

## NÂNG CAO NĂNG LỰC CÔNG CHỨC THAM MƯU CỦA CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND TỈNH PHÚ YÊN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

**Hồ Thị Nguyễn Thảo\***

### **Tóm tắt:**

*Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 đã đặt ra một trong những mục tiêu quan trọng là “Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước”. Đối với tỉnh Phú Yên, cải cách hành chính mới đạt được kết quả bước đầu, vì vậy cần có giải pháp đồng bộ để xây dựng đội ngũ công chức nói chung và công chức tham mưu ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, phục vụ ngày càng tốt hơn nhu cầu tổ chức và công dân.*

**Từ khóa:** nâng cao năng lực, cải cách hành chính, công chức tham mưu, UBND tỉnh Phú Yên

### **Abstract:**

#### **Improving the competences for the consulting staff at the professional institutions belonging to the People’s Committee of Phu Yen province satisfying the requirements of administration reforms**

*The general master plan for State administration reforms in the stage 2011-2020 has put forward one of the major goals, which is “Building up a staff of officials having all the qualities, competences, and standards satisfying the requirements of serving for the public and the development of the country”. As for Phu Yen province, the administrative reforms process has just gained some initial results. Therefore, there should be some synchronized measures in building up the staff of officials in general and the consulting staff at the professional institutions belonging to the Provincial People’s Committee that are full in quantity, reliable in quality, serving better and better for the demands from organizations and individuals.*

**Keywords:** improve, competences, administration reforms, consulting staff, Phu Yen People’s Committee

### **1. Năng lực công chức làm công tác tham mưu trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Phú Yên.**

Đội ngũ công chức tham mưu này có những đặc điểm của công chức nói chung, đồng thời do đặc thù riêng, lực lượng lao động này đòi hỏi tính chuyên nghiệp và có trình độ

chuyên môn cao để thực thi công vụ. Đây là những người am hiểu pháp luật, nghiên cứu và áp dụng đúng quy định pháp luật vào hoạt động công vụ có hiệu lực, hiệu quả. Chất lượng của đội ngũ công chức không đồng đều do ảnh hưởng của trình độ phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, chất lượng đào tạo bồi dưỡng, trình độ dân trí... Công chức làm việc trong bộ máy hành chính nhà nước

---

\*UBND tỉnh Phú Yên

ở địa phương, vừa thực hiện chức năng quản lý theo ngành vừa chịu sự quản lý của địa phương.

Công chức tham mưu ở các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh có vị trí, vai trò rất quan trọng. Đây là nguồn nhân lực quan trọng quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý hành chính của địa phương; là đội ngũ trực tiếp tham mưu xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch, hoạch định chính sách phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, dự thảo văn bản quy phạm pháp luật và quản lý nhà nước trên địa bàn. Các cơ quan chuyên môn tỉnh không thể làm tốt chức năng, nhiệm vụ của mình nếu thiếu vai trò của các công chức tham mưu. Kết quả thực thi công vụ của đội ngũ công chức tham mưu ở các cơ quan chuyên môn tác động lớn đến hiệu quả phát triển kinh tế- xã hội tỉnh.

Để thực thi tốt công vụ của mình đòi hỏi công chức phải có năng lực. *Năng lực của công chức là khả năng về kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi của công chức được đáp ứng một cách tốt nhất để hoàn thành nhiệm vụ được giao, góp phần đạt được mục tiêu đề ra của tổ chức.*

Năng lực công chức hợp thành bởi các yếu tố kiến thức, kỹ năng, thái độ, hành vi của công chức. Kiến thức là những hiểu biết chung và hiểu biết sâu về một lĩnh vực cụ thể nào đó; là tổng hợp những tri thức mà công chức có được qua đào tạo, bồi dưỡng, qua tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm việc và thực tế cuộc sống (kiến thức bao gồm: trình độ giáo dục phổ thông; trình độ chuyên môn nghiệp vụ; trình độ lý luận chính trị; trình độ quản lý nhà nước; trình độ ngoại ngữ, tin học). Kỹ năng nghề nghiệp của

công chức là khả năng vận dụng kiến thức có được qua đào tạo và kinh nghiệm thực tế đã và đang làm để thực hiện công việc được giao một cách chuyên nghiệp nhằm đạt mục tiêu công việc đề ra. Kinh nghiệm thực tiễn giúp công chức tiếp cận vấn đề nhanh, giải quyết kịp thời, chính xác những công việc phát sinh đa dạng, phong phú trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước. Thái độ, hành vi của công chức là sự nhận thức và hành động để giải quyết một số vấn đề cụ thể. Thái độ chi phối cách ứng xử, hành vi và tác phong của công chức đối với công việc và đồng nghiệp khi thực hiện công vụ. Trong bối cảnh thực hiện cải cách hành chính nhà nước, trình độ dân trí và tinh thần dân chủ ngày càng cao, người dân càng tham gia trực tiếp vào công việc của cơ quan hành chính. Điều này đã đặt ra những yêu cầu mới và yêu cầu cao hơn về năng lực mà công chức phải đáp ứng.

## **2. Thực trạng năng lực công chức tham mưu các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Phú Yên.**

Đến tháng 12/2016, UBND tỉnh Phú Yên có 18 sở, ban, ngành trực thuộc. Số lượng công chức trực tiếp làm công tác tham mưu tại các cơ quan chuyên môn tỉnh đến cuối năm 2016 là 922 người; trong đó nam 651, nữ 271. Công chức có độ tuổi từ 31-50 tuổi chiếm đa số (khoảng trên 65%); trong đó độ tuổi từ 31 đến 40 chiếm khoảng 34%, độ tuổi từ 41 đến 50 chiếm khoảng trên 30% so với tổng số công chức. Về trình độ chuyên môn của công chức ngày càng được nâng cao, đến cuối năm 2016 trình độ cao học 135 người, đại học 698 người, cao đẳng 14 người và trung cấp 75 người. Về trình độ lý luận chính trị cao cấp có 178 người, trung cấp 115

người, sơ cấp 541 người. Số công chức chưa được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước vẫn còn nhiều, với 136 công chức (chiếm 14,8%). Đa số công chức đều có chứng chỉ ngoại ngữ theo yêu cầu ngạch, bậc đang đảm nhiệm, trong đó Tiếng Anh chiếm gần 98%. Đến nay, khoảng 90% công chức có chứng chỉ tin học và sử dụng thành thạo tin học văn phòng, nhưng chỉ có 30% cán bộ, công chức thường xuyên sử dụng hệ thống thư điện tử trong công việc và khoảng 15% văn bản, tài liệu chính thức trao đổi giữa các cơ quan hành chính nhà nước được thực hiện dưới dạng văn bản điện tử.

Qua tiến hành khảo sát đến công chức, lãnh đạo quản lý của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh và công dân của chúng tôi vào năm 2017 cho thấy, công chức cơ bản đều thành thạo trong việc thực hiện các kỹ năng hành chính. Nhiều kỹ năng được công chức thực hiện thành thạo và được đánh giá cao như kỹ năng tổ chức triển khai thực thi pháp luật, kỹ năng nắm bắt, thu thập, xử lý được thông tin để phục vụ công việc, kỹ năng soạn thảo văn bản... Đa số công chức giao tiếp tốt, nhưng hạn chế trong giao tiếp hành chính nhất là giao tiếp với công dân tại các bộ phận “Tiếp nhận và trả kết quả theo cơ chế một cửa”. Một số công chức vẫn còn sử dụng nhiều tiếng địa phương, giải thích cho tổ chức và cá nhân về thủ tục hành chính chưa rõ ràng; giao tiếp có lúc thiếu niềm nở. Kết quả đánh giá công chức hàng năm, số lượng công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm tỷ lệ cao 94,9% (trong đó hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 28,5%, hoàn thành tốt nhiệm vụ 66,4%), công chức hoàn thành nhiệm vụ

chiếm 4% (37 người), công chức không hoàn thành nhiệm vụ 0,9% (09 người).

Từ những phân tích nêu trên cho thấy, đội ngũ công chức tham mưu ở các cơ quan chuyên môn tỉnh đã có những chuyển biến rõ rệt về nhận thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng hành chính ngày càng tốt hơn yêu cầu của công tác quản lý nhà nước trên địa bàn. Chất lượng đội ngũ công chức được nâng cao hơn đã góp phần quan trọng trong việc tham mưu thực hiện quản lý nhà nước trên các lĩnh vực. Hầu hết các công chức đều đã được đào tạo đại học và có xu hướng tham gia đào tạo sau đại học và các khóa đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Ngoài kiến thức, công chức có được kỹ năng cơ bản để thực hiện công vụ nhờ quá trình tích lũy kinh nghiệm công tác, tự rèn luyện, thông qua các lớp bồi dưỡng kỹ năng. Một số công chức thích nghi nhanh với sự thay đổi trước yêu cầu cải cách hành chính và phát triển mạnh của công nghệ thông tin. Qua rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, công chức trưởng thành về nhiều mặt, tinh thần thái độ phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn, giảm tình trạng quan liêu cửa quyền, gây phiền hà, sách nhiễu nhân dân.

Tuy nhiên, qua tổng hợp số liệu và nghiên cứu thực tiễn, có thể nhận thấy những hạn chế về năng lực của đội ngũ công chức tham mưu ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh như sau:

*Một là*, xây dựng đội ngũ công chức chuyên môn gắn với cải cách chế độ công vụ chưa đạt được mục tiêu đội ngũ công chức có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị

vững vàng. Một số công chức tổ chức thực hiện nhiệm vụ được phân công không đảm bảo thời gian, chất lượng; có trường hợp thực hiện không đúng trình tự thủ tục pháp luật quy định; tùy tiện trong áp dụng pháp luật dẫn đến tham mưu cho lãnh đạo thiếu chính xác, không đúng quy định pháp luật.

*Hai là*, quản lý công chức ở tất cả các khâu từ tuyển dụng, bố trí, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công việc, thực hiện các chế độ ưu đãi... đều có những hạn chế. Vẫn còn tình trạng bố trí công việc cho công chức chưa phù hợp với chuyên môn được đào tạo. Đội ngũ công chức vẫn còn tình trạng vừa thiếu, vừa thừa. Thừa công chức có đầy đủ bằng cấp nhưng hạn chế năng lực, thiếu công chức đảm bảo về kiến thức, kỹ năng, đạo đức công vụ, nhưng chưa có giải pháp quyết liệt để đưa ra khỏi bộ máy những công chức hạn chế, yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ, tiêu cực, những nhiều trong thi hành công vụ. Tinh giản biên chế chưa thực sự hiệu quả, hầu hết các cơ quan đề xuất tinh giản biên chế đối tượng là cán bộ nghỉ hưu trước tuổi và không đảm bảo sức khỏe.

*Ba là*, trình độ, kỹ năng của công chức chưa đáp ứng yêu cầu. Nhiều công chức công tác khá lâu nhưng không tích lũy được kinh nghiệm thực tế, chỉ giải quyết công việc theo thói quen nên thiếu tính chuyên nghiệp, còn lúng túng trong thực thi công vụ. Cơ cấu chuyên ngành đào tạo sau đại học còn bất cập, chưa chú trọng đào tạo những ngành, những lĩnh vực chuyên môn mà cơ quan đang thiếu. Một số công chức có xu hướng chạy theo bằng cấp, học sau đại học chuyên ngành không phù hợp chủ yếu là chuẩn hóa bằng cấp; không phục vụ thiết thực cho công tác

chuyên môn. Công chức tham gia bồi dưỡng về quản lý nhà nước chủ yếu là do yêu cầu đủ các chứng chỉ để thi nâng ngạch, chuyển ngạch mà chưa thật sự xuất phát từ nhu cầu nâng cao năng lực làm việc theo chức danh, vị trí việc làm đang hoặc sẽ đảm nhiệm.

Khả năng ứng dụng kiến thức về ngoại ngữ, tin học vào công việc được giao của công chức rất hạn chế. Đa số công chức có bằng cấp, chứng chỉ ngoại ngữ, nhưng chủ yếu để hợp thức hóa tiêu chuẩn ngạch công chức, trong thực tế không sử dụng được, không có khả năng tiếp xúc, làm việc với người nước ngoài hoặc sử dụng ngoại ngữ để tra cứu, nghiên cứu tài liệu phục vụ công tác. Công chức triển khai ứng dụng công nghệ thông tin vào công việc còn yếu.

*Bốn là*, thái độ, hành vi của công chức chưa đáp ứng tốt yêu cầu phục vụ nhân dân trong thực hiện cải cách hành chính như: Một số công chức thiếu trách nhiệm trong công việc, tác phong làm việc chậm chạp, chậm thích ứng với sự thay đổi. Trong tiếp xúc, giải quyết công việc của tổ chức, công dân, vẫn còn tình trạng công chức có thái độ hách dịch, cửa quyền, những nhiều, nhưng chưa được phát hiện và xử lý kịp thời; hoặc có phát hiện nhưng xử lý thiếu kiên quyết, gây dư luận không tốt, ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, đơn vị.

*Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế nêu trên là do:* Hệ thống pháp luật về công vụ, công chức vẫn còn một số bất cập, chưa chặt chẽ, thiếu đồng bộ. Công tác tuyển dụng công chức còn một số bất cập. Chất lượng công chức được tuyển dụng chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu; thu hút trí thức trẻ về các cơ quan chuyên môn tinh công còn ít. Bố trí công việc chưa gắn với vị trí việc làm

cần tuyển dụng và cơ cấu ngạch công chức; có trường hợp bố trí công tác chưa phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo. Chưa chủ động rà soát xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, nhất là những ngành nghề, kỹ năng công chức còn thiếu, còn yếu. Công tác quy hoạch cán bộ thực hiện còn chậm, tỷ lệ công chức trẻ, công chức nữ đưa vào quy hoạch còn ít. Đánh giá công chức chưa thực sự khoa học và hiệu quả; chưa tạo được động lực làm việc hăng say, nhiệt huyết cho đội ngũ công chức, không khuyến khích họ phát huy hết khả năng nhiệm vụ trong thực thi công vụ. Do điều kiện ngân sách của địa phương còn khó khăn, ngoài tiền lương không có chính sách ưu đãi nào khác cho công chức. Khâu kiểm tra, giám sát, đôn đốc công chức thực hiện nhiệm vụ được giao ở các cơ quan chuyên môn tỉnh vẫn còn là khâu yếu.

### **3. Một số giải pháp nâng cao năng lực công chức tham mưu các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Phú Yên.**

*- Thứ nhất, đổi mới quản lý công chức theo hướng quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công trên cơ sở Đề án vị trí việc làm và khung năng lực công chức.* Khung năng lực công chức của mỗi cơ quan phản ánh toàn bộ năng lực cá nhân cần có để đảm nhận tốt một vị trí việc làm; trong đó phân tích, mô tả yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ hành vi, mức độ yêu cầu cho từng vị trí việc làm để hoàn thành các công việc. Để nâng cao năng lực công chức, các cơ quan phải căn cứ Đề án vị trí việc làm và khung năng lực công chức được phê duyệt để thực hiện, khắc phục hạn chế, tiêu cực trong công tác quản lý công chức thời gian vừa qua.

*- Thứ hai, tuyển dụng công chức đảm bảo công khai, minh bạch, công bằng để tuyển dụng được người có tài vào làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh.* Phải phân loại vị trí việc làm để có cơ sở lựa chọn phương thức và quy trình tuyển dụng phù hợp. Tổ chức kịp thời việc thi tuyển công chức hàng năm để bổ sung đội ngũ công chức còn thiếu. Về lâu dài, Bộ Nội vụ cần nghiên cứu, đề xuất sửa đổi quy định hình thức tuyển dụng đa dạng hơn, phù hợp với từng nhóm đối tượng. Đối với những vị trí cần kiến thức và kỹ năng về quản lý nhà nước, tuyển dụng làm việc ở những vị trí trọng yếu, liên quan đến cơ mật của nhà nước thì áp dụng hình thức thi tuyển. Đối với những vị trí chỉ yêu cầu về chuyên môn sâu có thể thỏa thuận bằng hợp đồng với mức lương cao. Có những vị trí có thể tuyển dụng qua phỏng vấn, thực hành nội dung công việc cụ thể mà không qua thi tuyển. Đối với những vị trí cần thi tuyển thì vẫn cần thiết tổ chức phỏng vấn, sơ tuyển ở từng cơ quan trước khi dự thi kỳ thi tuyển công chức chung để loại những ứng cử viên không đáp ứng yêu cầu ngay từ đầu.

Nghiên cứu đổi mới cơ chế bổ nhiệm công chức sau khi tuyển dụng. Từng bước chuyển dần cơ chế bổ nhiệm công chức suốt đời như hiện nay, sang bổ nhiệm có thời hạn đối với công chức các cơ quan chuyên môn. Sau thời hạn được bổ nhiệm công chức phải trải qua kỳ sát hạch để kiểm tra kiến thức, kỹ năng và sự thích ứng với sự biến đổi để tiếp tục được bổ nhiệm vào vị trí cũ hoặc phải chuyển qua làm vị trí khác có mức lương thấp hơn; trường hợp không đảm bảo năng lực để đảm nhiệm nhiệm vụ có thể bị thôi việc.

Đổi mới nội dung, quy trình tuyển dụng và ứng dụng công nghệ thông tin vào tất cả các khâu của quá trình tuyển dụng. Thông tin tuyển dụng được đăng tải công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng. Hồ sơ dự tuyển có thể nhận file mềm nhằm đơn giản thủ tục, sau khi trúng tuyển và được tuyển dụng nộp hồ sơ công chức bằng bản giấy sau. Toàn bộ hồ sơ dự thi, bài thi, kết quả chấm thi được lưu trữ bằng máy tính. Chuyển dần từ thi trắc nghiệm bằng giấy qua thi trắc nghiệm trên máy tính.

Quan tâm có cơ chế đặc thù thu hút người tài năng vào làm việc tại các cơ quan chuyên môn tỉnh. Ưu tiên tuyển dụng sinh viên đại học, sau đại học loại khá, giỏi, tại các trường có chất lượng đào tạo trong nước và những người tốt nghiệp ở các trường đại học uy tín ở nước ngoài có trình độ chuyên môn phù hợp vị trí việc làm; các chuyên gia chuyên sâu các ngành, lĩnh vực. Dành biên chế dự phòng hợp lý để bố trí tuyển dụng nhân tài trong các ngành, lĩnh vực tỉnh đang cần. Thực hiện chế độ tiến cử để giới thiệu những người có tài năng, gắn với trách nhiệm người giới thiệu, tiến cử. Chú trọng cả thu hút người tài từ nơi khác, từ khu vực tư nhân vào nhà nước với trọng dụng người tài đang có tại các cơ quan.

***Thứ ba, quản lý công chức chặt chẽ, bố trí, sử dụng phù hợp để công chức phát huy tốt nhất năng lực cá nhân trong thực thi công vụ; kiên quyết tinh giảm biên chế, loại ra khỏi bộ máy công chức không có năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ.*** Kiểm tra việc bố trí, sử dụng biên chế tại các cơ quan chuyên môn tỉnh, chỉ đạo giải quyết số lao động hợp đồng, không để số hợp đồng vượt quá chỉ tiêu biên chế chưa sử dụng.

Đồng thời đánh giá công chức thực chất, công bằng để loại khỏi các cơ quan chuyên môn công chức không đảm bảo sức khỏe, hạn chế về năng lực. Bố trí sử dụng công chức các cơ quan chuyên môn tỉnh phải đảm bảo các yêu cầu: đúng người, đúng việc, đúng lúc. Khắc phục tình trạng tuyển dụng, bố trí công chức là người thân của lãnh đạo, quản lý không đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn vào các cơ quan chuyên môn của tỉnh.

***Thứ tư, chú trọng làm tốt công tác quy hoạch; luân chuyển; chuyển đổi vị trí việc làm, đề bạt, bổ nhiệm công chức đúng quy định.*** Hàng năm rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ của các cơ quan chuyên môn, trước mắt là giai đoạn 2011-2015 và giai đoạn 2020-2025, tránh tình trạng tùy tiện trong công tác quy hoạch, người có trong quy hoạch không được đề bạt, bổ nhiệm, người không có trong quy hoạch nhưng muốn bổ nhiệm thì vội vàng bổ sung vào quy hoạch. Thực hiện nghiêm nguyên tắc “mở” và “động” trong quy hoạch để chủ động trong công tác cán bộ. Thực hiện luân chuyển công chức, xem đây là công việc thường xuyên mang tính khoa học và thực tiễn, vừa tạo nguồn cán bộ vừa rèn luyện cán bộ. Trong từng cơ quan, nên quan tâm thực hiện chuyển đổi vị trí công việc phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực nhằm tạo môi trường, điều kiện khác nhau cho công chức phát huy năng lực, sáng tạo, ngăn ngừa tiêu cực khi công chức làm việc quá lâu một công việc, nhất là lĩnh vực liên quan đến tài chính, đầu tư xây dựng, tổ chức nhân sự...Đề bạt, bổ nhiệm công chức đúng quy trình, quy định, đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn và phân cấp quản lý cán bộ công chức.

***Thứ năm, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng công chức toàn diện cả về lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực thực tiễn.*** Thực hiện đồng bộ các bước: xác định nhu cầu, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch và đánh giá kết quả đào tạo bồi dưỡng. Quy định cụ thể độ tuổi công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, không nên cử công chức đã quá 55 tuổi đối với nam, 50 tuổi đối với nữ đi đào tạo, vì thời gian công tác không còn dài, gây lãng phí nguồn nhân lực, mất cơ hội cho công chức trẻ. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức và kỹ năng công chức còn yếu như: kỹ năng về áp dụng pháp luật, soạn thảo văn bản, kỹ năng giao tiếp; trình độ ngoại ngữ, tin học... Chú trọng giáo dục về giá trị nghề nghiệp cho công chức.

Đa dạng hoá các hình thức đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài cử đi đào tạo sau đại học, đào tạo ngắn hạn trong nước và nước ngoài theo chương trình 165 của Ban Tổ chức Trung ương, của Tỉnh ủy, các cơ quan chuyên môn khuyến khích, tạo điều kiện hỗ trợ và kinh phí, thời gian cho công chức đào tạo sau đại học các ngành nghề phù hợp với vị trí việc làm, chức danh quy hoạch. Tăng cường mở các lớp đào tạo tại chỗ nhưng lựa chọn mời giảng viên giỏi các chuyên ngành thuộc các cơ sở đào tạo có chất lượng, các chuyên gia đầu ngành về giảng dạy. Chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm chức có kiến thức chuyên môn chuyên sâu, kinh nghiệm quản lý nhà nước và năng lực thực tiễn. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong việc đào tạo bồi dưỡng đội ngũ công chức. Nghiên cứu mời giảng viên nước ngoài về tỉnh bồi dưỡng một số lớp ngắn hạn cho công chức, để tiếp cận những kiến thức mới và

kinh nghiệm của nước ngoài. Quản lý chặt chẽ cán bộ đi đào tạo bồi dưỡng, đảm bảo tuân thủ đúng nội quy, quy định của cơ sở đào tạo. Có phương án bố trí sử dụng một cách hợp lý công chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng để công chức yên tâm học tập. Quan tâm đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ công tác giảng dạy đáp ứng các yêu cầu chính quy, hiện đại, nhất là các trường của tỉnh như: Đại học Phú Yên, Cao đẳng Y tế, Cao đẳng nghề, Trường Chính trị tỉnh.

***Thứ sáu, đổi mới công tác đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức trên cơ sở quy định cụ thể về tiêu chí, đánh giá thực chất, công bằng, khách quan.*** Ban hành Quy chế chi tiết về đánh giá công chức của từng cơ quan, theo hướng các tiêu chí đánh giá thống nhất, toàn diện, khách quan, kết hợp định lượng và định tính, lấy định lượng để định tính rõ ràng, cụ thể. Kết hợp nhiều biện pháp đánh giá như: phương pháp cho điểm xếp hạng theo tiêu chí, phương pháp bình bầu, đánh giá qua báo cáo. Phát huy sự tham gia đánh giá của chính công chức cơ quan nhằm đảm bảo cho việc đánh giá được chính xác, khách quan hơn hoặc có thể lấy phiếu trưng cầu ý kiến của chủ thể ngoài hệ thống hành chính đối với công chức có trách nhiệm giải quyết công việc liên quan trực tiếp đến người dân. Sau khi đánh giá, thực hiện công khai kết quả đánh giá thông qua các hội nghị hoặc thông báo, niêm yết công khai tại cơ quan. ***Tăng cường công tác kiểm tra, kiểm soát việc đánh giá công chức, kiên quyết xử lý xử lý những vi phạm trong đánh giá công chức, hạn chế thấp nhất hiện tượng nể nang, thiếu dân chủ, chưa nghiêm túc, thực hiện sai quy định đánh giá công chức.*** Qua đánh giá công chức cần

xem xét vị trí công tác của công chức có phù hợp chuyên môn, năng lực thực tế hay không để có hướng bố trí, sắp xếp công việc cho phù hợp.

**Thứ bảy, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra công vụ.** Thực hiện chế độ thanh tra, kiểm tra công vụ định kỳ và đột xuất ở tất cả các khâu liên quan đến thực thi nhiệm vụ của công chức. Khen thưởng những công chức có thành tích xuất sắc trong thực thi công vụ và nghiêm khắc kiểm điểm phê bình đối với công chức không hoàn thành nhiệm vụ, thiếu trách nhiệm trong công việc. Trường hợp có sai phạm sau kiểm tra, thanh tra phải kết luận cụ thể, rõ ràng và có hình thức xử lý nghiêm minh; sa thải những công chức không có năng lực, thoái hóa, tham nhũng ra khỏi cơ quan nhà nước. Phát huy vai trò của thanh tra Sở Nội vụ, thanh tra chuyên ngành của các sở trong thực hiện chức năng kiểm tra, thanh tra, đồng thời huy động tham gia của người dân đóng góp ý kiến về công chức thông qua hòm thư góp ý, thư điện tử, khiếu nại, tố cáo, phản ánh của báo chí... Công khai những đường dây nóng để phản ánh những hiện tượng công chức vi phạm kỷ cương hành chính trong thực hiện công vụ và phục vụ người dân.

**Thứ tám, thực hiện tốt chính sách về tiền lương, chế độ ưu đãi và cải thiện môi trường làm việc, xây dựng văn hóa công sở.** Bộ Nội vụ cần nghiên cứu trình Chính phủ chế độ đãi ngộ theo năng lực, năng lực đến đâu trả lương tương xứng đến đó. Việc trả lương căn cứ trên vị trí việc làm, đặc thù, độ phức tạp của công việc và kết quả thực thi công vụ, chất lượng công việc của cá nhân từng công chức sẽ tạo động lực cho công chức, đồng thời tác động thúc đẩy các

thành viên trong tổ chức phải đề cao trách nhiệm trong công tác. Đối với tỉnh Phú Yên, HĐND tỉnh nghiên cứu sửa đổi chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng có tăng mức ưu đãi thu hút một lần; trợ cấp hàng tháng, có hỗ trợ về nhà ở, đất ở; tạo điều kiện giải quyết việc làm phù hợp cho vợ (chồng). Cải thiện và xây dựng môi trường làm việc hiệu quả, kể cả môi trường bên ngoài và bên trong tổ chức; xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy chế văn hóa công sở. Ngoài ra, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh cần nhắc nhở người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu các cơ quan chuyên môn tỉnh có tâm, có tầm, biết lắng nghe, chia sẻ khó khăn, biết kìm chế trong mọi hoàn cảnh, biết khen-chê công chức thuộc quyền đúng nơi, đúng việc để tạo trung tâm đoàn kết, tạo dựng được mối quan hệ hài hòa trong tổ chức, tạo môi trường làm việc lành mạnh trong tổ chức...thúc đẩy mọi công chức nỗ lực khắc phục khó khăn hoàn thành nhiệm vụ.

**Thứ chín, định hướng giá trị bản thân công chức.** Định hướng giá trị là yếu tố tâm lý ảnh hưởng lớn đến động cơ làm việc của công chức. Đối với công chức các cơ quan chuyên môn tỉnh Phú Yên định hướng giá trị mà mỗi công chức phải hướng đến trong thực thi công vụ là "*Thân thiện, nghĩa tình tận tụy trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương*". Đây là những giá trị mang tính định hướng, thúc đẩy, điều chỉnh để công chức nhận thức đúng và hành động để đạt được các giá trị đó.

**Tóm lại,** về mặt lý luận cũng như thực tiễn đều khẳng định vị trí, vai trò quan trọng hàng đầu của đội ngũ cán bộ, công chức trong xây dựng nền hành chính trong sạch, chuyên nghiệp và hiện đại. Đối với tỉnh

Phú Yên, nâng cao năng lực đội ngũ công chức làm công tác tham mưu ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh trong bối cảnh cải cách hành chính là yêu cầu khách quan cả

trước mắt, cũng như lâu dài, để xây dựng và phát triển kinh tế-xã hội địa phương một cách bền vững□

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1] Bộ Nội vụ (2016), *Quyết định 3853 ngày 21 tháng 10 năm 2016 phê duyệt Đề án tăng cường năng lực đội ngũ công chức thực hiện công tác cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2016-2020*.
- [2] Sở Nội vụ tỉnh Phú Yên (2016), *Báo cáo số 221/BC-SNV ngày 09 tháng 12 năm 2016 về tình hình thực hiện công tác CCHC Nhà nước trên địa bàn tỉnh Phú Yên năm 2016*.
- [3] UBND tỉnh Phú Yên (2017), *Công văn số 3597 ngày 05 tháng 7 năm 2017 báo cáo thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ công chức, viên chức năm 2016 trên địa bàn tỉnh Phú Yên*.
- [4] UBND tỉnh Phú Yên (2017), *Quyết định số 32/2017/QĐ-UBND ngày 01/9/2017 ban hành Quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập*.