Nội theo tiêu chí sức khoẻ (thể lực) của công chức

Sức khoẻ của công chức được xem xét là tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng của công chức. Khi nói về thể lực của công chức, hầu hết mọi người chỉ quan tâm đến chiều cao, cân nặng. Trong nội dung luận án này, tác giả đề cập đến sức khoẻ của công chức ngành LĐTBXH thông qua tần suất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn trong quá trình công tác. Tình trạng ốm đau thường xuyên không nhiều (2,60%), mức đi khám bệnh thường xuyên chiếm 7,85 % và thường là số mắc các loại bệnh mãn tính như viêm dạ dày, đau khớp xương;

Nguyên nhân của tình trạng bệnh tật cũng như hiện tượng giảm cân của công chức do lối sinh hoạt không khoa học, thậm chí là tùy tiện như chế độ ăn uống không hợp lý 54,56 % làm giảm cân hoặc là nguyên nhân sức khoẻ giảm sút.

Tỷ lệ công chức giảm cân do ốm cũng không hoàn toàn do bệnh tật mà còn có cả chế độ chăm sóc, bồi bổ các dưỡng chất cho cơ thể; chế độ ngủ không được quan tâm; rượu, bia cũng là nguyên nhân gây đau ốm hay giảm cân. Do đó, việc đánh giá về thể lực của công chức chỉ trong công việc không hoàn toàn chính xác mà còn từ các yếu tố trong cuộc sống tại gia đình các mối quan hệ bên ngoài các cơ quan của mỗi công chức. Tuy nhiên, các số liệu điều tra thống kê của NCS cũng cho thấy được một phần tương đối chính xác về sức khoẻ của công chức.

Như vậy, có thể đánh giá sức khoẻ của công chức ngành LĐTBXH Hà Nội tương đối tốt. Tỷ lệ đau, ốm và phải nghỉ việc rất ít. Nếu có ốm đau chỉ là các bệnh cảm cúm thông thường và không phải đến mức phải nghỉ việc vì ốm.

3.2.5. Chất lượng công chức ngành LĐTBXH Hà Nội theo mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của công chức

Có hai tiêu chí quan trọng được xem xét khi đánh giá chất lượng công chức trong nhóm này là nhận thức về sự thay đổi công việc trong tương lai và những hành vi sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi đó.

Công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội đã nhận thức được sự thay đổi công việc trong tương lai (5 năm) với mức thay đổi vừa phải 39,64 %, thay đổi ít 18,02 %, thay đổi hoàn toàn 2,70 %. Sự thay đổi trong công việc mà các công chức nhận thức được đó là sự thay đổi về chức năng, nhiệm vụ của tổ chức và công việc họ đảm nhận, sự thay đổi do áp dụng thành tựu khoa học kỹ thuật mới vào trong công việc (như máy tính, internet). Tuy nhiên, tỷ lệ rất nhỏ công chức cho rằng có sự thay đổi hoàn toàn trong công việc (2,70 %).

Về khả năng thích nghi với sự thay đổi và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi của công việc, không hoàn toàn thống nhất với nhận thức về sự thay đổi. Kết quả khảo sát, điều tra cho thấy khả năng thích ứng tốt 30,91 %, thích ứng khá chiếm tỷ lệ khá chiếm tỷ lệ cao nhất 41,82 %, thích ứng ở mức độ trung bình 25,45 %; có 1,82 % người cho rằng họ khó thích nghi nếu không được đào tạo, bồi dưỡng, số này tập trung vào nhóm tuổi cao trên 50 tuổi.

3.2.6. Chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội theo tiêu chí về thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực (tâm lực) của công chức

3.2.6.1. Thái độ làm việc của công chức

Lĩnh vực LĐTĐBXH từ trước đến nay luôn là lĩnh vực phức tạp, nhạy cảm vì liên quan nhiều đến các đối tượng chính sách, những người có công với cách mạng, đất nước. Do đó đòi hỏi công chức của ngành LĐTĐBXH khi thực thi nhiệm vụ của mình ngoài việc phải có kiến thức chuyên môn vững vàng, có kinh nghiệm trong giải quyết công việc còn phải có thái độ cởi mở, nhiệt tình trong việc tiếp nhận hướng dẫn, giải quyết công việc đối với người dân. Đặc biệt, đối tượng phục vụ của ngành rất đặc biệt nên người công chức của ngành phải có cái tâm trong sáng đối với các đối tượng chính sách.

Với các số liệu điều tra cho thấy tần suất công chức nghỉ làm việc do các lý do công việc riêng của nhân là chủ yếu, số người nghỉ làm do ốm đau hay vấn đề sức khỏe không nhiều. Số ít khi nghỉ chiếm 47 %, số thỉnh thoảng nghỉ làm chiếm 43,3 %.

Khi nghỉ làm, số lượng người thường xuyên xin phép khi nghỉ chiếm 85,65%; số lượng những người nghỉ làm không xin phép chiếm tỷ lệ rất nhỏ.

Số công chức thỉnh thoảng bỏ việc để làm việc khác chiếm 35,66%. Tỷ lệ công chức thỉnh thoảng tiếp khách chiếm 38,26%, không tiếp khách 19,15%. Số công chức thỉnh thoảng đi muộn 13,92%, thể hiện sự thiếu tôn trọng công việc và thể hiện thái độ nghiêm túc trong lúc làm việc. Điều này có thể đánh giá thái độ nghiêm túc khi làm việc của công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội chưa cao.

Tỷ lệ công chức thường xuyên tranh cãi rất ít 0,86 %; Ở đây không đề cập nguyên nhân gây tranh cãi, với tiêu chí nhạy cảm này chỉ nhằm đánh giá thái độ, sự kiềm chế và văn hoá nơi làm việc của công chức.

Từ các số liệu trên có thể nhận định sơ bộ: thái độ làm việc của công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội tương đối nghiêm túc và coi trọng công việc của cơ quan.

3.2.6.2. Tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc của công chức

Khi tiến độ đòi hỏi công chức làm thêm giờ, nhận thêm một số công việc đột xuất nhưng mức độ rất sẵn sàng và sẵn sàng chiếm 31,75 %; mức độ không nhiệt tình khi nhận thêm việc khác đạt 13,06 %; mức độ rất nhiệt tình và nhiệt tình nhận thêm việc phù hợp chuyên môn đạt 23,90 %.

Theo Lãnh đạo phòng Tổ chức cán bộ, Sở LĐTĐBXH Hà Nội cho biết, nếu các cơ quan áp dụng các biện pháp tạo động lực cho công chức sẽ góp phần cải thiện được tính kỷ luật của công chức và nâng cao tinh thần trách nhiệm, thái độ nhiệt tình trong công việc của công chức.

Như vậy, thái độ tại nơi làm việc của công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội chưa thể hiện tính chuyên nghiệp,

3.2.7. Đánh giá chung về chất lượng công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội

3.2.7.1. Những mặt mạnh

Đội ngũ công chức ở các cơ quan ngành LĐTĐBXH Hà Nội đã được bổ sung, tăng cường với số lượng luôn tăng lên qua hàng năm. Thành phố Hà Nội đã bố trí đủ số lượng công chức cho các cơ quan như công chức thuộc Sở LĐTĐBXH, công chức tại các phòng LĐTĐBXH các quận, huyện, thị xã và công chức làm công tác LĐTĐBXH ở các xã phường, thị trấn; không để tình trạng thiếu người làm việc trong điều kiện khối lượng công việc “quá tải” của các cơ quan, đơn vị.

Chất lượng đội ngũ công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội ngày càng được nâng lên nhờ được đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực thi công vụ. Trong gần 30 năm thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, một bộ phận công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội đã được đào tạo lại, bồi dưỡng theo yêu cầu của thời kỳ đổi mới; số công chức trẻ được tuyển chọn bổ sung vào đội ngũ theo những tiêu chí mới đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của thành phố trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội.

Đa số công chức có tinh thần trách nhiệm và ý thức tổ chức kỷ luật, cần cù, chịu khó, tích cực học hỏi, đổi mới tư duy, tiếp cận với những yêu cầu mới trong quản lý và phục vụ nhân dân, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ và đạt kết quả các nhiệm vụ chuyên môn, góp phần vào thực hiện mục tiêu ổn định chính trị, thúc đẩy phát triển kinh tế và tham gia vào quá trình phát triển lớn mạnh với tốc độ phát triển cao của thành phố có vị trí quan trọng số một của cả nước. Trong điều kiện đời sống còn nhiều khó khăn, tiền lương và thu nhập còn thấp, lại chịu nhiều tác động tiêu cực của cơ chế thị trường, nhưng số đông công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội giữ được phẩm chất đạo đức và lối sống lành mạnh, khắc phục khó khăn, hoàn thành nhiệm vụ.

3.2.7.2. Những bất cập về chất lượng công chức cần khắc phục

Khá nhiều công chức có năng lực, trình độ chuyên môn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc, đặc biệt là công chức công tác tại phòng LĐTĐBXH một số huyện của thành phố.

Kỹ năng nghề nghiệp là một trong những thiếu hụt lớn nhất hiện nay của công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội; sự yếu kém về kỹ năng nghề nghiệp thể hiện khá rõ nét đối với công chức cấp huyện. Việc học tập lấy chứng chỉ để hợp lý hoá theo tiêu chuẩn chức danh đã làm cho đội ngũ công chức thiếu những kỹ năng cần thiết để thực thi công vụ; điều này làm cho công chức thiếu tính chuyên nghiệp trong công tác, hiệu quả công việc không cao.

Nhiều công chức chưa hiểu rõ chức năng, nhiệm vụ mình đang đảm nhận cũng như chưa nắm chắc về chức năng, nhiệm vụ của đơn vị của mình.

Công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội chưa nhận thức đầy đủ về sự thay đổi công việc trong tương lai, chưa thực sự chuẩn bị để sẵn sàng chấp nhận những thay đổi đó; chưa thấy được những đòi hỏi và áp lực của hội nhập quốc tế, yêu cầu và áp lực của quá trình CNH, HĐH đối với các cơ quan ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội

Sự hợp tác, phối hợp, hiệp đồng trong công việc, sự chia sẻ thông tin, tinh thần và phương pháp làm việc nhóm của công chức ngành LĐTĐBXH Hà Nội còn thấp. Điều này làm cho năng lực và sức mạnh tổng hợp của đội ngũ công chức không cao, mặc dù chất lượng của từng cá nhân công chức đó đã có sự tiến bộ đáng kể.

Cơ cấu ngạch công chức ở các cơ quan ngành LĐTĐBXH thành phố hiện nay chưa hợp lý: số đông công chức ở ngạch chuyên viên, số lượng chuyên viên chính, đặc biệt chuyên viên cao cấp chiếm tỷ lệ rất thấp, dẫn đến tình trạng thiếu công chức chuyên môn giỏi, chuyên sâu, thông thạo một lĩnh vực công tác cụ thể nhưng lại thừa công chức vụ việc, thậm chí có một bộ phận công chức làm việc không đảm bảo chất lượng, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên.

3.3. Nguyên nhân ảnh hưởng tới chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội

3.3.1. Nguyên nhân khách quan

Công chức ngành LĐTBXH Hà Nội cũng chịu những tác động khách quan chung giống với công chức cả nước; đó là:

Một bộ phận lớn công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội được đào tạo trong thời kỳ bao cấp với cơ chế kế hoạch hoá tập trung, đó là một số công chức giữ các vị trí lãnh đạo Sở LĐTBXH, lãnh đạo các phòng LĐTBXH các quận, huyện, thị xã của thành phố. Đây là yếu tố khách quan chi phối, ảnh hưởng đến chất lượng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội.

Quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, dẫn đến sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ, thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc. Nguyên nhân này làm cho khoảng cách giữa yêu cầu của công việc và năng lực hiện có của người thực hiện công việc có xu hướng ngày càng xa nhau.

Chính sách về tiền lương của Nhà nước chậm cải cách nên không khuyến khích đội ngũ công chức làm việc. Tiền lương của công chức là vấn đề có ý nghĩa rất lớn cả về kinh tế, chính trị, xã hội, quan hệ trực tiếp đến đời sống của công chức. Chế độ tiền lương chưa tương xứng với nhiệm vụ của công chức, chưa theo đúng nguyên tắc phân phối theo lao động, đồng thời chưa thực sự bảo đảm tái sản xuất mở rộng sức lao động của công chức và phù hợp với nâng cao từng bước mức sống của công chức trong xã hội để công chức yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy nhà nước.

3.3.2. Nguyên nhân chủ quan

3.3.2.1. Phân tích công việc trong các cơ quan ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội

Hiện nay các cơ quan ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội chưa thực hiện việc phân tích công việc. Do chưa thực hiện phân tích công việc nên không có bản mô tả công việc cụ thể, dẫn đến sự trùng lặp, chồng chéo công việc hoặc thiếu trách nhiệm, đùn đẩy công việc trong thực thi công vụ. Khi công chức không hiểu rõ về công việc, trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của mình thì việc thực thi công vụ sẽ không đạt hiệu quả cao, thậm chí còn gây trở ngại cho những người liên quan đến công việc đó. Vì thiếu phân tích công việc nên không xây dựng được chỉ tiêu đánh giá mức độ hoàn thành công việc, dẫn đến việc đánh giá thực hiện công việc của công chức mới chỉ là đánh giá trên danh nghĩa, chung chung. Do thiếu phân tích công việc nên không xác định đúng nhu cầu đào tạo và nâng cao chất lượng công chức, không tuyển dụng công chức có năng lực, đáp ứng yêu cầu công việc.

3.3.2.2. Tuyển dụng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội

Về công tác tuyển dụng công chức, theo khảo sát, điều tra của NCS, trong số 230 người được hỏi thì vẫn có 30 người, chiếm 13,16% là các chuyên ngành khác như các chuyên ngành về môi trường và con người, công nghệ thông tin và một số các chuyên ngành không phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm của công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội. Như vậy, đây là tồn tại lớn của các cơ quan ngành lao động, thương binh và xã hội trong khâu tuyển dụng công chức không đảm bảo tuyển dụng đúng yêu cầu về vị trí việc làm.

3.3.2.3. Sử dụng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội

Kết quả cuối cùng của công tác tổ chức cán bộ là việc sử dụng hợp lý và có hiệu quả đội ngũ công chức ngành LĐTBXH thành phố, nhằm phát huy nội lực của công chức trong việc thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của ngành, từng địa phương, đơn vị.

Hạn chế lớn nhất trong việc sử dụng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội trong nhiều năm qua là chưa thực hiện tốt các khâu then chốt: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng một cách khoa học, công tâm. Thực tế, ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội chưa thực hiện tốt ba khâu này, vấn đề nhận thức một cách đầy đủ, nghiêm túc trong bố trí, sử dụng công chức ngành LĐTBXH thành phố còn nhiều hạn chế. Ở một số cơ quan của ngành LĐTBXH thành phố vẫn còn tình trạng công chức có trình độ chuyên môn giỏi, có năng lực quản lý, điều hành, phẩm chất tốt nhưng chưa được đề bạt, bổ nhiệm vào các vị trí công tác tương xứng. Trong khi đó, có công chức hạn chế về chuyên môn (chưa có bằng đại học) lại được giao đảm

nhận những vị trí lãnh đạo phòng tại một số phòng LĐTBXH các huyện của thành phố. Hiện tượng phân công nhiệm vụ trái với ngành nghề đào tạo, không đúng cơ cấu, tuy không phổ biến nhưng vẫn còn tồn tại ở một số cơ quan như: phòng Lao động – Thương binh và Xã hội các huyện Mỹ Đức, Ba Vì, Sóc Sơn.

3.3.2.4. Thiếu chiến lược đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội

Theo số liệu NCS điều tra qua bản hỏi và phân tích có tới 9,1 % công chức được hỏi trả lời chuyên ngành đào tạo của mình ít phù hợp với công việc hiện tại. đặc biệt có 3,48 % công chức trả lời chuyên ngành đào tạo không phù hợp với công việc hiện tại; 27,68 % công chức trả lời không được đào tạo thêm chuyên môn, nghiệp vụ. số công chức không được cử đi học thêm về ngoại ngữ, tin học chiếm tỷ lệ khá cao 138 người, chiếm 62,16 %.

Từ phân tích trên cho thấy các cơ quan ngành LĐTBXH Hà Nội thiếu chiến lược đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học đặc biệt trong điều kiện hội nhập sâu rộng kinh tế quốc tế hiện nay.

3.3.2.5. Thiếu các chính sách, biện pháp tạo động lực cho đội ngũ công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội

Đây là một trong những nguyên nhân làm cho chất lượng công chức chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc và thu hút được công chức chất lượng cao vào công tác tại ngành LĐTBXH Hà Nội. Điều quan trọng là phải có hệ thống các chính sách và biện pháp đồng bộ liên quan đến lợi ích của công chức. Đề tạo ra được các chính sách tốt có tác dụng tạo động lực cho công chức yên tâm công tác, tâm huyết gắn bó với công việc, với công sở thì hệ thống chính sách và biện pháp phải xuất phát từ mong muốn, nhu cầu chính đáng của công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC NGÀNH LAO ĐỘNG, THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

4.1. Yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức ngành LĐTBXH

- + Yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức:
- + Yêu cầu về văn hoá.
- + Yêu cầu về trí tuệ:
- + Yêu cầu chuyên môn hoá, hiện đại hoá đội ngũ công chức:

4.2. Quan điểm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội

Quan điểm 1: Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội phải chú trọng cả khía cạnh năng lực và phẩm chất.

Quan điểm 2: Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành LĐTBXH Hà Nội không chỉ đáp ứng nhiệm vụ, chức năng hiện tại mà phải có tầm nhìn dài hạn, có bước đi thích hợp với yêu cầu, nhiệm vụ và phát triển của ngành theo từng giai đoạn.

Quan điểm 3: Đi đôi với việc yêu cầu nâng cao chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội đồng thời phải chú trọng đến khía cạnh tạo động lực cho đội ngũ công chức đó.

Quan điểm 4: Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành lao động, thương binh và xã hội phải được xem là nhiệm vụ của các cơ quan chức năng của thành phố Hà Nội và của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

4.3 Những giải pháp nâng cao chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội

4.3.1. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội

Hiện nay, tại các cơ quan ngành LĐTBXH Hà Nội, số người được tuyển mới hàng năm

không đáng kể, biên chế cơ quan hành chính hầu như “đóng băng”. Bởi vậy, nếu không làm tốt việc tuyển dụng công chức thì sẽ tiếp tục mất cân đối nhiều hơn về độ tuổi, trình độ đào tạo, ngành, nghề...

Về độ tuổi nên hình thành từ 3 đến 4 thế hệ tuổi. Ở những cơ quan, đơn vị nào mà đội ngũ công chức hình thành đa dạng về thế hệ tuổi thì đạt kết quả tốt; có sự kế thừa giữa thế hệ trẻ và già; có hiệu quả công tác; chi phí quỹ lương thấp; không khí làm việc hoà đồng. 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. Do vậy, khi tuyển chọn phải ưu tiên dành biên chế cho các ngành nghề, lĩnh vực phù hợp.

Khi tuyển dụng, phải xuất phát từ nhu cầu của các bộ phận đang thiếu. Khi thiếu vị trí nào, cần tuyển dụng đúng vị trí đó, đáp ứng được trình độ chuyên môn, năng lực. Nếu có vị trí mà người dự tuyển đồng thì có thể đòi hỏi tiêu chuẩn cao hơn, nhất là trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của công vụ trong tương lai.

4.3.2. Chú trọng công tác sử dụng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội

4.3.2.1. Đổi mới công tác đánh giá công chức

Đánh giá công chức là khâu quan trọng đầu tiên của công tác tổ chức cán bộ, đồng thời đó cũng là việc làm thường xuyên khi thực hiện các khâu khác nhau như quy hoạch, bố trí, bổ nhiệm, tuyển dụng, đào tạo, khen thưởng và kỷ luật công chức

Trong quy hoạch công chức việc đánh giá công chức dựa trên sự phân loại công chức đương chức một cách rõ ràng, chính xác làm cơ sở cho việc sắp xếp, bố trí hay đào tạo lại, bổ sung công chức. Muốn thực hiện tốt công tác quy hoạch công chức thì phải làm tốt khâu đánh giá công chức

4.3.2.2. Đổi mới việc sắp xếp, bố trí, bổ nhiệm công chức

Sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm công chức đóng vai trò quyết định đến hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị. Đây là những nội dung thường xuyên và cơ bản nhất của công tác sử dụng công chức. Qua đánh giá thực trạng tại chương 3 cho thấy, hạn chế lớn nhất trong việc sử dụng đội ngũ công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội trong những năm qua là chưa thực hiện các khâu then chốt quy hoạch, đào tạo, sử dụng một cách khoa học và gắn với nhau. Ở Sở LĐTĐBXH Nội và một số phòng LĐTĐBXH các quận, huyện, thị xã vẫn còn tình trạng công chức chuyên môn giỏi, có năng lực quản lý điều hành, phẩm chất tốt chưa được đề bạt, bổ nhiệm. Trong khi có công chức hạn chế về chuyên môn (hoặc chưa có bằng đại học), còn hạn chế về phẩm chất lại được giao đảm nhận những vị trí chủ chốt trong cơ quan, đơn vị.

4.3.3. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng cho công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội

4.3.3.1. Đầu tư phát triển trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong và các trung tâm bồi dưỡng chính trị các quận, huyện, thị xã của thành phố Hà Nội

4.3.3.2. Đầu tư kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội.

4.3.3.3. Cải tiến đồng bộ nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức ngành LĐTĐBXH thành phố Hà Nội.

4.3.3.4. Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng công chức.

4.3.4. Nâng cao đạo đức công vụ, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực trong công chức

Tham nhũng, tiêu cực đã trở thành quốc nạn, thành điều nhức nhối trong đời sống xã hội, làm giảm lòng tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, giảm hiệu lực của cơ quan Nhà nước các cấp trên tất cả các lĩnh vực trong đời sống xã hội. Có thể nói tham nhũng đang là hiện tượng ăn mòn nguồn vốn của xã hội, làm mất lòng tin của nhân dân đối với hệ thống chính trị.

Ngành LĐTĐBXH là ngành kinh tế - xã hội tổng hợp. Đối tượng phục vụ của ngành cũng rất đa dạng nhưng cũng có những nhóm đối tượng đặc biệt đó là những người có công với cách

mạng: thương binh, bệnh binh, gia đình liệt sỹ; đối tượng hưởng chế độ bảo trợ xã hội, trẻ em, người già, người cô đơn người tàn tật... Vì vậy vấn đề nâng cao đạo đức công vụ, đẩy mạnh đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực rất cần thiết.

4.3.5. Áp dụng khung năng lực lãnh đạo quản lý cho công chức lãnh đạo quản lý ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội.

Việc ứng dụng khung năng lực vào phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý khu vực công là xu hướng đang ngày càng phổ biến tại các quốc gia phát triển cũng như tại Việt Nam.

Trong bối cảnh hội nhập, xu hướng các quốc gia đi sau tham khảo mô hình, kinh nghiệm ứng dụng khung năng lực của các quốc gia đi trước ngày càng rõ nét. Kết quả là tại các quốc gia này dần hình thành một thể hệ lãnh đạo, quản lý công có khả năng chủ động hội nhập, tư duy đổi mới và kỹ năng quản trị hiện đại.

Đối với thành phố Hà Nội một thành phố có tầm quan trọng bậc nhất của cả nước, việc phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý khu vực công nói chung và lãnh đạo quản lý ngành LĐTBXH là yêu cầu ngày càng cấp thiết để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của Thủ đô, tạo sự đột phá về chất lượng đội ngũ công chức. Việc xây dựng đội ngũ công chức lãnh đạo quản lý ngành LĐTBXH Hà Nội có khả năng hội nhập, có đủ năng lực lãnh đạo, quản lý hiệu quả và am hiểu tiềm năng, đặc thù của thủ đô Hà Nội là rất cần thiết. Qua phân tích thực trạng chất lượng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội tại chương 3, trên cơ sở những tồn tại về mặt chất lượng công chức, NCS đề xuất việc áp dụng khung năng lực đối với công chức lãnh đạo quản lý ngành LĐTBXH Hà Nội (đối tượng ở đây là lãnh đạo Sở LĐTBXH, trưởng, phó các phòng của Sở; trưởng, phó các phòng LĐTBXH các quận, huyện, thị xã của thành phố Hà Nội) trên cơ sở của Đề tài cấp nhà nước: “Nghiên cứu nhu cầu và đề xuất giải pháp phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công vùng Tây Bắc giai đoạn từ nay đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030”. Mã số đề tài: KHCN-TB.05X/13-18 do PGS, TS Lê Quân, Đại học Quốc gia thực hiện.

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đội ngũ công chức có vị trí, vai trò rất quan trọng trong việc bảo đảm sự ổn định vĩ mô cho phát triển và tăng trưởng kinh tế, tạo ra đồng thuận xã hội. Tính đúng đắn, hợp lý và kịp thời của việc hoạch định và năng lực tổ chức thực hiện các chính sách quản lý vĩ mô do đội ngũ công chức đảm nhiệm là điều kiện tiên quyết nhất của quản lý nhà nước hiệu lực, hiệu quả. Đội ngũ công chức có vai trò to lớn trong việc bảo đảm gia tăng phúc lợi xã hội, góp phần thực hiện “dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh”. Xây dựng, phát triển đội ngũ công chức đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, vững mạnh về chất

Trong bối cảnh Việt Nam đã là thành viên đầy đủ của nhiều tổ chức khu vực và quốc tế, cần phải xây dựng, phát triển đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn ngang tầm khu vực và quốc tế, có khả năng đáp ứng linh hoạt yêu cầu của hội nhập quốc tế. Từ nay đến năm 2020, Việt Nam sẽ hội nhập ngày càng sâu và toàn diện vào quá trình toàn cầu hóa. Điều đó mở ra nhiều thời cơ lớn, song cũng tạo ra những thách thức không nhỏ đối với việc xây dựng, phát triển đội ngũ công chức. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này đòi hỏi đội ngũ công chức trong các cơ quan nhà nước phải có đủ tri thức, am hiểu, tôn trọng luật pháp và thông lệ quốc tế, đủ bản lĩnh để bảo vệ lợi ích của quốc gia, dân tộc.

Góp phần nâng cao chất lượng công chức nói chung, công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội nói riêng, luận án này đã làm rõ cơ sở khoa học của việc nâng cao chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội. Trên cơ sở hệ thống hoá lý luận về công chức, công chức ngành lao động, thương binh và xã hội, chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội, nghiên cứu bài học kinh nghiệm về nâng cao chất lượng công chức của các nước trên thế giới và rút ra một số kinh nghiệm có thể áp

dụng vào Việt Nam, luận án đã phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội trong mối quan hệ so sánh với yêu cầu của công việc. Luận án cũng phân tích các yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng đến chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã; phân tích làm rõ các nguyên nhân làm ảnh hưởng đến chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại, chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và quá trình hội nhập sâu, rộng kinh tế quốc tế trong giai đoạn hiện nay. Luận án đã đưa ra các quan điểm và một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội.

Trong khuôn khổ một luận án khoa học, NCS đã vận dụng kiến thức lý luận được tiếp thu từ tài liệu, nhà trường, các cơ quan nghiên cứu, đi sâu tìm hiểu, điều tra, quan sát, khảo sát thực tiễn tại địa phương Hà Nội, bước đầu đã đề xuất những giải pháp nhằm xây dựng, nâng cao chất lượng công chức ngành LĐTBXH thành phố Hà Nội. Tuy nhiên, đây là một vấn đề lớn, phức tạp, nên việc xây dựng hệ thống các giải pháp nêu trên với những lập luận, lý giải đảm bảo tính khoa học và hiện đại là một việc không đơn giản. Cần có những nghiên cứu tiếp theo để hoàn thiện vấn đề này./.