

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

BÙI ĐỨC HÙNG

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ**

HÀ NỘI - 2017

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

BÙI ĐỨC HÙNG

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

MÃ SỐ: 62 34 04 10

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS Ngô Quang Minh

HÀ NỘI - 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, tư liệu sử dụng trong luận án là trung thực. Các kết quả nghiên cứu chưa từng được công bố trong bất cứ công trình nào khác.

Tác giả luận án

Bùi Đức Hưng

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	12
1.1. Một số nghiên cứu ngoài nước liên quan đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế.....	12
1.2. Kết quả nghiên cứu trong nước liên quan đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế.....	16
1.3. Những đề tài, dự án, chương trình nghiên cứu liên quan đến công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng.....	23
1.4. Những vấn đề tiếp tục nghiên cứu trong luận án.....	26
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CẤP BỘ	28
2.1. Khái quát chung về công chức quản lý kinh tế và xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế.....	28
2.2. Vai trò của đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng.....	39
2.3. Đặc điểm đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng.....	43
2.4. Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế ở cấp bộ và bộ Xây dựng.....	44
2.5. Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của một số quốc gia và ý nghĩa đối với Việt Nam.....	78
Chương 3: THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG	91
3.1. Khái quát quá trình phát triển của Bộ Xây dựng qua các giai đoạn.....	91
3.2. Thực trạng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng giai đoạn 2011 - 2015.....	93
3.3. Đánh giá chung về xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng.....	118

Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG	
CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG	128
4.1. Định hướng phát triển ngành xây dựng đến năm 2025	128
4.2. Phương hướng xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng	131
4.3. Những giải pháp xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng	132
KẾT LUẬN	149
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN	
ĐẾN LUẬN ÁN	151
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	153
PHỤ LỤC.....	162

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BXD	: Bộ Xây dựng
CB	: Cán bộ
CC	: Công chức
CCQLKT	: Công chức quản lý kinh tế
KTTT	: Kinh tế thị trường
NN	: Nhà nước
QLKT	: Quản lý kinh tế
QLNN	: Quản lý nhà nước
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

	Trang
Bảng 3.1: Thống kê đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng theo ngành và độ tuổi năm 2015	95
Bảng 3.2: Quy hoạch đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng 2011-2015	101
Bảng 3.3: Thống kê tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng 2011 – 2015	103
Bảng 3.4: Thống kê công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng được bổ nhiệm lần đầu, 2011 - 2015	104
Bảng 3.5: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015.....	107
Bảng 3.6: Trình độ quản lý hành chính nhà nước đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015	108
Bảng 3.7: Thống kê trình độ ngoại ngữ đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015	110
Bảng 3.8: Trình độ tin học đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015.....	111
Bảng 3.9. Tự đánh giá của công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2015	121
Bảng 3.10: Tự đánh giá về năng lực thực thi công vụ đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015	122

DANH MỤC CÁC BIỂU

	Trang
Biểu 3.1: Thống kê cơ cấu đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng theo giới tính năm 2015	94
Biểu 3.2: Thống kê cơ cấu ngành nghề đào tạo đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015	95
Biểu 3.3: Đánh giá chất lượng xây dựng quy hoạch đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015	102
Biểu 3.4: Thống kê trình độ chuyên môn đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015.....	112
Biểu 3.5: Kết quả xếp loại công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015.....	120

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của luận án

Như mọi người đều biết, đời sống của con người hàm chứa nhiều hoạt động như kinh tế, chính trị, văn hoá, nghệ thuật, khoa học kỹ thuật... Xã hội càng phát triển, các hoạt động nói trên càng phong phú, đa dạng và phát triển ở trình độ cao hơn. Không thể có các hoạt động xã hội nói trên nếu con người không tồn tại và xã hội không thể tồn tại nếu không sản xuất ra của cải vật chất với qui mô ngày càng mở rộng. Sản xuất vật chất là sự tác động của con người vào tự nhiên, biến đổi các vật thể của tự nhiên để tạo ra các sản phẩm phù hợp với nhu cầu của mình: thức ăn, đồ đạc, nhà ở, phương tiện đi lại và các thứ cần thiết khác.

Trong các hoạt động của con người có hoạt động xây dựng. Hoạt động xây dựng bao gồm: điều tra khảo sát, lập quy hoạch xây dựng, lập dự án đầu tư xây dựng, thiết kế xây dựng, thi công xây dựng, giám sát thi công xây dựng, quản lý dự án đầu tư xây dựng, lựa chọn nhà thầu trong hoạt động xây dựng, bảo hành, bảo trì và các hoạt động khác có liên quan đến xây dựng công trình.

Hoạt động xây dựng là một hoạt động có sự kết hợp ba yếu tố: sức lao động của con người có thể lực và trí lực được đào tạo chuyên môn, đối tượng lao động và tư liệu lao động. Do đó xây dựng là hoạt động sản xuất vật chất.

Đặc điểm của hoạt động xây dựng là loại hình sản xuất vật chất đặc thù, sản phẩm gắn liền với đất đai, không gian và môi trường; công nghệ xây dựng mang tính công nghiệp hoá, hiện đại hoá cao, từ ý tưởng quy hoạch xây dựng, thiết kế, sản xuất và cung ứng vật liệu, vật tư kỹ thuật, công nghệ xây dựng, quản lý xây dựng, hoàn thành công trình, hình thành tài sản cố định đưa vào sử dụng đến bảo hành, bảo trì và chuyển dịch chủ quyền sử dụng. Mọi thành tựu của khoa học công nghệ tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn đều được ứng dụng trong hoạt động xây dựng và kết tinh trong sản phẩm xây dựng. Hoạt động xây dựng liên quan đến nhiều ngành, quan hệ trực tiếp đến quyền lợi của mọi tổ chức, công dân và lợi ích của đất nước.

Cùng với sự phát triển của xã hội loài người, sự phát triển của hoạt động xây dựng cũng đi từ thấp đến cao, từ thô sơ đến hiện đại. Từ chỗ chỉ là làm nhà ở (buil), nhằm đáp ứng nhu cầu “ở” cho con người, hoạt động xây dựng đã vươn ra trực tiếp làm nên những con đường, bến cảng, công trình điện, công trình thủy lợi, cấp nước... hình thành nên kết cấu hạ tầng (infrastructure), đó chính là một bộ phận của tư liệu lao động với tư cách là kết cấu hạ tầng sản xuất, là điều kiện rất cần thiết với quá trình sản xuất sản phẩm vật chất.

Như vậy có thể thấy, hoạt động xây dựng là hoạt động nhằm tạo ra cơ sở vật chất, kỹ thuật và kiến trúc đảm bảo cho các hoạt động kinh tế - xã hội được diễn ra một cách bình thường, đồng thời đáp ứng được nhu cầu phát triển ngày càng cao của xã hội.

Ngành xây dựng (*construction sector*) là bộ phận của nền kinh tế quốc dân, là một ngành sản xuất, được xếp loại thứ 5 theo “Tiêu chuẩn phân loại ngành nghề” của Liên hợp quốc. Trong đó, công nghiệp xây dựng (*construction industry*) là những hoạt động tạo ra sản phẩm như các công trình nhà ở, xưởng máy, trường học, cầu đường v.v... Công nghiệp này cũng bao gồm cả việc bảo trì, sửa chữa, nâng cấp các công trình đó. Thị trường xây dựng (*construction market*) là tổng hòa các giao dịch đặt hàng của các chủ đầu tư dự án xây dựng với bên sản xuất sản phẩm xây dựng (nhà thầu). Sự vận hành của thị trường xây dựng phụ thuộc rất nhiều vào hệ thống thị trường yếu tố sản xuất, bao gồm: thị trường vốn, thị trường công nghệ, thị trường vật tư, thị trường thiết bị xây dựng và thị trường lao động.

Tổ chức lao động của ngành xây dựng bao gồm các đơn vị và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế hoạt động trong phạm vi cả nước. Quản lý nhà nước về xây dựng vừa mang tính chất là quản lý nhà nước tổng hợp, vừa mang tính chất là quản lý sản xuất vật chất cụ thể.

Ở Việt Nam, sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến ngành xây dựng. Ngay sau ngày giành chính quyền, thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, Bác Hồ đã chỉ ra nhiệm vụ “kháng chiến kiến quốc” là

nhiệm vụ nặng nề và vẻ vang của Đảng và giai cấp công nhân, nhân dân lao động của nước Việt Nam mới. Ngày 13/ 4/1946, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh về tổ chức Bộ Giao thông công chính, nêu nhiệm vụ của Ty Kiến thiết đô thị và kiến trúc (tiền thân của Bộ Kiến trúc, nay là Bộ Xây dựng) là: “Tu chỉnh và kiến thiết các đô thị và thôn quê: lập bản đồ và chương trình tu chỉnh và mở mang các đô thị; lập bản đồ và chương trình tu chỉnh các vùng thôn quê. Kiểm soát công việc xây dựng công thự, công viên hay tư thất ở các thành phố: hoạ kiểu hay duyệt y các kiểu công thự, công viên ở các đô thị lớn; xét các kiểu nhà và kiểm soát công việc kiến trúc của tư gia ở các đô thị. Duy trì và bảo tồn nền kiến trúc cổ của Việt Nam; nghiên cứu kiến trúc cổ Việt Nam. Nghiên cứu và khởi thảo các luật lệ về kiến trúc”.

Ngày 29/4/1958, theo Nghị quyết của kỳ họp thứ VIII, Quốc hội khóa I, Bộ Kiến trúc (nay là Bộ Xây dựng) đã được thành lập để thực hiện chức năng giúp Chính phủ quản lý về kiến trúc, quy hoạch xây dựng, kiến thiết cơ bản, nhà đất và sản xuất vật liệu xây dựng.

Nghị định số 177-HĐBT ngày 18/10/1982 về phân ngành kinh tế quốc dân, đã xác định ngành xây dựng là ngành kinh tế quốc dân cấp một. Nghị định số 75/CP ngày 23/10/1993 xác định ngành xây dựng thuộc cơ cấu công nghiệp, là ngành sản xuất cơ bản của nền kinh tế quốc dân.

Tại Nghị định số 15/CP ngày 04/3/1994, của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Xây dựng (sau khi hợp nhất Ủy ban Xây dựng cơ bản Nhà nước với Bộ Kiến trúc thành Bộ Xây dựng), đã giao cho Bộ Xây dựng là cơ quan của Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước về xây dựng, vật liệu xây dựng, nhà và công sở, công trình công cộng và kiến trúc, quy hoạch phát triển đô thị - nông thôn trong cả nước.

Đồng thời, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX (2001) đã đề ra định hướng phát triển đối với ngành Xây dựng là:

Tăng cường quản lý nhà nước về quy hoạch, kiến trúc và xây dựng... Phát triển ngành xây dựng đạt trình độ tiên tiến trong khu

vực, đáp ứng nhu cầu xây dựng trong nước và có năng lực đấu thầu công trình xây dựng ở nước ngoài. Ứng dụng công nghệ hiện đại, nâng cao chất lượng và hiệu lực quy hoạch, năng lực thiết kế, xây dựng và thẩm mỹ kiến trúc. Phát triển các hoạt động tư vấn và các doanh nghiệp xây dựng, trong đó chú trọng các doanh nghiệp mạnh theo từng lĩnh vực (Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nước ta đến năm 2020) [33].

Cùng với sự phát triển của đất nước, sự tiến bộ khoa học – công nghệ và sự phân công lao động xã hội, hiện tại căn cứ quy định của pháp luật và phân công của Chính phủ tại Nghị định số 81/2017/NĐ-CP ngày 17/ 7/ 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của bộ, cơ quan ngang bộ và Nghị định số 123/2016/NĐ-CP ngày 01/9/2016 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Xây dựng, theo đó Bộ Xây dựng có vị trí, chức năng là cơ quan của Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: “Quy hoạch xây dựng, kiến trúc; hoạt động đầu tư xây dựng; phát triển đô thị; hạ tầng kỹ thuật; nhà ở và công sở; thị trường bất động sản; vật liệu xây dựng (7 lĩnh vực); quản lý nhà nước các dịch vụ công trong các lĩnh vực quản lý nhà nước của bộ theo quy định của pháp luật.”

Như vậy, có thể thấy về lý luận, thực tiễn và pháp lý, ngành xây dựng là một ngành kinh tế quốc dân. Trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta, ngành xây dựng có vị trí là một trong những ngành kinh tế giữ vai trò là lực lượng chủ yếu trong việc xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật, thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước gắn với quá trình đô thị hóa và xây dựng nông thôn mới, góp phần tạo nên và thay đổi diện mạo của đất nước.

Sau gần 60 năm phát triển và trưởng thành, ngành xây dựng đã có những bước tiến đáng kể theo hướng hiện đại. Giá trị sản lượng của ngành đạt mức tăng trưởng cao, đóng góp đáng kể vào những thành tựu rất quan trọng, góp phần vào sự tăng trưởng kinh tế và ổn định chính trị của đất nước.

Trong những thành tựu đó, có sự đóng góp đặc biệt quan trọng của đội ngũ công chức quản lý kinh tế (CCQLKT) của Bộ Xây dựng, với tư cách là những người tham mưu hoạch định và thực thi chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chính sách, pháp luật; quản lý chuyên môn, nghiệp vụ về quản lý kinh tế (QLKT) trong toàn ngành xây dựng. Đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng đã có những bước phát triển vượt bậc về cả số lượng và chất lượng, năng lực và phẩm chất.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng còn thiếu về số lượng, chưa đồng bộ về cơ cấu, chưa cao về chất lượng và không đồng đều trình độ chuyên môn. Còn thiếu những chuyên gia đầu ngành, chuyên gia đầu đàn trong từng lĩnh vực quản lý cụ thể. Có bộ phận năng lực chuyên môn và kỹ năng quản lý nhà nước còn hạn chế, kỷ luật công vụ chưa nghiêm. Điều đó làm hạn chế đến việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Bộ theo quy định của pháp luật và phân công của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

Trong giai đoạn hiện nay, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đòi hỏi phải đủ về số lượng và cơ cấu, đảm bảo chất lượng ngang tầm khu vực và quốc tế. Do đó, việc đổi mới và xây dựng một đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đáp ứng với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, trong bối cảnh thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư, là một yêu cầu tất yếu, khách quan.

Từ đó, cần rà soát, nghiên cứu, đánh giá hiện trạng, chỉ ra những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, trên cơ sở đó tìm kiếm các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

Nhận thức được tính chất quan trọng của vấn đề, với mong muốn từng bước xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng giỏi về chuyên môn, có trách nhiệm cao, kỷ luật nghiêm, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, tác giả lựa chọn đề tài “***Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng***” làm đề tài luận án tiến sĩ của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu của luận án

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, luận án nghiên cứu, đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng là:

- Làm rõ vai trò quan trọng của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.
- Đánh giá thực trạng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, nêu ra những thành tựu, hạn chế, từ đó đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

Để đạt được mục tiêu trên đây, luận án sẽ giải quyết 5 nhiệm vụ sau đây:

- *Thứ nhất*, Hệ thống hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn về đội ngũ công chức, công chức nhà nước, công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ nói chung và CCQLKT của Bộ Xây dựng nói riêng.

- *Thứ hai*, Nghiên cứu những kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế ngành xây dựng ở một số quốc gia tương đồng với Việt Nam, rút ra những bài học có giá trị tham khảo đối với việc xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ tại Việt Nam.

- *Thứ ba*, Phân tích một cách có hệ thống thực trạng xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng trong giai đoạn 5 năm (2011-2015), qua đó rút ra những kết quả đạt được, những hạn chế và những nguyên nhân của những hạn chế trong xây dựng đội ngũ CCQLKT ở Bộ Xây dựng.

- *Thứ tư*, Phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ, qua đó xác định phương hướng và nhu cầu xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

- *Thứ năm*, Đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đến năm 2025.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Đối tượng nghiên cứu được xác định là xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng; là những công chức thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế trong các lĩnh vực thuộc chức năng quản lý của Bộ Xây dựng, bao gồm cả các công chức thực hiện QLKT trong nội bộ cơ quan Bộ Xây dựng.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

- Phạm vi về không gian:

Luận án nghiên cứu tình hình xây dựng đội ngũ của Bộ Xây dựng (tại các Cục, Vụ có chức năng, nhiệm vụ quản lý kinh tế, gồm 17 đầu mối).

- Phạm vi về thời gian:

Đề tài tập trung nghiên cứu tình hình xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng trong 5 năm (2011-2015). Các giải pháp đề xuất đến năm 2025. Các số liệu, dữ liệu trước năm 2011 và sau năm 2015 sẽ được đề cập với một liều lượng phù hợp nhằm đảm bảo tính logic của vấn đề nghiên cứu.

- Phạm vi về nội dung:

+ Luận án nghiên cứu đội ngũ CCQLKT tế của Bộ Xây dựng trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý kinh tế trên các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng, theo quy định của pháp luật và phân công của Chính phủ.

+ Luận án nghiên cứu tổng thể, toàn diện về xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng về số lượng, cơ cấu, chất lượng; về tiêu chuẩn, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bố trí, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và về các chính sách đối với CCQLKT của Bộ Xây dựng.

4. Phương pháp nghiên cứu và khung phân tích lý thuyết của luận án

4.1. Phương pháp luận

Luận án sử dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, trong đó chú trọng sử dụng phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử; quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật Nhà nước về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức. Phương pháp luận này được thể xuyên suốt toàn bộ nội dung bản luận án.

4.2. Phương pháp cụ thể

- Phương pháp nghiên cứu lý thuyết: chủ yếu sử dụng phương pháp tổng hợp, so sánh, khái quát hóa trên cơ sở kế thừa các thành quả nghiên cứu khoa học về xây dựng đội ngũ công chức và chất lượng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

- Phương pháp nghiên cứu thực tiễn được sử dụng trong đề tài là phân tích, tổng hợp, so sánh dựa trên các dữ liệu thống kê, tổng kết thực tiễn và dữ liệu điều tra, các báo cáo của Bộ Xây dựng.

Trong nghiên cứu có sử dụng phương pháp trực tiếp là điều tra xã hội học, lựa chọn các tiêu chí phù hợp với từng nhóm đối tượng nghiên cứu để tiến hành điều tra theo phiếu hỏi hoặc phỏng vấn sâu.

Quy mô phiếu điều tra là 350 phiếu với 27 chỉ tiêu thu thập thông tin. Đối tượng điều tra là các công chức đang công tác tại các Vụ/Cục thuộc cơ quan Bộ Xây dựng. Có 17 công chức lãnh đạo cấp Vụ/Cục thuộc Bộ được hỏi dưới dạng phỏng vấn sâu với 5 chỉ tiêu thông tin.

Nội dung điều tra về số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, các số liệu điều tra được sử dụng kết hợp với số liệu thu thập từ các báo cáo của Bộ Xây dựng.

Luận chứng sử dụng số liệu theo chuỗi thời gian (từ 2011 – 2015) và có sử dụng một số số liệu tại một thời điểm trước 2011 và sau 2015 để so sánh số lượng, cơ cấu, chất lượng CCQLKT của Bộ Xây dựng.

Các phương pháp này được thể hiện thông qua việc mô hình hóa, thống kê số lượng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng trong chương 2 và 3

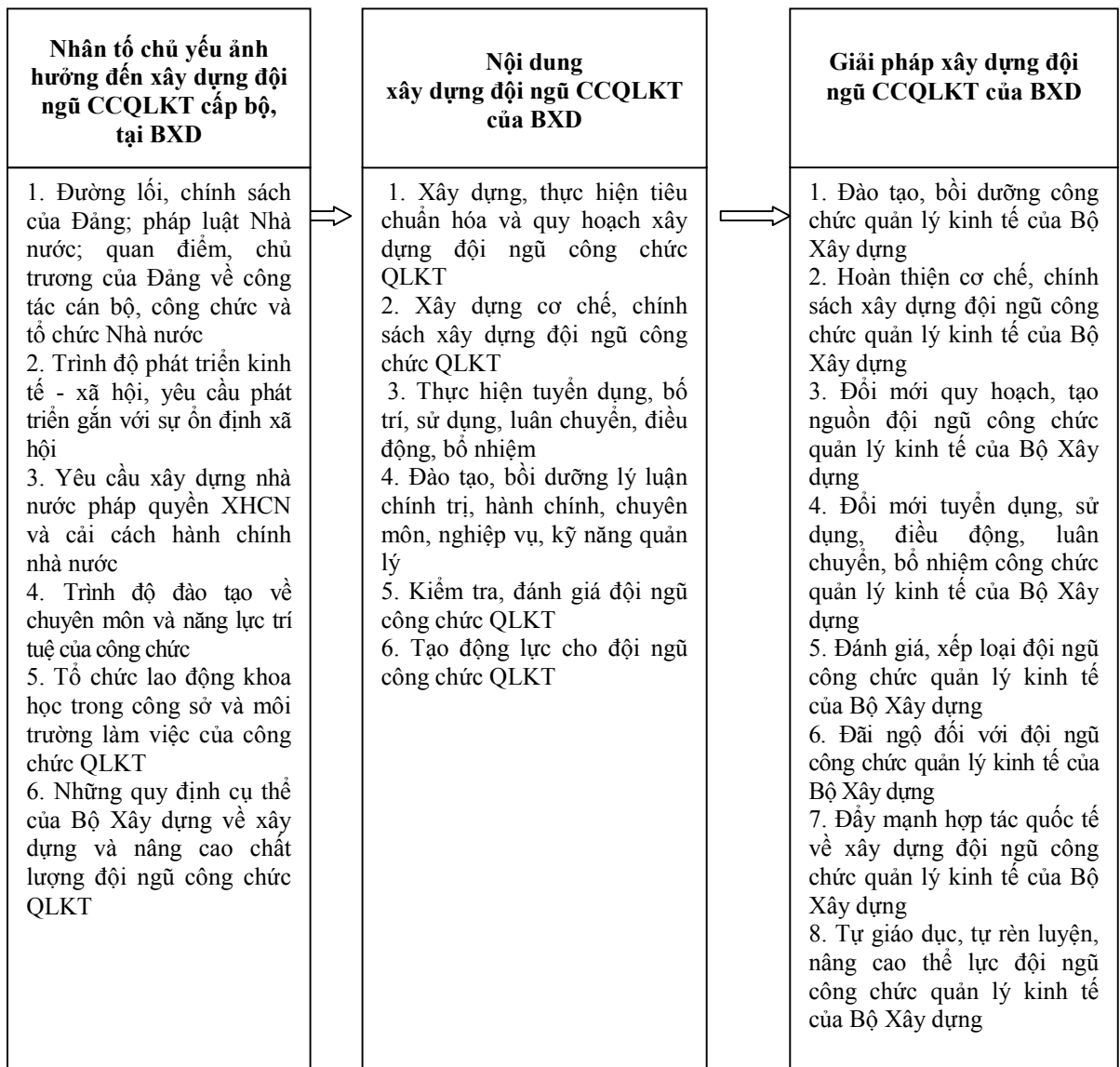
4.3. Phương pháp tiếp cận và khung phân tích lý thuyết của luận án

**** Phương pháp tiếp cận***

Việc xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng sẽ được xem xét thống nhất với các quan niệm của một số nhà khoa học trong nước bao gồm hai bộ phận chính là: chất lượng CCQLKT với tư cách cá nhân đảm nhiệm công việc nhà nước giao và sức mạnh của đội ngũ CCQLKT đáp ứng với yêu cầu đặt ra.

Phương pháp xây dựng đội ngũ CCQLKT chính là phương pháp thực hiện quản lý công chức với các nội dung chủ yếu là: xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn hóa, quy hoạch đội ngũ CC QLKT; là xây dựng cơ chế và thực hiện việc tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, đãi ngộ đối với công chức; là xây dựng tiêu chí và thực hiện đánh giá công chức; là tạo môi trường định hướng tích cực để công chức làm việc và cống hiến.

** Khung phân tích lý thuyết*



Hình 1.1: Khung phân tích lý thuyết về xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế xây dựng cấp bộ và Bộ Xây dựng

5. Những đóng góp của luận án

5.1. Đóng góp về mặt lý luận

Về mặt lý luận, luận án nghiên cứu vấn đề xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng theo góc độ khoa học chuyên ngành quản lý kinh tế. Đây là cách tiếp cận khác về đội ngũ công chức dưới góc độ chính trị - hành chính đã được các công trình nghiên cứu trước đây. Do đó, về mặt lý luận, luận án có 3 đóng góp là:

- *Một là*, Hệ thống hóa và qua đó, tập trung làm rõ những vấn đề lý luận chung về xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

- *Hai là*, Xác định khung phân tích lý thuyết về xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, trong đó nêu rõ năm nhóm tiêu chí đánh giá đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng; sáu nội dung xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng; cũng như tập hợp sáu nhóm các nhân tố ảnh hưởng.

- *Ba là*, Phân tích, tổng hợp kinh nghiệm xây dựng đội ngũ CCQLKT của ngành liên quan đến xây dựng, phát triển đô thị, nhà ở và kết cấu hạ tầng ở một số quốc gia trên thế giới, chú trọng đến các quốc gia có điều kiện tương đồng với Việt Nam, qua đó, rút ra 3 ý nghĩa đối với xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng Việt Nam.

5.2. Đóng góp về mặt thực tiễn

Luận án có 3 đóng góp về mặt thực tiễn, cụ thể như sau:

- *Thứ nhất*, Phân tích, đánh giá thực trạng về đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng trong giai đoạn 2011-2015, với chuỗi thời gian 5 năm, bằng các phương pháp và công cụ phân tích trong luận án, có thể rút ra những kết luận mang tính khái quát, những xu hướng của việc xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

- *Thứ hai*, Chỉ rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế, nêu rõ các nhân tố tác động đến xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

- *Thứ ba*, Dự báo nhu cầu về số lượng, chất lượng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng, xác định phương hướng và đề xuất giải pháp xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận án có kết cấu gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế ở cấp bộ và Bộ Xây dựng

Chương 3: Thực trạng xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Chương 4: Phương hướng và giải pháp xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. MỘT SỐ NGHIÊN CỨU NGOÀI NƯỚC LIÊN QUAN ĐẾN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ

1.1.1. Những nghiên cứu về chức năng của công chức quản lý nhà nước về kinh tế

Cách tiếp cận kinh tế đối với chức năng của công chức quản lý nhà nước về kinh tế khá khác nhau.

Trường phái kinh tế cổ điển cho rằng, nhà nước chỉ nên đảm nhiệm chức năng giữ gìn trật tự xã hội và quốc phòng, do đó chức năng kinh tế của nhà nước chỉ cần thu thuế đủ chi dùng cho bộ máy nhà nước.

Trường phái Macxit đề cao vai trò tổ chức toàn diện của nhà nước, do đó trao cho công chức quản lý nhà nước về kinh tế khá nhiều chức năng như lập kế hoạch phân phối nguồn lực, tổ chức sản xuất và phân phối sản phẩm, đây chính là cơ chế kế hoạch hóa tập trung, tồn tại trong các nước XHCN và ở Việt Nam thời kỳ quá độ lên CNXH.

Trường phái triết trung ủng hộ bàn tay vô hình của nhà nước trong nền kinh tế thị trường, nhưng chính họ cũng có quan điểm rất khác nhau. Trường phái Keynes ủng hộ nhà nước sử dụng chính sách tài khóa. Trường phái trọng tiền ủng hộ nhà nước sử dụng chính sách tiền tệ. Trường phái nhà nước phúc lợi ủng hộ quan điểm nhà nước can thiệp mạnh vào lĩnh vực phân phối....

Có nhiều quan niệm khác nhau về chức năng của công chức quản lý kinh tế. Nhánh tiếp cận về kinh tế - chính trị nhấn mạnh phạm vi quyền lực nhà nước, phạm vi can thiệp của nhà nước, lấy đó làm căn cứ xác định chức năng của công chức QLNN về kinh tế. Theo đó công chức QLNN về kinh tế, có thể và phải làm những gì theo thẩm quyền. Nhánh tiếp cận về quản lý - quản trị chú trọng công việc mà công chức quản lý được làm và phải làm theo quy định.

Bản thân cách tiếp cận quản lý cũng bao gồm nhiều quan điểm khác nhau. Trong tác phẩm “Quản lý công nghiệp và quản lý nói chung”, [77] một số học giả đã có những luận điểm khác nhau.

Với cách tiếp cận quản lý như một hình thức tổ chức quá trình hoạt động phối hợp của nhiều người, C. I. Barnard cho rằng, người quản lý phải làm các công việc: xác lập mục tiêu, thiết kế cơ cấu tổ chức, bố trí nhân viên, phối hợp hành động của nhân viên, tạo động lực cho họ làm việc tốt [77, tr.94-99].

Các tác giả F. E. Kast và J.E Rosezweig theo quan điểm quyền biến cho rằng, quản lý là một tập hợp những hệ thống cá biệt, riêng lẻ trong một hệ thống hợp tác nhằm đạt được sự nhất trí cao giữa tổ chức với môi trường và các hệ thống cá biệt, riêng lẻ của nó. Quan điểm hệ thống này coi công chức quản lý như là đầu mối liên kết các hệ thống con người với nhau và với môi trường [77, tr. 290].

Tiếp cận quản lý như một hệ thống các hoạt động kỹ thuật mà bất kỳ một công chức quản lý nào cũng phải thực hiện, H. A. Simon cho rằng, công việc của công chức quản lý là ra quyết định (bao gồm các khâu: thu thập thông tin; thiết kế quyết định, lựa chọn giải pháp, thẩm định và phê chuẩn) và tổ chức thực hiện các quyết định đó [77, tr.175].

H.Fayol cho rằng, công chức quản lý kinh tế phải làm các chức năng, đó là dự báo, lập kế hoạch, phối hợp, điều hành và kiểm tra. Ông cũng cho rằng, quản lý kinh tế chỉ là một trong nhiều chức năng của một tổ chức kinh tế, là chức năng phối hợp các chức năng khác nhau để tổ chức kinh tế đạt được kết quả tốt nhất. Đây là quan niệm phổ biến [77, tr.66-76].

Dù tiếp cận theo cách nào thì điểm chung của các trường phái, của các nhà khoa học, là đều thừa nhận nhà nước có vai trò, chức năng quản lý kinh tế, và do đó công chức quản lý nhà nước về kinh tế phải thực hiện một số chức năng, nhiệm vụ nào đó trong quản lý nền kinh tế.

1.1.2. Những nghiên cứu về xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế

1.1.2.1. Những nghiên cứu về chất lượng đội ngũ công chức

Hầu hết các nhà nghiên cứu về khoa học quản lý đều đề cập đến tố chất của công chức quản lý kinh tế.

Tiếp cận vấn đề quản lý nhà nước trong chủ nghĩa tư bản, Max Weber cho rằng, đội ngũ công chức quản lý phải là những nhà chuyên môn tài giỏi, thành thạo công việc của mình [77, tr.113].

Trong tác phẩm *Mô thức mới của quản lý* [77, tr.210], R. Linkert đã khái quát hóa 4 phương thức hành động của đội ngũ quản lý, đó là: chuyên chế mệnh lệnh; mệnh lệnh ôn hòa; quản lý kiểu hiệp thương và quản lý với sự tham gia của cấp dưới. Ông cũng cho rằng có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý ngoài phong cách, mà một số trong đó là: quan niệm của người quản lý; môi trường làm việc; chuẩn mực hành vi của nhân viên; mối quan hệ với cấp trên và cá tính của người quản lý.

F. E. Fiedler ủng hộ thuyết quyền biến và cho rằng, phong cách lãnh đạo phụ thuộc vào hoàn cảnh, điều kiện [77, tr.241]

P. Drucker nhấn mạnh rằng, người quản lý phải có 4 kỹ năng: đưa ra các quyết sách hiệu quả; trao đổi thông tin trong và ngoài tổ chức; vận dụng một cách đúng đắn công cụ kiểm tra, điều khiển và đánh giá; vận dụng một cách đúng đắn công cụ phân tích [77, tr.349].

Trong các tác phẩm *“Thảo luận về các nguyên tắc quản lý hành chính chung”* [54, tr. 61-62], H. Fayol đề cao các tố chất của người quản lý như sức khỏe tốt, trí tuệ thông minh, năng lực quản lý, kiến thức chung vững vàng, hiểu biết rộng và kinh nghiệm hoạt động chuyên môn.

R. Tannenbaum và W.H. Schmidt trong tác phẩm *Làm thế nào để lựa chọn mô thức lãnh đạo* [54, tr. 166-167], đã căn cứ theo mức độ vận dụng chức quyền của người quản lý để xác định, có nhiều phong cách quản lý khác

nhau từ độc đoán gia trưởng, tự mình quyết định mọi vấn đề đến ủy quyền rộng rãi cho cấp dưới ra quyết định.

H. Koontz và đồng sự cho rằng, những người quản lý có hiệu quả cần có các kỹ năng khác nhau và các kỹ năng này cũng sẽ thay đổi về tầm quan trọng đối với các cấp bậc quản lý khác nhau trong một tổ chức. Bốn kỹ năng mà cán bộ quản lý cần có là: kỹ năng kỹ thuật (là kiến thức và tài năng); kỹ năng quan hệ (là khả năng làm việc với con người); kỹ năng nhận thức (là tri thức và kỹ năng nhìn nhận tổ chức cả về chiều rộng lẫn chiều sâu); kỹ năng thiết kế (giải quyết vấn đề tối ưu). Các tác giả này cũng nhấn mạnh cán bộ quản lý phải có các tố chất như có tham vọng, có khả năng hiểu được người khác, chính trực và trung thực, kinh nghiệm... [77, tr.392-396].

1.1.2.2. Những nghiên cứu về đào tạo xây dựng đội ngũ công chức quản lý

Các tác giả của cuốn sách “*Những vấn đề cốt yếu của quản lý*” nhấn mạnh rằng, cần chú trọng đào tạo đội ngũ công chức quản lý. Họ cho rằng, có thể đào tạo công chức quản lý bằng hai phương thức: tại chỗ (thang bậc công việc, luân chuyển, trợ lý, ủy quyền tạm thời, tham gia hội đồng...) và đào tạo tập trung các tri thức và kỹ năng cần thiết [77, tr. 437-438].

H. Fayol cho rằng phải đưa chương trình đào tạo công chức quản lý vào các trường học, kể cả đại học và hướng nghiệp ở phổ thông [54, tr.62].

M. F. Follet cũng cho rằng, có thể đào tạo được công chức quản lý [54, tr. 79].

Mc. Gregor có ý tưởng khá độc đáo về sự định hình cách thức hành động của công chức quản lý. Ông cho rằng hành động của công chức quản lý là kết quả tác động của một tập hợp các yếu tố bao gồm như: hành vi của nhân viên, nhiệm vụ phải hoàn thành, cơ cấu tổ chức, phong cách lãnh đạo và môi trường. Do vậy, bất kỳ một công chức quản lý nào cũng phải được đào tạo để biết cách làm chủ các biến số đó [54, tr.194].

1.2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU TRONG NƯỚC LIÊN QUAN ĐẾN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ

1.2.1. Những đề tài nghiên cứu khoa học và thực tiễn liên quan đến cán bộ, công chức nói chung

Khi bàn về vai trò của đội ngũ cán bộ ở nước ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”; Bác đã chỉ rõ yêu cầu đối với cán bộ cách mạng gồm:

Cán bộ phải là người tuyệt đối trung thành với Đảng, với sự nghiệp của cách mạng, không phải làm cán bộ để thăng quan, phát tài, để làm quan cách mạng, mà để làm đầy tớ thật trung thành của nhân dân; người cán bộ trước hết phải có đức. Phải vừa có đức vừa có tài, nhưng đức là gốc; cán bộ là người có năng lực tổ chức triển khai thực hiện đường lối, chủ trương nghị quyết, chính sách của Đảng và Nhà nước; cán bộ phải liên hệ mật thiết với nhân dân; cán bộ phải luôn luôn học tập để nâng cao trình độ về mọi mặt [56].

Tư tưởng của Chủ tịch Hồ chí Minh về công tác cán bộ là kim chỉ nam cho việc hoạch định đường lối, xây dựng chính sách và nghiên cứu khoa học về cán bộ, công chức ở nước ta.

Đã có nhiều đề tài nghiên cứu, báo cáo khoa học, bài báo và luận án tiến sĩ về lĩnh vực này. Có thể nêu lên một số tác giả như sau:

- Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm trong công trình *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* [85], các tác giả đã trình bày các khái niệm về cán bộ, công chức, viên chức, hệ thống hóa các căn cứ khoa học của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của nước ta giai đoạn 1986-2000 và đưa ra những kiến nghị về phương hướng, giải pháp nhằm củng cố, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức về các phương diện số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Theo Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm, cán bộ là khái niệm chỉ những người có chức vụ, vai trò và cương vị nòng cốt trong một tổ chức, có

tác động, ảnh hưởng đến hoạt động của tổ chức và các quan hệ trong lãnh đạo, chỉ huy, quản lý, điều hành, góp phần định hướng sự phát triển của tổ chức. Cũng theo các tác giả này, cán bộ gồm: cán bộ đảng và đoàn thể; cán bộ nhà nước; cán bộ kinh tế và quản lý kinh tế, cán bộ khoa học – kỹ thuật; cán bộ lực lượng vũ trang [85, tr.18].

- Võ Kim Sơn với *Bàn về nâng cao năng lực công chức ở nhà nước ta hiện nay* [76], tác giả đã đi sâu nghiên cứu năng lực đội ngũ công chức quản lý nhà nước, từ đó đề xuất 5 nhóm giải pháp nhằm nâng cao năng lực của đội ngũ này, gồm: trang bị kiến thức về kinh tế tri thức; đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý mới; xây dựng đạo đức công chức; chống tham nhũng; kiểm soát hoạt động của công chức. Tuy vậy, bài viết cũng mới chỉ đề cập một tiêu chí cấu thành nên chất lượng mà chưa đi sâu nghiên cứu đến các tiêu chí cấu thành khác của công chức quản lý nhà nước.

- Đỗ Quang Trung với *Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính* [86], trong phạm vi bài viết này, tác giả đề cập đến vấn đề đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từ năm 2004 trở về trước và đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Tuy vậy, tác giả cũng chưa đi sâu vào nghiên cứu chất lượng cán bộ, công chức quản lý nhà nước theo các tiêu chí cấu thành.

1.2.2. Những đề tài nghiên cứu khoa học và thực tiễn liên quan đến xây dựng đội ngũ công chức

- Tô Tử Hạ với *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ công chức hiện nay* [44]. Tác giả đã làm rõ một số quan niệm về cán bộ, công chức; vai trò của cán bộ, công chức nhà nước trong nền hành chính quốc gia; bên cạnh đó tác giả cũng đề cập một số định hướng mang tính chất chung nhất nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước ở Việt Nam. Tuy nhiên trong công trình này, tác giả chưa phân tích rõ được những tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cũng như chưa đi sâu phân

tích được các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ, cán bộ, công chức hành chính nói chung.

- Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương với *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, [66]. Các tác giả đã nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức gắn với xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân, trong đó nhấn mạnh tính tất yếu khách quan của việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Đồng thời, các tác giả cũng phân tích thực trạng của đội ngũ cán bộ, công chức nước ta hiện nay và kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của một số nước trên thế giới.

Tuy nhiên, các tác giả vẫn chưa quan tâm nhiều đến nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; chưa đánh giá được chất lượng theo các tiêu chí đo lường. Do vậy, trong nghiên cứu của mình, các tác giả cũng chưa đưa ra được những giải pháp mang tính sát thực cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- Đề tài *Các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước ở nước ta trong giai đoạn hiện nay* là đề tài nhánh do Giáo sư, tiến sĩ Bùi Văn Nhơn làm chủ nhiệm, thuộc Đề tài độc lập cấp nhà nước năm 2005: *Nghiên cứu các giải pháp chủ yếu để đẩy mạnh cải cách hành chính ở nước ta hiện nay*.

Đề tài nghiên cứu này đã tập trung làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng hoạt động của đội ngũ công chức hành chính nhà nước ở Việt Nam và đưa ra các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính [62].

Ngoài các công trình kể trên, các vấn đề liên quan đến đội ngũ cán bộ, công chức cũng được nhiều học viên cao học, nghiên cứu sinh quan tâm nghiên cứu, chọn làm đề tài luận văn, luận án của mình. Trong đó, có một số Luận án sau:

- Nguyễn Bắc Sơn với *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa* [75]. Tác giả đã tập trung nghiên cứu chất lượng công chức hành chính nhà nước ở Việt Nam, trong đó tập trung nghiên cứu đánh giá đội ngũ công chức quản lý nhà nước đảm nhận công tác lãnh đạo trong bộ máy quản lý nhà nước từ trung ương đến cơ sở. Tác giả cũng đã đưa ra những tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước, tuy nhiên tác giả cũng chỉ mới tập trung vào nghiên cứu đội ngũ công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý mà chưa tập trung nghiên cứu sâu đối tượng là toàn bộ công chức quản lý nhà nước cấp bộ.

- Chu Xuân Khánh *Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính sự nghiệp chuyên nghiệp ở Việt Nam* [50]. Nội dung nghiên cứu của Luận án là một số giải pháp hoàn thiện việc xây dựng tính chuyên nghiệp cho đội ngũ công chức hành chính sự nghiệp, những người đang thực thi công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp, trong đó tập trung chủ yếu ở các cơ quan hành chính cấp trung ương, tỉnh và huyện. Trong luận án này, tác giả đặc biệt nhấn mạnh tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính nhà nước và hệ thống chuẩn mực của đội ngũ này. Tính chuyên nghiệp đó được thể hiện qua các mặt và được đánh giá dựa trên các tiêu chí như: trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hành chính, nếp sống văn hóa công sở... Như vậy, cũng như các công trình được trình bày ở trên, công trình nghiên cứu này của tác giả Chu Xuân Khánh cũng chỉ tập trung đánh giá thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức qua các nội dung: công tác tuyển dụng, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức... mà chưa đi sâu nghiên cứu đánh giá, phân tích chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức theo các tiêu chí cấu thành chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở Việt Nam.

- Nguyễn Đăng Đạo với *Chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo của Tổng cục biển và hải đảo Việt Nam* [41]. Trong luận án này, tác giả đã nêu bật được khái niệm, đặc trưng, vai trò cùng với những tiêu chí phản ánh chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo. Từ đó tác giả đã đánh giá được thực trạng đội ngũ công

chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo theo những tiêu chí chung đối với cán bộ, công chức nói chung và theo những tiêu chí riêng đối với từng ngành công chức quản lý nhà nước.

Bên cạnh các công trình nghiên cứu trực tiếp bàn về chủ đề lý luận và thực tiễn về xây dựng đội ngũ công chức nước ta, có một số công trình của các tác giả Việt Nam cũng được tiến hành nghiên cứu những kinh nghiệm về xây dựng đội ngũ công chức của một số quốc gia trên thế giới.

- Trong công trình nghiên cứu *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay* [67], tác giả Tiến sĩ Nguyễn Thị Thu Phương đã phân tích hai chủ đề chính gồm: nghiên cứu chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ 1978 đến năm 2008 và đánh giá sự thể hiện của chiến lược nhân tài Trung Quốc trên thực tế. Qua đó rút ra một số bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam. Từ chủ đề nghiên cứu chính đó, tác giả xác định vấn đề nghiên cứu trọng tâm là chiến lược nhân tài của Trung Quốc được xây dựng như thế nào và có thể gợi mở được kinh nghiệm hữu ích gì cho công cuộc phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng và đội ngũ nhân tài Việt Nam nói chung. Kết quả nghiên cứu mà tác giả đưa ra là: để phát triển nhân tài, trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức thì cần phải có một chiến lược nhân tài tổng thể gắn với sự phát triển quốc gia; việc tuyển chọn, bồi dưỡng, sử dụng đãi ngộ và tôn vinh nhân tài cũng phải được xem là vấn đề quan trọng.

- Với tác phẩm *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc* [18], các tác giả Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên đi sâu khai thác khía cạnh các kinh nghiệm về xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc trong thời gian gần đây. Nhấn mạnh rằng, để phát triển thuận lợi sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội mang đặc sắc Trung Quốc, đẩy mạnh công cuộc cải cách mở cửa, vấn đề xây dựng đội ngũ có tố chất cao, có tri thức, nắm vững nghiệp vụ, hoàn thành trọng trách được giao, trung thành với chủ nghĩa Mác, kiên trì con đường xã hội chủ nghĩa, biết lãnh đạo, quản lý đất nước, xã hội, đặc biệt là quản lý nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa của Trung Quốc. Các tác giả nêu lên mối quan hệ giữa quyền lợi và nghĩa vụ của công chức

nhà nước và những kinh nghiệm giải quyết mối quan hệ giữa quyền lợi và nghĩa vụ của công chức nhà nước như là một phương thức căn bản để thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ của Trung Quốc.

Ngoài các công trình kể trên, nhiều cuộc hội thảo, hội nghị, báo cáo tổng kết liên quan đến chủ đề xây dựng và phát triển đội ngũ công chức của Việt Nam cũng đã được các Bộ, ngành, các cơ quan nghiên cứu, cơ quan quản lý tổ chức trong thời gian gần đây.

- Báo cáo *Năng lực, hiệu quả, hiệu lực quản lý hành chính nhà nước: thực trạng, nguyên nhân, giải pháp* của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ. Báo cáo này đã tập trung phân tích về hiệu lực quản lý hành chính nhà nước, trong đó đặt công chức hành chính nhà nước trong mối liên hệ với việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý hành chính nhà nước. Đồng thời phân tích đánh giá về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức hành chính nhà nước [20].

- Báo cáo *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 -2010 và các văn bản triển khai* của Bộ Nội vụ. Trong bản báo cáo này, những phương hướng và biện pháp cải cách hành chính nhà nước và chương trình đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính cũng đã được đề cập [12].

Trong các hội thảo ở trong nước và quốc tế tại Việt Nam, các tạp chí chuyên ngành có nhiều bài viết trao đổi về cán bộ, công chức, đã có những đánh giá về chất lượng và số lượng công chức nói chung và công chức quản lý nhà nước nói riêng, đưa ra nhiều giải pháp về tuyển dụng và đào tạo công chức, về chế độ chính sách tiền lương đối với công chức.

Từ các công trình của các tác giả nêu trên có thể thấy, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đã thu hút sự quan tâm chú ý của nhiều nhà quản lý, nhà khoa học, các chuyên gia tham gia nghiên cứu. Đáng chú ý trong đó là các công trình đề cập về nội dung vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức trong quản lý nhà nước.

1.2.3. Những nghiên cứu về xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế

- Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu Đề tài khoa học cấp bộ: “*Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế ở nước ta trong quá trình đổi mới cơ chế quản lý kinh tế*” do GS Đào Xuân Sâm làm Chủ nhiệm thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, năm 1994, đã định nghĩa đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước “là người được tuyển dụng và bổ nhiệm vào bộ máy nhà nước, giữ một công vụ với một chức danh nhất định. Họ là những người hoạt động trong các lĩnh vực nhất định thuộc bộ máy nhà nước các cấp như hành chính, *kinh tế*, giáo dục, y tế, văn hóa, xã hội, khoa học kỹ thuật... Họ được xếp vào một ngạch bậc công chức nhà nước. Họ hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo ngạch bậc chức danh” [74].

- Vy Văn Vũ trong luận án tiến sĩ *Quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức QLNN về kinh tế của tỉnh Đồng Nai*” [89], đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến công tác quy hoạch, đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế trong điều kiện nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng XHCN, đây chính là một trong những nội dung quan trọng cần phải thực hiện trong quá trình đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói chung.

- Lê Du Phong, Hoàng Văn Hòa trong cuốn *Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp* [65], đã đưa ra một số kiến giải về cán bộ quản lý vĩ mô, tổng hợp kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của một số nước trên thế giới và đưa ra nhiều kiến nghị về phương hướng, quan điểm, giải pháp đào tạo cán bộ quản lý vĩ mô ở Việt Nam.

Ngoài ra có một số bài viết đăng trên các tạp chí và báo về chủ đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý kinh tế đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường như:

- Nguyễn Văn Sáu, “Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế” [73].

- Nguyễn Khánh Ly, “Xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay” [53].

- Nguyễn Thị Mai Anh, “Yêu cầu và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ hội nhập quốc tế” [1].

Những công trình nghiên cứu trên đã phần nào giải đáp được một số vấn đề lý luận và thực tế liên quan đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế ở Việt Nam, cũng như đề xuất được một số giải pháp cấp bách nhằm xây dựng công chức quản lý nhà nước về kinh tế trong cả nước cũng như ở một số địa phương.

1.3. NHỮNG ĐỀ TÀI, DỰ ÁN, CHƯƠNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC CỦA BỘ XÂY DỰNG

1.3.1. Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011-2020

Đây là Nhiệm vụ sự nghiệp cấp Bộ, do Phạm Xuân Điều, Phạm Trọng Mạnh, Bùi Đức Hưng đồng chủ biên (2011 -2012).

Căn cứ Chiến lược phát triển nhân lực Việt nam thời kỳ 2011-2020 (Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 18/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ); căn cứ Quy hoạch phát triển nhân lực Việt nam thời kỳ 2011-2020 (Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ) và Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 30/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 và đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội giai đoạn 2011- 2015 [82].

Bộ Xây dựng đã thực hiện một số đề tài, dự án khoa học để xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011-2020, và được phê duyệt tại Quyết định số 838/QĐ-BXD ngày 13/9/2012 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng. Những nội dung đáng chú ý là [15]:

- Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011 - 2020 là bước đầu tiên thực hiện chiến lược phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của

ngành Xây dựng; làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về phát triển nhân lực ngành Xây dựng nói chung và của từng đơn vị trong ngành nói riêng. Đồng thời, trên cơ sở mục tiêu, nội dung của các giải pháp thực hiện quy hoạch để triển khai xây dựng cơ chế, chính sách và tổ chức thực hiện phát triển nhân lực của toàn ngành.

- Do tính chất và đặc điểm của ngành, nhân lực ngành Xây dựng có yêu cầu cao về tính chuyên nghiệp, đa dạng về ngành nghề và cấp độ đào tạo. Yêu cầu của việc xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011 – 2020 là tập trung nghiên cứu, đánh giá thực trạng và việc sử dụng nhân lực xây dựng trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước ngành Xây dựng và thực trạng hệ thống đào tạo nhân lực của ngành, đồng thời xác định mục tiêu, yêu cầu, nhu cầu nhân lực ngành Xây dựng cho 10 năm tới cũng như kiến nghị các giải pháp để đạt được các mục tiêu đề ra.

- Nhân lực ngành Xây dựng bao gồm đội ngũ công chức các cơ quan quản lý trong ngành từ trung ương đến các địa phương; đội ngũ viên chức các đơn vị sự nghiệp và tại các doanh nghiệp; đội ngũ cán bộ và công nhân hoạt động trong các lĩnh vực thuộc chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng trong phạm vi cả nước, với mọi thành phần kinh tế [42].

1.3.2. Đề án xác định vị trí việc làm của các đơn vị hành chính trực thuộc Bộ Xây dựng

Căn cứ Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4 /2013 của Chính phủ về việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của Bộ Xây dựng; Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/ 6/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, ngày 22/4/2013 của Chính phủ về việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, Bộ Xây dựng đã thực hiện Đề án xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của các đơn vị hành chính trực thuộc Bộ Xây dựng. Theo đó:

- Đề án vị trí việc làm xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch của Bộ Xây dựng để làm cơ sở cho việc xây dựng chỉ tiêu biên chế phù

hợp với chức năng, nhiệm vụ cũng như khối lượng công việc, phạm vi quản lý nhà nước được giao.

- Đề án bảo đảm tính thực tiễn, tính khoa học, tính toàn diện và tính hệ thống; kết hợp giữa tính chủ động của các đơn vị hành chính thuộc Bộ Xây dựng với trách nhiệm quản lý của lãnh đạo Bộ Xây dựng.

Xác định vị trí việc làm phải tính đến đặc điểm, tính chất đặc thù hoạt động của Bộ Xây dựng và các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ, chức năng của Bộ Xây dựng [16].

1.3.3. Đề tài Khoa học cấp Bộ 26-12 (2013-2014)

Nghiên cứu, đánh giá tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch cán bộ công chức, viên chức ngành Xây dựng đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011- 2020; Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cán bộ công chức, viên chức làm cơ sở cho công tác đào tạo bồi dưỡng theo hướng chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá và hội nhập quốc tế của Chủ nhiệm Bùi Đức Hưng, Phó Chủ nhiệm Đỗ Thị Hồng Mai [49].

Đề tài này đã góp phần thực hiện chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Xây dựng đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của ngành giai đoạn 2011-2020 đồng thời tạo tiền đề cho việc xây dựng nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành xây dựng phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm, làm cơ sở để đánh giá và sử dụng cán bộ cũng như quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ.

Đề tài đã nghiên cứu, đánh giá tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch cán bộ công chức, viên chức ngành Xây dựng đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020;

Sản phẩm của Đề tài là xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cán bộ công chức, viên chức làm cơ sở cho công tác đào tạo bồi dưỡng theo hướng chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá và hội nhập quốc tế, đây là căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và luân chuyển cán bộ trong ngành Xây dựng [49].

1.4. NHỮNG VẤN ĐỀ TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU TRONG LUẬN ÁN

Việc tổng quan tình hình nghiên cứu các tài liệu liên quan đến đề tài luận án trên đây cho phép rút ra:

Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước cũng như quốc tế đề cập tới các khía cạnh khác nhau của vấn đề xây dựng đội ngũ công chức, song hầu hết các công trình nghiên cứu đó, hoặc mới chỉ 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 những địa phương cụ thể.

Đối với vấn đề liên quan đến đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế, các công trình của các tác giả trong nước đã bước đầu tiếp cận đến một cách chung nhất. Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống về xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ.

Do đó, hiện đang có một khoảng trống cả về lý luận cũng như thực tiễn trong việc nghiên cứu về xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ nói chung và Bộ Xây dựng nói riêng.

Đây là vấn đề lớn và rộng, trong khuôn khổ luận án, nội dung nghiên cứu sẽ tập trung vào giải đáp 4 câu hỏi sau đây:

Một là, đặc trưng của CCQLKT cấp bộ là gì? Họ có gì khác biệt với các loại công chức khác?

Hai là, chất lượng của đội ngũ CCQLKT cấp bộ được đo lường bằng những tiêu chí nào?

Ba là, chất lượng thực tế của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đã đáp ứng yêu cầu chưa?

Bốn là, cần có những giải pháp gì để nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng trong giai đoạn sắp tới?

Để trả lời các câu hỏi đó, trong Luận án sẽ tập trung nghiên cứu 6 vấn đề sau đây:

Thứ nhất, làm rõ nội hàm của các khái niệm như công chức và xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế trong điều kiện kinh tế

thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam; các nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

Thứ hai, làm rõ vai trò, đặc điểm đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng trong giai đoạn hiện nay, đáp ứng quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, trong bối cảnh thế giới bước sang cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Thứ ba, đề xuất xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và của Bộ Xây dựng, phù hợp với điều kiện thực tế của Việt Nam.

Thứ tư, khảo sát thực tế chất lượng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng; kết quả đánh giá chất lượng đội ngũ đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng theo các tiêu chí đánh giá chất lượng về kết quả đạt được và những hạn chế; tìm nguyên nhân của hạn chế, để làm căn cứ cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

Thứ năm, nghiên cứu kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ công chức của một số nước trong khu vực, rút ra bài học cho việc đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

Thứ sáu, đề xuất một hệ thống các giải pháp khả thi xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CẤP BỘ

2.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ VÀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ

2.1.1. Các quan niệm về công chức

2.1.1.1. Các quan niệm về công chức trên thế giới

Về mặt thuật ngữ, trong tiếng Anh, nội hàm khái niệm “công chức” có thể được diễn đạt dưới dạng danh từ là *officer* (công chức, sĩ quan), *bureaucrat*, *office bearer*, *office holder* (công chức), *functionary* (công chức, quan lại, viên chức), *jobholder* (công chức, viên chức); hoặc được diễn đạt dưới dạng các cụm từ ghép và có thể được dùng thay thế nhau như: *civil servant* (người làm công tác dân sự); *government official* (quan chức làm việc trong chính phủ); *government employee* (người làm trong cơ quan chính phủ) để ám chỉ những người làm việc trong cơ quan thuộc nhà nước và được hưởng lương từ ngân sách. Để phân biệt với các nhân viên làm việc ở khu vực công, trong tiếng Anh còn có cụm từ: *public servant* (người làm công việc công).

Trong từ điển Hán Việt của Đào Duy Anh, khái niệm công chức được hiểu là cái chức làm việc công cộng như quan lại, nghị viên...

Về mặt lịch sử, khái niệm công chức hình thành và được sử dụng phổ biến gắn liền với sự hình thành của chế độ quản lý của nhà nước, trước hết, của các nước Tây Âu thế kỷ XIX. Ở đó, công chức được hiểu là những công dân được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của nhà nước ở trung ương hay địa phương, ở trong nước hoặc tại cơ quan đại diện nhà nước ở nước ngoài, đã được xếp vào một ngạch lương từ ngân sách nhà nước.

Về mặt thực tiễn, mỗi quốc gia lại có quan điểm khác nhau trong cách định nghĩa về công chức thể hiện trong luật công chức, hoặc luật công vụ của các quốc gia đó.

Chẳng hạn, theo Luật Công chức của Cộng hoà Pháp thì công chức nhà nước được xem là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc trong các công sở gồm các cơ quan hành chính công quyền và các tổ chức dịch vụ công cộng do nhà nước tổ chức, bao gồm cả trung ương và địa phương nhưng không kể đến các công chức địa phương thuộc các hội đồng địa phương quản lý.

Đối với Hoa Kỳ, Luật Công chức lại quy định công chức là những nhân viên trong ngành hành chính của Chính phủ.

Theo Luật Công chức Liên bang của Cộng hoà Liên bang Đức, công chức nhà nước là: “những người chịu sự chỉ huy, kiểm tra trực tiếp của Liên bang là công chức Liên bang; những người phục vụ ở các đoàn thể xã hội, đoàn thể xây dựng vật chất và tài chính theo luật chung, trực tiếp lệ thuộc Chính phủ Liên bang là công chức gián tiếp”. Ngoài các thành phần thuộc phạm vi trên, công chức trong quốc hội Liên bang, Thượng viện Liên bang, Toà án Liên bang cũng thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Công chức.

Tại Nhật Bản, Luật Công chức được phân định hai loại chính, gồm công chức nhà nước và công chức địa phương. Cụ thể là: Công chức nhà nước gồm những người được nhận chức trong bộ máy của Chính phủ Trung ương, ngành tư pháp, quốc hội, quân đội, trường công và bệnh viện quốc lập, xí nghiệp và đơn vị sự nghiệp quốc doanh, được lĩnh lương của ngân sách nhà nước. Công chức địa phương gồm những người làm việc và lĩnh lương từ tài chính địa phương.

Luật Công chức của Trung Quốc, công chức được định nghĩa: Công chức nhà nước là những người công tác trong cơ quan hành chính nhà nước. Các công chức này bổ nhiệm theo các trình tự luật định, chịu sự điều chỉnh của Hiến pháp, Điều lệ Công chức và Luật Tổ chức của chính quyền các cấp. Công chức nghiệp vụ, là những người thi hành chế độ thường nhiệm, do cơ quan hành chính các cấp bổ nhiệm và quản lý căn cứ vào Điều lệ Công chức. Họ

chiếm tuyệt đại đa số trong công chức nhà nước, chịu trách nhiệm quán triệt, chấp hành các chính sách và pháp luật.

Như vậy, có thể thấy cụm từ công chức, mặc dù hiện nay đã trở nên rất phổ biến, song cách tiếp cận và cấp độ hiểu về nội hàm của nó tại mỗi quốc gia lại khá khác nhau. Tuy nhiên, mặc dù có những cách tiếp cận khác nhau về cấp độ song về cơ bản, các cách quan niệm của các quốc gia trên thế giới đều có một điểm chung khá thống nhất, đó là: công chức là những công dân của một nước, được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một chức vụ công vụ thường xuyên trong một cơ quan nhà nước ở trung ương hay địa phương, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước và chịu sự điều chỉnh của luật công chức. Họ là những người thừa hành các quyền lực nhà nước, chấp hành các công vụ của nhà nước để quản lý xã hội.

2.1.1.2. Khái niệm công chức ở Việt Nam

Ở Việt Nam, khái niệm “cán bộ”, “công chức” có từ lâu. Ngay sau khi thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa và bước vào cuộc Kháng chiến chống Pháp, ngày 29/5/1948, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 188/SL quy định chức danh viên chức Nhà nước gồm 5 hạng là: tá sự, cán sự, tham sự, kiến sự và giám sự. Đây là bước đầu tiên, tạo cơ sở cho việc xây dựng đội ngũ công chức sau này của Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. Nhưng chỉ đến năm 1950, thì khái niệm “công chức” mới xuất hiện trong văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước.

Văn bản đầu tiên là Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch Nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa quy định quy chế công chức Việt Nam. Điều 1 của Sắc lệnh ghi: “Những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong cơ quan Chính phủ, ở trong nước hay ở nước ngoài đều là công chức theo quy chế này, trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định”.

Trong suốt một thời gian dài không có một văn bản nào của Nhà nước phủ định tính pháp lý của Sắc lệnh số 76/SL, nhưng do hoàn cảnh đất nước trải qua hai cuộc chiến tranh liên tiếp và kéo dài, nên những nội dung quy định trong Sắc lệnh số 76/SL đã không được thực hiện đầy đủ. Tuy vậy, Sắc lệnh này đã tạo tiền đề, cơ sở để hình thành và phát triển đội ngũ công chức Việt Nam trong suốt một thời gian dài.

Trải qua quá trình phát triển của đất nước, các khái niệm trên cũng có nhiều cách gọi, được thể hiện dưới nhiều thể loại văn bản khác nhau. Cuối những năm 80 của thế kỷ trước, khái niệm “cán bộ, công chức” được gọi chung là “cán bộ, công nhân, viên chức nhà nước”. Khái niệm này được gọi chung cho tất cả những người làm việc cho Nhà nước, không có sự phân biệt rõ ràng. Đội ngũ này được hình thành từ nhiều con đường, có thể do bầu cử, có thể do phân công sau khi tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp, có thể do tuyển dụng, bổ nhiệm...

Đến thời kỳ đổi mới (sau năm 1986), trước yêu cầu khách quan cải cách nền hành chính và đòi hỏi phải chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, khái niệm công chức được sử dụng trở lại trong Nghị định số 169/HĐBT ngày 25/5/1991 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) về công chức Nhà nước: “Công dân Việt nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của nhà nước ở Trung ương hay địa phương, ở trong nước hay ngoài nước, được xếp vào một ngạch, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp gọi là công chức nhà nước”[19].

Trước yêu cầu của sự nghiệp xây dựng đất nước trong điều kiện đổi mới, đòi hỏi phải xây dựng đội ngũ công chức chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hóa, Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam trong văn bản chỉ đạo ngày 25/8/1995 đã chỉ rõ:

Do tính đặc thù của bộ máy nhà nước, hệ thống chính trị, sự hình thành đội ngũ cán bộ, viên chức có đặc điểm khác các nước. Cán bộ làm việc trong các cơ quan nhà nước, đảng, đoàn thể là một khối

thống nhất trong hệ thống chính trị do Đảng lãnh đạo. Bởi vậy, cần có một pháp lệnh có phạm vi điều chỉnh chung đối với cán bộ trong toàn hệ thống chính trị, bao gồm: công chức nhà nước (trong đó có công chức làm việc ở cơ quan quân đội, cảnh sát, an ninh...), cán bộ làm việc chuyên trách ở các cơ quan đảng, đoàn thể [27, tr 27].

Ở thời kỳ này, chúng ta quan niệm tất cả những người làm việc trong cơ quan Nhà nước, các đoàn thể, các tổ chức, các đơn vị sản xuất kinh doanh thuộc sở hữu toàn dân đều được gọi chung là cán bộ, công nhân viên chức Nhà nước. Bộ Chính trị cũng đã nêu rõ phạm vi cụm từ “công chức” là chỉ những người làm việc trong các cơ quan nhà nước các cấp, còn cụm từ “cán bộ” là để chỉ những người làm việc trong các cơ quan đảng, đoàn thể.

Theo tinh thần trên, ngày 26/12/1998, Pháp lệnh về cán bộ, công chức đã ra đời và có hiệu lực từ ngày 01/5/1999, đây là văn bản pháp lý cao nhất của nước ta về cán bộ, công chức. Sự ra đời của Pháp lệnh cán bộ, công chức đã tạo cơ sở pháp lý cho chế độ công chức Nhà nước Việt Nam từng bước được xây dựng, hoàn thiện và phát triển.

Sau hai lần sửa đổi, năm 2003, Pháp lệnh Cán bộ, công chức cho khái niệm gộp cả cán bộ, công chức (quy định tại Điều 1) [69].

Tuy nhiên, Pháp lệnh năm 2003 vẫn chưa phân biệt rạch ròi giữa khái niệm “cán bộ”, “công chức” và “viên chức”.

Các khái niệm trên lần lượt được Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức của Nhà nước ta bước đầu phân biệt rõ ràng. Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 13/11/2008. Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010.

Khoản 1, Điều 4, Luật Cán bộ, công chức quy định về cán bộ:

Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị-

xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước [68, tr.2].

Khoản 2, Điều 4, Luật Cán bộ, công chức quy định về 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 sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật [68, tr.5].

Trong Luật Cán bộ, công chức, quan niệm về cán bộ, công chức đã được thể hiện rõ nét hơn, khái niệm công chức được đưa ra một cách tương đối đầy đủ. Trong công chức cũng có sự phân biệt giữa công chức nói chung và công chức hành chính, các nhóm công chức khác nhau và với viên chức sự nghiệp. Khái niệm công chức quản lý nhà nước hay công chức hành chính nhà nước dần được xác định rõ.

Khái niệm công chức theo Luật Cán bộ, công chức có nội hàm rộng hơn khái niệm công chức hành chính. Công chức hành chính là công chức trong bộ máy nhà nước (state apparatus). Ngoài bộ máy nhà nước còn có các cơ quan sự nghiệp công lập (public organizations). Trong cơ quan sự nghiệp

công lập lại có các viên chức làm việc theo chế độ hợp đồng, bao gồm cả viên chức quản lý và viên chức nghề nghiệp để phân biệt với công chức trong cơ quan sự nghiệp công lập.

Khái quát lại, công chức quản lý nhà nước là những công chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước mà chức năng nghề nghiệp của họ là thực thi hoạt động quản lý nhà nước.

Với điều kiện cụ thể của Việt Nam, hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước được xác định trên cơ sở Hiến pháp, các đạo luật, các văn bản quy phạm pháp luật khác của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền bao gồm: Chính phủ, Các Ủy ban nhân dân các cấp, các tổng cục, các cục, vụ, sở, phòng, ban.

2.1.2. Công chức quản lý kinh tế

2.1.2.1. Khái niệm công chức quản lý kinh tế

Quản lý nhà nước, hiểu một cách đơn giản, là hoạt động thực thi quyền lực nhà nước do các cơ quan nhà nước thực hiện nhằm xác lập một trật tự ổn định, phát triển xã hội theo những mục tiêu mà nhà cầm quyền theo đuổi.

Quản lý nhà nước bao gồm toàn bộ hoạt động của cả bộ máy nhà nước từ lập pháp, hành pháp đến tư pháp vận hành như một thực thể thống nhất.

Quản lý nhà nước còn được biết là quá trình tổ chức, quá trình điều hành của hệ thống cơ quan hành chính nhà nước đối với xã hội và hành vi hoạt động của con người theo pháp luật. Để đạt được những mục tiêu, yêu cầu và nhiệm vụ quản lý nhà nước đã đề ra.

Việc chấp hành, điều hành, quản lý hành chính do cơ quan hành pháp (Chính phủ) thực hiện đảm bảo bằng sức mạnh cưỡng chế của nhà nước. Quản lý nhà nước là chức năng quan trọng nhất của bất cứ nhà nước nào.

Quản lý nhà nước về kinh tế là sự tác động có tổ chức và bằng pháp quyền của nhà nước lên nền kinh tế quốc dân nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực kinh tế trong và ngoài nước, các cơ hội có thể có, để đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế đất nước, đặt ra trong điều kiện hội nhập quốc tế.

Theo nghĩa rộng, quản lý nhà nước về kinh tế được thực hiện thông qua cả ba loại cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp của nhà nước. Theo nghĩa hẹp, quản lý nhà nước về kinh tế được hiểu như hoạt động quản lý có tính chất nhà nước nhằm điều hành nền kinh tế, được thực hiện bởi cơ quan hành pháp.

Ngày nay, khi xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, vai trò quản lý của Nhà nước càng trở nên quan trọng, hình thành bàn tay quản lý vận hành nền kinh tế. Song vai trò đó có được phát huy hay không lại tùy thuộc vào kết quả đổi mới và cải cách về bộ máy và công tác công chức, về cơ chế quản lý và điều hành. Nói cách khác, vai trò đó tùy thuộc vào phẩm chất và năng lực của đội ngũ công chức trong bộ máy quản lý kinh tế - xã hội các cấp.

Như vậy có thể hiểu CCQLKT là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm ngạch, chức danh trong cơ quan nhà nước làm việc trong bộ máy có chức năng, nhiệm vụ QLKT.

Khái niệm này có hai điểm cơ bản cần lưu ý. Trước hết, đây là một trong số công chức quản lý nhà nước. Thứ hai, lĩnh vực công tác của nhóm công chức này là quản lý nhà nước về kinh tế. Trong luận án, khái niệm CCQLKT được dùng như trên

Tuy nhiên trong thực tế hiện nay, nhất là các Bộ quản lý ngành, đang thực hiện cả hai chức năng quản lý: Quản lý hành chính nhà nước và quản lý nhà nước về kinh tế (kinh tế ngành). Do đó, có không ít công chức thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước ở nhiều lĩnh vực, trong đó có QLKT.

2.1.2.2. Phân loại công chức quản lý kinh tế

**** Phân loại căn cứ theo trình độ đào tạo***

Theo trình độ đào tạo công chức được phân thành các loại theo trình độ đào tạo mà họ đạt được (đại học và trên đại học, trung cấp, sơ cấp, dưới sơ cấp). Theo quy định Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ, công chức được phân theo trình độ đào tạo bao gồm các loại A,B,C,D. Công chức loại A là những công chức có trình độ đào tạo chuyên

môn từ đại học trở lên; Công chức loại B là những công chức có trình độ đào tạo chuyên môn ở bậc cao đẳng, trung học chuyên nghiệp; Công chức loại C là những công chức có trình độ đào tạo chuyên môn ở bậc sơ cấp; Công chức loại D là những công chức có trình độ đào tạo chuyên môn ở bậc dưới sơ cấp.

** Phân loại theo vai trò vị trí công tác*

Theo cách phân loại này, công chức được chia thành công chức lãnh đạo (quản lý, điều hành, chỉ huy); công chức chuyên môn, nghiệp vụ và công chức thực hành kỹ thuật.

Công chức lãnh đạo là những người thực hiện chức năng quản lý điều hành công việc của những công chức dưới quyền. Đó là thủ trưởng và những người trong ban lãnh đạo trong hệ thống cơ quan nhà nước các cấp. Theo cách phân loại này, hiện nay ở Việt Nam công chức lãnh đạo trong hệ thống hành chính nhà nước là bộ phận giữ vai trò nòng cốt trong đội ngũ công chức quản lý nhà nước nói chung, bao gồm: những công chức đảm nhận chức danh từ phó phòng (hoặc tương đương) đến thứ trưởng (hoặc tương đương) tại các cơ quan trung ương; ở cấp tỉnh bao gồm các công chức ở các chức danh từ phó phòng (hoặc tương đương) đến chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh (hoặc tương đương); ở cấp huyện công chức quản lý nhà nước bao gồm các công chức đảm nhận chức danh từ phó phòng (hoặc tương đương) trở lên đến chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện (hoặc tương đương); ở cấp xã bao gồm những người đảm nhiệm chức danh chủ tịch; phó chủ tịch Ủy ban nhân dân.

Công chức chuyên môn, nghiệp vụ là những người có học vấn nhất định và thực hiện một công việc đòi hỏi có sự hiểu biết trong các lĩnh vực chuyên môn với trình độ khoa học - kỹ thuật nhất định; công chức thực hành kỹ thuật là những người làm công tác chuẩn bị, thu thập tài liệu, phục vụ cho lãnh đạo ra quyết định quản lý (như thư ký, nhân viên đánh máy, văn thư...).

** Phân loại theo ngạch công chức*

Theo ngạch công chức hành chính, được phân thành chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên, cán sự, kỹ thuật viên đánh máy, nhân viên đánh máy, nhân viên kỹ thuật, nhân viên văn thư, nhân viên phục vụ, lái xe cơ quan, nhân viên bảo vệ.

Chuyên viên là công chức chuyên môn nghiệp vụ trong hệ thống quản lý nhà nước và quản lý sự nghiệp giúp lãnh đạo các đơn vị cấu thành (phòng, ban, sở, cục, vụ) tổ chức quản lý một lĩnh vực hoặc một vấn đề nghiệp vụ; Chuyên viên chính là công chức chuyên môn nghiệp vụ trong hệ thống quản lý nhà nước, quản lý sự nghiệp giúp lãnh đạo các đơn vị cấu thành (vụ, cục) lãnh đạo cấp tỉnh (sở, ủy ban nhân dân) chỉ đạo quản lý một lĩnh vực nghiệp vụ; Chuyên viên cao cấp là công chức chuyên môn nghiệp vụ cao nhất của ngành về một lĩnh vực lớn trong hệ thống quản lý nhà nước, giúp lãnh đạo ở cấp bộ, ngành (từ cấp vụ trở lên đối với lĩnh vực có độ phức tạp cao) hoặc giúp lãnh đạo Ủy ban nhân dân tỉnh (trong các lĩnh vực tổng hợp) về chỉ đạo và quản lý lĩnh vực công tác đó.

** Phân loại theo cấp quản lý hành chính*

Hệ thống hành chính nhà nước Việt Nam được phân thành bốn cấp từ Trung ương tới cơ sở, tương đương với hệ thống hành chính này, công chức quản lý nhà nước cũng được phân loại thành bốn cấp:

- Công chức quản lý nhà nước cấp Trung ương, gồm công chức quản lý nhà nước làm việc trong các bộ, ngành ở Trung ương, cơ quan trực thuộc Chính phủ hoặc cơ quan Chính phủ.

- Công chức quản lý nhà nước cấp tỉnh (hoặc thành phố trực thuộc Trung ương), gồm các công chức làm việc tại ủy ban nhân dân, các sở, ban, ngành của tỉnh (hoặc thành phố trực thuộc Trung ương).

- Công chức quản lý nhà nước cấp huyện (hoặc tương đương), bao gồm các công chức làm việc tại ủy ban nhân dân, các phòng ban, ngành của huyện (hoặc tương đương).

- Công chức quản lý nhà nước cấp cơ sở, bao gồm các công chức làm việc tại cơ quan hành chính cấp cơ sở (UBND xã, phường, thị trấn).

Phân loại công chức là yêu cầu tất yếu của công tác quản lý nguồn nhân lực. Phân loại công chức giúp cho việc xây dựng quy hoạch, đào tạo công chức đúng đối tượng theo yêu cầu, nội dung, vị trí công tác và đưa ra những căn cứ cho việc xác định biên chế các công chức một cách hợp lý. Phân loại công chức hợp lý giúp cho việc đề ra những tiêu chuẩn khách quan trong việc tuyển dụng người vào làm việc trong các cơ quan nhà nước và là cơ sở để xác định biên chế các công chức một cách phù hợp. Phân loại công chức đúng giúp cho việc đề ra những tiêu chuẩn khách quan trong việc tuyển dụng người vào làm việc trong các cơ quan nhà nước và là cơ sở để xác định cơ cấu tiền lương một cách khoa học. Qua việc phân loại công chức còn giúp cho việc tiêu chuẩn hoá, cụ thể hoá việc sát hạch, kiểm tra, giám sát, đánh giá năng lực thực hiện công việc của công chức.

Ở đây cần nhấn mạnh thêm quan niệm về đội ngũ công chức quản lý nhà nước. Khi đề cập tới khái niệm đội ngũ công chức quản lý nhà nước tức là đề cập đến một tập hợp các công chức trong một chỉnh thể cơ quan quản lý nhà nước tương ứng với những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của cơ quan đó.

** Phân loại công chức các tiêu chí khác*

- Phân loại theo cấp bậc quản lý của hệ thống

+ Nhóm cấp cao: Những người chịu trách nhiệm điều hành và phối hợp hoạt động của các bộ phận trong tổ chức và đại diện cho tổ chức trong mối liên hệ với môi trường bên ngoài tổ chức.

+ Nhóm cấp trung: Những người giữ mối liên hệ giữa cấp cao và cấp cơ sở, là những người triển khai quyết định của cấp cao tới cấp cơ sở và giúp cấp cao theo dõi quá trình thực hiện quyết định ở cấp cơ sở.

+ Nhóm cấp cơ sở: Những người đối diện trực tiếp, là cấp trên của người lao động trực tiếp, là người tổ chức cuối cùng để thực hiện các quyết định quản lý.

- Phân loại theo nội dung và đặc trưng công việc

+ Nhóm 1: Các chuyên gia phân tích kinh tế là những nhà chuyên môn sâu trên từng lĩnh vực cụ thể, có khả năng phân tích, tổng hợp, chuẩn bị phương án, từng mặt cho các quyết định chính sách.

+ Nhóm 2: Các nhà hoạch định chính sách kinh tế bao gồm những người quyết định chính sách, biện pháp lớn về kinh tế, trực tiếp sử dụng những công cụ quản lý, điều tiết sự vận động của cả nền kinh tế.

+ Nhóm 3: Các nhân viên chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật là người giúp việc về mặt chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật quản lý... Đây là những người trực tiếp chuẩn bị tư liệu, văn bản, xử lý trực tiếp công việc, phục vụ cho chuyên gia và các nhà quyết định chính sách.

Hiện nay, dù tồn tại nhiều cách phân loại công chức quản lý kinh tế nói chung, công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng, nhưng theo quan điểm của nhiều nhà khoa học thì cách phân loại theo nội dung và đặc trưng công việc là cơ bản, khái quát và rõ nét nhất về hệ thống cán bộ quản lý với vai trò khác nhau của từng nhóm cán bộ, công chức [61].

Thực tế công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp bộ không phải ai cũng thuần túy thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế, mà thường gắn với những nhiệm vụ kinh tế - kỹ thuật cụ thể của một ngành, theo quy định của pháp luật, phân công, phân cấp của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ. Vì vậy, hiện nay sự phân định công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp bộ chỉ mang tính chất tương đối.

2.2. VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CẤP BỘ VÀ BỘ XÂY DỰNG

2.2.1. Vai trò của đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ

Vai trò quan trọng của công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở nước ta đã được nhiều công trình khoa học nghiên cứu, có thể khái quát như sau:

Một là, Công chức quản lý nhà nước về kinh tế là đội ngũ chủ yếu trực tiếp tham gia xây dựng đường lối đổi mới kinh tế của đất nước, hoạch định

chính sách, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng chương trình, mục tiêu, dự án, các thể chế, kế hoạch, công cụ quản lý kinh tế về các lĩnh vực quản lý nhà nước của bộ được phân công. Điều này thể hiện rõ ở quản lý kinh tế vĩ mô, bởi vì toàn bộ nền kinh tế quốc dân hoạt động trong môi trường, thể chế, định hướng nào đều do công chức quản lý nhà nước về kinh tế tham mưu hoạch định.

Hai là, Công chức quản lý nhà nước về kinh tế là một bộ phận “ hạt nhân” trong quá trình triển khai và tổ chức thực hiện đường lối đổi mới trong lĩnh vực kinh tế của Đảng và Nhà nước, biến đường lối đó thành hiện thực trong cuộc sống. Mặt khác, cũng chính đội ngũ này sẽ tiếp thu, chọn lọc, tổng kết thực tiễn, góp phần thực hiện đường lối, chiến lược kinh tế của Đảng và Nhà nước. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ để đặt ra chính sách cho đúng” [55, tr. 25].

Ba là, Công chức quản lý nhà nước về kinh tế là đội ngũ đảm nhiệm phần lớn các hoạt động kinh tế - xã hội của bộ máy nhà nước, trước hết là việc thực hiện chức năng quản lý như: dự báo, kế hoạch, tổ chức, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, điều chỉnh, đánh giá, tổng kết...

Theo điều tra của các chuyên gia kinh tế, cho thấy chỉ riêng điều hành kinh tế và quản lý kinh tế ở các Bộ, ngành, địa phương đã chiếm gần hai phần ba (2/3) khối lượng công việc hoạt động của bộ máy nhà nước. Vì thế hiệu lực và hiệu quả, chất lượng và uy tín của bộ máy nhà nước phụ thuộc nhiều vào đội ngũ công chức có chức năng QLKT.

Bốn là, Công chức quản lý nhà nước về kinh tế là những người trực tiếp tạo môi trường, điều kiện về sử dụng công cụ kinh tế, thực lực kinh tế để tác động quản lý, điều tiết nền kinh tế thị trường.

Hiện nay, Việt Nam đang phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, trong điều kiện nền kinh tế hiện đại và hội nhập quốc tế ngày càng

gia tăng, vai trò của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế càng trở nên quan trọng, bởi các lý do sau đây:

- *Thứ nhất*, kinh tế - xã hội phát triển toàn diện, khiến cạnh tranh thị trường thêm quyết liệt, đòi hỏi càng nhiều phương án, quyết định quản lý cũng như sự lựa chọn phương án tối ưu càng khó khăn, phức tạp hơn.

- *Thứ hai*, sự tác động của các quyết định quản lý đối với thực tiễn trong điều kiện mới càng trở nên quan trọng hơn. Các quyết định đó có thể đem đến hiệu quả lớn, nhưng cũng có thể dẫn tới hậu quả nghiêm trọng. Do đó, đối với công chức quản lý, đòi hỏi trách nhiệm cao về chất lượng, về tính khoa học của các quyết định quản lý.

- *Thứ ba*, sự tăng nhanh khối lượng tri thức và độ phức tạp của cơ cấu tri thức, trong đó có tri thức kinh tế và QLKT hiện đại. Đặc biệt sự xuất hiện của hệ thống thông tin mới, gồm cả thông tin quản lý đã và đang mở rộng, thế giới đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư mà đặc trưng là các trí tuệ nhân tạo trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất vật chất và quản lý xã hội, đòi hỏi CCQLKT phải có khả năng, trình độ xử lý thông tin, tác động vào quá trình sản xuất và quản lý một cách có hiệu quả nhất.

- *Thứ tư*, hệ thống quản lý luôn phải đổi mới để phù hợp với cơ chế thị trường đòi hỏi CCQLKT vừa phải đổi mới về kiến thức, nghiệp vụ, kỹ thuật, kỹ năng quản lý, vừa phải nâng cao trách nhiệm của mình.

2.2.2. Vai trò của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Đối với ngành xây dựng, theo quy định của pháp luật và phân công của Chính phủ, Bộ Xây dựng được giao thực hiện chức năng quản lý nhà nước về các lĩnh vực và nhiệm vụ:

Quy hoạch xây dựng, kiến trúc; hoạt động đầu tư xây dựng; phát triển đô thị; hạ tầng kỹ thuật đô thị và khu công nghiệp, khu kinh tế, khu công nghệ cao; nhà ở và công sở; thị trường bất động sản; vật liệu xây dựng (7 lĩnh vực) và quản lý nhà nước các dịch vụ công trong các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ theo quy định của pháp luật [29].

Như đã nêu ở trên (Mở đầu), đặc điểm hoạt động của ngành xây dựng là loại hình sản xuất vật chất đặc thù, sản phẩm gắn liền với đất đai, không gian và môi trường; công nghệ xây dựng mang tính công nghiệp hoá, hiện đại hoá cao, từ ý tưởng quy hoạch xây dựng, thiết kế, sản xuất và cung ứng vật liệu, vật tư kỹ thuật, thiết bị, công nghệ xây dựng, quản lý xây dựng, hoàn thành công trình, hình thành tài sản cố định đưa vào sử dụng đến bảo hành, bảo trì và chuyển dịch chủ quyền sử dụng. Mọi thành tựu của khoa học công nghệ tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn đều được ứng dụng trong hoạt động xây dựng và kết tinh trong sản phẩm xây dựng. Hoạt động xây dựng liên quan đến nhiều ngành, quan hệ trực tiếp đến quyền lợi của mọi tổ chức, công dân và lợi ích của đất nước.

Từ vị trí, chức năng và đặc điểm hoạt động của ngành xây dựng, có thể rút ra vai trò của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng như sau:

- *Một là*, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng là những người có vai trò chủ đạo trong việc tham mưu và trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng, tổ chức thực hiện đường lối, chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển, chính sách và pháp luật liên quan đến quản lý kinh tế của các lĩnh vực thuộc chức năng quản lý Nhà nước của Bộ Xây dựng trên phạm vi cả nước.

- *Hai là*, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng là những người có chức năng sử dụng quyền lực nhà nước để thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước và điều hành các hoạt động quản lý kinh tế của ngành xây dựng các lĩnh vực và nhiệm vụ công tác của Bộ.

- *Ba là*, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng là nguồn nhân lực quan trọng có vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng về quản lý kinh tế; đồng thời có vai trò quyết định đến việc tái tạo và sử dụng các nguồn lực của ngành xây dựng

Tóm lại, trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta, khi quản lý nhà nước về kinh tế chiếm vị trí quan trọng thì đội ngũ công chức quản lý nói chung, công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói

riêng, có vai trò ngày càng quan trọng hơn, trở thành nhân tố quyết định đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý nhà nước của Bộ, ngành.

2.3. ĐẶC ĐIỂM ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CẤP BỘ VÀ BỘ XÂY DỰNG

2.3.1. Đặc điểm chung của đội ngũ công chức quản lý kinh tế

Thứ nhất, do hoàn cảnh lịch sử, họ sớm có ý thức độc lập, tự chủ, một chủ nghĩa yêu nước nồng nàn và sâu sắc, trung thành theo Đảng phục vụ đất nước, phục vụ nhân dân; có phẩm chất chính trị vững vàng trước những bước ngoặt có tính lịch sử, có đạo đức trong sáng, tận tụy với công việc.

Thứ hai, phần lớn xuất thân từ giai cấp công – nông, tầng lớp trí thức, được đào tạo dưới chế độ mới, nên luôn gắn bó với nhân dân, với sản xuất và đời sống xã hội; có đức tính cần cù, khá thông minh, nhanh nhạy, khả năng thích nghi và vươn lên rất lớn.

Thứ ba, tác phong tiểu nông khá phổ biến và nặng nề; không ít trường hợp giải quyết công việc theo kiểu thân tình, nể nang, cục bộ, cá nhân chủ nghĩa.

2.3.2. Đặc điểm của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Đối với đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, ngoài những đặc điểm chung của đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ, còn có những đặc điểm riêng như sau:

Thứ nhất, đội ngũ CC QLKT của Bộ Xây dựng, vừa thực hiện chức năng quản lý kinh tế tổng hợp (chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án), vừa thực hiện chức năng quản lý kinh tế chuyên ngành thuộc chức năng quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng trong 7 lĩnh vực (phát triển đô thị, hạ tầng kỹ thuật đô thị, nhà ở và thị trường bất động sản, công nghiệp VLXD..).

Thứ hai, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng là những người có trình độ chuyên môn về các ngành kỹ thuật xây dựng, vừa có kiến thức tổng hợp vừa có kỹ năng chuyên sâu riêng về các chuyên ngành quản lý kinh tế thuộc Bộ Xây dựng (kinh tế xây dựng và đô thị, thị trường bất động sản, lựa chọn nhà

thầu, công nghiệp liệu xây dựng, quản lý dự án, kế hoạch – đầu tư, thống kê, quản trị doanh nghiệp, kinh tế đối ngoại, kế toán - tài chính...); có kỹ năng và kinh nghiệm công tác quản lý nhà nước; có phẩm chất đạo đức tốt, tuân thủ pháp luật nhà nước và kỷ luật công vụ.

2.4. XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ Ở CẤP BỘ VÀ BỘ XÂY DỰNG

2.4.1. Khái niệm xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ

Đội ngũ CCQLKT cấp bộ là tập hợp các công chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế của bộ, ngành Trung ương, là những người có trình độ chuyên môn về các chuyên ngành kinh tế - kỹ thuật, làm việc tại các cục, vụ và tương đương của cấp bộ.

Xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ của là thực hiện công tác xây dựng tiêu chuẩn, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo- bồi dưỡng, bố trí, bổ nhiệm, đánh giá và việc thực hiện các chính sách đối với đội ngũ CCQLKT của bộ.

Như vậy, việc xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ sẽ được xem xét thống nhất với các quan niệm của một số nhà khoa học trong nước bao gồm hai bộ phận chính là:

- Xây dựng chất lượng CCQLKT với tư cách cá nhân đảm nhiệm công việc nhà nước giao;
- Xây dựng sức mạnh của đội ngũ CCQLKT với tư cách tập thể, đáp ứng với yêu cầu đặt ra.

Trong Luận án, việc nghiên cứu về xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng sẽ bám theo 2 bộ phận chính nêu trên, đó là xây dựng chất lượng công chức với tư cách cá nhân (cái riêng) bao hàm sức mạnh tập thể đội ngũ CCQLKT (cái chung) và xây dựng sức mạnh tập thể của đội ngũ công chức QLNN (cái chung) về kinh tế nằm trong chất lượng cá nhân CCQLKT (cái riêng).

2.4.2. Yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

Đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ là một bộ phận của đội ngũ công chức nói chung. Vì thế, đội ngũ công chức này cũng phải đảm bảo các yêu cầu chung mà Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) đã đề ra là:

- Hiểu biết sâu sắc quan điểm kinh tế của Đảng, có phẩm chất đạo đức, cần, kiệm, liêm, chính, không lợi dụng chức quyền để tham ô, lãng phí, xa hoa.
- Có kiến thức về kinh tế thị trường và quản trị doanh nghiệp, hiểu biết khoa học, công nghệ, pháp luật và thông lệ Quốc tế.
- Có khả năng tổ chức kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế- xã hội. [31].

Trong tình hình hiện nay, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 6, Khóa XII đề ra yêu cầu:

Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước và chất lượng hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội; phát huy quyền làm chủ của nhân dân. Tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; giảm chi thường xuyên và cải cách tiền lương [8].

Từ yêu cầu chung của việc xây dựng đội ngũ công chức, những yêu cầu mới đặt ra với việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, trong bối cảnh thế giới đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, là:

2.4.2.1. Về phẩm chất

* Phẩm chất chính trị

- Xây dựng một tập thể gồm những công chức có quan điểm, lập trường chính trị vững vàng; có bản lĩnh và sự kiên định trong nhiệm vụ được giao phó.

- Có ý chí và khả năng làm giàu cho tập thể, xã hội, gia đình và bản thân. Làm giàu theo nghĩa đầy đủ nhất của từ này không chỉ là sự giàu có về đời sống vật chất mà trước hết là sự giàu có về tri thức, về đạo đức, lối sống. Có khát vọng không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, đất nước được tăng trưởng và phát triển một cách bền vững.

- Có khả năng tự hoàn thiện, tự đánh giá công việc của bản thân, đánh giá con người mà mình quản lý theo tiêu chuẩn đặt ra. Biết giao đúng việc, đúng người, tạo điều kiện cho cấp dưới thực hiện có kết quả.

- Biết biến nhận thức về công việc của mình thành nhận thức của mọi người, tạo được lòng tin và lôi cuốn mọi người cùng tham gia. Muốn vậy, các công chức phải nói đi đôi với làm, gương mẫu trong lời nói và hành động.

- Có bản lĩnh chính trị vững vàng, năng động sáng tạo. Điều đó đòi hỏi người công chức phải lường trước mọi tình huống có thể xảy ra trong quá trình quản lý kinh tế thuộc các lĩnh vực quản lý nhà nước của bộ để có biện pháp giải quyết kịp thời và đúng đắn.

* Về phẩm chất đạo đức

Khi quan niệm “cán bộ là gốc của mọi công việc”, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đòi hỏi cán bộ phải có đạo đức cách mạng, phải kết hợp chặt chẽ phẩm chất và năng lực, hồng và chuyên, đức và tài, trong đó đức là gốc.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức cách mạng của cán bộ, công chức là: “Tuyệt đối trung thành với Đảng, với nhân dân, quyết tâm suốt đời phấn đấu cho Đảng, cho cách mạng, bất kỳ khó khăn nào cũng kiên quyết làm cho đúng chính sách, nghị quyết của Đảng, làm gương cho quần chúng, hiểu quần chúng, lắng nghe ý kiến của quần chúng, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” [55].

Đối với đội ngũ CCQLKT cấp bộ, do đặc thù của nghề nghiệp được giao quản lý kinh tế ngành kinh tế – kỹ thuật của nền kinh tế quốc dân, có nhiều cám dỗ, dễ phát sinh tiêu cực, tham nhũng..., thì ngoài những yêu cầu về phẩm chất đạo đức của người cán bộ cách mạng, còn đòi hỏi yêu cầu liêm chính và coi trọng chữ tín.

Liêm chính và Chữ tín trong công tác đối với CCQLKT cấp bộ là vô cùng quan trọng. Cơ chế thị trường là cơ chế cạnh tranh và hợp tác, CCQLKT càng phải đặt sự liêm chính và chữ tín lên hàng đầu. Liêm chính và chữ tín không chỉ với quần chúng nhân dân, với đối tác, với đồng nghiệp, với cấp trên mà còn cả với cấp dưới.

2.4.2.2. Về năng lực

Năng lực chính là khả năng, điều kiện chủ quan hoặc tự nhiên, sẵn có để thực hiện một hoạt động nào đó. Một người công chức, dù có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt nhưng nếu không có trình độ, năng lực sẽ không hoàn thành nhiệm vụ được giao, hoặc nếu có cũng sẽ không cao.

Yêu cầu về năng lực ở đội ngũ CCQLKT cấp bộ có thể chia thành hai nhóm: Năng lực chuyên môn và năng lực tổ chức quản lý.

**** Năng lực chuyên môn***

Ở nước ta, kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa là một kiểu tổ chức nền kinh tế trong thời kỳ quá độ đi lên CNXH vận hành theo các quy luật kinh tế khách quan của nền kinh tế thị trường (quy luật giá trị, quy luật cung – cầu, quy luật cạnh tranh), các quy luật của thời kỳ quá độ, đồng thời có sự quản lý của nhà nước, nhằm đạt mục tiêu: “dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”. Vì thế, đối với đội ngũ CCQLKT cấp bộ có những yêu cầu mới, khác trước về năng lực chuyên môn, cụ thể là:

- Có kiến thức chuyên môn về lĩnh vực được giao trách nhiệm quản lý, biết sử dụng và tập hợp các chuyên gia giỏi, phát huy được năng lực công chức

chuyên môn dưới quyền, giao đúng việc và tạo điều kiện cho họ phát huy hết khả năng của mình.

- Có kiến thức về kinh tế thị trường, nắm vững bản chất, cơ chế vận hành để ứng xử, lựa chọn phương pháp, sử dụng công cụ để điều tiết kinh tế thị trường trong quản lý nhà nước.

- Có kiến thức về khoa học quản lý hiện đại, giới ngoại ngữ và công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu hội nhập về chuyên môn nghề nghiệp quản lý, hình thành đội ngũ công chức quản lý chuyên nghiệp ở mọi lĩnh vực quản lý, tuân thủ pháp luật và các nguyên tắc, quy luật kinh tế thị trường.

- Có hiểu biết sâu sắc về thực tiễn kinh tế - xã hội của đất nước, của ngành xây dựng để tránh giáo điều, sách vở, chủ quan, duy ý chí, xa rời thực tiễn trong hoạt động quản lý.

** Năng lực tổ chức quản lý*

Đội ngũ CCQLKT cấp bộ là những người trực tiếp tổ chức, điều hành bộ máy quản lý. Để hình thành những năng lực cụ thể, chẳng hạn như năng lực phân tích, tổng hợp, thẩm định các tình huống; năng lực tổ chức và chỉ huy hoặc năng lực liên kết phối hợp hành động, công chức quản lý đảm bảo có được các yêu cầu sau:

- Có bản lĩnh vững vàng, có khả năng nhạy cảm, linh hoạt, khả năng quan sát nắm được các nhiệm vụ từ tổng thể đến chi tiết để tổ chức cho hệ thống hoạt động đồng bộ, thiết thực, có hiệu quả.

- Bình tĩnh, tự chủ, song phải, kiên quyết quyết đoán trong công việc; có kế hoạch làm việc rõ ràng và tiến hành công việc nhất quán theo kế hoạch.

- Năng động, sáng tạo, tháo vát, phản ứng nhanh nhạy, dám nghĩ, dám làm, dám mạo hiểm, dám chịu trách nhiệm, luôn biết lường trước mọi tình huống có thể xảy ra, biết dồn đúng tiềm lực vào các khâu yếu, biết tận dụng thời cơ có lợi cho hệ thống.

- Có tác phong đúng mực, thông cảm và hiểu biết cấp dưới, có thái độ chân thành cộng tác, đồng thời hướng cho cấp dưới tác phong cộng tác, giúp đỡ lẫn nhau.

- Sử dụng đúng tài năng từng người, đánh giá đúng con người, biết sử lý tất các mối quan hệ với người dưới quyền, quan hệ với cấp trên trực tiếp...

2.4.3. Nội dung xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

2.4.3.1. Tiêu chuẩn hóa và xây dựng cơ chế, chính sách về đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

** Tiêu chuẩn hóa*

Để đảm bảo xây dựng đội ngũ công chức có chất lượng thì phải coi trọng chất lượng công chức. Chất lượng của đội ngũ công chức phụ thuộc vào chất lượng của từng thành viên công chức trong đội ngũ đó. Chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước là một trong những tiêu chí phản ánh trình độ quản lý kinh tế - xã hội của một quốc gia, mà chất lượng này thể hiện ở trình độ chuyên môn, sự hiểu biết về chính trị - xã hội, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi với hoàn cảnh kinh tế - xã hội mới vv.. Chất lượng cao của đội ngũ công chức quản lý nhà nước là cơ sở để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của bộ máy hành chính nhà nước, là điều kiện thuận lợi cho phép tăng cường nhiệm vụ của bộ máy hành chính và áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật trong công tác quản lý kinh tế.

Do đó, xây dựng đội ngũ công chức nói chung, đội ngũ CCQLKT nói riêng, phải xây dựng hệ thống các chỉ tiêu phản ánh trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm trong quản lý...của đội ngũ công chức; xây dựng bộ tiêu chuẩn chức danh công chức gắn với vị trí việc làm theo ngạch công chức.

Tiêu chuẩn hóa đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là quá trình xây dựng bộ tiêu chuẩn cho đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phù hợp với vị trí việc làm, từng chức vụ, chức danh cụ thể và vận dụng tiêu

chuẩn đó vào việc tuyển dụng, quy hoạch, sắp xếp, bổ nhiệm, đào tạo và đánh giá công chức. nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao trong từng giai đoạn cụ thể.

Tiêu chuẩn chức danh của đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng , một mặt, do cấu trúc bộ máy cấp bộ và Bộ Xây dựng quy định, mặt khác, là do cấp quản lý công chức tương ứng xây dựng. Tiêu chuẩn chức danh của đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng bao gồm một hệ thống những tiêu chí về phẩm chất, năng lực công chức và cơ cấu của đội ngũ công chức nhằm đảm bảo cho đội ngũ này thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao. Khi xây dựng tiêu chuẩn đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng cần chú ý các mặt sau:

Thứ nhất, tiêu chuẩn đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng bao gồm cả tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn riêng. Tiêu chuẩn chung bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực tư duy và hoạt động thực tiễn, uy tín cá nhân của công chức. Tiêu chuẩn riêng cho từng chức danh đối với mỗi loại công chức ở từng lĩnh vực công tác phải được quy định cụ thể về trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, độ tuổi, kinh nghiệm....

Trong phẩm chất chính trị chú ý bốn tiêu chuẩn sau: trung thành với lợi ích chung của bộ và của đất nước; có ý tưởng, niềm tin và tầm nhìn dài hạn đối với tương lai phát triển của bộ; có khả năng thu hút và lôi cuốn được quần chúng; có ý chí khắc phục khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ, dám nghĩ, dám làm.

Trong phẩm chất đạo đức chú ý các tiêu chuẩn: gương mẫu trong công việc; tác phong quản lý dân chủ; gần gũi, chia sẻ, cảm thông, hỗ trợ cấp dưới hoàn thành nhiệm vụ.

Về năng lực, chú ý các tiêu chuẩn: am hiểu lĩnh vực chuyên môn phụ trách; có khả năng bao quát, có ý tưởng, quyết đoán; có khả năng tổ chức công việc, khuyến khích người khác làm việc tích cực; có năng lực tổ chức hệ thống kiểm tra, giám sát, thu thập thông tin để làm chủ công việc ở đơn vị.

Khi xây dựng tiêu chuẩn đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phải quán triệt quan điểm, đường lối của Đảng và yêu cầu nhiệm vụ chính trị

của đơn vị. Tiêu chuẩn đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là căn cứ để tuyển dụng, quy hoạch, và là cơ sở để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, đánh giá công chức đạt chuẩn, hoặc đưa ra khỏi đội ngũ những người không đảm bảo tiêu chuẩn, cũng như coi đó là mục tiêu để từng công chức phấn đấu. Bên cạnh tiêu chuẩn riêng của từng công chức, ở nội dung này còn phải xem xét tính hợp lý của cơ cấu chung của cả tập thể đội ngũ công chức bao gồm cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, chuyên môn.

Thứ hai, khi tiêu chuẩn hóa đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng cần chú ý đến đặc thù của bộ nói chung và đặc thù của các cơ quan quản lý theo chuyên ngành ngành nói riêng. Tiêu chuẩn hóa CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là mức cần đạt được đối với cá nhân công chức, nhưng khả năng có thể vận dụng tiêu chuẩn vào xây dựng đội ngũ công chức mới là khâu có tính quyết định đến chất lượng thực tế của đội ngũ này.

Thứ ba, tiêu chuẩn phải phù hợp với yêu cầu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Khi xây dựng tiêu chuẩn và vận dụng tiêu chuẩn vào xây dựng đội ngũ đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, nhưng việc thực thi công vụ của công chức chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, thì, sau khi loại trừ các nguyên nhân khác, cần xem xét lại tiêu chuẩn công chức và cơ cấu đội ngũ công chức để điều chỉnh cho thích hợp.

** Xây dựng cơ chế, chính sách*

Việc xây dựng cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ công chức nói chung, CCQLKT của Bộ Xây dựng được gắn liền với việc xây dựng, bổ sung, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Bộ Xây dựng. Đây là yếu tố đầu tiên, quyết định đến số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức trong từng giai đoạn, thường là 5 năm, một nhiệm kỳ Chính phủ. Từ đó cơ quan chức năng quản lý công chức mới lập kế hoạch và có chính sách xây dựng đội ngũ công chức, bao gồm: tuyển dụng, quy hoạch, bố trí, sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm công chức hàng năm và 5 năm.

Chính sách xây dựng đội ngũ công chức còn bao gồm thực hiện đánh giá công chức. Chất lượng công chức được đánh giá cao hay thấp cần phải được so sánh với tiêu chuẩn thực hiện công việc ở mỗi công việc mà công chức đảm nhận và mức độ thực tế kết quả thực hiện nhiệm vụ công việc của công chức, từ đó phát hiện, sử dụng đúng người có đức, có tài.

Chính sách xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng còn bao gồm các quy định về đào tạo, bồi dưỡng, thi đua - khen thưởng, nâng lương, chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm xã hội và các quy định về thanh tra, kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ của công chức, chi phối đến chất lượng và nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước.

2.4.3.2. Xây dựng quy hoạch đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

Theo Từ điển Tiếng Việt do tác giả Hoàng Phê chủ biên, “Quy hoạch là bố trí, sắp xếp toàn bộ theo một trình tự hợp lý trong từng thời gian, làm cơ sở cho việc lập kế hoạch dài hạn” [64, tr.841]. Theo tác giả Lê Văn Lý, “Quy hoạch cán bộ là việc lập dự án thiết kế xây dựng tổng hợp đội ngũ cán bộ; dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể đội ngũ cán bộ theo một ý đồ rõ rệt, với một trình tự hợp lý, trong một thời gian nhất định, làm cơ sở cho việc lập kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ” [63].

Trong Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Đảng ta đã chỉ ra: “Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng được cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài” [3].

Do đặc điểm đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng là một bộ phận trong đội ngũ công chức và nguồn nhân lực ngành xây dựng, nên xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT chịu sự điều chỉnh bởi Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chung ngành xây dựng đã được phê duyệt tại Quyết định số 838/QĐ-BXD ngày 13/9/2012 của Bộ trưởng Bộ Xây dựng.

Theo đó, Quy hoạch đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng là bước đầu tiên thực hiện Chiến lược phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020 tầm nhìn đến năm 2030, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của ngành xây dựng; làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng. Đồng thời, trên cơ sở mục tiêu, nội dung của các giải pháp thực hiện quy hoạch để triển khai xây dựng cơ chế, chính sách và tổ chức thực hiện quy hoạch.

** Quan điểm về xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là:*

- Xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là quá trình sắp xếp, bố trí đội ngũ CCQLKT, trong một khoảng thời gian nhất định (2015 -2020, tầm nhìn 2030), nhằm đạt được mục tiêu xây dựng đội ngũ CCQLKT có cơ cấu phù hợp, đủ số lượng, có chất lượng cao, thực hiện thành công chức năng quản lý nhà nước về kinh tế của bộ đối với các mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2020 của bộ; đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và quá trình đô thị hóa.

- Xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phải có tầm nhìn chiến lược, gắn kết chặt chẽ với quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của ngành, phải có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn; gắn việc quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo với nhiệm vụ cụ thể theo vị trí việc làm của công chức.

- Xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phải gắn với yêu cầu hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu về chất lượng đạt trình độ khu vực và quốc tế; đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng công chức.

** Mục tiêu xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là:*

- Tạo sự chuyển biến rõ rệt về chất lượng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, hình thành đội ngũ công chức chất lượng cao đáp ứng yêu cầu

phát triển nhanh, bền vững trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, khi thế giới đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Tăng nhanh tỷ lệ CCQLKT được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn, có kỹ năng chuyên ngành, có đủ trình độ ngoại ngữ để có thể làm việc với người nước ngoài; lựa chọn trong số các công chức ưu tú để đào tạo, bồi dưỡng thành các chuyên gia kinh tế, đặc biệt là các chuyên gia đầu ngành, đầu đàn về kinh tế trong tất cả các lĩnh vực quản lý nhà nước cấp bộ và Bộ Xây dựng

* Yêu cầu của việc xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là: tập trung nghiên cứu, đánh giá thực trạng và việc sử dụng đội ngũ CCQLKT trong cơ quan hành chính nhà nước cấp bộ và Bộ Xây dựng, xác định mục tiêu, yêu cầu, nhu cầu đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, cũng như kiến nghị các giải pháp để đạt được các mục tiêu đề ra.

2.4.3.3. Thực hiện tuyển dụng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

Tuyển chọn và sử dụng công chức đúng người, đúng việc là một trong những yêu cầu, thách thức lớn đối với cơ quan quản lý nhà nước nói chung. Tuyển chọn là khâu quan trọng quyết định tới chất lượng của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt sẽ tuyển được những người thật sự có năng lực, phẩm chất tốt bổ sung cho lực lượng công chức, nếu không thì ngược lại

Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng CCQLKT của Bộ Xây dựng là một công việc ưu tiên trong công tác quản lý công chức của Bộ Xây dựng. Do đặc điểm, tính chất nghề nghiệp, nguồn đầu vào để tuyển dụng công chức của Bộ Xây dựng tương đối phong phú, bao gồm:

- Các viên chức công tác tại các Viện nghiên cứu, các Trường đại học thuộc Bộ Xây dựng. Đây là những người có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo cơ bản tại các trường đại học trong nước và ngoài nước, đã kinh qua công tác nghiên cứu, giảng dạy các lĩnh vực chuyên môn liên quan. Đối với

các đối tượng này, do nhu cầu công tác theo vị trí việc làm, cơ quan tổ chức cán bộ tiến hành làm các thủ tục điều động, tùy thời hạn viên chức đã tham gia công tác, để có thể xếp chuyển ngạch, xếp bậc công chức phù hợp với trình độ chuyên môn liên tục hoặc thực hiện chế độ hợp đồng để chờ tuyển dụng chính thức.

- Các viên chức tại các doanh nghiệp nhà nước thuộc Bộ. Đây là những viên chức quản lý, viên chức chuyên môn nghiệp vụ tại doanh nghiệp; là những người đã kinh qua thực tiễn quản lý tại cơ sở, phù hợp với vị trí chuyên môn tại Bộ. Đối tượng với đối tượng này, Bộ làm thủ tục tiếp nhận và bổ nhiệm vào các vị trí tương ứng.

- Sinh viên tốt nghiệp các trường đại học trong nước và ngoài nước; người lao động có trình độ chuyên môn phù hợp ở các cơ quan, đơn vị, tổ chức khác.. Các đối tượng này thì sẽ đăng ký tuyển dụng qua thi tuyển hoặc xét tuyển theo đợt, được công bố trên các phương tiện thông tin đại chúng. Bộ Xây dựng có chính sách ưu tiên tuyển chọn, theo chính sách Nhà nước, đồng thời có chính sách thu hút riêng đối với những ngành nghề mới, với con em công nhân lao động trong ngành.

Tuyển dụng tốt sẽ có những nhân tố tốt để phát huy năng lực của công chức quản lý nhà nước và tránh được hiện tượng chấp vá về nhân sự trong dài hạn. Do đó, chú trọng đến công tác tuyển dụng là vấn đề rất cần thiết.

Việc bố trí sử dụng CCQLKT được căn cứ vào nhu cầu vị trí việc làm của tổ chức sử dụng công chức, theo Đề án được Bộ Xây dựng phê duyệt, sau khi được Bộ Nội vụ thẩm định và chấp thuận. Mỗi vị trí việc làm có thể do một hoặc một nhóm công chức thực hiện, những công chức này phải đảm bảo đủ các tiêu chuẩn chức danh quy định cho vị trí việc làm đó.

Cùng với việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng CCQLKT, cần thực hiện việc luân chuyển, điều động công chức để tạo điều kiện cho công chức rèn luyện, nâng cao trình độ và kỹ năng quản lý, đồng thời tiếp cận với môi trường mới, công việc mới thuộc các chuyên ngành QLKT của Bộ Xây dựng.

Qua đó phát hiện những công chức giỏi, những nhân tài có thể bổ nhiệm giữ những trọng trách cao hơn, công việc có tầm lớn hơn, rộng hơn.

Việc bổ nhiệm CCQLKT vào các vị trí lãnh đạo, được căn cứ vào quy hoạch cán bộ, công chức; căn cứ vào điều kiện, tiêu chuẩn, năng lực và uy tín công chức, theo các quy định của Đảng và Nhà nước, được cụ thể hóa bằng các quy định của Bộ Xây dựng. Mỗi vị trí cần bổ nhiệm, thông thường được giới thiệu từ 2 ứng viên trở lên. Sau khi xem xét điều kiện, tiêu chuẩn, các ứng viên sẽ được lấy phiếu tín nhiệm tại nơi mình công tác, người có phiếu tín nhiệm cao sẽ được xem xét để thực hiện các bước tiếp theo để được bổ nhiệm.

Cũng có những trường hợp, do yêu cầu tăng cường lãnh đạo, hoặc do thực hiện luân chuyển cán bộ trong ngành, Ban Cán sự Đảng và lãnh đạo Bộ Xây dựng có thể điều động và bổ nhiệm công chức giữ vị trí lãnh đạo từ đơn vị khác về giữ các chức vụ từ phó phòng trở lên.

2.4.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

Về vai trò đào tạo con người nói chung, nhà tương lai học người Anh Alvin Toffler đã viết: “con người nào không được đào tạo, dân tộc đó sẽ bị đào thải”. Từ năm 1956, Hồ Chủ tịch đã từng nói: “một dân tộc dốt là một dân tộc yếu” và “không có giáo dục, không có cán bộ thì không nói gì đến kinh tế, văn hóa” [35]. Nghị quyết Đại hội lần thứ VIII của Đảng (1996), đã chỉ rõ: “Cùng với khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài” [30].

Vì thế, có thể nói, giáo dục - đào tạo là con đường cơ bản để nâng cao kiến thức toàn diện, trình độ lành nghề cho nguồn nhân lực, là chìa khoá để con người đi vào các ngành, các lĩnh vực hoạt động.

Ngày nay, đào tạo và phát triển đi liền với nhau trở thành một nội dung quan trọng của quản trị nguồn nhân lực. Đào tạo gắn liền với phát triển con người một cách toàn diện. Đào tạo và phát triển là một hoạt động xét về mặt

hình thức nó không gắn với hoạt động quản lý, điều hành, nhưng nó giữ vai trò hỗ trợ, trang bị kiến thức để công chức có đủ năng lực đáp ứng được các yêu cầu của hoạt động quản lý, điều hành.

Đào tạo là một quá trình truyền thụ kiến thức mới một cách cơ bản, để người công chức có trình độ trước đó. Còn bồi dưỡng là quá trình hoạt động bổ sung thêm kiến thức, cập nhật những vấn đề mới có liên quan đến chức vụ công chức đang đảm nhiệm. Như vậy, đào tạo và bồi dưỡng là hai khái niệm có những thuộc tính, nội dung, quy trình khác nhau, nhưng phải phản ánh cùng một mục đích nhất là: trang bị kiến thức cho người công chức để có đủ năng lực thực hiện ngày càng tốt hơn nhiệm vụ được giao.

Đào tạo, bồi dưỡng công chức là biện pháp chủ yếu để nâng cao năng lực trình độ của công chức. Đây là việc làm thường xuyên, gắn liền với lịch sử ra đời và phát triển của Đảng và Nhà nước ta. Đào tạo, bồi dưỡng công chức vừa là yêu cầu trước mắt, vừa là nhiệm vụ lâu dài; là một khâu quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ công chức QLNN của Bộ Xây dựng nói chung và đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng nói riêng.

Nghị định số 18/NĐ-CP ngày 05/3/ 2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã nêu: “đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm nhằm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết để làm tốt công tác được giao” [24].

Do tính chất và đặc điểm chuyên môn của ngành xây dựng, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, có yêu cầu cao về tính chuyên nghiệp, đa dạng về ngành nghề và cấp độ đào tạo, chất lượng. Tuy nhiên, trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đội ngũ công chức, nhìn một cách tổng quát, Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khoá VIII(1992) đã chỉ rõ: “xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá” [31].

Định hướng chung nêu tại “Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011 – 2020” được Bộ trưởng Bộ Xây dựng phê duyệt tại Quyết định số 838/QĐ-BXD ngày 13/9/2012 là:

Tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo với cơ cấu hợp lý, gắn việc đào tạo với nhiệm vụ cụ thể của ngành Xây dựng, trong đó lấy nâng cao chất lượng đào tạo các bậc học đại học, trung học chuyên nghiệp làm nền tảng; lấy đào tạo nghề, đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng cao, đào tạo nghề chuyên biệt, nghề đặc thù, nghề có lợi thế so sánh làm khâu đột phá; lấy việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, công chức, viên chức toàn ngành là nhân tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngành Xây dựng [15,tr.23].

Do vậy, các cơ quan, đơn vị tạo điều kiện thuận lợi cho các CCQLKT được tham gia các chương trình bồi dưỡng kiến thức theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh công chức; quản lý và bồi dưỡng cập nhật kiến thức theo vị trí việc làm... đảm bảo mỗi công chức được thực hiện tốt chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm theo quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức, theo nguyên tắc:

- Ưu tiên cử đi đào tạo sau đại học đối với CCQLKT có tuổi đời còn trẻ, có trình độ, năng lực và chiều hướng phát triển tốt, trong quy hoạch để bổ nhiệm, phụ trách những vị trí công tác cao hơn.

- Công chức QLKT đã được bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý phải đáp ứng yêu cầu về trình độ đối với từng ngạch công chức hoặc chức vụ cụ thể. Do vậy, đối với các trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ (chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước...) sẽ phải chủ động đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện các văn bằng, chứng chỉ theo quy định.

- Việc cử CCQLKT đi đào tạo, bồi dưỡng không ảnh hưởng tới tính ổn định, liên tục trong hoạt động của cơ quan, đơn vị.

- Cần đa dạng hoá các kênh, các phương thức đào tạo, bồi dưỡng là có thể tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trong nước hoặc đào tạo ở nước ngoài; học ở lớp gắn với đi thực tiễn tại cơ sở.

Do tính chất nghề nghiệp, quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng về kinh tế là quản lý kinh tế về các lĩnh vực do Bộ phụ trách, vừa là kinh tế tổng hợp, vừa là kinh tế ngành – liên ngành. Do đó, ngoài việc các CCQLKT của Bộ Xây dựng được tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo các chương trình chuẩn do Bộ Nội vụ ban hành, còn được tham dự bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng các chuyên ngành quản lý kinh tế, phù hợp với chức trách, nhiệm vụ công chức trong nước và ngoài nước.

Ngoài ra, còn một số chuyên ngành hẹp, chuyên ngành mới do yêu cầu hội nhập quốc tế, chưa có cơ sở đào tạo trong nước đủ điều kiện đào tạo, bồi dưỡng. Trong trường hợp đó có thể phải hợp tác với các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức một số nước và tổ chức quốc tế để mở các lớp học tập, nghiên cứu về quản lý kinh tế ngành xây dựng và đô thị tại nước ngoài bằng kinh phí viện trợ hỗ trợ kỹ thuật của các nước hoặc theo dự án đào tạo.

Việc cử CCQLKT đi học tập nâng cao trình độ ở nước ngoài có thể thực hiện dưới các hình thức đa dạng. Bộ Xây dựng cử công chức đi học và đài thọ kinh phí theo các chương trình, dự án; hoặc Bộ tiến hành hợp tác, tìm kiếm các nguồn tài trợ quốc tế để có thể đài thọ cho công chức của Bộ đi học nước ngoài. Việc học nước ngoài cũng có thể thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau, ngắn hạn, dài hạn, sau đại học, học tập kỹ năng quản lý nhà nước về kinh tế.

Để có thể học tập nâng cao trình độ năng lực ở nước ngoài, CCQLKT phải có một trình độ ngoại ngữ nhất định, công chức phải chủ động nâng cao trình độ ngoại ngữ. Bên cạnh đó, Bộ cũng chủ động mở các lớp ngoại ngữ, các bậc trình độ cho công chức, đài thọ cho công chức tham gia các chương trình ngoại ngữ để có thể đáp ứng ngay được yêu cầu khi có cơ hội. Nếu không thực hiện sự chủ động này thì sẽ rất khó có được sự đột phá về trình độ

ngoại ngữ cho công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng nói chung và CCQLKT tế nói riêng.

2.4.3.5. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

Đánh giá chất lượng CCQLKT là khâu có ý nghĩa quyết định trong công tác nhân sự, là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện chính sách đối với công chức. Đánh giá đúng sẽ phát huy được khả năng của từng công chức và đội ngũ công chức. Ngược lại, đánh giá không đúng sẽ dẫn đến bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm công chức sai, gây ảnh hưởng không tốt cho cơ quan, đơn vị. Do vậy việc xây dựng tiêu chí đánh giá công chức là cần thiết đối với mọi cơ quan, tổ chức; đối với mọi ngành công chức. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến vấn đề đánh giá cán bộ, Người cho rằng, để nhận xét được cán bộ tốt thì Đảng phải thường xuyên thực hành đánh giá cán bộ và phải có phương pháp đánh giá đúng. Người viết: “Kinh nghiệm cho ta biết: mỗi lần xem xét lại nhân tài, một mặt thì tìm thấy những nhân tài mới, một mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra” [55].

Để việc nhận xét, đánh giá CCQLKT được chính xác, từ đó phát hiện, sử dụng đúng người có đức, có tài, khi đánh giá chất lượng công chức, cần phải căn cứ vào các tiêu chí đánh giá công chức, gắn với việc xây dựng một hệ thống tiêu chuẩn chức danh, đặt trong sự vận động phát triển với những nhân tố ảnh hưởng khách quan, phù hợp với yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức trong từng giai đoạn cụ thể.

Đánh giá thực hiện công việc đóng vai trò quan trọng trong quản trị nhân lực nói chung và trong nâng cao chất lượng CCQLKT của Bộ Xây dựng. Đánh giá thực hiện công việc giúp cho xác định được kết quả lao động cụ thể của cá nhân từng công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Thông thường việc đánh giá được thực hiện định kỳ theo thời gian ít nhất một năm một lần. Phân tích công việc và đánh giá thực hiện công việc cho phép xác định được nhu cầu đào tạo và phát triển công chức, xác định được nội dung

đào tạo là cơ sở cho việc tuyển chọn và bố trí, sử dụng công chức, xây dựng hệ thống thù lao lao động.

Đánh giá đúng CCQLKT sẽ có căn cứ để làm tốt việc xây dựng quy hoạch cán bộ cũng như thực hiện tốt các khâu đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật cán bộ...

Đánh giá CCQLKT trên cơ sở tiêu chuẩn chung của cán bộ kết hợp với kết quả thực thi nhiệm vụ. Để thực hiện tốt nội dung này, ngoài việc ban hành các quy định về tiêu chuẩn chung đã nêu ở trên, ở mỗi vị trí chức danh cần có bảng mô tả công việc để làm cơ sở cho việc đánh giá. Xác định rõ ràng mục tiêu công việc cho từng công chức là việc vô cùng quan trọng, bởi khi có mục tiêu rõ ràng, công chức sẽ có động lực và đích phấn đấu, chủ động tìm cách đạt được mục tiêu đó. Tuy nhiên, nếu mục tiêu quá cao hoặc quá thấp chỉ mang tính hình thức không thể thực hiện được sẽ gây cho công chức tâm lý chán nản và mất đi động lực làm việc. Vì vậy, cần căn cứ vào mục tiêu của tổ chức và của đơn vị để cụ thể hóa thành mục tiêu cho từng cá nhân. Công chức là những người hiểu rõ nhất những mục tiêu cụ thể nào có thể đem lại hiệu quả chung cho công việc. Họ chính là người hiểu được mình có khả năng đạt được mục tiêu đó hay không, cho nên trong quá trình xây dựng mục tiêu cho cấp dưới, các nhà quản lý cần phải trao đổi, tham khảo ý kiến của họ. Có như vậy, họ mới sẵn sàng thực hiện mục tiêu đã được đề ra, không cảm thấy bị áp đặt và làm việc có hiệu quả nhất. Thủ trưởng cơ quan cần thường xuyên kiểm soát quá trình thực hiện mục tiêu trong thực thi công vụ của công chức và điều chỉnh khi cần thiết. Công chức cần được hỗ trợ về điều kiện, phương tiện trang thiết bị, bổ sung thêm những kỹ năng cần thiết để thực hiện mục tiêu. Đồng thời, bộ phận quản lý công chức phải cho công chức thấy ý nghĩa đóng góp của họ đối với sự phát triển của cơ quan, tổ chức.

Đánh giá CCQLKT phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, lịch sử và cụ thể, trên cơ sở tự phê bình và phê bình, thực hiện nguyên tắc tập trung, dân

chủ, công khai với người được đánh giá, khắc phục tình trạng hời hợt, hình thức, nể nang.

Đối với đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, muốn đánh giá đúng phải dựa trên hệ thống tiêu chuẩn chức danh CCQLKT của Bộ Xây dựng. Đánh giá công chức quản lý nhà nước về kinh tế nếu không căn cứ vào hệ thống tiêu chuẩn cụ thể rất dễ dẫn đến đánh giá theo cảm tính, thiếu khách quan và thậm chí có thể đánh giá sai công chức. Nếu đánh giá sai công chức sẽ phá hỏng toàn bộ các khâu còn lại của công tác công chức, hậu quả là lãng phí tài năng, tiền bạc của đất nước, gây mất đoàn kết nội bộ trong tổ chức...

Khi phân tích đánh giá về chất lượng CCQLKT trên cơ sở hệ thống các tiêu chí, cần phải phân tích làm rõ các nguyên nhân của việc công chức hoàn thành hay không hoàn thành nhiệm vụ, bao gồm cả nguyên nhân khách quan và chủ quan.

Đánh giá đúng công chức sẽ góp phần tạo động lực cho công chức thực thi nhiệm vụ. Người làm việc trong tổ chức thường cảm thấy chán nản nếu mọi nỗ lực làm việc của họ không được cấp trên chú ý và đánh giá đúng mức. Ngược lại, khi được đánh giá đúng mức và được trân trọng vì những gì đã đóng góp, công chức sẽ cống hiến không ngừng. Ngoài ra, nếu lãnh đạo thể hiện niềm tin đối với nhân viên thì sẽ góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm của họ. Khi làm việc tốt, những đóng góp của công chức cần được tổ chức và cấp trên công nhận bằng nhiều hình thức khác nhau như: khen thưởng, giao công việc thử thách hơn hoặc giao quyền nhiều hơn. Khen thưởng và công nhận thành tích của người làm việc xuất sắc không chỉ mang tính chất động viên, đánh giá cá nhân về vật chất và tinh thần, mà còn khuyến khích các cá nhân khác cố gắng noi theo tấm gương của những cá nhân thành công để hoàn thiện bản thân. Tuy nhiên, để thực hiện tốt biện pháp này, cần xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức, phản ánh được sự gia tăng hiệu quả hoạt động. Đó cũng là cơ sở để đảm bảo công bằng giữa các cá nhân trong tổ chức, tránh tâm lý

chán nản, mất động lực làm việc của cá nhân làm việc tốt và tâm lý ỷ lại của các cá nhân có hiệu quả làm việc thấp.

2.4.3.6. Tạo động lực đối với đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

Con người nói chung hoạt động đều có mục đích và bao giờ cũng có một động lực tương ứng nhằm thúc đẩy hoạt động để thoả mãn nhu cầu nhất định về vật chất để con người tồn tại và phát triển về thể lực, nhu cầu về tinh thần là những điều kiện để con người tồn tại và phát triển về trí lực. Vì vậy, tạo động lực cho con người nói chung chính là phải thường xuyên chăm lo tới quyền lợi chính đáng của công chức, sử dụng đồng bộ các biện pháp khuyến khích tạo động lực cho CCQLKT của Bộ Xây dựng.

Trong điều kiện kinh tế thị trường, người công chức ở Việt Nam nói chung và CCQLKT của Bộ Xây dựng nói riêng phần đầu, hoạt động với rất nhiều mục tiêu khác nhau. Xét về bản chất, có thể coi đó là những ham muốn rất bình thường của bất kỳ công chức nào với tư cách là một con người và đó cũng chính là cuộc sống của con người. Do đó, xét về lâu dài, để có được một đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng ngang tầm với nhiệm vụ thì về phía lãnh đạo cũng phải hết sức chú ý tới khía cạnh tạo động lực để công chức không ngừng phấn đấu để đạt được mục tiêu của họ một cách hợp tình hợp lý. Muốn vậy, người lãnh đạo cần biết phát hiện ra những ý tưởng động lực của công chức để có biện pháp tác động phù hợp, trúng và đúng nhu cầu nguyện vọng của công chức, từ đó mà thúc đẩy họ, khuyến khích họ hăng say với công việc, chăm lo tới lợi ích chung của cơ quan đồng thời thông qua đó cũng là biện pháp sàng lọc, tuyển lựa những người đủ tài, đủ đức để bố trí, sắp xếp vào những vị trí phù hợp. Một số động lực chủ yếu là:

- *Tạo cơ hội thăng tiến, cơ hội học tập nâng cao trình độ cho đội ngũ CCQLKT*: Trong nghiên cứu khoa học quản lý nhân sự, đã có rất nhiều bài luận về nhu cầu của con người, song xã hội càng phát triển thì nhu cầu tự khẳng định mình càng ngày càng trở nên quan trọng. Do đó, cơ hội thăng tiến

trong nghề nghiệp được xem là một trong những khía cạnh nhu cầu khẳng định mình. Chúng ta nên phê phán những công chức tìm mọi cách để tiến thân, bất chấp mọi giá để tiến thân cho bằng được, khi đạt được mục đích rồi thì quay ra nịnh trên, nạt dưới. Đó là những trường hợp phải bị phê phán, kiên quyết loại trừ. Nhưng chúng ta cần khuyến khích, cần phải ủng hộ, tạo động lực và tạo môi trường thuận lợi cho những công chức tốt, tận tụy với công việc, có tài năng đồng thời có mong muốn thăng tiến, được học tập nâng cao trình độ, để họ khẳng định trong nghề nghiệp chuyên môn, tu dưỡng đạo đức, lối sống, rèn luyện bản lĩnh chính trị vững vàng, qua đó để họ cống hiến nhiều nhất cho cơ quan và có cơ hội thăng tiến nhiều hơn.

- *Tạo điều kiện nâng cao thu nhập cho đội ngũ CCQLKT*: Thông thường trong khu vực công, việc nâng cao thu nhập là giải pháp khó khăn nhất bởi lẽ khu vực này bị khống chế bởi chính sách lương, thu nhập của nhà nước, hệ thống thang bảng lương là cố định, cứng nhắc. Vì thế thường rất khó có điều kiện để cải thiện thu nhập trong thời gian ngắn do đó đây là điểm yếu trong việc giữ chân người tài cho cơ quan. Do đó, việc tìm kiếm các cách thức để góp phần từng bước cải thiện thu nhập, tạo sự yên tâm trong công tác và ít nhất là giúp cho đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đủ khả năng để sống ở mức tối thiểu, nhất là đối với các công chức trẻ cũng là một trong những yếu tố tạo động lực để công chức không ngừng phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ. Từ đó góp phần nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước nhà nước nói chung.

- *Xây dựng môi trường văn hoá công sở*: Trong đó nêu cao vai trò đạo đức của người lãnh đạo, tinh thần đoàn kết, tinh thần xây dựng tập thể đơn vị của đội ngũ lãnh đạo. Công chức QLKT của Bộ Xây dựng cũng như những người công chức ở các lĩnh vực khác, họ cần có một môi trường công tác tốt như là một động lực để phấn đấu cống hiến, rèn luyện, nâng cao trình độ năng lực. Một môi trường mất ổn định, mất đoàn kết, cộng với thu nhập thấp, lãnh đạo thiếu quan tâm, không sát sao xây dựng tập thể, cơ quan sẽ khó mà có được đội ngũ công chức có chất lượng cao. Vì thế, ngoài những động lực

khác, động lực về tinh thần trong đó người công chức nhận thấy giữa họ và lãnh đạo không có những chướng ngại nào trong mục tiêu chung là đồng tâm nhất trí xây dựng một cơ quan quản lý chuyên nghiệp, hiện đại, ngang tầm nhiệm vụ là vấn đề rất quan trọng. Với ý nghĩa đó, việc chăm lo khối đoàn kết, ý thức trách nhiệm của lãnh đạo, môi trường văn hoá công sở dân chủ, thấu hiểu lẫn nhau giữa các cá nhân trong đội ngũ công chức cũng chính là một yếu tố quyết định nâng cao chất lượng đội ngũ CCQLKT.

2.4.4. Tiêu chí đánh giá xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

2.4.4.1. Nhóm tiêu chí đánh giá chất lượng cá nhân công chức

**** Nhóm tiêu chí đánh giá năng lực, trình độ***

Nhóm tiêu chí đánh giá năng lực của công chức là nhóm chỉ tiêu quan trọng đánh giá chất lượng của CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng. Năng lực của công chức chính là khả năng thực tế để thực hiện chức trách, nhiệm vụ theo vị trí việc làm được phân công. Tiêu chí đánh giá năng lực của CCQLKT được chia thành hai nhóm: tiêu chí về năng lực, trình độ và tiêu chí về năng lực tổ chức.

i) Nhóm tiêu chí năng lực, trình độ

- *Tiêu chí về trình độ học vấn:* Trình độ học vấn là mức độ tri thức của CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, đảm bảo theo tiêu chuẩn chung của Nhà nước đối với các ngạch công chức: chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp; đều có trình độ tối thiểu là tốt nghiệp đại học các chuyên ngành kinh tế, kỹ thuật xây dựng.

- *Tiêu chí về trình độ chuyên môn:*

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là trình độ về chuyên môn được đào tạo qua các trường lớp với văn bằng chuyên môn phù hợp yêu cầu công việc quản lý nhà nước về kinh tế của Bộ Xây dựng, bao gồm đại học, trên đại học các chuyên ngành kinh tế - kỹ thuật

xây dựng: kinh tế phát triển, quản lý kinh tế, quản trị kinh doanh, thống kê, kinh tế xây dựng, kinh tế đô thị, quản lý xây dựng, kỹ thuật xây dựng, bất động sản, tin học xây dựng, ngoại ngữ...

- *Tiêu chí về kỹ năng nghề nghiệp:*

Đây là một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng của CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng. Đó là các kỹ năng tổng hợp, tư duy chiến lược - khả năng tổng hợp tất cả các mối quan tâm cũng như các hoạt động của tổ chức liên quan đến chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế của Bộ Xây dựng đối với các và lĩnh vực được giao.

Đặc biệt chú ý đến kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin, giao tiếp trong công việc. Công chức QLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phải đáp ứng các yêu cầu tối thiểu về ngoại ngữ, tin học, giao tiếp truyền thông... Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, khi thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, ngoại ngữ, tin học đã trở thành yêu cầu bức thiết, thường xuyên, không thể thiếu được đối với CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

- *Tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao (tiêu chí đánh đầu ra):*

Đây là tiêu chí đánh giá năng lực thực thi thực tế của công chức, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ và mức độ đảm nhận chức trách, nhiệm vụ của CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng. Để đánh giá công chức theo tiêu chí này cần dựa vào đánh giá thực hiện công việc dựa vào tiêu chuẩn chức danh theo vị trí việc làm của công chức.

Muốn vậy, phải xây dựng được một hệ thống tiêu chuẩn chức danh CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng. Đánh giá công chức quản lý nhà nước về kinh tế nếu không căn cứ vào hệ thống tiêu chuẩn cụ thể rất dễ dẫn đến đánh giá theo cảm tính, thiếu khách quan và thậm trí có thể đánh giá sai công chức. Nếu đánh giá sai công chức sẽ phá hỏng toàn bộ các khâu còn lại của công tác công chức, hậu quả là lãng phí tài năng, tiền bạc của đất nước, gây mất đoàn kết nội bộ trong tổ chức...

Bên cạnh đó, phải xây dựng Đề án vị trí việc làm cho các chức danh công chức cấp bộ nói chung và CCQLKT cấp bộ nói riêng.

Khi phân tích đánh giá về chất lượng công chức trên cơ sở tiêu chí này cần phải phân tích làm rõ các nguyên nhân của việc công chức hoàn thành hay không hoàn thành nhiệm vụ, bao gồm cả nguyên nhân khách quan và chủ quan.

Nội dung của tiêu chí này là so sánh giữa việc thực hiện công việc cụ thể của từng công chức với những tiêu chuẩn được xác định theo vị trí việc làm và bản mô tả công việc. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng cho phép phân tích và đánh giá chất lượng công chức trong thực tế thực thi nhiệm vụ. Trong trường hợp công chức hoàn thành nhiệm vụ được giao theo vị trí việc làm, có thể kết luận tại thời điểm đó, chất lượng công chức đảm bảo, đáp ứng được yêu cầu của công việc. Trong trường hợp công chức liên tục không hoàn thành nhiệm vụ được giao mà không phải lỗi tại tổ chức hay của những yếu tố khách quan thì có nghĩa là công chức đó không đáp ứng được yêu cầu của công việc, chất lượng công chức thấp, kể cả khi trình độ chuyên môn được đào tạo của họ phù hợp, thậm chí cao hơn yêu cầu của công việc.

ii) Tiêu chí đánh giá năng lực tổ chức quản lý

Công chức QLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là người trực tiếp thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế của cấp bộ và Bộ Xây dựng theo quy định của pháp luật và phân công của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ trên phạm vi cả nước; trực tiếp tổ chức, quản lý, điều hành bộ máy quản lý kinh tế của bộ. Bên cạnh việc tập hợp được lực lượng, sử dụng được những công chức có trình độ chuyên môn, phát huy được năng lực của các công chức dưới quyền mình, mỗi CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng cần phải có tri thức và kỹ năng tổ chức để kiến tạo bộ máy quản lý tinh giản, gọn nhẹ, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; xây dựng và điều hành các quy chế, quy trình theo quy định để chỉ đạo, điều hành người khác đạt được mục tiêu mình mong

muốn.... Phản ánh yêu cầu về phương diện này, chất lượng mỗi CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng được đo lường bằng các tiêu chí sau:

- *Tiêu chí đánh giá năng lực dự báo, xác định mục tiêu, lập chương trình, chiến lược, kế hoạch:*

Một trong những chức năng QLNN về kinh tế là định hướng và hướng dẫn phát triển kinh tế. Để có thể hoàn thành tốt các chức năng này, CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phải có năng lực dự báo, có năng lực xác định đúng mục tiêu, có kỹ năng lập chương trình, chiến lược, kế hoạch.

Để đánh giá chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng, qua tiêu chí này người đánh giá cần phân tích, xem xét thông qua tình hình thực hiện nhiệm vụ kế hoạch của cấp bộ và Bộ Xây dựng, theo các chỉ tiêu đề ra và tốc độ tăng trưởng kinh tế hàng năm...

- *Tiêu chí đánh giá năng lực tổ chức thực hiện:*

Có thể đánh giá chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao trong tổ chức, điều hành bộ máy QLNN về kinh tế tại cấp bộ và Bộ Xây dựng.. Ngoài ra, năng lực tổ chức còn được phản ánh qua năng lực quan sát, nắm bắt được các nhiệm vụ từ tổng thể đến chi tiết của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng, nhằm tổ chức cho hệ thống hoạt động đồng bộ, nhịp nhàng, hiệu lực, hiệu quả. Cách thức tổ chức công việc cụ thể cũng phản ánh năng lực tổ chức của công chức. Ví dụ như năng lực lập kế hoạch làm việc rõ ràng (*làm gì, làm như thế nào, ai làm, bao giờ xong, kết quả đạt được như thế nào?*) và sau đó tiến hành nhất quán công việc theo kế hoạch đã đề ra, trong trường hợp cần điều chỉnh có khả năng xử lý linh hoạt, hiệu quả dựa trên cơ sở phân tích khoa học và thực tiễn. Hoặc đó là kỹ năng sử dụng hợp lý nguồn nhân lực, vật lực, bố trí đúng người đúng việc...

Đối với CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng giữ chức danh lãnh đạo (cấp cục, vụ và tương đương, cấp phòng) thì phải biết xử lý tốt mối quan hệ với

công chức dưới quyền và quan hệ với cấp trên. Căn cứ vào chiến lược, kế hoạch, chương trình, mục tiêu của bộ, phải biết giành các nguồn lực cần thiết vào những nhiệm vụ quan trọng, thiết yếu đi đôi với bố trí cân đối các nguồn lực nhằm thực hiện các nhiệm vụ, mục tiêu khác một cách thiết thực, trọng điểm có hiệu quả.

- *Tiêu chí đánh giá năng lực kiểm tra, giám sát:*

Để có thể kiểm tra giám sát các hoạt động kinh tế, trước tiên CCQLKT cần phải có một trình độ chuyên môn vững vàng, có bản lĩnh, trung thực, nghiêm túc, sâu sát trong công việc. Có thể đánh giá năng lực này thông qua việc thực hiện các kỳ kiểm tra định kỳ, số vụ việc bị phát hiện, mức độ sai phạm...

- *Tiêu chí đánh giá về năng lực về thích nghi và biến đổi (tính năng động):*

Đây là tiêu chí đánh giá chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng về tính năng động, biến đổi, 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 cũng như của công việc và tổ chức. Trên thực tế công việc và ngay cả bản thân công chức, cũng luôn thay đổi. Chức trách, nhiệm vụ, nội dung và yêu cầu của công việc luôn thay đổi do các nhân tố khách quan như yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, gắn với quá trình đô thị hóa và xây dựng nông thôn mới; yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội gắn với việc đảm bảo quốc phòng – an ninh trong tình hình mới; diễn biến của thị trường; hệ thống pháp luật thay đổi; xu thế hội nhập quốc tế; sự phát triển của các thành tựu khoa học công nghệ về xây dựng, về khoa học quản lý kinh tế, trong bối cảnh thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Nếu người công chức 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.

Có hai nội dung quan trọng được xem xét khi đánh giá chất lượng của công chức trong tiêu chí này là: nhận thức về sự thay đổi công việc liên quan đến các lĩnh vực thuộc chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước cấp bộ và Bộ Xây dựng trong tương lai; tính năng động, sẵn sàng đáp ứng với yêu cầu ngày càng cao cũng như yêu cầu nhiệm vụ mới.

Khi đánh giá CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng theo tiêu chí này cần phải điều tra, thu thập thông tin thông qua phiếu điều tra hay phỏng vấn trực tiếp công chức về hai khía cạnh trên hoặc thông qua bản đăng ký hay kế hoạch học tập của cá nhân, tổ chức để có nhận định chính xác.

** Nhóm tiêu chí đánh giá phẩm chất công chức*

i) Tiêu chí đo lường phẩm chất chính trị

- Về bản lĩnh chính trị, đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phải đảm bảo có được bản lĩnh chính trị vững vàng. Đó là sự kiên định con đường đi lên chủ nghĩa xã hội của đất nước, thể hiện sự trung thành với chủ trương đường lối của Đảng cộng sản Việt Nam. Dù trong bất kỳ hoàn cảnh và điều kiện khó khăn, gian khổ nào thì về nguyên tắc, đội ngũ công chức CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, với tư cách là những người thực thi quyền lực nhà nước của dân, do dân, vì dân cũng không được dao động. Đây là tiêu chí mang đặc trưng của đội ngũ công chức Việt Nam nói chung, cũng như CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng nói riêng.

- Về lập trường tư tưởng, đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phải thể hiện lập trường trung thành với chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, coi chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh là nền tảng tư tưởng và tinh thần của chủ nghĩa Mác là phương pháp luận tiếp cận và xử lý công việc trong thực thi quản lý nhà nước về ngành xây dựng nói chung và quản lý về kinh tế của Bộ Xây dựng nói riêng. Thể hiện tiêu chí này trong hoạt động thực tiễn là cách tổ chức quản lý cũng như thực thi hoạt động quản lý nhà nước phải mang tính biện chứng, linh hoạt và tuân thủ các yêu cầu khách quan đồng thời thấy được những mối liên hệ giữa các chiến lược, quy hoạch, kế

hoạch phát triển ngành, lĩnh vực; các hoạt động đầu tư xây dựng với các vấn đề kinh tế - xã hội - an ninh quốc phòng của đất nước, của các vùng, của các địa phương, để có những giải pháp ứng xử công việc một cách hiệu quả nhất.

- Có ý chí vượt qua khó khăn hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuyệt đối không được so đo, lựa chọn những công việc dễ dàng, thuận lợi, đùn đẩy cho đồng nghiệp những việc khó khăn, phức tạp. Khi gặp khó khăn trong công việc phải giữ vững bản lĩnh chính trị, năng động, sáng tạo, lường trước những tình huống có thể xảy ra trong quá trình quản lý để cùng đồng nghiệp tìm ra biện pháp giải quyết đúng đắn, kịp thời.

- Có ý thức tuyên truyền, thuyết phục, vận động người khác thực hiện đường lối của Đảng; chính sách, luật pháp của Nhà nước. Biết biến nhận thức của mình thành nhận thức của mọi người, phải tạo được lòng tin và lôi cuốn mọi người cùng thực hiện. Muốn làm được điều này thì mỗi công chức phải “nói đi đôi với làm” “làm gương cho quần chúng trong mọi công việc”.

- Có phong cách quản lý dân chủ, vì dân, vì công việc chung. Biết lắng nghe ý kiến của những người xung quanh. Luôn có ý chí làm giàu cho xã hội, cho tập thể và cho gia đình, giàu cả về vật chất lẫn tinh thần. Đối với công chức giữ trách nhiệm lãnh đạo còn cần phải biết đánh giá khách quan, đúng những con người do mình quản lý để từ đó biết giao đúng người, đúng việc, bên cạnh đó còn phải tạo điều kiện thuận lợi cho cấp dưới hoàn thành nhiệm vụ.

- Phải kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện sai trái, tiêu cực trong hoạt động kinh tế.

ii) Tiêu chí đánh giá phẩm chất đạo đức

- Trung thực, khách quan, tận tụy, liêm khiết trong công việc. Đất nước ta đang trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, thực hiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, hệ thống chính sách, pháp luật còn thiếu và chưa đồng bộ, cần phải từng bước hoàn thiện dần, chính vì vậy mỗi công chức nói chung, CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng nói riêng, càng phải nêu cao tính trung thực, khách quan trong

công việc. Cần phải có ý thức trách nhiệm và kỷ luật công vụ cao, tận tụy, liêm chính. Không được lợi dụng những kẽ hở của chính sách, pháp luật để trục lợi cho bản thân, tham nhũng.

- Nhân ái, cảm thông, chia sẻ với đồng nghiệp, đối tác và đối tượng quản lý. Có uy tín với đồng nghiệp, cấp trên, cấp dưới, đối tác và với đối tượng quản lý.

** Tiêu chí về sức khoẻ độ tuổi, kinh nghiệm công tác*

i) Tiêu chí về sức khoẻ :

Sức khoẻ của công chức được xem xét là tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng công chức. Sức khoẻ là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội chứ không đơn thuần là không có bệnh tật. Sức khoẻ là tổng hoà nhiều yếu tố tạo nên giữa bên trong và bên ngoài, giữa thể chất và tinh thần. Để xác định trạng thái sức khoẻ của công chức người ta căn cứ vào kết quả đánh giá của các cơ quan y tế có thẩm quyền. Phân làm 3 loại, theo quy định hiện hành: Loại A: thể lực tốt, không có bệnh tật; Loại B: sức khoẻ trung bình; Loại C: sức khoẻ yếu, không đủ khả năng lao động.

Tiêu chí sức khoẻ đối với công chức nói chung và CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng nói riêng, không những là một tiêu chuẩn chung, phổ thông cần thiết cho mọi nhóm công chức nhà nước, mà tùy theo những hoạt động đặc thù của những vị trí việc làm còn có những yêu cầu tiêu chuẩn riêng. Vì vậy, việc xây dựng chỉ tiêu phản ánh tình trạng sức khoẻ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng cần xuất phát từ yêu cầu cụ thể đối với hoạt động có tính đặc thù của từng loại công chức. Yêu cầu về sức khoẻ không chỉ là một quy định bắt buộc khi tuyển dụng 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. Công chức được đảm bảo về mặt sức khoẻ mới có thể duy trì công việc được liên tục, nhất là trong các lĩnh vực kinh tế của Bộ Xây dựng, phạm vi rộng, môi trường nặng nhọc, phức tạp, đòi hỏi phải chịu đựng áp lực cao.

ii) Tiêu chí về độ tuổi:

Mỗi quốc gia sẽ có quy định khác nhau về độ tuổi lao động. Ở Việt Nam hiện nay quy định độ tuổi lao động từ đủ 15 tuổi đến trong 60 tuổi đối với nam và từ 15 đến tròn 55 tuổi đối với nữ. Những người trong độ tuổi này có thể tham gia vào các hoạt động kinh tế. Đối với CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, tuân thủ những quy định của Luật cán bộ, công chức và cơ chế chính sách về công chức quản lý nhà nước. Ngoài ra, khi tiến hành xây dựng quy hoạch công chức, bổ nhiệm vào các chức vụ nhất định còn phải căn cứ vào các tiêu chuẩn cụ thể về độ tuổi quy hoạch, bổ nhiệm lần đầu, bổ nhiệm lại theo từng thời kỳ nhằm đảm bảo tính kế thừa cũng như phát huy cao nhất khả năng của công chức trong từng độ tuổi nhất định, hạn chế tình trạng trì trệ, già hóa công chức.

iii) Tiêu chí về kinh nghiệm công tác:

Kinh nghiệm là những vốn sống thực tế mà CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng tích lũy được trong thực tiễn công tác. Chính kinh nghiệm này cũng góp phần cho việc hình thành năng lực thực tiễn của công chức và tăng hiệu quả công vụ mà công chức đảm nhiệm. Kinh nghiệm phụ thuộc vào thời gian công tác của công chức nói chung và thời gian công tác ở một công việc cụ thể nào đó của công chức. Tuy vậy, kinh nghiệm và thâm niên công tác không phải hoàn toàn theo quan hệ tỷ lệ thuận. Thời gian công tác chỉ là điều kiện cần cho tích lũy kinh nghiệm. Điều kiện đủ để hình thành kinh nghiệm trong công tác của CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phụ thuộc vào chính khả năng nhận thức, phân tích, tổng hợp, tích lũy và ghi nhớ của bản thân từng người công chức trong quá trình công tác của mình.

2.4.4.2. Nhóm tiêu chí đánh giá cơ cấu đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

** Cơ cấu trình độ chuyên môn*

Cơ cấu trình độ chuyên môn được đo bằng tỷ lệ công chức có chuyên môn phù hợp với yêu cầu công việc được xem xét và trình độ đào tạo chuyên môn (trên đại học, đại học, cao đẳng, trung cấp, sơ cấp, chưa được đào tạo)

** Cơ cấu lứa tuổi*

Cơ cấu lứa tuổi thường được đo bằng ba độ tuổi có đặc trưng khác nhau về thâm niên, kinh nghiệm và thời gian làm việc còn lại như thanh niên (dưới 30 tuổi); trung niên (30-50); già (sau 50)

** Cơ cấu giới*

Cơ cấu giới thường được xem xét qua tỷ lệ nữ trong tổng số công chức trong bộ. Chỉ tiêu này đo lường mức độ bình đẳng giới trong đội ngũ công chức QLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

** Cơ cấu dân tộc*

Trong cơ cấu đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng có cơ cấu dân tộc và miền núi.

Hệ thống các tiêu chí nêu trên được sử dụng một cách kết hợp để đánh giá chất lượng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng trong các thời điểm khác nhau. Tuy nhiên, mức độ sử dụng đầy đủ các tiêu chí còn phụ thuộc vào cơ sở dữ liệu công chức cũng như công tác quản lý công chức ở cấp bộ và Bộ Xây dựng. Xu hướng quản lý hiện đại là cố định các tiêu chí trong thời gian tương đối dài để làm căn cứ đánh giá công chức.

2.4.4.3. Nhóm tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

* Đánh giá chất lượng ban hành và thực hiện tiêu chuẩn hóa, cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng hàng năm và 5 năm.

* Đánh giá về chất lượng xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, là đánh giá về tình hình xây dựng quy hoạch ngũ CCQLKT theo các tiêu chí: Đối tượng quy hoạch; Quy trình quy hoạch; Tiêu chuẩn quy hoạch; Quy hoạch và sử dụng; Quy hoạch và đào tạo và kết quả thực hiện quy hoạch đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

* Đánh giá chất lượng tuyển dụng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng hàng năm và 5 năm, theo các tiêu chí: kết quả thực hiện, sự phù hợp, những điều chỉnh.

* Đánh giá chất lượng về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị - hành chính, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý nhà nước cho đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, theo các tiêu chí: trình độ đào tạo, bồi dưỡng; hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng; xu hướng đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

* Đánh giá về công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng trong thực thi chức trách được giao, theo các tiêu chí: về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; về chất lượng đội ngũ công chức quản lý kinh tế theo các tiêu chí cụ thể.

* Đánh giá việc thực hiện tạo động lực cho đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng

2.4.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng

2.4.5.1. Đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước

Đây là nhóm nhân tố quan trọng hàng đầu. Thông qua đường lối, chủ trương, quan điểm của Đảng, thể chế hóa thành pháp luật Nhà nước để quản lý đất nước, quản lý xã hội. Nhận thức đúng đắn về công tác xây dựng đội ngũ công chức và tổ chức hệ thống các cơ quan nhà nước từ trung ương đến địa phương... nói chung và vai trò, chức năng cấp bộ và Bộ Xây dựng, là cơ sở để ban hành tiêu chuẩn, chính sách về xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng, tạo hành lang pháp lý phù hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ hiệu quả, kịp thời.

Có thể thấy, chế độ, chính sách, pháp luật đối với cán bộ, công chức của Đảng và Nhà nước nói chung có ảnh hưởng quyết định đối với việc đảm bảo và nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng. Ảnh hưởng này thể hiện trên các mặt như: công tác tuyển dụng, thu hút công chức; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng; công tác quản lý, sử dụng, bố trí, luân chuyển, bổ nhiệm; công tác tinh giản biên chế; công tác đánh giá, xếp loại và thực hiện chính sách đối với CCQLKT ...

2.4.5.2. Trình độ phát triển kinh tế - xã hội và ổn định xã hội

Nhóm nhân tố này, trước hết phụ thuộc vào tình hình chính trị, xã hội, an ninh, quốc phòng của đất nước; trình độ phát triển của nền kinh tế cả nước và của toàn ngành xây dựng trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Cùng với đó là trình độ phát triển về khoa học quản lý và khoa học công nghệ của ngành xây dựng trên thế giới và thực tiễn nghiên cứu, ứng dụng vào ngành xây dựng Việt Nam.

Xuất phát từ mối quan hệ giữa chủ thể quản lý và đối tượng quản lý, có thể nhận thấy, sự phát triển kinh tế - xã hội có ảnh hưởng lớn đến hoạt động các cơ quan hành chính nhà nước cấp bộ và Bộ Xây dựng. Sự phát triển của các quan hệ kinh tế - xã hội (đối tượng quản lý) đặt ra yêu cầu về tính chất, quy mô tổ chức, hoạt động của cơ quan quản lý, trong đó có Bộ Xây dựng và cơ cấu tổ chức các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Xây dựng để phù hợp với tình hình thực tế và đảm bảo hiệu quả quản lý.

Bên cạnh đó, yêu cầu cơ bản quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội đòi hỏi các cơ quan nhà nước phải chú ý đến mục tiêu thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; tăng trưởng, phát triển kinh tế phải đi đôi với phát triển, ổn định xã hội, bảo đảm các phúc lợi cơ bản cho người dân, đặc biệt là đối với những người nghèo và các đối tượng chính sách, nhằm thu hẹp khoảng cách giữa các vùng miền và các đối tượng trong xã hội.

Những yêu cầu đó đặt ra đối với các cơ quan nhà nước cấp bộ và Bộ Xây dựng nói riêng phải quan tâm và nâng cao chất lượng việc tham mưu, xây dựng thể chế, cơ chế chính sách bảo đảm việc cung cấp đầy đủ và chất lượng các dịch vụ cơ bản, thiết yếu cho người dân và cộng đồng; xây dựng đội ngũ CCQLKT trong các đơn vị thuộc Bộ.

Đây chính là yếu tố quan trọng bảo đảm sự cân bằng giữa phát triển kinh tế và ổn định, công bằng xã hội, tạo nền tảng cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

2.4.5.3. Xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và cải cách hành chính

Để đáp ứng yêu cầu của nhà nước pháp quyền XHCN và cải cách hành chính, các bộ phải tập trung xây dựng các thể chế chính sách, các biện pháp để đổi mới, hoàn thiện bộ máy nhà nước. Việc đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước cần được tiến hành đồng bộ, từ việc xác định vị trí trụ cột của nhà nước trong hệ thống chính trị, cơ cấu lại chức năng, nhiệm vụ và trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong quá trình phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thực hành và phát huy dân chủ đến việc xây dựng đội ngũ công chức theo yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

2.4.5.4. Trình độ chuyên môn và năng lực

Đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng đòi hỏi không chỉ hiểu biết những kiến thức về quản lý, về chính sách pháp luật của nhà nước nói chung mà còn phải có trình độ chuyên môn chuyên sâu về kinh tế tổng hợp, kinh tế ngành. Do đặc điểm, tính chất công việc, vừa tham gia hoạch định chính sách, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển ngành; vừa hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, đánh giá, tổng kết việc thực hiện chính sách, quy hoạch, kế hoạch của bộ; mặt khác, trực tiếp tham mưu, tư vấn, thẩm định các chính sách, quy hoạch, kế hoạch, dự án thuộc thẩm quyền bộ về lĩnh vực kinh tế, nên yêu cầu về trình độ chuyên môn của công chức quản lý kinh tế ở mỗi chức danh, mỗi vị trí việc làm phải đạt được một trình độ nhất định và được bồi dưỡng, nâng cao thường xuyên. Do đó, xét về mặt năng lực, kiến thức chuyên môn được đào tạo qua trường lớp của đội ngũ CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng là điều kiện cần, quyết định đến chất lượng đội ngũ công chức này.

Có trình độ chuyên môn cao, chuyên môn sâu chưa đủ. Thực thi quyền lực nhà nước về đầu tư xây dựng đòi hỏi sự thông minh, nhạy bén, sự am hiểu kiến thức vừa sâu vừa rộng. Ngành xây dựng là ngành sản xuất vật chất đặc thù, sản phẩm gắn liền với đất đai, không gian và môi trường; công

nghệ xây dựng mang tính công nghiệp hóa, hiện đại hóa cao; hoạt động đầu tư xây dựng liên quan đến nhiều ngành, quan hệ trực tiếp đến quyền lợi của mọi tổ chức, công dân và lợi ích của đất nước. Do đó, năng lực trí tuệ, sự thông minh, nhạy bén của CCQLKT của Bộ Xây dựng có tác động quan trọng tới khả năng hoạch định và ra quyết định xử lý công việc quản lý kinh tế của toàn ngành xây dựng.

2.4.5.5. Tổ chức lao động khoa học và môi trường làm việc văn hóa

Đây là yếu tố quan trọng tác động đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính cấp bộ và Bộ Xây dựng. Để đảm bảo hoàn thành vai trò, nhiệm vụ của bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, diễn ra trên nhiều lĩnh vực quản lý khác nhau, có tính đặc thù cao, phức tạp, nhạy cảm thì việc tổ chức công việc cho CCQLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng phải khoa học, hợp lý, phù hợp, đảm bảo đúng người, đúng việc, đúng tiêu chuẩn chức danh. Nhiệm vụ giao cho công chức phải phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn. Bên cạnh đó, để đảm bảo hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động, cần đổi mới quy chế hoạt động, quy trình xử lý, giải quyết công việc trong bộ.

Môi trường làm việc văn hóa có thể bao gồm rất nhiều yếu tố nhưng thể hiện dễ thấy nhất đó là các yếu tố như: năng lực của tập thể lãnh đạo, nhất là người đứng đầu; cơ sở vật chất, điều kiện và phương tiện làm việc; các động lực vật chất, tinh thần, thi đua, không khí hòa đồng, đoàn kết, thân thiện... nhằm thúc đẩy và khuyến khích đội ngũ công chức thực hiện đầy đủ, đúng đắn, hiệu lực, hiệu quả chức trách, nhiệm vụ của mình.

2.5. KINH NGHIỆM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ Ý NGHĨA ĐỐI VỚI VIỆT NAM

2.5.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Để thực hiện nội dung quản lý nhà nước về kinh tế, chính phủ Trung Quốc đã dành sự chú ý đáng kể vào bộ máy và đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ và Bộ Nhà ở và Xây dựng đô thị nông thôn Trung Quốc.

*** Về đào tạo nâng cao trình độ quản lý công chức quản lý nhà nước về kinh tế**

Sau gần 40 năm cải cách - mở cửa, nền kinh tế Trung Quốc đã có những bước phát triển vượt bậc. Chính sách xây dựng đội ngũ công chức nói chung và đội ngũ công chức quản lý kinh tế nói riêng khá linh hoạt theo nguyên tắc “*thiếu gì bồi dưỡng nấy, không bồi dưỡng không đề bạt*” của Đảng và Nhà nước Trung Quốc đã góp phần đáng kể vào thành tựu chung, theo đó:

- Những người mới được tuyển dụng vào cơ quan, trước khi nhận công tác phải qua một lớp học bắt buộc và phải đạt kết quả tốt trong kỳ thi cuối khoá học.

- Mỗi chức danh trước khi bổ nhiệm vào một cương vị mới phải qua một lớp bồi dưỡng ít nhất là 3 tháng (tối đa là 1 năm) tại các Học viện theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương và phải có chứng chỉ về kết quả học tập.

- Công chức đương nhiệm, mỗi năm phải dành thời gian ít nhất là 120 tiết để bồi dưỡng cập nhật kiến thức. Điển hình như Bộ Nhà ở và Xây dựng đô thị nông thôn Trung Quốc quy định bắt buộc công chức trong ngành mỗi năm phải được đào tạo bồi dưỡng với thời gian ít nhất là 120 tiết học.

Mặt khác, ở Trung Quốc người ta cũng rất chú trọng việc rèn luyện năng lực thực hành của công chức trong thực tiễn, coi đây là một trong ba tố chất chủ yếu tạo nên phẩm chất người công chức (trình độ lý luận chính trị; năng lực hoạt động thực tiễn; đức tính tự trọng, tự lập, tự nghiêm).

Về nội dung đào tạo: Việc đào tạo công chức ở Trung Quốc luôn được kết hợp đồng thời cả kinh tế học, chính trị học, luật và chuyên ngành. Ngoài ra, tin học và ngoại ngữ cũng là những môn học được coi trọng trong các khoá đào tạo. Để tăng cường khả năng giao lưu, hợp tác quốc tế và nghiên cứu tài liệu nước ngoài, việc học ngoại ngữ ở Trung Quốc được xem là một môn học bắt buộc và tư tưởng chỉ đạo đó được các đơn vị cơ sở rất ủng hộ và tuân thủ. Ví dụ: Bộ Nhà ở và Xây dựng đô thị nông thôn Trung Quốc quy định tất cả các công chức từ 45 tuổi trở xuống phải học tiếng Anh (trong thời gian 5 năm).

Việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ - công chức ở Trung Quốc được tiến hành trên cơ sở có qui hoạch, phân công - phân cấp nghiêm ngặt:

- Cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý cao cấp do trường Đảng ở Trung ương đảm nhiệm.
- Cán bộ khoa học do Viện Hành chính và các Học viện khác đảm nhiệm.
- Hệ thống Học viện của các ngành chuyên đào tạo cán bộ chuyên môn của ngành mình.

Ngành Xây dựng Trung Quốc có Học viện đào tạo thị trường Bắc Kinh, Học viện Cán bộ xây dựng Thượng Hải, chuyên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức quản lý đô thị, quản lý các chuyên ngành xây dựng.

Để đẩy nhanh tiến trình hội nhập, nhanh chóng tiếp thu và vận dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật của nhân loại, Trung Quốc khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ - công chức tham quan, học tập ở nước ngoài theo kế hoạch hàng năm. Thông thường cán bộ lãnh đạo quản lý đi học ở nước ngoài với thời hạn ngắn; cán bộ chuyên môn kỹ thuật thì được du học với thời gian dài hơn. Để khắc phục tình trạng cán bộ đi học ở nước ngoài xong không về phục vụ đất nước, Trung Quốc đã qui định: Những người đi học ở nước ngoài phải ký hợp đồng và đặt một khoản tiền để cơ quan gửi vào ngân hàng, khi họ về sẽ được nhận trả lại cả vốn lẫn lãi.

Trung Quốc đặc biệt chú trọng nâng cao trình độ chính trị, phẩm chất, năng lực chuyên môn cho đội ngũ công chức nhằm xây dựng một đội ngũ công chức chuyên nghiệp và có chất lượng cao, đây là một phần trong chiến lược thực hiện và đẩy nhanh quá trình cải cách hệ thống công vụ.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức của Trung Quốc tập trung vào: lý luận xây dựng CNXH mang bản sắc Trung Quốc và chiến lược phát triển; quản lý hành chính nhà nước trong nền kinh tế thị trường; quản lý vĩ mô nhà nước với những nội dung cụ thể như thể chế hành chính, chính sách công, đào tạo và phát triển nhân tài. Tất cả các khóa đào tạo đều phải học chủ nghĩa Mác - Lê nin và lý luận Đặng Tiểu Bình.

Nội dung chương trình đào tạo chủ yếu được xây dựng dựa vào vị trí việc làm của từng công chức để đào tạo, bồi dưỡng. Thông thường một khóa học của công chức bao gồm khóa học cơ bản và khóa học chuyên môn, gọi là mô hình "cơ bản + chuyên môn". Trong đó, khóa học cơ bản đi sâu vào các nội dung như: về học thuyết chính trị, về luật hành chính, về hành chính công, về phát triển kinh tế - xã hội...; khóa học chuyên môn thường được thiết kế dựa vào các nhu cầu khác nhau của công chức ở các nhóm và các cấp khác nhau, thể hiện tính chuyên môn trong đào tạo cho các cấp và các loại công chức khác nhau. Tỷ lệ của các khóa học thường được sắp xếp là 30% cơ bản và 70% chuyên môn. Cấu trúc và thời lượng bài học có thể được sắp xếp: bài giảng là 70%, thảo luận và trao đổi là 10%, điều tra là 10%, bài luận là 5%, các khóa học kinh nghiệm là 5%.

Có thể nói công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức quản lý kinh tế cấp bộ của Trung Quốc khá linh hoạt song vẫn theo đúng nguyên tắc: công khai, công bằng, cạnh tranh, chọn được người giỏi; lý luận gắn với thực tế, học tập gắn liền với ứng dụng, coi trọng hiệu quả thiết thực; không bồi dưỡng đủ thì không đề bạt. Đặc biệt, Trung Quốc rất chú trọng rèn luyện năng lực thực hành của công chức trong thực tiễn, coi đây là một trong ba tố chất chủ yếu tạo nên phẩm chất công chức, đó là trình độ lý luận chính trị, năng lực hoạt động thực tiễn và đức tính tự trọng, tự lập.

Để nắm bắt được sự thay đổi trong quá trình thực thi công vụ của công chức, Trung Quốc chú trọng đánh giá quá trình đào tạo, bồi dưỡng của họ. Có hai cách thức đánh giá chủ yếu là đánh giá thái độ học tập và kết quả học tập. Việc đánh giá thái độ học tập dựa vào việc học viên tham gia đầy đủ thời gian đào tạo theo quy định và việc chấp hành kỷ luật nghiêm túc. Nội dung đánh giá bao gồm cả tỷ lệ tham dự các giờ học trên lớp, các sáng kiến hội thảo và quan điểm đúng đắn. Kết quả học tập được đánh giá dựa trên số điểm của các bài kiểm tra, tiểu luận, đề tài. Việc đánh giá học viên trong trường được thực hiện dưới hình thức "Mẫu đăng ký đánh giá đào tạo công

chức", đó là những thông tin phản hồi tới cơ quan, đơn vị mà học viên đang công tác. Đây là một trong những cơ sở cho quy trình kiểm tra và đánh giá hàng năm của bộ phận tổ chức nhân sự.

*** Về tuyển dụng và bổ nhiệm công chức**

Trung Quốc phải tuân thủ thực hiện quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo nâng cao chất lượng, đánh giá công chức quản lý nhà nước nói chung, nước này còn có những biện pháp đặc thù để nâng cao trình độ và kỹ năng quản lý nhà nước về kinh tế, về quản lý xây dựng, nhà ở, đô thị và nông thôn.

Về quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ quản lý nhà nước nói chung, Trung Quốc thực hiện các nguyên tắc căn bản gồm: công tác tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo và công chức quản lý nhà nước phải căn cứ trên 6 nguyên tắc căn bản như: Nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ; Nguyên tắc tài đức song toàn; Nguyên tắc quần chúng công nhận, coi trọng thành tích thực tế; Nguyên tắc công khai, bình đẳng, cạnh tranh, lựa chọn người có năng lực và phẩm chất tốt; Nguyên tắc chế độ dân chủ tập trung và Nguyên tắc tuân thủ theo pháp luật.

Về điều kiện được tuyển chọn, bổ nhiệm: người được tuyển chọn bổ nhiệm đảm nhận các nhiệm vụ trong cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế, phải đáp ứng trước hết các tiêu chuẩn chung công chức, bên cạnh đó còn phải đáp ứng tốt các yêu cầu về tiêu chuẩn công chức tại cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế, ví dụ như CCQLKT trong Bộ Nhà ở và Xây dựng đô thị nông thôn Trung Quốc.

Tiêu chuẩn về đánh giá công chức, công chức nói chung và công chức quản lý nhà nước về nhà ở và xây dựng đô thị nói riêng của Trung Quốc được đánh giá theo 5 tiêu chí cơ bản đó là: Đức, Năng, Cần, Tích, Liêm.

Về mặt hình thức đánh giá công chức, cũng như các loại hình công chức khác, công chức quản lý nhà nước nhà ở và xây dựng đô thị của Trung Quốc được đánh giá qua hai hình thức: một là hình thức đánh giá công chức định kỳ và hai là đánh giá công chức quản lý nhà nước nhà ở và xây dựng đô thị bằng khảo sát đột xuất.

Về phương pháp đánh giá, Trung Quốc thực hiện hai loại kết hợp: đánh giá của lãnh đạo cấp trên của quần chúng kết hợp giữa đánh giá định kỳ hàng năm và đánh giá bất thường theo những đợt khi có yêu cầu.

2.5.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Ở Nhật Bản, đội ngũ công chức nhà nước được phân chia thành công chức địa phương và công chức chính phủ với chế độ lương bổng, đào tạo, thăng chức, sử dụng khác nhau

Quy hoạch công chức của Nhật Bản rất khoa học, đội ngũ cán bộ lãnh đạo là đội ngũ nhân tài, những người ưu tú nhất của dân tộc. Tư chất và năng lực đó được tạo lập qua các kỳ thi tuyển nghiêm túc, những khoá đào tạo, huấn luyện liên tục sau khi tuyển dụng.

Hàng năm, Viện Nhân sự (một cơ quan độc lập với các bộ) mở 3 kỳ thi: kỳ thi tuyển chọn quan chức nhà nước loại I (cấp cao) và kỳ thi tuyển chọn quan chức loại II, III. Những người trúng tuyển loại I sẽ được đào tạo để trở thành cán bộ lãnh đạo trong tương lai. Kỳ thi này được mở vào tháng 6 hàng năm, mức độ cạnh tranh rất gay gắt do số người dự thi thường gấp 50 lần số người cần lấy. Tuy nhiên, trên thực tế, mức độ cạnh tranh gay gắt không chỉ thể hiện ở con số 50 lần nói trên vì người dự thi là những sinh viên ưu tú nhất, họ đã phải vượt qua nhiều lần sàng lọc trước khi đến với kỳ thi này. Sau khi đỗ kỳ thi tuyển loại I, các quan chức tương lai có quyền chọn nơi làm việc của mình, tuy nhiên tại một số bộ có số ứng viên quá đông họ lại phải dự thi một lần nữa.

Các bộ chỉ có quyền chọn quan chức cho mình trong số những người trúng tuyển kỳ thi tuyển loại I mà không có quyền mở kỳ thi riêng từ giai đoạn đầu. Cách làm này tăng tính khách quan trong việc tuyển chọn quan chức nhà nước.

Chương trình đào tạo các quan chức tương lai bao gồm hai phần: phần đào tạo qua kinh nghiệm làm việc tại nhiều cơ sở khác nhau trong và ngoài bộ. Mặt khác, sau khi được tuyển dụng, các quan chức mới được dự các lớp huấn luyện, bồi dưỡng ở nhiều cấp khác nhau. Mỗi bộ có chương trình huấn luyện,

bồi dưỡng định kỳ hàng năm cho các quan chức trẻ mới vào bộ từ 3 - 4 năm trở xuống. Mỗi năm tổ chức nhiều khoá, mỗi khoá kéo dài từ 4 - 5 tuần. Mục đích của các khoá học này là cập nhật các kiến thức về hành chính, về kinh tế, chính trị của Nhật và thế giới.

Ở Nhật, việc đào tạo qua kinh nghiệm được thực hiện tuần tự theo từng giai đoạn. Mỗi quan chức đều phải trải qua các giai đoạn, phải làm ở nhiều cơ quan, nhiều địa phương, nhiều vị trí công tác khác nhau. Chính nhờ việc đào tạo qua kinh nghiệm mà cán bộ quản lý Nhật luôn nhạy cảm và thích ứng với mọi vị trí và điều kiện công tác.

Xem xét việc tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý Nhật qua các kỳ thi tuyển công khai, chặt chẽ cho thấy chiến lược tuyển dụng cán bộ lãnh đạo của Nhật rất khoa học. Chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý Nhật rất cao do được tuyển chọn qua các kỳ sát hạch nghiêm túc. Trong quá trình làm việc các quan chức Nhật Bản lại được tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng một cách có hệ thống và hiệu quả nên cán bộ lãnh đạo Nhật là những người hết sức ưu tú, họ có đầy đủ về năng lực chuyên môn, năng lực quản lý và tư cách tốt nên luôn được xã hội tôn trọng và tin tưởng.

Công chức lãnh đạo của Nhật Bản, nếu sau 3 năm họ không được bổ nhiệm lên chức cao hơn, thì phải nhường vị trí của mình cho người cấp dưới và những người này, nếu chưa đến tuổi về hưu thì hoặc phải tự nguyện làm chuyên môn, nghiệp vụ thông thường hoặc xin thôi việc, chuyển ra ngoài làm việc cho các tổ chức dân sự.

Cho đến nay, Nhật Bản vẫn giữ truyền thống sử dụng công chức suốt đời và chế độ tăng lương, thăng chức theo thâm niên. Hàng năm, các cơ quan tiến hành nhận xét công chức, lấy đó làm cơ sở cho xét thưởng và tăng lương. Các cơ quan của chính phủ Nhật Bản áp dụng chế độ tăng lương hàng năm cho công chức của mình. Định kỳ 5 năm chính phủ sẽ điều chỉnh mức tiền lương của công chức cho tương xứng với mức lương của khu vực dân sự cũng như phù hợp với tình hình phát triển của nền kinh tế quốc dân. Như

vậy, không phải lương của công chức Nhật Bản luôn được điều chỉnh tăng mà có những lúc điều chỉnh giảm.

2.5.3. Kinh nghiệm của Singapore

Singapore là một đất nước nhỏ, có diện tích hơn 700 km², ít tài nguyên, dân số chỉ khoảng 5,6 triệu người (2016), nhưng được đánh giá là một quốc gia có nền kinh tế - xã hội phát triển cao, trở thành một “Con Rồng Châu Á”. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến sự thành công của Singapore nhưng có một nguyên nhân cơ bản và quan trọng là tại đất nước này công tác xây dựng đội ngũ công chức (đào tạo, bồi dưỡng và tuyển chọn công chức) được coi là một trong những quốc sách hàng đầu. Chính phủ Singapore đã xây dựng được đội ngũ công chức nhà nước nói chung và công chức QLNN về kinh tế nói riêng chất lượng cao, rất chuyên nghiệp và liêm chính.

Nền công vụ Singapore luôn đặt chất lượng phục vụ, hiệu quả, hiệu lực lên hàng đầu và là nền công vụ luôn cải tiến để thích nghi với môi trường quốc tế thay đổi không ngừng và đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Đề cao chất lượng phục vụ của các cơ quan công quyền, Singapore quan niệm công chức là chìa khóa thành công nên luôn coi trọng yếu tố con người, trọng dụng nhân tài.

Trong công tác xây dựng đội ngũ công chức, chính phủ Singapo quan tâm trước hết đến việc đánh giá công chức. Ở Singapore, trách nhiệm đánh giá công chức do từng cấp tiến hành, cấp trên trực tiếp đánh giá cấp dưới. Với cách làm này, Singapore khuyến khích công chức lãnh đạo dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đồng thời nâng cao tính phục tùng của cấp dưới đối với cấp trên.

* Đánh giá công chức ở Singapore được thực hiện theo các nội dung: đánh giá kết quả công tác và đánh giá tiềm năng. Singapore quy định người đánh giá cần phải có những điều kiện sau: nắm vững các ghi chép nội dung công tác và hành vi của công chức, có ít nhất 6 tháng tiếp xúc với công chức và là người giám sát trực tiếp của công chức, có chức vụ cao hơn công chức được đánh giá một bậc. Trong trường hợp cùng cấp tiến hành đánh giá thì khi đó lãnh đạo phụ trách cần thẩm tra báo cáo đánh giá một cách cẩn trọng, khách quan. Người đánh

giá sẽ đánh giá ưu điểm, khuyết điểm và đánh giá toàn diện công chức về phẩm chất và kinh nghiệm công tác. Người đánh giá đưa ra ý kiến về các vấn đề: công chức được đánh giá tiếp tục công việc hiện tại hay điều động làm công việc khác. Trước khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng thêm, căn cứ theo kết quả đánh giá toàn diện, biểu hiện công tác thực tế, tình trạng sức khỏe, tuổi tác... sẽ đề xuất ý kiến công chức được đánh giá có thích hợp để đề bạt không

* Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng công chức nhằm phát huy cao độ tiềm lực của mỗi người được Chính phủ Singapore đặc biệt quan tâm. Điều đó được thể hiện trước hết ở việc đầu tư rất lớn cho đào tạo (xây dựng cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên; có chính sách ưu đãi như giáo dục phổ thông được miễn phí, bao gồm cả học phí, sách giáo khoa, máy tính, phí giao thông...). Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng mỗi người đều được phát triển tài năng riêng; tạo thói quen học tập suốt đời, liên tục học hỏi để mỗi công chức đều có đầy đủ phẩm chất, năng lực, trình độ phục vụ tốt cho nền công vụ.

Singapore xây dựng chiến lược công chức thể hiện bằng kế hoạch đào tạo ngắn hạn, dài hạn, đào tạo kế nhiệm, bài bản, từ xa. Thời gian đào tạo tối thiểu bắt buộc là 100 giờ trong một năm đối với mỗi công chức. Trong đó 60% nội dung đào tạo về chuyên môn, 40% nội dung đào tạo liên quan đến phát triển. Có nhiều khóa học khác nhau dành cho các đối tượng khác nhau. Khóa học làm quen với công việc dành cho công chức mới được tuyển dụng hoặc mới chuyển công tác từ nơi khác đến; khóa học đào tạo cơ bản được tổ chức cho người mới tuyển dụng trong năm đầu tiên công tác; khóa học nâng cao bổ sung, giúp công chức đạt hiệu quả cao nhất trong công việc và nâng cao khả năng làm việc của người đó trong tương lai; khóa học mở rộng tạo điều kiện cho công chức được trang bị những kiến thức và nghiệp vụ bên ngoài lĩnh vực chuyên môn chính để có thể đảm đương những công việc liên quan khi cần thiết. Các khóa học này liên quan chặt chẽ tới con đường sự nghiệp của công chức và việc chỉ định vị trí công việc của công chức. Hằng năm, Singapore dành 4% ngân sách cho đào tạo, bồi dưỡng.

** Chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức*

- Một công chức mỗi năm phải được đào tạo bồi dưỡng tối thiểu 100 giờ.
- Thực hiện đào tạo bồi dưỡng liên tục, phát triển nguồn nhân lực nhằm mục đích đưa nền hành chính dịch vụ công của Singapore đứng vào loại hàng đầu thế giới.
- Các công chức nhà nước đều phải được bình đẳng trong đào tạo bồi dưỡng để nhằm mục đích: Tất cả công chức nhà nước đều đóng góp cho sự phát triển của nền hành chính Singapore.

** Quy trình học tập của công chức*

Trách nhiệm của cơ quan cũng như người đứng đầu cơ quan là phải đảm bảo cho công chức được đào tạo bồi dưỡng những vấn đề có liên quan đến công việc của họ theo định kỳ hàng năm. Do đó công chức phải liệt kê lộ trình học của mình trong một năm về các vấn đề: Học khoá nào, kỹ năng gì, kiến thức gì...

Cách thức xác định lộ trình được tiến hành như sau: thủ trưởng trực tiếp của công chức xem bảng đánh giá 1 năm công tác của công chức, qua đó, hướng cho công chức những nội dung cần học. Việc làm này cũng có thể tiến hành bằng cách thủ trưởng phối hợp với công chức cùng xác định lộ trình trên cơ sở kiểm điểm công việc 6 tháng đầu năm, hoạch định công việc 6 tháng còn lại để khẳng định những kỹ năng, kiến thức cần học hỏi.

Mặt khác, thủ trưởng cơ quan xem xét hoạt động quá khứ và những công việc cần thực hiện trong tương lai để xác định lộ trình học của công chức trong cơ quan cho phù hợp với hoạt động của cơ quan. Trong quá trình đào tạo bồi dưỡng phải luôn quan tâm đến 2 yếu tố: mục tiêu của cơ quan và ý định tương lai của công chức.

Quy trình đào tạo bồi dưỡng công chức được tiến hành theo 5 cấp độ khác nhau: *đào tạo dẫn nhập; đào tạo cơ bản; đào tạo nâng cao; đào tạo mở rộng; đào tạo tiếp tục.*

Tính chung cả 5 cấp độ đào tạo, có tới 60% nội dung đào tạo gắn với công việc trực tiếp của công chức; 40% là nội dung đào tạo mở rộng, nâng

cao. Qua đó, công chức không chỉ có thể làm tốt công việc của mình, mà còn có cơ hội cho thăng tiến.

Việc đào tạo các nhà quản lý ở cấp cao đặc biệt được tiến hành tại trường quản lý quốc gia Singapore. Các nhà nghiên cứu nước ngoài gọi hoạt động của trường là nhằm “sản xuất dây chuyền các nhà quản lý cho thế kỷ XXI”.

2.5.4. Ý nghĩa đối với việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng Việt Nam

2.5.4.1. Xây dựng chất lượng cá nhân công chức (con người) là tiền đề cho việc xây dựng đội ngũ công chức vững mạnh

Với quan điểm cho rằng con người là yếu tố quyết định tất cả, các quốc gia đều đánh giá cao vai trò, vị trí của công chức và đội ngũ công chức, coi công chức là một lực lượng đặc biệt quan trọng của xã hội, là nhân tố chủ thể quyết định sự thành công hay thất bại của mọi công việc trong quản lý nhà nước, là lực lượng đảm bảo cho sự phát triển bền vững của nền hành chính của mỗi quốc gia. Để có một nền hành chính phát triển vững mạnh, trước hết phải có đội ngũ công chức phát triển vững mạnh cả về số lượng và chất lượng, trong đó chất lượng là yếu tố quyết định nhất. Vì vậy, điều được các nước quan tâm trước hết là công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng công chức sau khi tuyển dụng. Thông qua giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng giúp công chức có đủ phẩm chất, đạo đức, trung thành với sự nghiệp, có tinh thần, thái độ tận tụy phục vụ đất nước, phục vụ nhân dân, như là “công bộc của dân”. Mặt khác, công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng là tất yếu, không thể thiếu để công chức có đủ trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp và bản lĩnh để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

2.5.4.2. Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp bộ vững mạnh là yếu tố quyết định thành công trong quản lý nhà nước về kinh tế

Việc xây dựng đội ngũ công chức không chỉ nhằm đạt hiệu quả cao cho việc thực hiện các nhiệm vụ hiện tại, mà còn chuẩn bị nguồn nhân lực cho nhu cầu phát triển nền hành chính trong tương lai. Các quốc gia hết sức coi

trọng phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trước hết là đội ngũ công chức của nền công vụ, coi đây là một yêu cầu tất yếu khách quan, nhân tố quyết định thúc đẩy quá trình đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

Để xây dựng đội ngũ công chức QLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng có chất lượng cao cần thực hiện đồng bộ tất cả các khâu của công tác công chức, bao gồm: tuyển dụng, quy hoạch, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo – bồi dưỡng, đánh giá và thực hiện chính sách đối với công chức. Cần giữ vững nguyên tắc công khai, dân chủ, xây dựng quy trình quy hoạch, tuyển dụng, bố trí sử dụng, bổ nhiệm, đánh giá công chức khoa học, hợp lý.

Bên cạnh đó, phải xây dựng các tiêu chuẩn, chức danh công chức theo vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cấp bộ và Bộ Xây dựng.

Đồng thời, quan tâm xây dựng chính sách thu hút nhân tài, chính sách trọng dụng nhân tài nhằm “thu” và “giữ” được nguồn nhân lực chất lượng cao. Muốn vậy, chính sách sử dụng sử công chức phải có tính cạnh tranh và hấp dẫn, có đãi ngộ hợp lý, xây dựng môi trường làm việc tích cực, văn hóa, để giúp công chức yên tâm công tác, học tập, rèn luyện, cống hiến, phấn đấu tiến bộ.

Cuối cùng là thực hiện đánh giá công chức dựa trên các tiêu chí mang tính định lượng nhiều hơn định tính, nhằm đảm bảo tính khách quan, công bằng, công khai, dân chủ, làm cơ sở cho việc quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng công chức.

2.5.4.3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức là công việc thường xuyên

Việc đào tạo đội ngũ công chức là yêu cầu và nhiệm vụ thường xuyên để kiện toàn tổ chức bộ máy và thể chế nhà nước, thúc đẩy thực hiện cải cách hành chính, xây dựng nền hành chính hiện đại, sự phát triển của mỗi quốc gia trong tiến trình hội nhập.

Học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ về mọi mặt là quyền lợi và nhiệm vụ thường xuyên của mỗi công chức. Đồng thời, việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ công chức là trách nhiệm thường xuyên của các cơ quan quản lý và sử dụng công chức. Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức trước hết phải căn cứ vào luật pháp hành chính, yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức, đòi hỏi của thực tiễn quản lý hành chính nhà nước và phát triển xã hội. Công tác đào tạo và bồi dưỡng công chức diễn ra trong nguồn nhân lực hành chính và được áp dụng riêng đối với đội ngũ công chức.

Nâng cao chất lượng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức là mối quan tâm thường xuyên của các nước trong công tác quản lý góp phần phát triển nguồn nhân lực hành chính có chất lượng cao, trước hết trong lĩnh vực công và những nhu cầu khác của xã hội. Với sự phát triển của khoa học, công nghệ nói chung, trong đó có khoa học về quản lý nhà nước, khoa học quản lý kinh tế, hoạt động đào tạo hành chính ở các nước được cập nhật thông tin, bổ sung những kiến thức mới để sửa đổi, chỉnh lý, bổ sung, nâng cao chất lượng nội dung chương trình, giáo trình, hệ thống bài giảng và phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý hoạt động công vụ, hạn chế đến mức thấp nhất việc tăng thêm số lượng biên chế.

Tóm lại, thực tiễn và kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức ở một số nước trên cho thấy, đây là một công việc được tiến hành khá đồng bộ từ khâu xây dựng chính sách, xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình, được chính phủ thông qua và trở thành căn cứ pháp lý cho công tác xây dựng đội ngũ công chức. Mọi cấp, mọi công chức đều phải nghiên cứu, thực hiện nghiêm túc các chương trình và nội dung đó. Đây là những kinh nghiệm, bài học có ý nghĩa, cần nghiên cứu, tham khảo áp dụng trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức QLKT cấp bộ và Bộ Xây dựng.

Chương 3

THỰC TRẠNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG

3.1. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN CỦA BỘ XÂY DỰNG QUA CÁC GIAI ĐOẠN

Từ năm 1954 hoà bình lập lại, Miền Bắc được giải phóng, lực lượng xây dựng đã tích cực tham gia vào việc thực hiện thành công các kế hoạch của đất nước cũng như tham gia vào cuộc chiến đấu chống lại chiến tranh phá hoại bằng không quân của giặc Mỹ đối với Miền Bắc, dốc sức chi viện cho Miền Nam.

Giai đoạn này, ngành Xây dựng đã trực tiếp thi công hàng trăm công trình lớn nhỏ như: xây dựng các nhà máy thủy điện Lào Cai, Uông Bí, Thác Bà, các công trình hoá chất ở các khu công nghiệp Việt Trì, gang thép Thái Nguyên, ...xây dựng các trường đại học, bệnh viện, khách sạn, các công trình hạ tầng kỹ thuật, công trình phúc lợi, nhà ở... Hầu hết các công trình này đều hoàn thành đúng tiến độ, đưa vào sử dụng, góp phần phát triển kinh tế xã hội.

Sau chiến thắng Chiến dịch Hồ Chí Minh, giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước, cả nước bước sang thời kỳ mới, thời kỳ khôi phục sau chiến tranh và xây dựng cơ sở vật chất cho chủ nghĩa xã hội. Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IV, lần thứ V, ngành Xây dựng đã nhanh chóng tổ chức, tập hợp, sắp xếp và điều tiết lại lực lượng xây dựng trong cả nước, hình thành bộ máy quản lý và các tổ chức xây dựng ở Miền Nam, tăng cường các tổ chức xây dựng ở Miền Bắc để thực hiện nhiệm vụ khôi phục kinh tế xã hội, đồng thời tập trung thi công các công trình trọng điểm của nhà nước: Thủy điện Hoà Bình, Trị An, Nhà máy xi măng Hoàng Thạch, Bim Sơn... Ngành công nghiệp sản xuất vật liệu xây dựng cũng có bước phát triển mới, tạo ra nhiều sản phẩm đáp ứng một phần cho các công trình xây dựng.

Bước sang giai đoạn đổi mới, mở đầu là việc thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ VI, sau đó là các Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ VII, VIII,

IX, X và XI, ngành Xây dựng đã có nhiều nỗ lực, tạo bước ngoặt quan trọng, đúng hướng trong nhiệm vụ phát triển ngành, góp phần tích cực thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của cả nước. Các đơn vị thuộc ngành Xây dựng đã nâng cao ý thức tự chủ, năng động mở rộng sản xuất kinh doanh theo hướng đa dạng hoá sản phẩm gắn với thị trường, tận dụng năng lực sẵn có, từng bước thoát ra khỏi lối làm ăn theo cơ chế bao cấp trong sản xuất kinh doanh và coi trọng hạch toán kinh doanh theo cơ chế thị trường.

Sau hơn 30 năm đổi mới, ngành Xây dựng đã tạo được thế và lực để bước và thời kỳ thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế; đóng góp đáng kể vào những thành tựu rất quan trọng, góp phần vào sự tăng trưởng kinh tế và ổn định chính trị của đất nước.

Đánh giá chung về thành tựu giai đoạn này của ngành xây dựng, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI về Báo cáo Kinh tế – Xã hội đã nêu:

Ngành xây dựng đã có những bước tiến đáng kể theo hướng hiện đại, cả trong lĩnh vực xây dựng công trình, vật liệu xây dựng, kiến trúc và quy hoạch xây dựng, phát triển đô thị và nhà ở; năng lực xây dựng công trình có nhiều tiến bộ, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu về xây dựng, kể cả những công trình quy mô lớn, đòi hỏi chất lượng cao, công nghệ hiện đại, ở trong và ngoài nước. Giá trị sản lượng của ngành đạt mức tăng trưởng khoảng 10,5%/năm.

Công nghiệp vật liệu xây dựng đã được chú trọng đầu tư, nâng cao chất lượng sản phẩm để dần thay thế các sản phẩm nhập khẩu và hướng mạnh xuất khẩu. Nhiều dây chuyền công nghệ có quy mô sản xuất lớn, công nghệ hiện đại đã được đưa vào sử dụng, nhất là đối với sản xuất xi măng, gạch ceramic, granit nhân tạo, sứ vệ sinh, kính xây dựng [39].

Những thành quả mà ngành Xây dựng đã đạt được trong các giai đoạn, trước hết là nhờ có sự lãnh đạo sáng suốt của Đảng Cộng sản Việt Nam, chỉ đạo điều hành của Chính phủ. Đó là kết quả toàn ngành nỗ lực và kiên trì phấn đấu

thực hiện nghiêm túc đường lối, chính sách của Đảng, kế hoạch Nhà nước, đã được ghi nhận, chỉ rõ trong các Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc từng giai đoạn cách mạng, trong sự nghiệp bảo vệ và xây dựng phát triển đất nước.

3.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG GIAI ĐOẠN 2011 - 2015

3.2.1. Tổng quan về đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

3.2.1.1. Về số lượng, cơ cấu theo giới tính và độ tuổi đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

* Đội ngũ công chức của Bộ Xây dựng

Theo các số liệu thống kê của Vụ Tổ chức cán bộ, đội ngũ công chức của Bộ Xây dựng trong danh sách năm 2015 là 357 người.

Tổng số 357 công chức, trong đó chuyên viên cao cấp và tương đương là 18 người, chuyên viên chính là 129 người, chuyên viên là 173 người, cán sự 7 người và còn lại là 30 người ở dạng hợp đồng ngắn hạn.

Về trình độ chuyên môn cao nhất: 22 tiến sĩ, 82 thạc sĩ, 226 đại học, số còn lại 27.

Về trình độ ngoại ngữ: tiếng Anh (đại học: 21, chứng chỉ: 272) ngoại ngữ khác (đại học: 13, chứng chỉ: 31)

Về độ tuổi: 20 người dưới 30 tuổi; 232 người từ 30- 50 tuổi; 105 người trên 50 đến 60 tuổi.

Đảng viên: 239; phụ nữ: 123; dân tộc ít người: 2

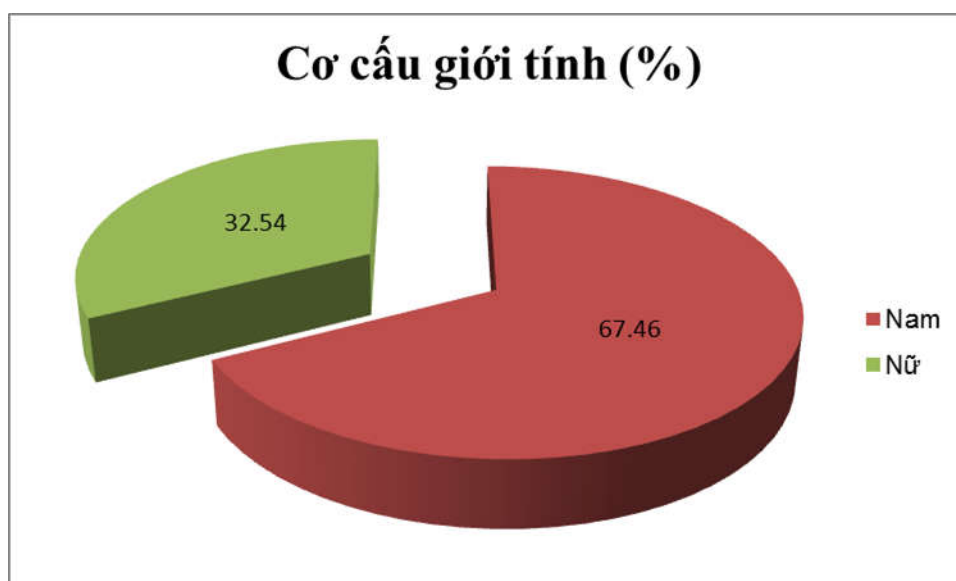
Nhìn chung công chức làm việc tại cơ quan Bộ Xây dựng có trình độ chuyên môn cao, có năng lực làm việc, năng lực lãnh đạo và có kinh nghiệm thực tế. Đội ngũ công chức của Bộ Xây dựng được hình thành từ nhiều nguồn, được đào tạo ở trong và ngoài nước. Chất lượng của họ thể hiện ở phẩm chất, trình độ và năng lực thừa hành công vụ. Trong 05 năm qua, trình độ học vấn của đội ngũ công chức ngành Xây dựng nói chung, cũng như của từng loại công chức ngành Xây dựng trong đó có đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, đã tăng lên đáng kể. Tuy nhiên so với yêu cầu, nhiệm vụ, còn phải cố gắng phấn đấu nhiều [16].

* Đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Trên cái nền đội ngũ công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng đã nêu ở trên (mục 3.2.1), theo số liệu thống kê, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng năm 2015 (bảng 3.1) có số lượng, độ tuổi, giới tính, ngạch công chức như sau:

Số công chức có vị trí việc làm liên quan đến QLKT của Bộ Xây dựng là 295 người trên 357 người, bằng 82,63% tổng số công chức của Bộ.

- Trong số 295 công chức QLKT của Bộ Xây dựng, nam giới có 199 người chiếm 67,46%; nữ giới có 96 người bằng 32.54%.



Biểu 3.1: Thống kê cơ cấu đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng theo giới tính năm 2015

Nguồn: [15;16;42;49].

Về độ tuổi, kết quả bảng 3.1 dưới cho thấy :

- Có 37.97% số người có độ tuổi trên 50 ; có 29.83% số người có độ tuổi từ 41 đến 50; có 32.30% số người dưới 40 tuổi.

- Có 14 chuyên viên cao cấp đều ở độ tuổi trên 50;

- Trong 127 chuyên viên chính cũng có 96 người bằng 75,59% trên 50 tuổi; 25 người bằng 19,68% ở lứa tuổi 41-50 và chỉ có 6 người bằng 4,72% dưới 40 tuổi.

- Trong 146 chuyên viên có 9 người trên 50 tuổi, bằng 6,46%; 61 người ở lứa tuổi 41-50, bằng 41,78 % và 86 người ở độ tuổi dưới 40 tuổi chiếm 58,9 %.

Như vậy, nhìn chung độ tuổi trung bình của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng khoảng 47 tuổi, ở ngạch càng cao thì tuổi của CCQLKT cũng cao.

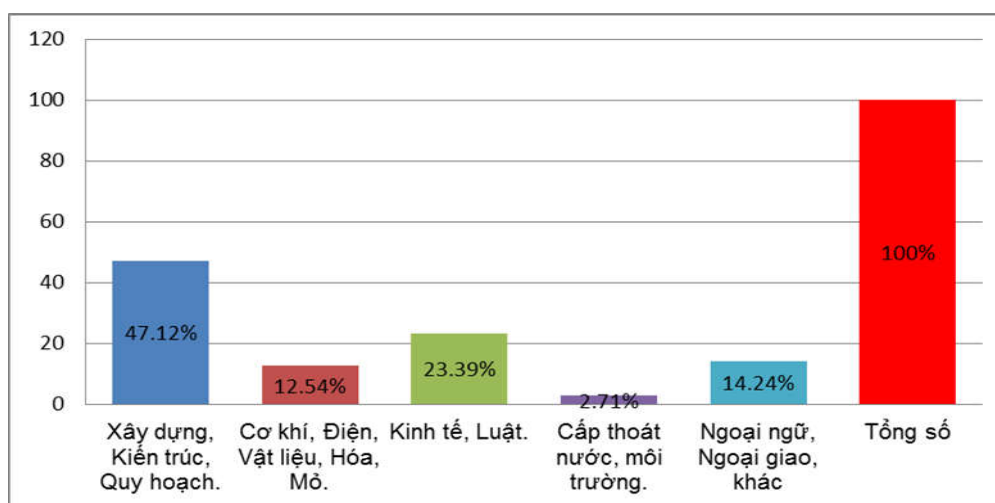
Bảng 3.1: Thống kê đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng theo ngạch và độ tuổi năm 2015

Ngạch công chức	Tổng số		Độ tuổi					
	Người	%	Dưới 40		Từ 41 - 50		Trên 50	
			Người	%	Người	%	Người	%
	295	100	95	32,2	88	29,83	112	37,97
CV cao cấp	14	4,75					14	4,75
CV chính	127	43,05	6	2,03	25	8,47	96	32,54
Chuyên viên	146	49,49	86	29,15	61	20,68	9	3,05
Cán sự	8	2,71	3	1,02	2	0,68	3	1,02

Nguồn: [15;16;42;49].

3.2.1.2. Cơ cấu ngành nghề của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Do tính chất là ngành kinh tế - kỹ thuật vừa tổng hợp, vừa chuyên ngành, nên đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng có chuyên môn đào tạo tương đối rộng và ở nhiều lĩnh vực khác nhau. (biểu 3.2)



Biểu 3.2: Thống kê cơ cấu ngành nghề đào tạo đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015

Nguồn: [15;16;42;49].

Qua bảng 3.2 có thể thấy trong số CCQLKT của Bộ Xây dựng có 47,12% được đào tạo các chuyên ngành: xây dựng, kiến trúc, quy hoạch, quản lý đô thị, cấp thoát nước và VLXD; có 52,88% thuộc các lĩnh vực: kinh tế, luật, ngoại ngữ và chuyên môn khác..., trong đó, chiếm tỷ lệ lớn nhất là các chuyên ngành kinh tế và luật (23,39%). Như vậy, vấn đề đặt ra là phải có các chương trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cho các công chức có chuyên môn về kỹ thuật làm nhiệm vụ quản lý kinh tế và bồi dưỡng cho các công chức có chuyên môn về kinh tế về kiến thức chuyên ngành phù hợp với vị trí công tác mà họ đảm nhận.

3.2.2. Thực trạng xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế Bộ Xây dựng giai đoạn 2011 – 2015

3.2.2.1. Thực trạng về ban hành và thực hiện tiêu chuẩn hóa và cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Căn cứ vào Luật Cán bộ, công chức và các văn bản quy phạm pháp luật như: Nghị định số 24/2010/NĐ-CP của Chính phủ Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và Nghị định số 93/2010/NĐ-CP của Chính phủ Sửa đổi một số điều của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/ 3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Quyết định số 27/2003/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo. Thông tư số 13/2010/TT-BNV của Bộ Nội vụ Quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Thông tư số 02/2013/TTHN-BNV ngày 3/10/2013 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ

Nhằm xây dựng được đội ngũ công chức quản lý nhà nước nói chung và CCQLKT nói riêng, Bộ Xây dựng đã chỉ đạo nghiên cứu soạn thảo và ban hành kịp thời các văn bản về Quy chế quản lý cán bộ, công chức nhằm cụ thể hoá các quy định về tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, từ chức, điều động, luân chuyển và quản lý cán bộ, công chức thuộc Bộ Xây dựng.

Bộ Xây dựng đã xây dựng và ban hành Bộ tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, viên chức ngành xây dựng đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực 2011-2020, trong đó có Bộ Tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đối với CCQLKT của Bộ Xây dựng

Đồng thời Bộ Xây dựng cũng đã xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm của cơ quan Bộ Xây dựng, thông qua Bộ Nội vụ thẩm định, chấp thuận để thực hiện trong giai đoạn từ năm 2015 và giai đoạn 2016-2020.

Bộ Xây dựng cũng đã có chính sách thu hút cán bộ chuyên môn giỏi, ưu tiên xét tuyển sinh viên tốt nghiệp thủ khoa các trường đại học trong nước và ngoài nước phù hợp với các chuyên ngành quản lý của Bộ..

Tuy vậy, việc xây dựng cơ chế, chính sách xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng còn nhiều hạn chế, bất cập. Chưa thực sự chú trọng đến các chính sách xây dựng đội ngũ CCQLKT với đặc điểm và yêu cầu riêng. Những nội dung liên quan đến đội ngũ CCQLKT còn mờ nhạt, lẫn chung với đội ngũ công chức nói chung.

3.2.2.2. Thực trạng về xây dựng quy hoạch đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Căn cứ Chiến lược phát triển nhân lực Việt nam thời kỳ 2011-2020, ban hành kèm theo Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 18/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ; căn cứ Quy hoạch phát triển nhân lực Việt nam thời kỳ 2011-2020, ban hành kèm theo Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011

của Thủ tướng Chính phủ và Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 30/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 và đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội giai đoạn 2011- 2015; căn cứ Chiến lược phát triển ngành Xây dựng 2011 – 2020 và Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Xây dựng, Ban Cán sự Đảng và lãnh đạo Bộ Xây dựng đã chỉ đạo các cơ quan chức năng tổ chức điều tra, khảo sát và lập “Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011 – 2020 ”, trên cơ sở đó Bộ trưởng Bộ Xây dựng đã có Quyết định số 838/QĐ-BXD ngày 13/9/2012, phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011-2020.

Đối với việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng, trong đó có đội ngũ CCQLKT, Quy hoạch đề ra:

Định hướng chung phát triển đội ngũ cán bộ, công chức ngành Xây dựng đến năm 2020 là tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo với cơ cấu hợp lý, gắn việc đào tạo với nhiệm vụ cụ thể của ngành Xây dựng, trong đó lấy việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, công chức toàn ngành là nhân tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ngành Xây dựng.

Mục tiêu đề ra đến năm 2020 toàn ngành có từ 50%– 60% số cán bộ, công chức đã qua đào tạo được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc. Có đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý ngành Xây dựng được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn, có kỹ năng chuyên ngành và đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hoá và hội nhập quốc tế; cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức có đủ trình độ ngoại ngữ để có thể làm việc với người nước ngoài; phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà quản

lý giỏi, đặc biệt là các chuyên gia đầu ngành, đầu đàn trong tất cả các lĩnh vực của ngành Xây dựng [42].

Trong đó tập trung thực hiện Đề án Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý xây dựng và phát triển đô thị đối với công chức lãnh đạo, chuyên môn đô thị các cấp đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1961/QĐ-TTg ngày 25/10/2010 và Đề án Xây dựng được đội ngũ cán bộ đầu đàn trong các lĩnh vực.

Đối với việc quy hoạch các chức danh lãnh đạo, Bộ Xây dựng đã triển khai thực hiện theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2001 của Bộ Chính trị (khoá IX), Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (khoá XI) và Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, Ban Cán sự Đảng Bộ Xây dựng đã có Hướng dẫn số 146/HDTCCB-BXD ngày 22/12/2012 về rà soát công tác quy hoạch và bổ sung quy hoạch cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2011-2015 và tầm nhìn đến 2025.

Công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng trong thời gian qua đã bước đầu được chú trọng, về cơ bản đã đảm bảo đúng mục đích, quan điểm, nguyên tắc, phương châm, nội dung và phương pháp quy hoạch. Công tác quản lý và thực hiện quy hoạch được Bộ và các đơn vị quan tâm thực hiện thường xuyên. Quy hoạch được xây dựng theo giai đoạn 5 năm và hàng năm, có xem xét, đánh giá lại từng năm để bổ sung, điều chỉnh, đưa ra khỏi diện quy hoạch những người không đủ tiêu chuẩn, và bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới.

Theo hướng dẫn của Vụ Tổ chức cán bộ, cấp ủy đảng và thủ trưởng các đơn vị đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và định kỳ hằng năm đều thực hiện việc nhận xét, đánh giá, rà soát, bổ sung quy hoạch, dần đưa công tác quy hoạch đi vào

nền nếp, đảm bảo quy hoạch “mở” và “động”, quy hoạch mở rộng theo hướng dân chủ, công khai.

Mỗi vị trí chức danh có thể có 1,2 hoặc 3 người được quy hoạch; mỗi người có thể được quy hoạch ở 1,2 hoặc 3 vị trí chức danh. Nguồn quy hoạch có thể tại chỗ, hoặc nguồn nơi khác trong Bộ, trong toàn ngành.

Việc bố trí, sử dụng công chức quy hoạch giai đoạn 2011 – 2015 đã tạo điều kiện cho việc bổ nhiệm các chức danh từ cấp phó phòng trở lên đến cấp Vụ trưởng, Cục trưởng đảm bảo đúng và trúng, các công chức sau bổ nhiệm đã phát huy được vai trò, trách nhiệm, hoàn thành tốt nhiệm vụ trên cương vị mới.

Kết quả xây dựng quy hoạch ngũ CCQLKT trong 5 năm 2011-2015 (bảng 3.3) như sau:

- + Có 154 CCQLKT của Bộ Xây dựng được quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo.

- + Có 30 công chức QLKT được quy hoạch vị trí Vụ trưởng, Cục trưởng và tương đương (cấp vụ trưởng) của 15/17 đơn vị, (có 2 đơn vị không có hoạt động quản lý kinh tế là Cục Giám định nhà nước về chất lượng công trình xây dựng và Vụ Quy hoạch - Kiến trúc).

- + Mỗi vụ, cục có từ 2 đến 3 cấp phó; mỗi vị trí chức danh được quy hoạch 2 người; kết quả có 52 công chức QLKT được quy hoạch phó vụ trưởng, phó cục trưởng và tương đương (cấp vụ phó) của 12/17 đơn vị (có 5 vị trí cấp phó chuyên môn của 5 đơn vị không có hoạt động quản lý kinh tế).

- + Có 72 công chức QLKT được quy hoạch cấp trưởng, phó phòng ở 24/36 phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc các vụ, cục có cơ cấu tổ chức phòng.

- + Hầu hết chuyên viên cao cấp đang là lãnh đạo cấp vụ, chủ yếu là cấp trưởng; số chuyên viên chính được quy hoạch công chức quản lý cấp Vụ nhiều

nhất. Quy hoạch cấp phòng cũng chủ yếu là chuyên viên chính. Có một số ít chuyên viên trẻ tuổi, có trình độ cao được quy hoạch cấp vụ, cấp phòng.

Theo báo cáo của Bộ Xây dựng, thực trạng công tác quy hoạch xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng 5 năm 2011-2015, như sau:

Bảng 3.2: Quy hoạch đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng 2011-2015

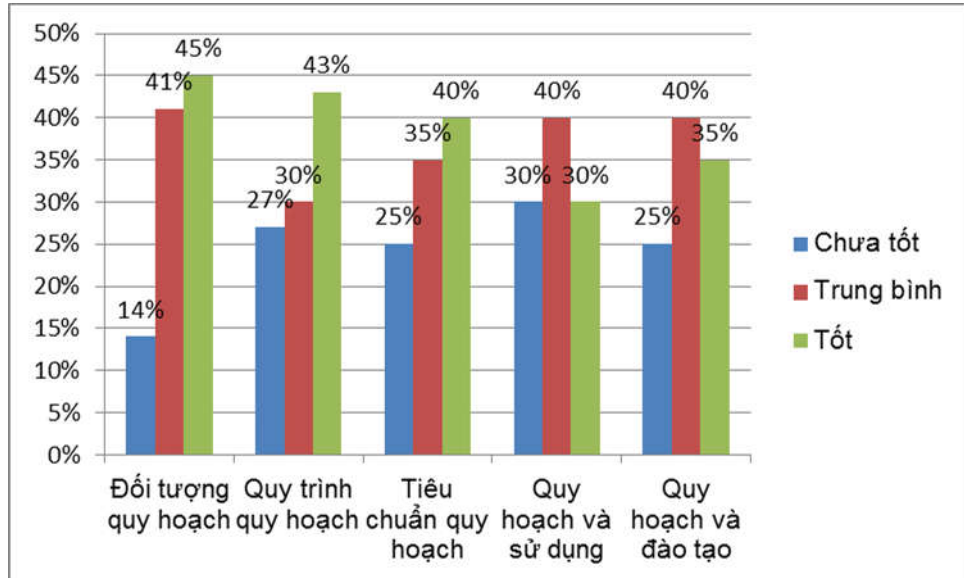
Đối tượng quy hoạch	Vụ trưởng	Vụ phó	Cấp phòng	Tổng cộng
Chuyên viên cao cấp	2			2
Chuyên viên chính	28	37	46	111
Chuyên viên		15	26	41
Tổng cộng	30	52	72	154

Nguồn: [16].

Đối tượng được quy hoạch nhiều nhất vào các vị trí lãnh đạo là chuyên viên chính. Đây là những CCQLKT có quá trình công tác tương đối lâu, trình độ và kỹ năng quản lý nhà nước ở mức khá và còn trong độ tuổi trong quy hoạch (111 người). Quy hoạch lãnh đạo cấp phòng chủ yếu là chuyên viên chính và chuyên viên. Đây là xu hướng chung trong quy hoạch công chức nói chung của cấp bộ và của Bộ Xây dựng.

Về nội dung và chất lượng xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, trong 315 phiếu điều tra của cá nhân công chức QLKT có 150 phiếu có ý kiến đánh giá về nội dung này (biểu 3.3).

Kết quả điều tra cho thấy vấn đề xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng ở tốt và trung bình phổ biến. Mức độ chưa tốt ở mức thấp hơn, trong đó tỷ lệ chưa tốt về quy hoạch và sử dụng ở mức cao nhất 30%. Đây là con số cho các nhà quản lý của Bộ Xây dựng cân nhắc, xử lý tốt hơn vấn đề xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT trong giai đoạn tiếp theo.



Biểu 3.3: Đánh giá chất lượng xây dựng quy hoạch đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015

Nguồn: [15;16;42;49].

3.2.2.3. Thực trạng tuyển dụng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

- Nhìn chung, việc thực hiện tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng trong năm năm 2011-2015 (bảng 3.5), cơ bản được thực hiện đúng theo các quy định của pháp luật và quy chế của Bộ. Theo chức năng, nhiệm vụ được Chính phủ quy định ổn định mỗi nhiệm kỳ 5 năm; do đặc thù các lĩnh vực công tác chuyên môn của ngành xây dựng tương đối ổn định; độ tuổi công chức nghỉ chế độ hàng năm không nhiều (khoảng 3- 4%), nên đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng biến đổi không lớn. Số tuyển dụng mới ít (4-5%); số bổ nhiệm lần đầu tỷ lệ thấp, do mỗi công chức có thể được giữ cương vị lãnh đạo không quá 2 kỳ bổ nhiệm, mỗi thời hạn 5 năm nên số bổ nhiệm lại cao hơn; số luân chuyển ít, chủ yếu là tăng cường cán bộ cho các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ; giữa các vụ, cục và ngay trong từng đơn vị hầu như không có sự luân chuyển công chức.

- Việc tuyển dụng, được thực hiện chủ yếu là tiếp nhận viên chức từ các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ Xây dựng, như các viện nghiên cứu, các trường đại học. Đây là những người được đào tạo cơ bản tại các trường đại học trong nước và ngoài nước, có kiến thức chuyên môn sâu, một số có học hàm, học vị cao.

Nguồn thứ 2, đó là có một số cán bộ quản lý và chuyên môn từ các doanh nghiệp nhà nước thuộc Bộ Xây dựng, là những người có kinh nghiệm quản lý ở cơ sở, có triển vọng phát triển được Bộ tiếp nhận và bổ nhiệm vào ngạch công chức.

Bên cạnh đó, Bộ Xây dựng cũng tổ chức thi tuyển, xét tuyển đối với những người lao động ngoài xã hội hoặc ở các tổ chức ngoài Bộ, để lựa chọn một số công chức mà trong cơ cấu vị trí việc làm còn thiếu phải bổ sung. Trong 5 năm 2011-2015 có 84 người được tuyển dụng làm CCQLKT của Bộ Xây dựng và được xếp ngạch chuyên viên, cá biệt một số trường hợp điều động từ các viện nghiên cứu, các doanh nghiệp, các ngành, địa phương khác được xếp ngạch chuyên viên chính.

Bảng 3.3: Thống kê tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng 2011 – 2015

Năm	Tuyển dụng	Hưu trí	Bổ nhiệm lần đầu	Bổ nhiệm lại	Luân chuyển
2011	25	9	16	8	1
2012	9	7	11	7	2
2013	13	8	8	11	2
2014	12	10	9	9	3
2015	15	12	18	5	2
Tổng cộng	84	46	62	40	10

Nguồn: [15;16;42;49].

- Về bổ nhiệm, (bảng 3,4), trong số công chức bổ nhiệm lần đầu, chủ yếu là công chức tại chỗ đã làm việc lâu năm, trong diện quy hoạch, có trình độ chuyên môn cao trong nhóm hoặc vị trí công tác, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhiều năm, có tín nhiệm trong quần chúng, được lựa chọn làm ứng viên; có một số được tiếp nhận và bổ nhiệm từ các đơn vị thuộc Bộ, các địa phương. Việc bổ nhiệm, được thực hiện theo đúng quy trình, quy định của Đảng và Nhà nước. Trong 5 năm, có 62 công chức được bổ nhiệm lần đầu vào các vị trí lãnh đạo từ cấp phòng trở lên. Đây là những trường hợp bổ nhiệm thay thế công chức lãnh đạo nghỉ hưu, luân chuyển công tác hoặc được tăng cường từ đơn vị, cơ quan ngoài Bộ về.

Số bổ nhiệm lại, chủ yếu là cán bộ đương nhiệm, còn tuổi công tác, còn đủ thời gian bổ nhiệm lại (trên 3 năm trước khi đủ tuổi nghỉ hưu). Trong số cán bộ đương nhiệm, có một số người cao tuổi, không còn đủ thời gian bổ nhiệm lại (dưới 3 năm), còn đủ sức khỏe và có tín nhiệm, được Bộ Xây dựng cho kéo dài thời gian giữ chức vụ đến khi đủ tuổi nghỉ hưu. Cá biệt, có 1, 2 trường hợp, tuy còn đủ tuổi và thời gian bổ nhiệm lại nhưng do uy tín thấp, không được bổ nhiệm lại. Có một số công chức, khi bổ nhiệm còn bị nợ tiêu chuẩn, nhất là số công chức được tiếp nhận và bổ nhiệm từ đơn vị ngoài cơ quan Bộ.

**Bảng 3.4: Thống kê công chức quản lý kinh tế
của Bộ Xây dựng được bổ nhiệm lần đầu, 2011 - 2015**

Năm	Tổng số	Bổ nhiệm lãnh đạo cấp Vụ			Bổ nhiệm LD cấp Phòng		
		Số lượng	Đủ tiêu chuẩn	Nợ tiêu chuẩn	Số lượng	Đủ tiêu chuẩn	Nợ tiêu chuẩn
2011	16	9	9	0	7	7	
2012	11	6	6	0	5	5	
2013	8	5	4	1	3	2	1
2014	9	4	3	1	5	3	2
2015	18	10	7	3	8	5	3
Tổng cộng	62	34	29	5	28	22	6

Nguồn: [15;16;42;49].

- Việc phân công CCQLKT đảm nhiệm những công việc trong các vụ, cục được thực hiện theo Đề án vị trí việc làm của Bộ Xây dựng, nói chung tương đối hợp lý, phát huy được năng lực, trình độ, kỹ năng làm việc của công chức. Để đánh giá tính hợp lý trong bố trí công chức theo vị trí việc làm, trong luận án sử dụng chỉ tiêu tỷ lệ công chức có chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm. Theo số liệu thống kê trong 315 phiếu điều tra của cá nhân công chức QLKT, có 265 phiếu có ý kiến về yêu cầu thông tin này, cho thấy: có 111 người (bằng 41,89%) cho rằng họ được bố trí công việc hoàn toàn phù hợp với vị trí việc làm; có 114 người (bằng 43,0%) cho rằng việc bố trí công việc theo vị trí việc làm của họ là bình thường; có 27 người (bằng 10,18%) cho rằng ít phù hợp; còn có 13 người (bằng 4,93%) cho rằng không phù hợp với vị trí việc làm hiện hành.

Tóm lại, qua báo cáo thống kê và qua điều tra cho thấy, việc tuyển dụng, sử dụng, bố trí, bổ nhiệm CCQLKT của Bộ Xây dựng đã đảm bảo tương đối phù hợp theo các tiêu chí chất lượng và tiêu chuẩn chức danh công chức theo vị trí việc làm. Do đó đa số CCQLKT đã thực hiện tốt chức trách được giao, trong 5 năm, không có trường hợp nào không hoàn thành nhiệm vụ giao. Tuy nhiên có một số trường hợp tuyển dụng, bổ nhiệm công chức chuyên môn không phù hợp, thậm chí có trường hợp còn bị dư luận không đồng tình.

3.2.2.4. Thực trạng về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị - hành chính, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý nhà nước cho đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

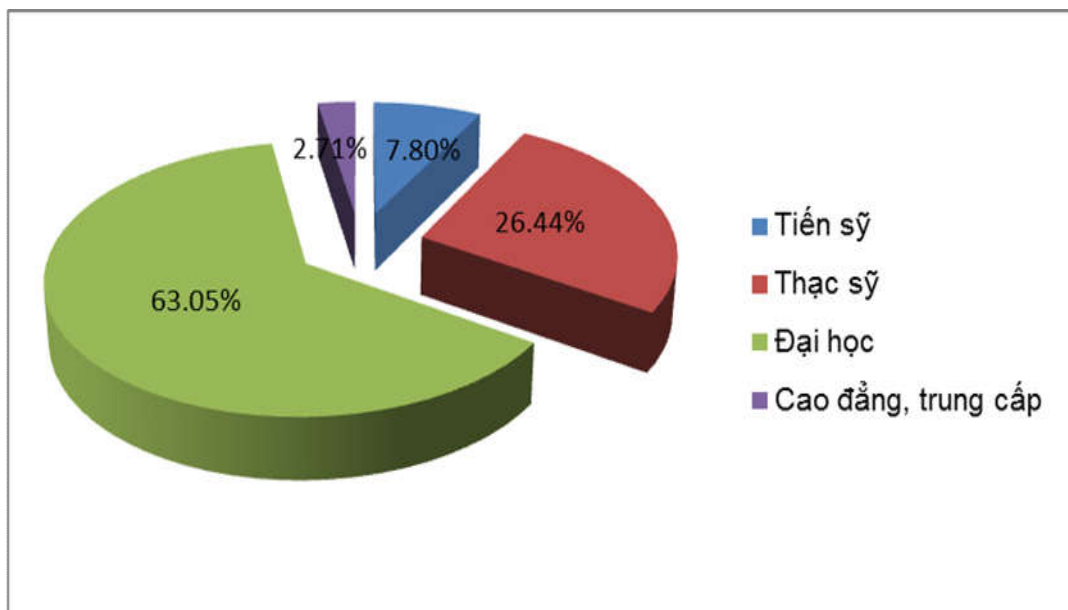
** Trình độ học vấn đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng*

Trình độ chuyên môn của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng được đánh giá trước hết thông qua trình độ chuyên môn được đào tạo, thể hiện qua bằng cấp. Do chức năng, nhiệm vụ của Bộ Xây dựng, do đặc điểm lao động nghề nghiệp, đội ngũ công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng nói chung, đội ngũ CCQLKT của Bộ nói riêng, có nhiều ngành nghề chuyên môn thuộc các

lĩnh vực quản lý. Nhìn chung CCQLKT của Bộ Xây dựng có trình độ chuyên môn cao, có năng lực làm việc, năng lực lãnh đạo và có kinh nghiệm thực tế..

Để có thể thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình, mỗi CCQLKT của Bộ Xây dựng phải có một trình độ học vấn nhất định. Trình độ học vấn là một trong những tiêu chuẩn chủ yếu và cơ bản nhất để đánh giá chất lượng công chức. Trình độ chuyên môn của công chức không chỉ thể hiện ở những bằng cấp, những học hàm, học vị bản thân công chức có được, mà trên hết còn là những hiểu biết, những kinh nghiệm, kỹ năng và khả năng giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra trong lĩnh vực công tác của họ.

Theo thống kê, trình độ học vấn của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, năm 2015, được phân theo các cấp độ đào tạo (tiến sĩ, thạc sĩ, đại học; cao đẳng - trung cấp), ở biểu 3.4 dưới đây:



**Biểu 3.4: Thống kê trình độ chuyên môn
đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015**

Nguồn: [15;16;42;49].

Như vậy nhìn vào biểu 3.4 cho thấy CCQLKT của Bộ Xây dựng đều là những người có trình độ chuyên môn cao, có năng lực làm việc, năng lực lãnh đạo và có kinh nghiệm thực tế. Đa số CCQLKT của Bộ Xây dựng, chiếm

97,29% có trình độ đại học và trên đại học, trong đó, số có trình độ trên đại học là 101 người bằng 34,23%.

** Về trình độ lý luận chính trị*

Trình độ lý luận chính trị của công chức của Bộ Xây dựng khá cao: hàng năm, Ban Tổ chức Trung ương phân chỉ tiêu đào tạo lý luận chính trị cao cấp cho Bộ Xây dựng từ 60 đến 110 người, được tổ chức lớp tại Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị. Trong 5 năm 2011 - 2015 có 85 CCQLKT là công chức lãnh đạo và quy hoạch công chức lãnh đạo của các Vụ, Cục thuộc Bộ Xây dựng, bằng 28,81% tổng số công chức QLKT đã hoàn thành chương trình cao cấp lý luận chính trị; có 123 bằng 41,69 công chức được đào tạo chương trình lý luận chính trị trung cấp, theo tiêu chuẩn công chức;

Như vậy, theo thống kê, đến năm 2015 (bảng 3.8), đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, có 287 người bằng 97.29% có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên, gồm:

- Trình độ cao cấp 103 người bằng 31,92%
- Trình độ trung cấp có 184 người bằng 62.37%.

Như vậy có thể thấy trình độ chính trị đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đạt mức chuẩn hóa cao so với tiêu chuẩn công chức quy định.

**Bảng 3.5: Trình độ lý luận chính trị
của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015**

TT	Trình độ	Tổng số (người)		
		Số người ĐT, BD trong 2011-2015	Trình độ hiện nay	Cơ cấu (%)
	Cao cấp	85	103	34,92
	Trung cấp	123	184	62,37
	Sơ cấp	0	8	2,71
	Tổng số	208	295	100

Nguồn: [15;16;42;49].

** Trình độ quản lý hành chính nhà nước*

Trình độ quản lý nhà nước của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng khá cao nhưng không đều. Đa số công chức là chuyên viên, chuyên viên chính và một số chuyên viên cao cấp đều được qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng về hành chính nhà nước thường xuyên hàng năm, theo quy định. Một số học để thi chuyển ngạch từ chuyên viên lên chuyên chính, từ chuyên viên chính lên chuyên viên cao cấp.

Trong 5 năm 2011 – 2015 có 176 trên tổng số 295 công chức quản lý kinh tế, bằng 59,66%, được đào tạo, bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước, bao gồm: 8 người chiếm tỷ lệ 2,72% đã được đào tạo, bồi dưỡng chương trình chuyên viên cao cấp tại Học viện Hành chính Quốc gia; còn lại, có 76 người bằng 25,76%, được đào tạo, bồi dưỡng chương trình chuyên viên chính và 92 người bằng 31,86%, được đào tạo, bồi dưỡng chương trình chuyên viên tại Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị.

Số liệu thống kê (bảng 3.6) cho thấy, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng có trình độ quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp và chuyên viên chính chiếm tỷ lệ khá cao, 136 người người bằng 46,1%.

**Bảng 3.6: Trình độ quản lý hành chính nhà nước
đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015**

TT	Trình độ	Tổng số		
		Số người ĐT, BD 2011 - 2015	Trình độ hiện nay	Cơ cấu (%)
	Chuyên viên cao cấp	8	14	4,75
	Chuyên viên chính	76	122	41,35
	Chuyên viên	92	159	53,9
	TỔNG SỐ	176	295	100

Nguồn: [15;16;42;49].

** Trình độ ngoại ngữ đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng*

Hiện tại, qua điều tra, 100% đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng có bằng hoặc chứng chỉ về tiếng Anh ở các mức độ khác nhau, đây là tiêu chuẩn cứng của công chức, theo quy định của Bộ Nội vụ, trong đó:

- 16 người (5,42%) có trình độ A tiếng Anh,
- 121 người (41,02%) có trình độ B tiếng Anh
- 115 người (38,98%) có trình độ C tiếng Anh
- 43 người (14,58%) có trình độ tiếng Anh sau C và đại học [có thể dùng biểu đồ theo %]

Đây là những con số đáng khích lệ, tuy nhiên khi điều tra khảo sát trực tiếp 295 trong số người biết tiếng Anh kể trên, chỉ có 55 người (18,64%) có khả năng sử dụng tiếng Anh thành thạo, có thể làm việc trực tiếp với người nước ngoài. Số còn lại thì chỉ dừng ở mức đọc hiểu trong những lĩnh vực mình quan tâm hoặc giao tiếp thông dụng.

Phần lớn những công chức sử dụng thành thạo ngoại ngữ là những công chức chủ yếu thuộc các vị trí việc làm có quan hệ với các tổ chức quốc tế, có các dự án viện trợ phát triển hoặc có chuyên gia tư vấn nước ngoài với các đối tác nước ngoài tại Vụ Hợp tác quốc tế, Vụ Khoa học công nghệ và môi trường, Vụ Kế hoạch Tài chính, Vụ Kinh tế Xây dựng, Cục Quản lý hoạt động xây dựng, Cục Giám định, Cục Phát triển đô thị và Cục Hạ tầng kỹ thuật ..., bên cạnh đó, còn là những công chức trước đây đã có khoảng thời gian tương đối dài được học tập tại nước ngoài và một số công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp phòng thường xuyên có cơ hội được tham quan học hỏi và giao tiếp ở nước ngoài và với người nước ngoài. (Xem minh họa bảng 3.7)

Việc đào tạo, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ, chủ yếu là tiếng Anh cho công chức nói chung và CCQLKT của Bộ Xây dựng được thực hiện

thường xuyên hàng năm, thông qua việc mở lớp bồi dưỡng tại Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị. Mỗi năm khoảng 5 đến 6 lớp, bình quân mỗi lớp 20 đến 25 người, do nguồn kinh phí đào tạo, ngân sách nhà nước chi trả. Đối tượng được cử đi học, do ngân sách chi trả, gồm các công chức trong diện quy hoạch học chương trình nâng cao, công chức cần chuẩn hóa đầu vào học chương trình cơ bản. Ngoài ra, một số công chức có nhu cầu học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ cũng tham dự các khóa thường xuyên tại Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị hoặc tại các cơ sở đào tạo khác. Bên cạnh đó, hàng năm Bộ Xây dựng có các chương trình hợp tác với nước ngoài trong khuôn khổ các Dự án hỗ trợ kỹ thuật, đã cử công chức, bao gồm cả CCQLKT đi học các lớp tiếng Anh tại Singapore, Philippin, Ấn Độ, v.v.

Bảng 3.7: Thống kê trình độ ngoại ngữ đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015

Trình độ	Tổng số		CV cao cấp		CV chính		Chuyên viên	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
Tiếng Anh	295	100	14	4,75	122	41,35	159	53,9
Thành thạo	55	18.64	8	2,71	19	6,44	28	9,49
Bình thường	240	81,36	6	2,03	103	34,92	131	44,41
Tiếng Nga	64	21.7	4	1.36	16	5.43	13	4.41
Thành thạo	14	4.75	1	0.34	3	1.02	10	3,39
Bình thường	50	16.95	3	1.02	13	4.41	34	11,52
Tiếng Pháp	20	6.78	5	1.70	3	1.02	12	4,07
Thành thạo	15	5.09	1	0.34	3	1.02	11	3,73
Bình thường	5	1.69	4	1.36			1	0.34

Tiếng Trung	4	1.36	1	0.34	2	0.68	1	0.34
Thành thạo	1	0.34	1	0.34				
Bình thường	3	1.02			2	0.68	1	0.34
NN khác	17	5.08	1	0.34	5	1.69	11	3,73
Thành thạo	6	2.03	1	0.34	4	1.36	1	0.34
Bình thường	11	3.73			1	0,34	10	3,39

Nguồn: [15;16;42;49].

** Trình độ tin học*

Hiện tại, theo số liệu thống kê (bảng 3.8), 100% CCQLKT của Bộ Xây dựng có trình độ tin học ở các mức độ khác nhau. Đa số có trình độ tin học văn phòng - tương ứng với trình độ A và B.

Bảng 3.8: Trình độ tin học đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015

Khả năng sử dụng tin học	Ngạch công chức							
	Tổng số		CV cao cấp		CV chính		Chuyên viên	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
Tổng cộng	295	100	14	4,75	122	43,05	159	53,9
Sử dụng thành thạo	124	42.03	5	1.69	45	15.25	74	25,08
Sử dụng bình thường	171	57.97	9	3.05	77	26,1	85	28,81

Nguồn: [15;16;42;49].

Tuy nhiên số người có trình độ cao về tin học còn khá khiêm tốn. Theo điều tra trực tiếp, trong tổng số 295 người thuộc đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng có 124 người hay 42,03 % có trình độ sử dụng tin học thành thạo, trong đó bao gồm các trình độ C, D, B1, B2, đại học và các

trình độ tương đương, đây là những công chức chuyên trách về công nghệ thông tin hoặc công chức trình độ chuyên môn cao làm công tác tính toán, xử lý thông tin kinh tế, thống kê, lưu trữ số liệu tại các Vụ, Cục, Văn phòng và Thanh tra.

* Về cơ sở đào tạo: Hiện tại, ngành Xây dựng có 33 cơ sở đào tạo nhưng nhìn chung, mạng lưới các cơ sở đào tạo ngành Xây dựng phân bố chưa hợp lý về mặt lãnh thổ. Hầu hết các cơ sở đào tạo tập trung ở các vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc và phía Nam.

Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị, là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Bộ Xây dựng, được giao là đầu mối tổ chức các khóa học đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý cho các đối tượng là các công chức quản lý nhà nước nói chung, công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng. Số lượng CCQLKT hàng năm được bồi dưỡng bình quân khoảng 100 đến 120 lượt người.

Về chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng: Ngoài các chương trình chuẩn về lý luận chính trị - hành chính, ngoại ngữ, tin học... Bộ Xây dựng đã đổi mới mạnh mẽ nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý nhà nước, hướng tới đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế; mở thêm các chuyên ngành kinh tế theo các lĩnh vực thuộc chức năng quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng, nhất là các lĩnh vực mới như quản lý và phát triển đô thị, thị trường bất động sản, đầu tư và đầu tư công, kinh tế học hiện đại, khoa học tính toán...

Tuy vậy, việc bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, quản lý đô thị, kinh tế học hiện đại và khoa học tính toán cho đội ngũ CCQLKT chưa được nhiều, chất lượng chưa cao.

Việc bồi dưỡng tại nước ngoài còn hạn chế, mỗi năm chỉ có 5 đến 6 CCQLKT được tham gia do kinh phí đầu tư cho đào tạo tại nước ngoài khá tốn kém và nguồn tài chính cho đào tạo không nhiều.

3.2.2.5. Thực trạng công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng trong thực thi chức trách được giao

*** Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống**

Cùng với đội ngũ công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng nói chung, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng. Nhìn chung, họ am hiểu đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; được trang bị trình độ lý luận cơ bản.

Trong các năm gần đây (2005 -2015), trong đội ngũ của Bộ Xây dựng chưa có những sai phạm về mặt chính trị, lập trường; không có những biểu hiện về vi phạm kỷ luật phát ngôn. Chưa phát hiện được trường hợp nào có biểu hiện những nhiễu, tiêu cực khi giải quyết công việc với tổ chức và công dân.

Trong khi tham mưu xây dựng chiến lược, quy hoạch, góp ý các văn kiện của Đảng và Nhà nước cũng như khi nghiên cứu các công trình khoa học, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng luôn thể hiện lập trường nhất quán quan điểm, chủ trương của Đảng về các vấn đề kinh tế thị trường định hướng XHCN, vận dụng trong thị trường xây dựng, thị trường VLXD, thị trường bất động sản - là những thị trường mới, thuộc các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng. Đây là những biểu hiện thực tế cho thấy, nhìn chung, về lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị của đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng là tốt.

Ngoài ra, Bộ Xây dựng đã quán triệt Chỉ thị số 05 CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh và thể chế hóa bằng các tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với công chức của Bộ.

Qua điều tra, tự đánh giá và qua kết quả bình xét đảng viên, công chức hàng năm, nói chung, các CCQLKT của Bộ Xây dựng đều có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng: vững vàng; có khả năng quy tụ, dẫn dắt, đoàn kết, phát huy năng lực của công chức thuộc quyền, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của đơn vị, biểu hiện thể như sau:

- Có lập trường chính trị tư tưởng vững vàng, trung thành với chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh; kiên định với đường lối đổi mới của Đảng, mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; có tinh thần đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

- Cố gắng phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ, không ngại khó khăn, áp lực. Trong thực thi chức trách, nhiệm vụ luôn giữ bản lĩnh chính trị, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Luôn có ý thức vì công việc chung, tận tụy với công việc.

- Bản thân các công chức gương mẫu, gia đình chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Không để vợ (chồng), con, anh (chị, em) ruột lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để ảnh hưởng xấu tới cơ quan hoặc vi phạm quy chế, vi phạm pháp luật.

- Biết lắng nghe ý kiến của những người xung quanh. Công chức giữ trách nhiệm lãnh đạo luôn gương mẫu, đi đầu trong công tác, chăm lo xây dựng đơn vị, giữ gìn sự đoàn kết thống nhất, công bằng, đánh giá khách quan, đúng đắn dẫn về công chức thuộc quyền.

- Có ý thức kỷ luật cao, chấp hành nghiêm những điều đảng viên, công chức không được làm; có ý thức thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, thất thoát, tham nhũng trong quản lý, thẩm định các nội dung kinh tế, ngân sách thuộc chức năng quản lý của Bộ Xây dựng; có tinh thần đấu tranh với những biểu hiện sai trái, tiêu cực trong hoạt động kinh tế của ngành Xây dựng.

- Không hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà, khó khăn cho tổ chức, công dân trong khi thực hiện chức trách, nhiệm vụ.

** Tình trạng thái sức khoẻ*

Do đặc điểm và tính chất nghề nghiệp, công chức của Bộ Xây dựng nói chung và CCQLKT nói riêng, cần có sức khỏe tốt để thực thi nhiệm vụ. Hàng năm, Bộ Xây dựng duy trì chế độ khám sức khỏe định kỳ, qua đó có các giải pháp điều trị, chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ công chức nói chung. Một số công chức được giới thiệu đi điều dưỡng, chăm sóc sức khỏe tại các Trung

tâm điều dưỡng và phục hồi chức năng của bộ. Theo kết quả tự đánh giá và kết quả điều tra, 92% số công chức có sức khỏe ở mức hạng 2, đủ điều kiện để đảm nhiệm các vị trí công tác theo vị trí việc làm, không có trường hợp nào thuộc diện mất sức, không đảm bảo sức khỏe công tác.

** Đánh giá chất lượng đội ngũ công chức quản lý kinh tế theo các tiêu chí cụ thể*

- *Đối với công chức lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương*

+ Về trình độ học vấn: hiện các công chức lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương đã có trình độ chuyên môn cao, từ thạc sỹ trở lên về các chuyên ngành kỹ thuật và kinh tế về các lĩnh vực (7 lĩnh vực) thuộc chức năng quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng, đáp ứng được yêu cầu của công việc được phân công phụ trách quản lý;

+ Về tư duy chiến lược: các công chức lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương đã và đang đảm nhiệm đã đáp ứng được yêu cầu yêu cầu về tư duy, tham mưu chiến lược, giúp lãnh đạo Bộ báo cáo Trung ương Đảng, Quốc hội, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về các chủ trương, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch và chính sách về ngành xây dựng cả nước;

+ Về sự am hiểu luật pháp quốc tế và trong nước: đa số công chức lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương đáp ứng yêu cầu xây dựng, triển khai, tổ chức thực hiện hệ thống pháp luật (luật, nghị định, thông tư, quy chuẩn, tiêu chuẩn, định mức kinh tế - kỹ thuật), phù hợp với thực tiễn trong nước, thông lệ quốc tế, khoa học và hiện đại.

+ Về am hiểu trình độ quản lý nhà nước: công chức lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương đều là những cán bộ lãnh đạo đã kinh qua nhiều vị trí công tác trong chính đơn vị đang phụ trách; có người trưởng thành từ địa phương, doanh nghiệp, các viện nghiên cứu, trường đại học của ngành xây dựng nên có sự am hiểu về công tác quản lý nhà nước, có kinh nghiệm và được bồi dưỡng về nghiệp vụ, kỹ năng quản lý nhà nước một cách bài bản

nên tuyệt đại đa số có trình độ cao về quản lý nhà nước về ngành xây dựng nói chung và quản lý kinh tế nói riêng.;

+ Nói chung, các công chức lãnh đạo cấp vụ, cục và tương đương của Bộ Xây dựng đều có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng: vững vàng; có khả năng quy tụ, dẫn dắt, đoàn kết, phát huy năng lực của công chức thuộc quyền, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của đơn vị.

+ Về hạn chế, trình độ ngoại ngữ, tin học còn chưa ngang tầm với yêu cầu hội nhập quốc tế, nhất là trong bối cảnh thế giới chuẩn bị bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Đối với công chức quản lý kinh tế lãnh đạo cấp phòng

+ Về trình độ học vấn: cơ bản đáp ứng được yêu cầu, 100% các CCQLKT lãnh đạo cấp phòng của Bộ Xây dựng đều có trình độ thạc sỹ các chuyên ngành kinh tế, kỹ thuật xây dựng, một số trường hợp có học vị tiến sĩ.

+ Đa số công chức lãnh đạo cấp phòng đều là những chuyên gia về pháp luật, có khả năng chủ động thực hiện các đề án, dự án xây dựng, triển khai, tổ chức thực hiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật thuộc lĩnh vực công tác của mình (luật, nghị định, thông tư, quy chuẩn, tiêu chuẩn, định mức kinh tế - kỹ thuật), phù hợp với thực tiễn trong nước, thông lệ quốc tế, khoa học và hiện đại.

+ Về am hiểu trình độ quản lý nhà nước: đặc điểm chế độ làm việc tại các cơ quan quản lý hành chính là theo chế độ chuyên viên, nên tuy là lãnh đạo cấp phòng nhưng các công chức đó vẫn trước hết làm việc cụ thể như mọi chuyên viên khác về lĩnh vực được giao, nên họ có sự am hiểu sâu về công tác quản lý nhà nước, có kinh nghiệm và được bồi dưỡng về nghiệp vụ, kỹ năng quản lý nhà nước. Đa số các CCQLKT lãnh đạo cấp phòng của Bộ Xây dựng có trình độ cao về quản lý nhà nước về ngành xây dựng nói chung và quản lý kinh tế nói riêng. Khả năng thuyết trình và trình độ tham mưu tốt.

+ Đa số đều có trình độ lý luận chính trị - hành chính cao cấp, có một số chưa hoàn chỉnh chương trình chuyên viên chính theo tiêu chí và tiêu

chuẩn quy định theo vị trí việc làm. Nói chung, các CCQLKT lãnh đạo cấp phòng của Bộ Xây dựng đều có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng; có khả năng quy tụ, dẫn dắt, đoàn kết, phát huy năng lực của công chức thuộc quyền, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của đơn vị.

Tuy vậy, khả năng am hiểu luật pháp quốc tế về những lĩnh vực chuyên ngành hẹp về ngành xây dựng của một số quốc gia còn hạn chế, việc sử dụng ngoại ngữ, tin học đã cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc, nhưng trình độ chuyên sâu còn hạn chế.

- Đối với công chức là chuyên viên quản lý kinh tế

Đây là lực lượng đông đảo có 184/ 295 người, bao gồm chuyên viên, chuyên viên chính, cá biệt có chuyên viên cao cấp, chiếm 62,37% đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng. Đa số có trình độ chuyên môn sâu, được đào tạo cơ bản về các lĩnh vực khoa học chuyên ngành về kỹ thuật và kinh tế.

+ Có hiểu biết luật pháp về quản lý kinh tế các lĩnh vực thuộc chức năng quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng

+ Có năng lực nghiên cứu, phân tích, tổng hợp, tổ chức triển khai và trực tiếp thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, tuy nhiên, khả năng tham mưu chiến lược còn hạn chế.

+ Về trình độ lý luận chính trị: còn một số công chức chưa qua đào tạo lý luận chính trị cao cấp; chưa hoàn thiện chương trình hành chính nhà nước ngạch chuyên viên hoặc chuyên viên chính.

+ Độ tuổi dưới 40 là chính, có sức khỏe tốt, có điều kiện phát triển lâu dài.

+ Khả năng ngoại ngữ, tin học: ở mức trung bình, đây là điểm yếu nhất của số công chức là chuyên viên trước yêu cầu hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay

3.2.2.6. Tạo động lực cho đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

- Quan tâm tạo cơ hội thăng tiến, cơ hội học tập nâng cao trình độ cho đội ngũ CCQLKT. Do thực hiện chế độ chuyên viên, theo vị trí việc làm, mọi công

chức đều được phát huy hết khả năng thực thi nhiệm vụ của mình để đạt kết quả tốt nhất. Được tạo môi trường làm việc bình đẳng, tự do phát huy sáng kiến.

- Tạo điều kiện nâng cao thu nhập cho đội ngũ công chức, thông qua việc làm tăng giờ; giao cho công chức tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học, dự án sự nghiệp kinh tế, tham gia giảng dạy, tập huấn các chuyên đề kinh tế, giáo dục pháp luật. Bộ và các đơn vị tìm kiếm các cách thức tăng thu nhập như tham gia các dịch vụ công, thẩm tra, thẩm định dự án, chuyên gia... qua đó hình thành nguồn thu nhập tăng thêm và quỹ tiền thưởng, giúp cho đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đủ khả năng để sống ở mức tối thiểu. Trong các năm, bình quân thu nhập hàng tháng của đội ngũ CCQLKT bao gồm lương cơ bản và thu tăng thêm, tổng thu nhập bằng 2 đến 2,5 lần lương cơ bản. Ngoài ra, hàng năm có thêm tiền thưởng tháng lương thứ 13, bằng 2 hoặc 3 tháng lương cơ bản.

- Xây dựng môi trường văn hoá công sở, đạo đức của người lãnh đạo, tinh thần đoàn kết, tinh thần xây dựng tập thể đơn vị của đội ngũ lãnh đạo. Lãnh đạo Bộ Xây dựng và các đơn vị luôn luôn coi trọng việc chăm lo khối đoàn kết, ý thức trách nhiệm, môi trường văn hoá công sở, công bằng dân chủ, thấu hiểu lẫn nhau giữa các cá nhân trong đội ngũ CCQLKT của Bộ.

3.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG

3.3.1. Những kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

3.3.1.1. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ

Trong những năm qua đội ngũ công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng đã thực hiện khá tốt chức trách của mình, kết quả nổi bật là góp phần giúp Bộ thực hiện cải cách hành chính đạt kết quả khá, thuộc nhóm 2 theo xếp hạng của Chính phủ.

Kết quả Chỉ số cải cách hành chính (Par Index) năm 2016 của các Bộ, cơ quan ngang Bộ:

Nhóm thứ hai đạt kết quả Chỉ số CCHC trên 70% đến dưới 80% gồm: Bộ Nội vụ, Bộ Y tế, Bộ Công thương, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Xây dựng, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Ủy Ban dân tộc, Thanh tra Chính phủ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

(Báo cáo công bố chỉ số cải cách hành chính 2016 – Bộ Nội vụ)

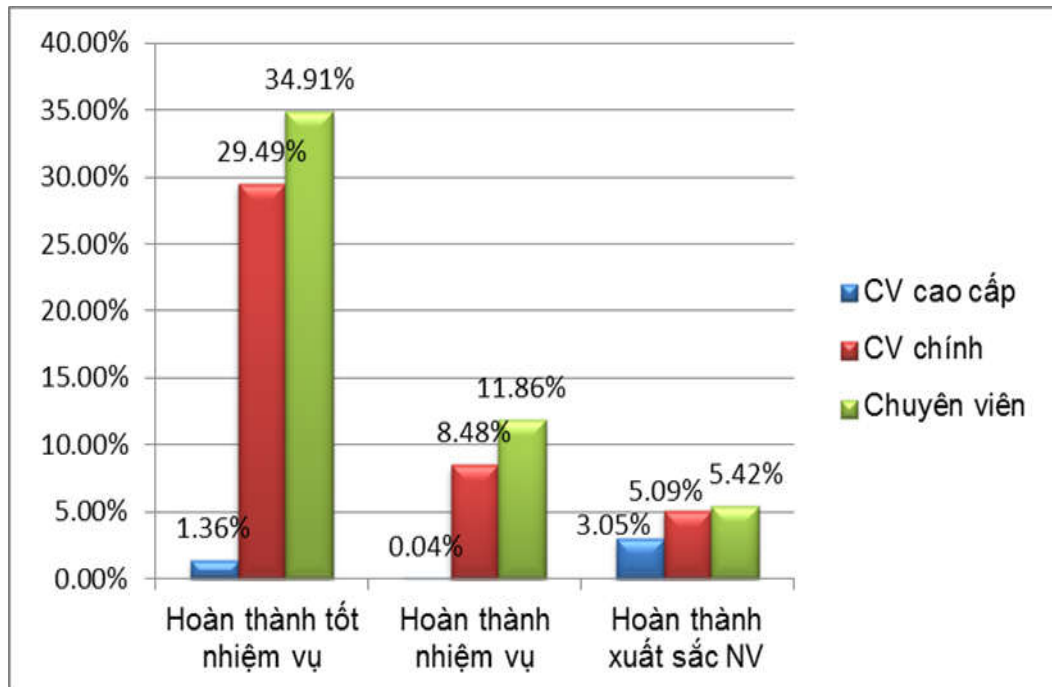
Theo số liệu thống kê 5 năm (2011- 2015), đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng hoàn thành nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm tỷ lệ tương đối cao. Tỷ lệ hoàn thành xuất sắc bình quân từ 12 – 13%; tỷ lệ hoàn thành tốt chiếm bình quân cao nhất từ 60-63%; tỷ lệ hoàn thành nhiệm vụ chiếm bình quân 9-10%. Có một số Vụ, Cục từ năm 2011 đến 2015 không có công chức nào không hoàn thành nhiệm vụ. Một số trường hợp, công chức không hoàn thành nhiệm vụ do những lý do sau: sức khỏe yếu, chữa bệnh dài ngày nên không đủ thời gian công tác (6 trường hợp) và không hoàn thành nhiệm vụ mà cấp trên giao cho (02 trường hợp) (biểu 3.5).

Kết quả xếp loại công chức năm 2015 của Bộ Xây dựng, thể hiện trong biểu 3.5.

Nhìn vào biểu 3.5, mức độ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đạt 14,56%; mức độ hoàn thành tốt nhiệm vụ đạt 65,76% trong tổng số 295 CCQLKT của Bộ Xây dựng. Mức độ hoàn thành này phân chia tương đối đều ở các ngạch công chức, như vậy có thể thấy mức độ hoàn thành công việc (hiệu quả) đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng tương đối khá cao.

Trong từng ngạch công chức thì số chuyên viên cao cấp có 9/14 người hoàn thành xuất sắc và 4/14 người hoàn thành tốt nhiệm vụ; số chuyên viên chính có 103/127 người hoàn thành xuất sắc và hoàn thành tốt

nhệm vụ điều đó nói lên đội ngũ công chức thuộc ngạch càng cao thì mức độ hoàn thành nhiệm vụ càng tốt, trong đó chuyên viên cao cấp có chất lượng làm việc tốt hơn.



Biểu 3.5: Kết quả xếp loại công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015

Nguồn: [15;16;42;49].

Theo đánh giá của lãnh đạo 17 đơn vị thuộc Bộ Xây dựng, thông qua phiếu hỏi phỏng vấn sâu, do nghiên cứu sinh thực hiện khảo sát, trong những năm qua, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đã thực hiện khá tốt chức trách được giao theo vị trí việc làm.

Bên cạnh đó, trong số 315 công chức được hỏi có phiếu trả lời, có 286 công chức quản lý kinh tế tự đánh giá về các mức độ hoàn thành nhiệm vụ năm 2015 (bảng 3.9), kết quả như sau:

- Có 82 người tự đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 168 người tự đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ; 45 người tự đánh giá hoàn thành nhiệm vụ.

Theo tự đánh giá của các công chức thể hiện qua điều tra, nguyên nhân chủ yếu làm cho công chức hoàn thành xuất sắc và hoàn thành tốt

nhệm vụ là do được bố trí đúng chuyên môn, phù hợp năng lực, có kỹ năng làm việc và kinh nghiệm công tác lâu năm, môi trường làm việc tốt và nguyên nhân khác.

Số liệu công chức tự đánh giá và kết quả thực tế có khác nhau, được giải thích là do, khi tập thể đánh giá, xếp loại công chức, bị khống chế tỷ lệ; mặt khác trong đơn vị cũng có sự nỗ lực khi xếp loại, tạo điều kiện cho công chức thuộc diện quy hoạch và lãnh đạo đương nhiệm được xếp loại cao hơn, gắn với hình thức khen thưởng cao hơn.

Bảng 3.9. Tự đánh giá của công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2015

Mức độ thực hiện nhiệm vụ	Số người	Nguyên nhân (% tổng người trả lời)			
		Bố trí đúng chuyên môn, năng lực	Có kỹ năng và kinh nghiệm công tác	Khác	Tổng cộng
HT xuất sắc	82	49,6	39,8	10,6	100
Hoàn thành tốt	159	54,6	26,1	19,3	100
Hoàn thành	45	Không có ý kiến			
Tổng cộng	286				

Nguồn: [15;16;42;49].

3.3.1.2. Về Năng lực lãnh đạo, quản lý và thực thi công vụ

Năng lực lãnh đạo, quản lý và thực thi công vụ của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, là sự liên kết mang tính tổng hợp bao gồm nhiều yếu tố, như trình độ, năng lực được đào tạo, kỹ năng, kinh nghiệm trong công tác cũng như tinh thần, thái độ thực thi công vụ; chúng có quan hệ biện chứng, tương hỗ lẫn nhau trong quá trình thực thi chức trách của công chức.

Qua điều tra, khảo sát, trong số 315 phiếu hỏi và thu về, có 265 công chức trả lời, tự đánh giá năng lực của mình, thể hiện trong bảng 3.10 như sau:

**Bảng 3.10: Tự đánh giá về năng lực thực thi công vụ
đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng năm 2015**

Năng lực thực thi công vụ	Tổng số		Tốt		Khá		Trung bình	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
Năng lực lập chương trình, kế hoạch	265	100	96	36,23	106	40,00	63	23,77
Năng lực tổ chức, triển khai thực hiện	265	100	95	35,85	126	47,55	44	16,60
Năng lực kiểm tra, giám sát	265	100	98	36,98	128	48,30	39	14,72
Năng lực tổng kết, đánh giá, phát hiện	265	100	33	12,45	125	47,17	107	40,38
Kỹ năng và kinh nghiệm công tác	265	100	108	40,76	127	47,92	30	11,32
Tinh thần kỷ luật, thái độ, hỗ trợ, đoàn kết	265	100	206	77,74	59	22,26	0	0

Nguồn: [15;16;42;49].

Qua bảng 3.10 với kết quả tự đánh giá của CCQLKT của Bộ Xây dựng, cho thấy:

- Về cơ bản, đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng có năng lực quản lý và kỹ năng thực thi công vụ khá và tốt, thể hiện ở các năng lực cụ thể:

+ Đa số là CCQLKT của Bộ Xây dựng có thâm niên trong ngành xây dựng, được đào tạo cơ bản, kinh qua thực tế ở cơ sở nên có năng lực khá tốt về lập chương trình, quy hoạch, kế hoạch công tác thuộc về lĩnh vực công tác được giao, chiếm 76,23% công chức; về năng lực tổ chức, triển khai thực hiện kế hoạch là 83,4% và về năng lực kiểm tra, giám sát các hoạt động chuyên môn là 85,28%. Như vậy, năng lực hoạt động triển thực tiễn của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, theo kết quả tự đánh giá là khá tốt, cao nhất là năng lực kiểm tra, giám sát.

+ Hầu hết CCQLKT của Bộ Xây dựng đều coi trọng kỹ năng và kinh nghiệm trong công tác, có tới 88,38% số phiếu trả lời đề xác định bản thân có kỹ năng và kinh nghiệm công tác từ khá trở lên.

+ 100% CCQLKT của Bộ Xây dựng, tự đánh giá có tinh thần kỷ luật, thái độ làm việc tốt, có tinh thần đoàn kết, hỗ trợ lẫn nhau.

+ Về năng lực tổng kết thực tiễn và phát hiện vấn đề, đề xuất hoặc tham mưu với cấp trên những vấn đề cần giải quyết về lĩnh vực công tác được phân công, có 59,62% công chức tự đánh giá từ khá trở lên, trong đó chỉ có 12,45% tự đánh giá có năng lực tốt. Đây là một thực tế, tương ứng với đội ngũ tham mưu chiến lược của Bộ, công chức lãnh đạo các đơn vị.

Tóm lại trong 5 năm 2011-2015, đội ngũ công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng nói chung, đội ngũ CCQLKT của Bộ nói riêng, đã từng bước thích nghi với cơ chế thị trường, tham mưu cho lãnh đạo Bộ hoạch định và thực thi các chính sách đổi mới và cải tiến quản lý hoạt động đầu tư xây dựng, áp dụng sáng tạo các mô hình và kinh nghiệm quản lý, các tiến bộ khoa học kỹ thuật, phương pháp và công nghệ thi công, quản lý tiên tiến vào thực tiễn hoạt động của ngành xây dựng... Đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đã trưởng thành và từng bước đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; trình độ học vấn, kỹ năng và kinh nghiệm quản lý được nâng cao, chất lượng của đội ngũ dần đáp ứng các tiêu chí, tiêu chuẩn đề ra.

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân hạn chế về xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

3.3.2.1. Một số hạn chế chủ yếu

Một là, Về tiêu chuẩn hóa, tình trạng “*nợ tiêu chuẩn*” vẫn còn và khá phổ biến trong đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

Một trong những nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này là khi Pháp lệnh Công chức mới ra đời và có hiệu lực, hàng loạt cán bộ được xét chuyển sang ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp... nhưng chưa qua lớp bồi dưỡng lý luận chính trị và kiến thức quản lý nhà nước với các chương trình tương ứng. Mặt khác việc đào tạo bồi dưỡng tiền công vụ,

đào tạo bồi dưỡng trước khi điều chuyển hoặc bổ nhiệm vào các vị trí công tác mới chưa được coi trọng đúng mức.

Trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng là khâu yếu nhất, chưa đáp ứng đầy đủ và rộng rãi, chưa có đủ điều kiện hội nhập sâu vào thị trường quốc tế, nhất là chưa chuẩn bị tích cực điều kiện để tiếp cận và bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư của thế giới.

Có một số CCQLKT của Bộ Xây dựng, do điều động từ ngoài ngành, không đúng ngành nghề, hạn chế trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Thực trạng đó là một rào cản đối với việc nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước trong các lĩnh vực công tác của Ngành

Trước yêu cầu của quá trình chuyển đổi cơ chế quản lý từ hành chính – cung cấp, kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường, một bộ phận CCQLKT của Bộ Xây dựng bị hẫng hụt về trình độ và năng lực, nhất là về năng lực quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường

Bên cạnh đó, việc đánh giá tiêu chuẩn công chức theo vị trí việc làm hiện nay vẫn mang nặng tư tưởng bằng cấp của công chức mà chưa đề cập đúng mức việc đánh giá năng lực thực tế, phẩm chất đạo đức, kết quả hoạt động thực tế... Chính vì vậy, mặc dù có một số công chức đã đạt tiêu chuẩn chuẩn, nhưng hiệu quả hoạt động của công chức đó còn hạn chế..

Trong đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng còn tồn tại sự không tương xứng giữa trình độ học vấn với khả năng thực hành. Tình trạng chung là, số người có bằng cấp (kể cả bằng cấp sau đại học) thì nhiều, nhưng số chuyên gia giỏi trong mỗi lĩnh vực lại rất ít.

Hai là, công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2001 của Bộ Chính trị (khoá IX) và Kết luận số 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị (khoá XI), còn một số thiếu sót sau đây:

- Số lượng nguồn đưa vào quy hoạch chưa hợp lý, có hiện tượng vừa thừa, vừa thiếu, “quy hoạch treo” (nghĩa là quy hoạch nhưng không thể bổ nhiệm). Ví dụ, theo quy định: Đối với chức danh công chức quản lý, tối thiểu

phải quy hoạch 2-3 người vào 01 chức danh; không quy hoạch 01 người cho 01 chức danh; không quy hoạch 01 người vào quá 03 chức danh. Tuy nhiên khi thực hiện quy định này, có những đơn vị thực hiện quy hoạch vừa thừa vừa thiếu, hoặc quy hoạch cả người không thể bổ nhiệm cho chức danh vì thiếu người quy hoạch. Trong thực tế, nhiều cơ quan muốn quy hoạch ở mức tối đa để “tạo điều kiện” cho công chức phấn đấu, hoặc quy hoạch đại trà để khỏi mất đoàn kết nội bộ.... Có thể thấy, quy hoạch theo quan niệm như vậy đã giảm tác dụng của chính công tác quy hoạch.

- Quy trình, cách làm quy hoạch cũng còn lúng túng, chưa thực sự đồng bộ. Chất lượng nhận xét, đánh giá công chức trước khi đưa vào quy hoạch, trong một số trường hợp, chưa thật phản ánh thực tế.

- Một số đơn vị chưa quan tâm phát hiện, giới thiệu nguồn công chức mới, trẻ để đưa vào quy hoạch. Công tác quản lý và thực hiện quy hoạch có nơi chưa được đề cao, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng công chức. Còn có hiện tượng công chức được quy hoạch nhưng chưa thực sự phấn đấu học tập, rèn luyện nên buộc phải đưa ra khỏi quy hoạch, làm giảm chất lượng quy hoạch.

- Bên cạnh đó, có một số trường hợp công chức từ nơi khác, ngoài Bộ về, được bổ nhiệm nhanh, cũng làm ảnh hưởng đến công tác xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ công CCQLKT của Bộ Xây dựng giai đoạn 2011-2015.

Ba là, việc thực hiện tuyển dụng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm CCQLKT, tuy không có thiếu sót lớn, nhưng trong quá trình tổ chức thực hiện có biểu hiện thiếu chủ động, lúng túng. Việc thi tuyển công chức chưa coi trọng thường xuyên. Việc luân chuyển công chức chậm, thiếu quyết liệt. Có một số trường hợp bổ nhiệm chưa xuất phát từ nhu cầu công việc mà từ chính sách cán bộ. Một số trường hợp công chức được bổ nhiệm chưa đáp ứng tiêu chuẩn, không phát huy được vai trò của mình. Một số công chức trong diện luân chuyển, điều động còn có tư tưởng ngại khó khăn, có nguyện vọng đề nghị cho tiếp tục ở lại công tác tại vị trí cũ.

Bốn là, công tác đào tạo, bồi dưỡng CCQLKT ở một số đơn vị chưa được quan tâm đúng mức, nhất là đào tạo lý luận chính trị, ngoại ngữ, bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới theo vị trí việc làm. Một số chế độ, chính sách đào tạo, tuy có được sửa đổi, bổ sung, nhưng vẫn còn lạc hậu, cứng nhắc, chưa thật sự động viên, khuyến khích công chức đi học. Có xu hướng là, chỉ công chức thuộc diện quy hoạch thì mới quan tâm đến việc tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn quy định. Các khóa học sau đại học tuy có tăng về số lượng công chức tham gia, nhưng chưa đồng bộ về cơ cấu ngành nghề, chưa phù hợp với nhu cầu công việc trong lĩnh vực kinh tế ngành. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về quản lý kinh tế chuyên ngành còn hạn chế về nội dung, chưa kịp cập nhật thường xuyên kiến thức hiện đại, chưa gắn kết giữa lý luận với thực tiễn.

Năm là, việc thực hiện chế độ, chính sách đối với CCQLKT của Bộ Xây dựng còn nhiều hạn chế, nhất là về mức thu nhập, trong những năm qua, mặc dù đã được nâng lên, nhưng mới chỉ đáp ứng được những nhu cầu cơ bản nhất của công chức. Lương thấp khiến một số công chức chưa chuyên tâm công tác trong thực thi nhiệm vụ.

Sáu là, công tác phê bình và tự phê bình, đánh giá công chức hàng năm tuy có được quan tâm cải thiện chất lượng, song vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định. Nhiều tiêu chí đánh giá công chức mang tính định tính, đôi khi được đánh giá xuê xoa, hình thức. Ở một số đơn vị có hiện tượng: công chức lãnh đạo, quản lý không khuyến khích nhân viên nhận xét khách quan, nhất là nhận xét về các khuyết điểm.

3.3.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế trong xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

* Về khách quan:

Thứ nhất, xuất phát từ trình độ phát triển của nền kinh tế, đó là cơ sở hạ tầng thấp kém; thể chế quản lý nền kinh tế thị trường còn lạc hậu, chưa đồng bộ; nguồn nhân lực chất lượng cao vừa thiếu, vừa yếu.

Thứ hai, cơ chế chính sách nhà nước về công chức nói chung hiện nay còn nhiều bất cập, chưa thực sự khuyến khích công chức phấn đấu, cống hiến, tự học tập .

**Về chủ quan*

Thứ nhất, nhận thức về công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ CC QLKT của Bộ Xây dựng ở trong một bộ phận lãnh đạo và cơ quan chuyên môn chưa tương xứng với vai trò, đặc điểm của đội ngũ này.

Thứ hai, một số các đơn vị chưa chú trọng trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện nghiêm túc các khâu của quá trình xây dựng đội ngũ CC QLKT. Đa phần các đơn vị mới chỉ chú trọng khâu tuyển dụng, quy hoạch, bố trí, các khâu khác như: tiêu chuẩn hóa chức danh theo vị trí việc làm, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ chính sách, kiểm tra, đánh giá đối với công chức còn bị xem nhẹ.

Thứ ba, tinh thần chủ động phối hợp, hiệp đồng tác nghiệp trong đội ngũ công chức QLKT của Bộ Xây có lúc còn hạn chế.

Những nguyên nhân trên đây đã tác động đến xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng. Tuy nhiên, nếu đặt vấn đề một cách biện chứng thì chính những khó khăn trên đây đang tạo ra cơ hội lớn để thúc đẩy việc xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng. Từ những hạn chế, khó khăn đó nảy sinh các yêu cầu được đặt ra buộc phải vượt qua, khắc phục những hạn chế, tìm ra các giải pháp phù hợp, tạo động lực xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đáp ứng yêu cầu thực tế quản lý nhà nước về kinh tế trong các lĩnh vực của ngành xây dựng.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG

4.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGÀNH XÂY DỰNG ĐẾN NĂM 2025

4.1.1. Xu hướng phát triển của ngành xây dựng thế giới trong cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0)

Trong thập kỷ đầu tiên của thế kỷ 21, bước vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, một Hội nghị thượng đỉnh gồm chuyên gia xây dựng hàng đầu các nước G8 nước họp ở Mỹ vào tháng 6/2006 đã nhận định về xu hướng phát triển của ngành xây dựng thế giới trong cách mạng công nghiệp 4.0 là:

- Ngành xây dựng là nơi diễn ra cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 mạnh mẽ, nhờ nghiên cứu và phát triển (R&D) công nghệ xây dựng, ứng dụng các tiến bộ của công nghệ na - nô, công nghệ sinh học, công nghệ rô bốt và công nghệ thông tin, xuất hiện các Rone trong xây dựng. Do đó, chất lượng xây dựng công trình tốt hơn, tốc độ xây dựng nhanh hơn, thi công xây dựng an toàn hơn, môi trường đảm bảo hơn.

- Công tác tổ chức quản lý dự án đầu tư xây dựng ngày càng phức tạp và đa dạng. Cách mạng 4.0 sẽ hình thành công nghệ xây dựng điện tử (e-construction) cho phép quy hoạch và thiết kế với chất lượng cao, quản lý toàn diện các dự án lớn, cung ứng tức thời mọi thông tin, loại bỏ các chi phí không hợp lý, đảm bảo tính minh bạch của toàn bộ quá trình xây dựng.

- Toàn cầu hóa mạnh mẽ, các tập đoàn xây dựng đa quốc gia lớn sẽ chi phối thị trường xây dựng toàn cầu. Xuất hiện các dự án khổng lồ xuyên quốc gia, xuyên châu lục. Thị trường xây dựng (máy móc, vật liệu, lao động) toàn cầu hóa nhanh. Sự cạnh tranh ngày càng gay gắt và diễn ra trên bình diện toàn thế giới. Các “thông lệ quốc tế” và các “tiêu chuẩn xây dựng quốc tế” sẽ trở thành các tiêu chuẩn chính thống, phổ biến trong các hoạt động xây dựng ở các nước.

- Ngành xây dựng có trách nhiệm ngày càng lớn đối với sự phát triển bền vững và quản lý môi trường toàn cầu. Các công trình xây dựng hiện đại

phải ứng phó được các thảm họa thiên nhiên, thảm họa nhân tạo và với sự biến đổi khí hậu toàn cầu đang diễn ra ngày một nghiêm trọng.

4.1.2. Mục tiêu phát triển ngành xây dựng đến năm 2020 và định hướng đến năm 2025

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nước ta đến năm 2020, do Đại hội Đảng lần thứ XI đề ra mục tiêu phấn đấu đến năm 2020, nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

Đối với ngành Xây dựng, “Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nước ta đến năm 2020” đề ra mục tiêu phấn đấu là:

Tăng cường quản lý nhà nước về quy hoạch, kiến trúc và xây dựng... Phát triển ngành xây dựng đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, đáp ứng nhu cầu xây dựng trong nước và có năng lực đấu thầu công trình xây dựng ở nước ngoài. Ứng dụng công nghệ hiện đại, nâng cao chất lượng và hiệu lực quy hoạch, năng lực thiết kế, xây dựng và thẩm mỹ kiến trúc. Phát triển các hoạt động tư vấn và các doanh nghiệp xây dựng, trong đó chú trọng các doanh nghiệp mạnh theo từng lĩnh vực [39].

Thực hiện Nghị quyết của Đại hội Đảng, Bộ Xây dựng đề ra Chiến lược phát triển ngành Xây dựng 2011 – 2020, (tại Báo cáo số 113/BC-BXD ngày 31/12/2009) xác định mục tiêu: “Phát triển ngành Xây dựng đạt được trình độ hiện đại ngang tầm với các nước trong khu vực, nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”.

Để thực hiện được các mục tiêu trên, nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đưa trình độ công nghệ xây dựng của Việt Nam tiến ngang bằng với các nước tiên tiến trong khu vực (Malaysia, Thái Lan), trong những năm 2016 -2020 và những năm tiếp theo (đến 2025), Ngành Xây dựng tập trung thực hiện đồng bộ những định hướng chủ yếu sau đây:

- Một, tiếp tục hoàn thiện thể chế pháp luật ngành Xây dựng, tập trung hoàn thành ban hành các văn bản hướng dẫn Luật Xây dựng, Luật Nhà ở, Luật Kinh doanh bất động sản, Luật Quy hoạch xây dựng; nghiên cứu xây dựng đề cương, dự thảo Luật về quản lý phát triển đô thị.

- *Hai*, tập trung tổ chức thực hiện đưa Luật Xây dựng và các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn vào cuộc sống; tăng cường quản lý, giám sát hoạt động đầu tư xây dựng, nâng cao hiệu quả công tác thẩm định dự án, thiết kế, dự toán, rà soát sửa đổi, bổ sung hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật'

- *Ba*, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch xây dựng đô thị và nông thôn. Quản lý, kiểm soát chặt chẽ quá trình phát triển đô thị và xây dựng nông thôn mới.

- *Bốn*, triển khai Luật nhà ở và các chương trình nhà ở; tiếp tục thực hiện đồng bộ các giải pháp tháo gỡ khó khăn cho thị trường bất động sản gắn với thực hiện Chiến lược phát triển nhà ở quốc gia;

- *Năm*, tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy hoạch, chương trình, đề án phát triển vật liệu xây dựng;

- *Sáu*, đẩy mạnh cải cách hành chính; kiện toàn và nâng cao năng lực hoạt động của các cơ quan chuyên môn về xây dựng các cấp.

- *Bảy*, tiếp tục thực hiện đề án tái cơ cấu ngành Xây dựng.

- *Tám*, nâng cao hiệu quả các hoạt động nghiên cứu khoa học, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng;

- *Chín*, tăng cường thanh tra, kiểm tra chuyên ngành, tích cực phòng chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong các lĩnh vực quản lý nhà nước của ngành Xây dựng.

4.1.3. Dự báo nhu cầu xây dựng đội ngũ công chức của Bộ Xây dựng đến năm 2025

Theo Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011 -2020, tầm nhìn 2030 và Đề án vị trí việc làm của Bộ Xây dựng, dự báo đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đến năm 2020 và 2025 không có sự thay đổi nhiều về số lượng biên chế, giữ ở mức 295 - 320 người. Do thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính và kế hoạch giảm biên hàng năm, do luân chuyển, điều động công chức cùng với việc hàng năm có khoảng 3-4% công chức được nghỉ hưu theo chế độ, nên bình quân hàng năm có sự thay đổi khoảng 5-6% trong đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

và như vậy đến năm 2020 có khoảng 30% vị trí công chức được bổ sung mới, đến năm 2025 có 60% vị trí công chức được bổ sung mới.

Kèm theo đó về cơ cấu và chất lượng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng cũng có sự thay đổi theo yêu cầu bổ sung, luân chuyển công chức, do yêu cầu tăng cường năng lực đội ngũ công chức QLNN nói chung và QLKT của Bộ Xây dựng nói riêng.

Điều đó đặt ra vấn đề phải xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng một cách thường xuyên và liên tục.

Đối với Bộ Xây dựng, đội ngũ CCQLKT là một bộ phận công chức của Bộ; khác với các bộ phận nhân lực khác, đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng đòi hỏi những phẩm chất, những kiến thức, kỹ năng riêng, không giống một kỹ sư xây dựng hay một cử nhân kinh tế bình thường. Do đó, đối với CCQLKT Bộ Xây dựng, ngoài những yêu cầu chung, ở mỗi vị trí việc làm còn có các yêu cầu riêng, cụ thể hơn. Trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu mới đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng là:

Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, khi thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đòi hỏi đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng phải làm chủ khoa học - công nghệ mới, tiên tiến, hiện đại trong lĩnh vực chuyên môn về QLKT tổng hợp và kinh tế chuyên ngành xây dựng, hình thành đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng chất lượng cao, có trình độ cao, năng động và liêm chính.

4.2. PHƯƠNG HƯỚNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG

4.2.1. Phương hướng chung

Xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng nhằm thực hiện thành công các mục tiêu của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2020; gắn với định hướng, chiến lược, quy hoạch phát triển ngành Xây dựng đến năm 2025; đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, cùng với quá trình đô thị hóa và xây dựng nông thôn mới ở nước ta, trong bối cảnh thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

4.2.2. Nhiệm vụ cụ thể

Một là, hoàn thiện hệ thống cơ chế chính sách, tiêu chuẩn chức danh CCQLKT: bên cạnh việc chăm lo xây dựng con người, cần hoàn chỉnh hệ thống chính sách, hệ thống tiêu chuẩn chức danh CCQLKT của Bộ Xây dựng theo vị trí việc làm; hệ thống các tiêu chí tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bố trí, điều động, đề bạt, nhận xét, đánh giá, phân loại công chức nhà nước nói chung và CCQLKT nói riêng của Bộ Xây dựng.

Hai là, bảo đảm số lượng, chất lượng cơ cấu: xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng có chất lượng cao, đảm bảo đủ về số lượng; đồng bộ về cơ cấu; nâng cao chất lượng về trình độ, năng lực, phẩm chất, sức khỏe, đáp ứng yêu cầu tăng cường hiệu lực, hiệu quả QLKT của Bộ Xây dựng.

Ba là, tạo môi trường duy trì ,thu hút nhân tài: xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng phải tạo môi trường thu hút nhân tài, chăm lo phát triển nhân lực, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn chất lượng và chất lượng cao trong khu vực và quốc tế; thực hiện hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng CCQLKT chuyên sâu, cao cấp.

Bốn là, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; các CCQLKT của Bộ Xây dựng phải được đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh đối với các vị trí việc làm, bằng nhiều hình thức, trong nước và ngoài nước, khuyến khích chế độ tự học tập.

Năm là, chăm lo phát triển thể chất: xây dựng chương trình và tổ chức thực hiện việc nâng cao chất lượng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng về vật chất, sức khỏe và tinh thần.

4.3. NHỮNG GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CỦA BỘ XÂY DỰNG

4.3.1. Nhóm giải pháp về hoàn thiện tiêu chuẩn hóa, cơ chế, chính sách đối với đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực ngành Xây dựng, trong đó có đội ngũ CCQLKT là giải pháp đầu tiên có ý nghĩa bản lề cho việc xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng

Trọng tâm là việc xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của các ngành CCQLKT theo các vị trí việc làm của Bộ Xây dựng, gắn với việc xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức quản lý kinh tế, làm cơ sở cho việc quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng

- Đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng; có chính sách đãi ngộ, thu hút và sử dụng nhân tài, các chuyên gia đầu đàn trong các ngành nghề, lĩnh vực; khuyến khích động viên kịp thời những công chức quản lý kinh tế giỏi có những cống hiến đóng góp cho sự phát triển chung của ngành xây dựng nhất là đội ngũ trí thức trẻ.

Trong đó, tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên, quan trọng trong chu trình xây dựng đội ngũ CCQLKT, có tính quyết định cho việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Bộ Xây dựng trong quản lý nhà nước về kinh tế.

Xây dựng một số chế độ chính sách đặc thù đối với CCQLKT Bộ Xây dựng, nhất là đối với những người thực hiện việc kiểm tra, giám sát, phải thường xuyên bám sát địa bàn, theo dõi các dự án, các công trình quan trọng quốc gia, những công trình tại vùng núi, hải đảo.

4.3.2. Nhóm giải pháp về đổi mới xây dựng quy hoạch đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Mục đích của xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng là bước đầu tiên thực hiện chiến lược phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của ngành Xây dựng. Đồng thời, trên cơ sở mục tiêu, nội dung của các giải pháp thực hiện quy hoạch để triển khai xây dựng cơ chế, chính sách và tổ chức thực hiện phát triển đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng.

Yêu cầu của xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng là tập trung nghiên cứu, đánh giá thực trạng và việc sử dụng công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính thuộc Bộ Xây dựng; thực trạng việc đào tạo, bồi dưỡng CCQLKT, đồng thời xác định mục tiêu, yêu cầu xây dựng đội ngũ của

Bộ Xây dựng giai đoạn 2011- 2020 tầm nhìn đến 2030 cũng như kiến nghị các giải pháp để đạt được các mục tiêu đề ra.

Phạm vi của xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng bao gồm đội ngũ công chức các tổ chức, cơ quan hành chính thuộc Bộ Xây dựng, được giao chủ trì và thống nhất QLKT trong các lĩnh vực thuộc chức năng, nhiệm vụ QLKT của Bộ Xây dựng trong phạm vi cả nước, với mọi thành phần theo quy định của pháp luật và phân công của Chính phủ.

Các giải pháp về xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng như sau:

- Xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng là nội dung trọng yếu của nâng cao chất lượng của đội ngũ này. Quy hoạch là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ công chức trên cơ sở dự báo nhu cầu nhân lực, nhằm đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nói đến xây dựng quy hoạch không chỉ nói tới việc lập kế hoạch chung mà phải xác định rõ yêu cầu, căn cứ, phạm vi, nội dung, phương pháp tiến hành quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng CCQLKT.

- Tiếp tục thực hiện xây dựng quy hoạch đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng theo nguyên tắc “*động*” và “*mở*”, hàng năm rà soát đánh giá quy hoạch để bổ sung, sửa đổi theo tình hình thực tế; chú ý nâng cao tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong diện quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng phát triển lâu dài; chú trọng hơn nữa công tác luân chuyển công chức (bao gồm cả luân chuyển công chức lãnh đạo trong diện quy hoạch và điều chuyển công chức chuyên môn để đào tạo, bồi dưỡng); tuân thủ nguyên tắc chỉ bổ nhiệm công chức trong diện quy hoạch đã được phê duyệt. Rà soát đội ngũ công chức lãnh đạo để có lộ trình điều chỉnh giảm về số lượng; chú trọng hơn nữa đến công tác tiếp tục thực hiện đúng quy trình, quy định của Nhà nước về công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ; tiếp tục thực hiện tốt quy chế bổ nhiệm cấp vụ.

- Coi trọng công tác quản lý và thực hiện quy hoạch, chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí công chức. Phải gắn kết quy hoạch công chức với các khâu khác trong công tác quản lý công chức;

việc đào tạo, luân chuyển, bổ nhiệm công chức phải căn cứ trên cơ sở quy hoạch đã được phê duyệt.

- Tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch, đào tạo và sử dụng, chỉ bổ nhiệm những công chức trong diện quy hoạch đã qua đào tạo, bồi dưỡng, được đánh giá đủ tiêu chuẩn theo quy định của vị trí, chức danh và phù hợp với chuyên môn đã đào tạo, không bổ nhiệm cán bộ chưa qua đào tạo, bồi dưỡng. Hạn chế bổ nhiệm công chức ngoài diện quy hoạch, hoặc bổ nhiệm công chức không đúng chuyên môn được đào tạo hoặc quan niệm đã là cán bộ lãnh đạo thì việc gì cũng làm được và có thể phân công vào bất cứ vị trí nào.

- Giữ vững nguyên tắc bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của cấp ủy, lãnh đạo cơ quan trong công tác quy hoạch cán bộ, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu, phải công tâm, khách quan, coi quy hoạch công chức là nhiệm vụ trọng tâm trong công tác phát triển nhân lực.

4.3.3. Nhóm giải pháp về đổi mới tuyển dụng, sử dụng, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

4.3.3.1. Giải pháp về tuyển dụng công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Tuyển dụng CCQLKT là một nội dung quan trọng quyết định chất lượng của đội ngũ CCQLKT trong hiện tại cũng như trong tương lai. Thành công của công tác tuyển dụng là lựa chọn những ứng viên có trình độ học vấn, có khả năng phù hợp yêu cầu đồng thời có tiềm năng để đáp ứng xu thế phát triển của tổ chức. Vì vậy, phải có quy trình tuyển dụng khoa học, chặt chẽ làm cơ sở cho việc thực thi nhiệm vụ tuyển dụng nhân lực và hạn chế tiêu cực xảy ra. Việc tuyển dụng cần tập trung vào hai vấn đề sau:

Một là, xác định rõ đối tượng, chỉ tiêu và tiêu chuẩn tuyển dụng: các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm cần tuyển; chỉ tiêu phải được xác định phù hợp với nhu cầu nhân lực và công tác quy hoạch; tiêu chuẩn, đối tượng tuyển dụng phải hướng tới trẻ hoá và nâng cao trình độ của đội ngũ CCQLKT. Tuyển dụng phải minh bạch, tạo sự bình đẳng cho tất cả ứng viên có cùng khả năng có mong muốn trở thành CCQLKT Bộ Xây dựng.

Hai là, đảm bảo tuyển được “nhân tài” bổ sung cho đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng: Yếu tố quyết định lựa chọn đối với một ứng viên là năng lực của họ thể hiện qua nhân cách, khả năng chuyên môn, khả năng giao tiếp và khả năng lãnh đạo. Trong điều kiện thị trường lao động mới hình thành như hiện nay, các ứng viên giỏi và đầy đủ tiềm năng như mong muốn không có nhiều, nên khi tuyển dụng phải đặt thứ tự ưu tiên cho từng loại tiêu chuẩn và áp dụng thống nhất các tiêu chí tuyển dụng thì mới bảo đảm được độ tin cậy và hiệu quả của công tác tuyển dụng.

Mặt khác việc tuyển dụng, sử dụng, điều động, luân chuyển và bổ nhiệm CCQLKT của Bộ Xây dựng phải xuất phát từ yêu cầu thực hiện chức trách, nhiệm vụ theo vị trí việc làm của các Cục, Vụ, cơ quan Bộ Xây dựng.

Tuyển dụng, sử dụng, điều động, luân chuyển CCQLKT Bộ Xây dựng phải xuất phát từ quy hoạch xây dựng đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng.

Tuyển dụng, sử dụng, điều động, luân chuyển công chức theo chuyên môn đã được đào tạo phù hợp với chức trách, nhiệm vụ chuyên môn được giao theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh CCQLKT Bộ Xây dựng.

4.3.3.2. Giải pháp về bố trí, sử dụng công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Đây cũng là nội dung cơ bản và quan trọng của công tác quản lý và sử dụng công chức đồng thời góp phần nâng cao chất lượng đội xây dựng ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng. Do vậy, để nâng cao hiệu quả của công tác bố trí, sử dụng cán bộ, cần chú trọng tập trung vào các nội dung sau:

- Gắn việc bố trí, sử dụng công chức với yêu cầu của vị trí việc làm. Hoàn thiện tiêu chuẩn cho từng vị trí, chức danh trong Bộ Xây dựng từ đó bố trí công việc cho phù hợp.

- Việc bố trí, sử dụng công chức luôn phải bảo đảm vì mục tiêu lâu dài, đem lại hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của công tác chuyên môn, hoàn thành tốt nhiệm vụ của Bộ Xây dựng đảm nhận. Trong bố trí, sử dụng tránh lãng phí cán bộ theo bộ nguyên tắc “việc nào người ấy”.

- Phải thực hiện bố trí, sử dụng cán bộ, công chức đồng bộ với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng để phát huy hiệu quả của sử dụng trong phát triển nhân lực, tạo ra đội ngũ nhân lực có cơ cấu phù hợp, chất lượng cao.

- Thường xuyên rà soát, đánh giá, phân loại sự phù hợp trong bố trí, sử dụng cán bộ, từ đó cơ cấu lại nhân lực, bảo đảm phù hợp chức năng, nhiệm vụ của Bộ Xây trong từng giai đoạn.

- Khi thực hiện sắp xếp, bố trí công chức phải căn cứ vào nhu cầu công tác của từng đơn vị và trình độ, năng lực của mỗi công chức. Hiện nay, vẫn không tránh khỏi hiện tượng một số trường hợp do yêu cầu của tổ chức, đã phải điều động công chức sang vị trí công tác có chuyên môn nghiệp vụ khác với trình độ được đào tạo, không phát huy được khả năng cán bộ.

- Thường xuyên rà soát sự phù hợp giữa trình độ, năng lực công tác của công chức với nhiệm vụ công tác được giao trên cơ sở mô tả vị trí việc làm để điều chỉnh kịp thời. Đối với công chức có 02 năm liền hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực công tác thì xem xét, điều chuyển công tác khác phù hợp. Bên cạnh đó, cần quan tâm tới công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ công chức, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo yêu cầu mới và vị trí công tác mới. Trong thực tế có những công chức rất giỏi nhưng do sắp xếp vào vị trí công việc không đúng với năng lực, sở trường của họ, hoặc ở vị trí đó công chức không phát huy được khả năng, dẫn đến làm việc không hiệu quả.

4.3.3.3. Giải pháp về bổ nhiệm, luân chuyển công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

- Về công tác bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý

Nghiên cứu việc xây dựng đề án về tuyển chọn công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp phòng, trong đó quy định rõ nguyên tắc tuyển chọn, điều kiện đối với công chức dự tuyển, đặc biệt xem xét yêu cầu công chức dự tuyển phải có chương trình hành động xây dựng và phát triển cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển chọn công chức lãnh đạo, quản lý.

Nghiên cứu chính sách để công chức trong nguồn quy hoạch được tập sự ở vị trí lãnh đạo, quản lý đối với các chức danh được quy hoạch qua đó có

thể đánh giá được sự phù hợp và cũng tạo điều kiện cho công chức được thử thách trong thực tế công tác lãnh đạo, quản lý.

Có cơ chế để phát hiện những công chức có năng lực nổi trội, có khả năng phát triển ở những vị trí việc làm có yêu cầu cao hơn, đưa vào nguồn quy hoạch và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng phù hợp nhằm tạo nguồn công chức có chất lượng cao của Bộ.

Thực hiện đề bạt, bổ nhiệm phải đảm bảo tính khách quan, công bằng, dân chủ bảo đảm nâng cao phẩm chất, năng lực công chức. Làm tốt vấn đề này sẽ là động lực nâng cao chất lượng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

Đổi mới phương thức tuyển chọn công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp phòng theo hướng chú trọng nguyên tắc thực tài, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị, đổi mới phương thức và nội dung lấy phiếu tín nhiệm.

Thực hiện chế độ tập sự, thực tập lãnh đạo, quản lý gắn với Quy chế bổ nhiệm tại Bộ Xây dựng.

Thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các bước trong quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm CCQLKT của Bộ Xây dựng; đảm bảo tính minh bạch, công khai, đúng nguyên tắc, đặc biệt là việc lấy phiếu tín nhiệm và đánh giá kết quả quá trình công tác.

Chủ động bổ nhiệm công chức trong diện quy hoạch đã qua đào tạo, bồi dưỡng và được đánh giá đủ tiêu chuẩn; ưu tiên công chức trẻ có chuyên môn cao và có triển vọng tốt về năng lực.

Đổi mới việc bổ nhiệm bằng cách thí điểm tiến tới thi tuyển vào các chức danh công chức lãnh đạo ở một số vụ, cục có chức năng, nhiệm vụ QLKT.

- Nâng cao chất lượng công tác điều động, luân chuyển công chức

Có chế độ, chính sách thống nhất để khuyến khích, động viên, tạo điều kiện cho công chức luân chuyển yên tâm công tác, có quy chế bố trí và đánh giá công chức sau luân chuyển. Để làm được giải pháp này cần chủ động xây dựng kế hoạch luân chuyển ngắn hạn và dài hạn, phải thực sự gắn với quy hoạch, có tính khả thi và đặc biệt cần sự quyết tâm cao của các cấp lãnh đạo

trong việc triển khai. Trước mắt thực hiện thí điểm bằng cách triển khai luân chuyển trong nội bộ các đơn vị thuộc Bộ Xây dựng.

4.3.4. Nhóm giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

4.3.4.1. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

** Nguyên tắc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng*

Theo quy định, việc bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng đối với mỗi cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện bắt buộc hàng năm, tối thiểu 01 tuần/năm (05 ngày học/01 năm và mỗi ngày học được tính 08 tiết).

Do vậy, các cơ quan, đơn vị tạo điều kiện thuận lợi cho các công chức được tham gia các chương trình bồi dưỡng kiến thức theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh công chức; quản lý và bồi dưỡng cập nhật kiến thức theo vị trí việc làm... đảm bảo mỗi công chức, viên chức được thực hiện tốt chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm theo quy định tại Nghị định số 18/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức, theo nguyên tắc:

- Ưu tiên cử đi đào tạo sau đại học đối với công chức có tuổi đời còn trẻ, có trình độ, năng lực và chiều hướng phát triển tốt, trong quy hoạch để bổ nhiệm, phụ trách những vị trí công tác cao hơn.

- Công chức đã được bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý phải đáp ứng yêu cầu về trình độ đối với từng ngạch công chức hoặc chức vụ cụ thể. Do vậy, đối với các trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ (chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước...) sẽ phải chủ động đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện các văn bằng, chứng chỉ theo quy định.

- Việc cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng không ảnh hưởng tới tính ổn định, liên tục trong hoạt động của cơ quan, đơn vị.

Do tính chất nghề nghiệp, CCQLKT của Bộ Xây dựng, ngoài việc được tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo các chương trình chuẩn do Bộ Nội vụ ban

hành, còn được tham dự bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng các chuyên ngành quản lý kinh tế, phù hợp với chức trách, nhiệm vụ công chức.

** Hình thức đào tạo bồi dưỡng*

Với phương châm, công chức tự học tập, học tập không ngừng để tự bổ sung, tự nâng cao trình độ và kỹ năng công vụ nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của chức danh và vị trí việc làm công chức, nên việc tự học, tự bồi dưỡng là yêu cầu thường xuyên của mỗi công chức, là tiêu chuẩn để đánh giá, xếp loại và khen thưởng công chức hàng năm. Tuy nhiên, cơ quan, tổ chức quản lý công chức và Vụ Tổ chức cán bộ, hàng năm đều lập kế hoạch và cử công chức dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng công chức theo quy định.

Việc đào tạo, bồi dưỡng CCQLKT là căn cứ trên nguồn đội ngũ công chức hiện có. Để có thể thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng một cách hiệu quả cần thực hiện các nội dung mang tính quy trình như:

Trước hết, là đánh giá nhu cầu hàng năm, việc đánh giá nhu cầu cần được thực hiện một cách chủ động. Kết quả của đánh giá nhu cầu đào tạo và bổ sung kiến thức sẽ là căn cứ để thực hiện mở các lớp bồi dưỡng thiết thực và hiệu quả. Nếu không thực hiện việc đánh giá nhu cầu sẽ rất có thể mở ra những lớp bồi dưỡng mà không có hiệu quả do không đáp ứng đúng mục tiêu của người học. Trong trường hợp này sẽ lãng phí nguồn lực về thời gian cũng như tài chính. Bởi vậy, cần xem công tác đánh giá nhu cầu là vô cùng quan trọng.

Việc thực hiện đánh giá nhu cầu có thể được tiến hành dưới nhiều hình thức. Có thể là hình thức thông báo trực tiếp đăng ký, hoặc hình thức thông qua hệ thống điều tra dưới dạng bảng hỏi.

Thứ hai, căn cứ vào quy hoạch vị trí việc làm đối với đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng để sắp xếp, bố trí, lập kế hoạch cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với yêu cầu quy hoạch.

Thứ ba, căn cứ vào kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của Bộ để cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng theo đúng chương trình và đối tượng.

Về hình thức tổ chức các lớp bồi dưỡng cần đa dạng hoá các loại hình lớp chuyên môn nghiệp vụ liên quan đến QLKT tổng hợp, kinh tế chuyên

ngành theo từng lĩnh vực, từng ngành nghề với các lớp ngắn hạn để công chức được cập nhật và có phong kiến thức rộng về QLKT hiện đại ngành xây dựng.

Để có thể chủ động trong việc tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ QLNN về kinh tế ngành xây dựng cho đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, hàng năm trong dự toán ngân sách có mục chi cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phân theo các chương trình, nội dung; với các hình thức hợp đồng đào tạo với các cơ sở đào tạo đủ điều kiện, năng lực theo quy định của pháp luật. Ngoài ra còn có các chương trình đào tạo của Trung ương Đảng, Bộ Nội vụ, Bộ Quốc phòng, các Bộ, ngành liên quan..

Bên cạnh hình thức đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, Bộ còn hợp tác với các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức một số nước và tổ chức quốc tế như Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore, Ngân hàng Thế giới tại Việt nam - WB, Ngân hàng Châu Á – ADB, để mở các lớp học tập, nghiên cứu về QLKT ngành xây dựng tại nước ngoài bằng kinh phí viện trợ hỗ trợ kỹ thuật hoặc theo dự án đào tạo.

4.3.4.2. Đa dạng hoá việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Việc đa dạng hoá các kênh, các phương thức đào tạo, bồi dưỡng là có thể tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trong nước hoặc đào tạo ở nước ngoài; học ở lớp gắn với đi thực tiễn tại cơ sở.

Đào tạo trong nước đối với đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng được thực hiện với những khía cạnh chuyên môn mà các cơ sở trong nước thực hiện tốt. Hoặc có thể tổ chức trong nước nhưng mời chuyên gia từ nước ngoài vào để giảng dạy, bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn cho công chức. Có thể thực hiện các hình thức liên kết, đào tạo theo địa chỉ, đặt hàng các tổ chức, cơ sở đào tạo trong nước có khả năng đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ mà Bộ Xây dựng cần trang bị cho CCQLKT của mình, nhằm thực hiện tốt nhất chức năng, nhiệm vụ QLNN của Bộ Xây dựng.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng này có ưu điểm là dễ giám sát và quản lý công chức trong quá trình học tập nâng cao trình độ chuyên môn, song có hạn

ché là có thể không đáp ứng được chất lượng như mong muốn. Vì quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng về kinh tế là quản lý kinh tế về các lĩnh vực do Bộ phụ trách, vừa là kinh tế tổng hợp, vừa là kinh tế ngành – liên ngành, hoặc chuyên ngành hẹp, số các cơ sở đào tạo trong ngành đáp ứng yêu cầu chuyên môn không nhiều, các cơ sở đào tạo ngoài ngành ít có đủ khả năng.

4.3.4.3. *Đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng*

Việc đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm là một chủ trương, một định hướng cơ bản của Đảng và Nhà nước, nhằm nâng cao trình độ, trúng và đúng đối tượng, cũng như yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ của nhiệm vụ và vị trí việc làm của đối tượng đào tạo. Việc này phụ thuộc vào định hướng đào tạo, bồi dưỡng ngay từ đầu cho CCQLKT được cử tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Muốn vậy, cơ quan quản lý CCQLKT là các Cục, Vụ chức năng cần phối hợp với Vụ Tổ chức cán bộ và cơ sở đào tạo, xây dựng kế hoạch hàng năm và định hướng nội dung chuyên môn cần đào tạo, bồi dưỡng và cử công chức đi học đúng với yêu cầu đặt ra.

Đi đôi với việc xây dựng kế hoạch, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng CCQLKT theo yêu cầu, nhiệm vụ và vị trí việc làm, cần gắn với việc thực hiện đánh giá kết quả, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng sau mỗi hình thức, mỗi khoá được tổ chức.

Đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng có thể được thực hiện ở mức độ ngay sau khi kết thúc mỗi chương trình thông qua các bài kiểm tra, bài viết thu hoạch và các phiếu tự đánh giá, theo tiêu chí về nội dung, về tính khoa học, về tính thực tiễn, về phương pháp giảng dạy...

4.3.4.4. *Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng*

Kỹ năng nghề nghiệp có thể được hình thành một cách tự giác trong quá trình thực hiện chức năng nhiệm vụ của đội ngũ công chức, song nếu để quá trình đó tự diễn ra thì vấn đề là đòi hỏi về thời gian. Vì thế, để có đội ngũ CCQLKT có kỹ năng quản lý nhà nước vừa tổng hợp, vừa chuyên ngành, Bộ

Xây dựng cần tổ chức thực hiện các hình thức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho đội ngũ của mình.

Những kỹ năng cần thiết phải có đối với đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng, bao gồm: kỹ năng phân tích thông tin; kỹ năng thẩm định thông tin; kỹ năng đánh giá tình hình; kỹ năng dự báo; kỹ năng tư duy chiến lược; kỹ năng xây dựng kế hoạch; kỹ năng tổ chức thực hiện; kỹ năng ra quyết định; kỹ năng tổng hợp báo cáo; kỹ năng quan hệ và phối hợp với các bộ phận chuyên môn; kỹ năng quản lý nhà nước về kinh tế các lĩnh vực thuộc chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng;...

Để thực hiện việc nâng cao kỹ năng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng, Bộ cần hình thành và định hướng được những kỹ năng cần thiết nào cho đội ngũ CCQLKT ngành xây dựng, để từ đó có kế hoạch và hình thức tổ chức phù hợp. Và sau mỗi hình thức cần có những hình thức đánh giá sát hợp với thực tế nhiệm vụ.

4.3.4.5. Đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hoá đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Trong thời gian qua, công chức về công tác tại các Vụ có chức năng quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng từ nhiều nguồn khác nhau, không đồng đều về trình độ, ngành nghề đào tạo; về kỹ năng quản lý nhà nước; về tác phong và phong cách công tác; phần lớn là từ tuyển dụng mới hoặc chuyển từ doanh nghiệp nhà nước, đơn vị sự nghiệp nên đội ngũ này rất cần được trang bị kiến thức cơ bản và kỹ năng về QLNN nói chung, QLKT ngành xây dựng nói riêng.

Do đó, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng cần được chú trọng, nhất là với đối tượng mới được tuyển và luân chuyển từ các cơ quan sự nghiệp khác về các tổ chức, cơ quan có chức năng QLKT của Bộ Xây dựng.

4.3.5. Nhóm giải pháp về đánh giá, xếp loại đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Thực tế đã cho thấy rằng đánh giá sai dẫn đến bố trí sai, đến khi công chức vi phạm khuyết điểm, thậm chí là nghiêm trọng mới phát hiện là sai

ngay từ khi đánh giá để lựa chọn, bố trí công việc cho công chức đó. Vì vậy, trong đánh giá công chức phải công tâm minh bạch dựa trên phương pháp khoa học, khách quan, toàn diện, thực tiễn và quan điểm lịch sử cụ thể. Quá trình đánh giá CCQLKT của Bộ Xây dựng phải thực hiện đồng bộ và triệt để các nội dung sau:

- Đánh giá phải dựa vào những quy định cụ thể về tiêu chuẩn của từng chức danh và tiêu chí đánh giá đối với từng đối tượng CCQLKT. Đánh giá công chức nếu không căn cứ vào hệ thống tiêu chuẩn có thể dẫn đến đánh giá theo cảm tính, thiếu khách quan và thậm chí có thể đánh giá sai công chức.

- Đánh giá phải lấy hiệu quả công tác thực tế làm thước đo chủ yếu. Khi đánh giá kiến thức, năng lực của CCQLKT không nên chỉ xem xét bằng cấp hiện có mà phải xem xét trên khả năng tư duy và hiệu quả làm việc thực tế của công chức.

Năng lực CCQLKT thể hiện ở hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của họ theo chức trách nhiệm vụ được giao, thể hiện ở khối lượng, chất lượng hiệu quả công tác trên các lĩnh vực lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, để có thể đánh giá CCQLKT khách quan hơn, phương thức đánh giá cần được bổ sung những yếu tố định lượng (về công việc, thời gian hoàn thành công việc, tỷ lệ xử lý tình huống thỏa đáng và những giải pháp sáng tạo trong công việc...) bằng cách xây dựng một hệ thống yêu cầu của công việc cho mỗi vị trí, việc làm với các tiêu chí về tiêu chuẩn trình độ, năng lực; về khối lượng công việc, quy trình xử lý; quy trình tổng hợp, báo cáo kết quả công tác định kỳ.

- Đánh giá CCQLKT phải được xem xét trong một quá trình. Khi đánh giá công chức không thể chỉ xem xét một lúc, một thời điểm, một thời gian ngắn hoặc chỉ nhìn thấy hiện tại mà cần có thời gian dài, một quá trình. Mọi việc đều có sự chuyên biến, con người cũng có sự thay đổi về nhiều mặt, nên nhận xét một con người không thể cố định, bất biến mà phải trong quá trình vận động. Muốn đánh giá công chức chính xác, người có trách nhiệm phải kiên nhẫn tìm hiểu, theo dõi công chức trong một quá trình, trên các khía cạnh một cách đầy đủ, chính xác. Do đó, phải kết hợp theo dõi đánh giá thường

xuyên và đánh giá định kỳ về công chức nhằm phản ánh liên tục và kịp thời sự phát triển của cán bộ kết hợp nhiều nguồn thông tin khác nhau để phân tích, chọn lọc cho khách quan.

- Mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch trong đánh giá công chức. Khi đánh giá công chức, bên cạnh ý kiến nhận xét của cán bộ lãnh đạo, quản lý, của cơ quan tham mưu, còn phải coi trọng ý kiến của tập thể nơi công chức công tác, ý kiến nhận xét của đồng đảo công chức thường rất xác đáng.

- Công tác đánh giá công chức không chỉ làm một lần mà phải làm thường xuyên, theo định kỳ hàng năm và trước khi đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, bố trí, sử dụng công chức để đưa vào hồ sơ công chức, giúp cơ quan quản lý công chức nắm và hiểu được công chức. Đồng thời, giúp cho bản thân người công chức hiểu đúng mình hơn, nhằm phát huy ưu điểm, sửa chữa khuyết điểm.

Đánh giá công chức được thực hiện trong nhiều khâu từ việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm và khen thưởng, kỷ luật, thực hiện các chế độ chính sách khác có liên quan.

Đối với công chức QLKT của Bộ Xây dựng cần cụ thể hóa tiêu chuẩn công chức đối với từng vị trí việc làm để thực hiện thống nhất trong toàn cơ quan. Xây dựng cụ thể tiêu chí, quy trình, cách thức, thẩm quyền đánh giá công chức lãnh đạo, trong đó đề cao vai trò của cấp ủy và người đứng đầu cơ quan, đơn vị; tiến hành đánh giá nhận xét hàng năm đối với công chức, đặc biệt là công chức giữ chức vụ quản lý. Nếu công chức đó không còn đủ phẩm chất, năng lực, uy tín thì cho thôi giữ chức vụ.

Đánh giá đúng CCQLKT thì toàn bộ quy trình công tác quản lý công chức sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc, tạo điều kiện cho công chức phát huy được sở trường hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời không bỏ sót người tốt, chọn nhầm người xấu. Ngược lại, đánh giá công chức không đúng thì không những bố trí, sử dụng công chức không đúng mà còn làm giảm động lực phấn đấu của công chức, ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Những giải pháp nêu trên nếu được thực hiện nghiêm túc, được kiểm tra thường xuyên và sự giám sát chặt chẽ của đội ngũ CCQLKT, chắc chắn công tác đánh giá, bố trí, sử dụng công chức sẽ đi vào nền nếp và đạt được hiệu quả thiết thực.

Tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung các tiêu chí đánh giá chất lượng, xếp loại CCQLKT của Bộ Xây dựng trên cơ sở khoa học về con người; để đánh giá, bố trí đúng công chức phải dựa vào ba nhóm tiêu chuẩn quan trọng về trình độ, về năng lực và về tư cách công chức; theo hướng lấy chất lượng, hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo.

Sửa đổi, bổ sung quy trình đánh giá, xếp loại CCQLKT, phù hợp với tình hình thực tế ở cơ quan, đơn vị; đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm đối với việc đánh giá công chức.

Đánh giá CCQLKT theo định kỳ với gắn kiểm điểm tự phê bình và phê bình hằng năm của Đảng, đoàn thể quần chúng và quy định của pháp luật nhà nước và nội bộ cơ quan, đơn vị về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại công chức.

4.3.6. Nhóm giải pháp về chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Xây dựng chính sách ưu đãi về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp bằng tiền khác đảm bảo cho CCQLKT có mức sống từ trung bình trở lên so với mặt bằng chung của thị trường lao động, qua đó tạo ra sự cạnh tranh trong thu hút người có tài vào làm việc trong khu vực công. Khi thực hiện cần căn cứ vào mức độ thực chất đóng góp của từng cá nhân vào việc hoàn thành nhiệm vụ chung. Muốn vậy phải chi tiết hoá các tiêu chuẩn và định mức thưởng cho từng kết quả công việc, cũng như từng vị trí công tác, trách nhiệm trong từng công việc; xây dựng quy chế thưởng theo công việc, thưởng đột xuất, thưởng định kỳ... Tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để công chức có thể phát huy hết năng lực, sở trường trong công tác.

Mở rộng các hình thức thi đua, khen thưởng, khuyến khích cả về mặt vật chất và tinh thần đối với công chức. Tuy nhiên, khi tiến hành xét thi đua khen thưởng phải thật sự công bằng, công tâm, công khai và dân chủ. Làm tốt sẽ là động lực để phát triển và nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ.

Tiếp tục rà soát, bổ sung và thực hiện tốt các chính sách đối với công chức như: chế độ thăm hỏi, khám chữa bệnh, nghỉ dưỡng... chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thi đua khen thưởng đối với CCQLKT; ...

Trên cơ sở khoán kinh phí, cần có chính sách mở rộng hơn nữa trong việc chủ động cân đối và sử dụng kinh phí khoán như định mức về công tác phí, văn phòng phẩm, xăng xe... sao cho hợp lý, đảm bảo đủ nhu cầu cần thiết, nguồn kinh phí khoán không dùng hết sẽ để làm nguồn tăng thu nhập cho cán bộ nhân viên trong cơ quan.

4.3.7. Nhóm giải pháp đẩy mạnh hợp tác quốc tế xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Đẩy mạnh hợp tác với các cơ sở đào tạo một số nước và tổ chức quốc tế để mở các lớp học tập, nghiên cứu về quản lý kinh tế ngành xây dựng và đô thị tại nước ngoài bằng kinh phí viện trợ hỗ trợ kỹ thuật của các nước hoặc theo dự án để đào tạo xây dựng đội ngũ CCQLKT chất lượng cao của Bộ Xây dựng, đặc biệt là đối với những chuyên ngành tiên tiến, công nghệ mới, mũi nhọn của ngành xây dựng mà Việt Nam chưa đào tạo được hoặc trình độ đào tạo thấp, đào tạo chưa hiệu quả

Để có thể học tập nâng cao trình độ năng lực ở nước ngoài, CCQLKT phải có một trình độ ngoại ngữ nhất định, công chức phải chủ động nâng cao trình độ ngoại ngữ, không trông chờ. Bên cạnh đó, Bộ cũng chủ động mở các lớp ngoại ngữ, các bậc trình độ cho công chức, đài thọ cho công chức tham gia các chương trình ngoại ngữ để có thể đáp ứng ngay được yêu cầu khi có cơ hội. Nếu không thực hiện sự chủ động này thì sẽ rất khó có được sự đột phá về trình độ ngoại ngữ cho CCQLKT của Bộ Xây dựng, trong bối cảnh thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

4.3.8. Nhóm giải pháp về tự giáo dục, tự rèn luyện, nâng cao thể lực của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng

Đây là giải pháp quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp trong việc hình thành và phát triển, hoàn thiện nhân cách, nâng cao uy tín của người CCQLKT của Bộ Xây dựng. Đề tu dưỡng, rèn luyện đạt kết quả, đòi hỏi trước hết mỗi công

chức phải tự giác tu dưỡng đạo đức, chấp hành nghiêm túc và gương mẫu quy định về đạo đức và kỷ luật công vụ; đồng thời phải không ngừng nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn, lý luận chính trị.

Do tính chất đặc thù lao động của ngành xây dựng là ngành sản xuất vật chất, nặng nhọc, trong không gian ngoài trời và ngầm sâu, độc hại, rủi ro mất an toàn cao; quản lý kinh tế ngành xây dựng vừa mang tính chất tổng hợp vừa mang tính chuyên ngành, gắn với nhữn công trình, dự án cụ thể, đòi hỏi người công chức phải có sức khỏe tốt.

Tăng cường công tác khám và chăm sóc bảo vệ sức khỏe định kỳ, duy trì chế độ nghỉ dưỡng tại các Trung tâm Phục hồi chức năng và Chăm sóc bệnh nghề nghiệp của Bộ Xây dựng đối với đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng...

Đổi mới và thực hiện thống nhất các giải pháp về an toàn và môi trường lao động, bảo hiểm xã hội và chăm sóc sức khỏe cho nhân lực ngành xây dựng nói chung, đội ngũ công chức của Bộ Xây dựng nói riêng.

KẾT LUẬN

Đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, trong bối cảnh thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Nhiệm vụ chính trị mới hết sức nặng nề, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi Đảng ta phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức ngang tầm, góp phần thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ quốc XHCN.

Trong nhiều năm qua, nhất là trong hơn 30 năm đổi mới và hội nhập quốc tế, Bộ Xây dựng đã chú trọng chăm lo xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cho toàn ngành, trong đó đặc biệt là đội ngũ công chức quản lý nhà nước của Bộ.

Đội ngũ công chức QLNN của Bộ Xây dựng nói chung và đội ngũ CCQLKT của Bộ nói riêng, có vai trò rất quan trọng trong việc quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của cả ngành xây dựng trên phạm vi cả nước. Họ là những người trực tiếp tham mưu xây dựng hoạch định chính sách, tổ chức triển khai các cơ chế, chính sách và pháp luật trên các lĩnh vực quản lý của Bộ Xây dựng theo quy định của pháp luật và phân công của Chính phủ. Đồng thời đây cũng là những người trực tiếp thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Do đó, nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ công chức QLNN nói chung và xây dựng đội ngũ CCQLKT nói riêng của Bộ Xây dựng, là yêu cầu thiết yếu, khách quan và đòi hỏi của thực tiễn quản lý hiện nay, có ý nghĩa quyết định trong việc xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng. Đây là vấn đề mới, chưa được nghiên cứu căn cơ, bài bản đầy đủ và đồng bộ.

Qua nghiên cứu, luận án làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn, với những đặc điểm chung và riêng có của đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng; góp phần làm rõ vai trò quan trọng, yêu cầu cũng như những nhân tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng.

Luận án cũng nghiên cứu những kinh nghiệm xây dựng đội ngũ CCQLKT ngành xây dựng ở một số quốc gia tương đồng với Việt Nam, rút ra những ý nghĩa có giá trị tham khảo đối với việc xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng Việt Nam.

Từ đó, luận án đề xuất về các tiêu chí đánh giá, nội dung xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, trong bối cảnh thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Luận án đã phân tích, đánh giá thực trạng về đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng trong giai đoạn 2011-2015, với chuỗi thời gian 5 năm, chỉ rõ những kết quả đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế của xây dựng đội ngũ CCQLKT của Bộ Xây dựng thời gian qua.

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu, luận án lần đầu tiên, đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm xây dựng đội ngũ CCQLKT Bộ Xây dựng, đảm bảo phát huy hiệu lực và hiệu quả của quản lý nhà nước về kinh tế trong các lĩnh vực thuộc chức năng quản lý của Bộ, trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, gắn với quá trình đô thị hóa và xây dựng nông thôn mới, trong bối cảnh thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Với ý nghĩa đó, kết quả nghiên cứu của Luận án tiến sĩ “***Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng***” có thể làm tài liệu để các cơ quan Tổ chức cán bộ, các vụ, cục và các cơ quan có chức năng quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng và những người có cùng mối quan tâm tham khảo, nghiên cứu vận dụng.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH
CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Phạm Xuân Điều, Phạm Trọng Mạnh, Bùi Đức Hưng (đồng chủ biên) (2012), *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011 – 2020*, Bộ Xây dựng, Nhiệm vụ sự nghiệp cấp Bộ.
2. Bùi Đức Hưng (2012), “Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị với việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý xây dựng và đô thị thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011-2020”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*, (28), tr.20-23.
3. Bùi Đức Hưng (2013), “Đào tạo phát triển nguồn nhân lực – Một nhân tố quyết định thành công của chương trình Xây dựng nông thôn mới”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*,(31), tr. 24-27.
4. Bùi Đức Hưng (2013), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo vị trí việc làm ý nghĩa thiết thực trong phát triển nguồn nhân lực quốc gia”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*,(32), tr. 25-29.
5. Bùi Đức Hưng (2013), “Liên kết đào tạo quốc tế cho cán bộ ngành Xây dựng”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*,(32), tr. 37-39.
6. Bùi Đức Hưng(2013), “Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị - Nhìn lại chặng đường khắc phục khó khăn, thực hiện nhiệm vụ Đào tạo, bồi dưỡng năm 2012”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*,(29), tr. 6-10.
7. Bùi Đức Hưng (chủ nhiệm), Đỗ Thị Hồng Mai (phó chủ nhiệm) (2014), *Nghiên cứu, đánh giá tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch cán bộ công chức, viên chức ngành Xây dựng đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011- 2020; Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cán bộ công chức, viên chức làm cơ sở cho công tác đào tạo bồi dưỡng theo hướng chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá và hội nhập quốc tế*, Đề tài khoa học cấp Bộ, mã số RD 04-10.

8. Bùi Đức Hưng (2014), “Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ quản lý đô thị góp phần hiện đại hóa đô thị Việt Nam”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*,(34), tr.14-17.
9. Bùi Đức Hưng (2014), “Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị và phát triển đẩy mạnh thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*,(33), tr. 12-15.
10. Bùi Đức Hưng (2014), “Hợp tác Việt – Hàn trong công tác đào tạo cán bộ ngành Xây dựng cơ hội và triển vọng”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*,(36), tr. 18-21.
11. Bùi Đức Hưng (2014), “Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Xây dựng”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*, (38), tr. 6-9.
12. Bùi Đức Hưng (2014), “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Xây dựng”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo – Bộ kế hoạch và đầu tư* (06), tr. 18-19.
13. Bùi Đức Hưng (2014), “Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ ngành Xây dựng và những kết quả đáng ghi nhận”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*, (39-40), tr.17-21.
14. Bùi Đức Hưng (2017), “Quản lý lý nhà nước về kinh tế và vai trò của công chức quản lý kinh tế cấp Bộ, ngành trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái bình dương* (495), tr.35-36,42.
15. Bùi Đức Hưng (2017), “Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Xây dựng và Đô thị*, (54), tr.28-30.
16. Bùi Đức Hưng (2017), “Về xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Xây dựng*, (6.2017), tr.18-20.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Mai Anh (2015), “Yêu cầu và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ hội nhập quốc tế”, *Tạp chí xây dựng Đảng*, (4), tr.11.
2. Vũ Thế Bá(2005),*Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa – Kinh nghiệm quốc tế và Việt Nam*, Nxb Lao động – Xã hội.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1997), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba, (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2009), *Kết luận số 37 –KL/TW ngày 2/2/2009 của Hội nghị lần thứ chín về: Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chiến lược cán bộ đến năm 2020*, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) một số vấn đề về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020*, Hà Nội.
6. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2016), *Nghị quyết số 04/NQ-TW ngày 30/10/2016 của BCH Trung ương*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017), *Nghị quyết số 18- NQ/TW Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá XII về Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*, Hà Nội.

9. Ban Tổ chức cán bộ Chính phủ (1994), *Chế độ nhân sự các nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Bộ Chính trị (1999), *Quyết định 50-QĐ/TW về việc ban hành quy chế đánh giá cán bộ*, Hà Nội.
11. Bộ Chính trị (2004), *Nghị quyết số 42 – NQ/TW về quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH*, Hà Nội.
12. Bộ Nội vụ (2001), *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 -2010 và các văn bản triển khai*.
13. Bộ Nội vụ (2003), *Pháp lệnh cán bộ, công chức được sửa đổi năm 2003*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
14. Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, ngày 22/4/2013 của Chính phủ về việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức*, Hà Nội.
15. Bộ xây dựng (2012), *Quyết định số 838/QĐ-BXD, ngày 13/9/2012 về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011-2020 tầm nhìn 2030*.
16. Bộ Xây dựng (2014), Đề án “Xác định vị trí việc làm của các đơn vị hành chính trực thuộc Bộ Xây dựng”.
17. Bộ Xây dựng (2015), *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch 05 năm 2011 – 2015 và phương hướng 05 năm 2016 – 2020 của ngành xây dựng số 94/BC-BXD ngày 19/12/2015*, Hà Nội.
18. Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Chính phủ (1991), *Nghị định số 169/HĐBT ngày 25/5/1991 của Hội đồng Bộ trưởng: Nghị định về Công chức Nhà nước*, Hà Nội.
20. Chính phủ (2001), *Năng lực, hiệu quả, hiệu lực quản lý hành chính nhà nước: thực trạng, nguyên nhân, giải pháp*, Hà Nội.

21. Chính phủ (2003), *Nghị định 117/2003/NĐ-CP của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan Nhà nước*, Hà Nội.
22. Chính phủ (2003), *Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức*, Hà Nội.
23. Chính phủ (2007), *Nghị định 09/2007/NĐ-CP về: “Tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ công chức trong các cơ quan nhà nước”*, Hà Nội.
24. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức*, ngày 05/3/2010, Hà Nội.
25. Chính phủ (2011), *Nghị quyết số 30/NQ-CP ngày 08/11/ 2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020*, Hà Nội.
26. Chính phủ (2012), *Nghị định số 08/2012/NĐ-CP ngày 16/ 02/2012 của Chính phủ ban hành Quy chế làm việc của Chính phủ*, Hà Nội.
27. Chính phủ (2012), *Nghị định số 36/2012/NĐ-CP ngày 18/4/ 2012 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ*, Hà Nội.
28. Chính phủ (2013), *Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/ 2013 của Chính phủ về việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức*, Hà Nội.
29. Chính phủ (2013), *Nghị định số 62/2013/NĐ-CP ngày 25/6/ 2013 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Xây dựng*, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII Đảng Cộng sản Việt Nam họp từ ngày 28/6/1996 đến ngày 1/7/1996*, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (1992), *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba (khóa VIII)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

32. Đảng Cộng sản Việt Nam (1999), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy (khoa VIII)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX Đảng Cộng sản Việt Nam họp từ ngày 19/4/2001 đến ngày 22/4/2001*, Hà Nội
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu (khoa IX)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), “*Bác Hồ với công tác cán bộ*”, tại <http://dangcongsan.vn/tim-kiem>, [truy cập ngày 19/5/2007]
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ Tư Ban Chấp hành trung ương Đảng khóa X về Chiến lược biển Việt Nam đến năm 2020*, Hà Nội.
37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2007), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tư (khóa X)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2009), *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín (khóa X)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Hà Nội.
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII Đảng Cộng sản Việt Nam*, Hà Nội.
41. Nguyễn Đăng Đạo (2012), *Chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo của Tổng cục biển và hải đảo Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
42. Phạm Xuân Điều, Phạm Trọng Mạnh, Bùi Đức Hưng (đồng chủ biên) (2011), *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Xây dựng giai đoạn 2011 – 2020*, Bộ Xây dựng, Nhiệm vụ sự nghiệp cấp Bộ.
43. Nguyễn Văn Đình, Đặng Ngọc Lợi (1994), *Xây dựng đội ngũ viên chức quản lý nhà nước về kinh tế ở nước ta trong quá trình đổi mới cơ chế*

- quản lý kinh tế*, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
44. Tô Tử Hạ (1998), *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
45. Tô Tử Hạ (2003), “Một số giải pháp để xây dựng đội ngũ công chức hành chính hiện nay”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, (5).
46. Tô Tử Hạ, Trần Thế Nhuận, Nguyễn Mai Giang, Thang Văn Phúc (1993), *Chế độ công chức và luật công chức của các nước trên thế giới*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
47. Lê Hoàn (2012), “*Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý xứng tầm*”, Báo Hà Nội mới, ngày 12/7.
48. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2002), *Giáo trình khoa học quản lý*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
49. Bùi Đức Hưng, Đỗ Thị Hồng Mai (2014), “*Nghiên cứu, đánh giá tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch cán bộ công chức, viên chức ngành Xây dựng đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020; Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cán bộ công chức, viên chức làm cơ sở cho công tác đào tạo bồi dưỡng theo hướng chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá và hội nhập quốc tế.*”, Đề tài khoa học cấp Bộ, mã số RD 04-10.
50. Chu Xuân Khánh (2010), *Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính sự nghiệp chuyên nghiệp ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
51. Mai Hữu Khuê (chủ biên) (2002), *Từ điển giải thích thuật ngữ hành chính*, Nxb Lao động, Hà Nội.
52. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo – Kinh nghiệm Đông Á*, Nxb Hà Nội.

53. Nguyễn Khánh Ly (2012) “Xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí xây dựng Đảng*, (4), tr.21.
54. Pinto Marina (1990), *Tư tưởng quản trị kinh doanh hiện đại*, Trung tâm xuất bản Hà Nội.
55. Hồ Chí Minh (1975), *Về vấn đề cán bộ*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
56. Hồ Chí Minh (1995), *Sửa đổi lề lối làm việc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Hồ Chí Minh (2002), *toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. Hồ Chí Minh (2002), *toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
60. Hồ Chí Minh (2002), *toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
61. Ngô Quang Minh (chủ biên) (2002) *Giáo trình Quản lý kinh tế*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
62. Bùi Văn Nhơn (chủ nhiệm) (2005), *Các giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước ở nước ta trong giai đoạn hiện nay*, Đề tài độc lập cấp Nhà nước.
63. Lê Văn Lý (2002), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng trong điều kiện Đảng cầm quyền*, NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
64. Hoàng Phê (chủ biên) (1988), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
65. Lê Du Phong, Hoàng Văn Hòa (1996), *Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp*”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
66. Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2005) *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Báo cáo khoa học cấp bộ.
67. Nguyễn Thị Thu Phương (2009), *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

68. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2001), *Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001*, Hà Nội.
69. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2003), *Số 11/2003/PL-UBTVQH11 ngày 29 tháng 4 năm 2003 sửa đổi, bổ sung một số điều của Pháp lệnh Cán bộ, công chức*, Hà Nội.
70. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật Cán bộ công chức, Kỳ họp thứ 4 ngày 13-11-2008*, Hà Nội.
71. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Luật Viên chức, Kỳ họp thứ 8 ngày 15-11- 2010*, Hà Nội.
72. Lương Xuân Quỳ (2006), *Quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
73. Nguyễn Văn Sáu (2000), “Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Thông tin lý luận*, (9), tr.29.
74. Đào Xuân Sâm (1994), *Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế ở nước ta trong quá trình đổi mới cơ chế quản lý kinh tế*, Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu Đề tài khoa học cấp bộ.
75. Nguyễn Bắc Sơn (2005) “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”, Luận án tiến sĩ, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
76. Võ Kim Sơn (2003), ‘*Bàn về nâng cao năng lực công chức ở nhà nước ta hiện nay*’, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (8).
77. Tinh hoa quản trị (2002), *Quản lý công nghiệp và quản lý nói chung*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội
78. Nguyễn Thanh (2005), *Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
79. Lê Minh Thông (2009), *Kinh nghiệm công tác nhân sự của một số nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

80. Nguyễn Thị Thơm(2006), *Thị trường lao động Việt Nam- Thực trạng và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 1216/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ : Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
82. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 30/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc triển khai Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020*, Hà Nội.
83. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”*, Hà Nội.
84. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định số 555/QĐ-TTg ngày 18 tháng 4 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ quy định về các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ Xây dựng*, Hà Nội.
85. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2001), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
86. Đỗ Quang Trung (2006), “Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, (2).
87. Trường Đại học kinh tế quốc dân (2007), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Nxb Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
88. Viện từ điển học và bách khoa toàn thư (2005), *Từ điển bách khoa toàn thư Việt Nam*, Hà Nội.
89. Vy Văn Vũ (2004), *Vấn đề quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế của Tỉnh Đồng Nai*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

Tài liệu tiếng Anh

90. H.A.Simon, D.W.Smithburg & V.R.Thompson (1953), *Public Administration*, New York.
91. Olsen S. Christie (2000), “What are we learning from tropical coastal management: Experiences?”, *Coastal management*, 28, p.5-18.
92. Micheal J. Kennenish (2000), “Estuasy restoration and maitenance. Nation estuacy program”, *Marine science Series*, p.359.
93. Lau.M (2006), “Coastal zone management in the People republic of China: A unique approach?” *China environment series, Issue 6, p. 120 -133*.
94. Nicholas Henry - Public Administration and Public affairss, Tr. 256
95. George T.Milkovich and John W.Boudreau - *Human resources management*, Tr. 9
96. Pollnac R.B., Pomeroy R.S (2005), “Factor influencing the sustainability of integrated coastal management projects in the Philippines and Indonesia”, *Ocean and Coastal management*, vol 48, p. 233-251.
97. Sorencen J., (1997), “National and intenational efforts at integrated coastal management: Deffinitions, achievements and lessons”, *Coastal management*, vol 25, p. 3-41.
98. Joze Janez, Resource development planning for the Civil Service - the Slovenia Case (www.csend.org)
99. Yiu, L., Saner, R., National Institution reform: Background (www.esend.ogg)
100. Incresing administrative skills prior to Slovenia becoming an EU member (www.csend.org)

PHỤ LỤC

ĐIỀU TRA THU NHẬP THÔNG TIN

1. Đối tượng điều tra: Công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng (Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng, Chuyên viên), dự kiến phát hành 350 phiếu.

2. Địa điểm điều tra: Các Vụ, Cục, Thanh tra thuộc Bộ Xây dựng; 17 đầu mỗi đơn vị.

3. Phỏng vấn chuyên sâu: Gửi 17 phiếu đến lãnh đạo các đơn vị thuộc Bộ Xây dựng, với 5 nhóm chỉ tiêu thông tin.

4. Phiếu điều tra cá nhân: Gửi 350 phiếu đến các cá nhân các đơn vị thuộc Bộ Xây dựng, với 27 nhóm chỉ tiêu thông tin.

5. Kết quả đạt được:

- Có 17 phiếu của Lãnh đạo thu về, tất cả đều có câu trả lời.

- Đối với phiếu điều tra cá nhân:

+ Phát ra 350 phiếu;

+ Thu về 315 phiếu, trong đó có 4 nhóm chỉ tiêu thu được nhiều kết quả nhất là 150 phiếu về quy hoạch công chức, 265 phiếu về bố trí công chức, 265 phiếu tự đánh giá năng lực và 286 phiếu tự đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Các nhóm chỉ tiêu khác biến động dưới 50%.

Các kết quả trên được nghiên cứu sinh, tổng hợp thể hiện trong nội dung luận án và các bảng biểu.

PHIẾU ĐIỀU TRA số 1**(Giành cho lãnh đạo cấp Vụ, Cục)****PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN****Kính gửi: Các anh/chị lãnh đạo các Vụ, Cục thuộc Bộ Xây dựng!**

Tôi là Bùi Đức Hưng, nghiên cứu sinh, Viện Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Nay do yêu cầu công tác nghiên cứu khoa học, liên quan đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý của Bộ Xây dựng, tôi kính nhờ các anh/chị lãnh đạo các Vụ, Cục chức năng của Bộ cung cấp một số thông tin về đội ngũ công chức của cơ quan đơn vị anh /chị, theo mẫu dưới đây:

1. Việc bố trí công chức theo vị trí việc làm:

- Có đáp ứng yêu cầu về trình độ tại mỗi vị trí không: Có Không

- Có đáp ứng yêu cầu về mức độ hoàn thành công việc tại mỗi vị trí không?

Có Không

2. Đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng:

Phù hợp Không phù hợp

3. Đánh giá quá trình bổ nhiệm:

Đã lựa chọn đúng người, bố trí đúng việc không: Có Không

4. Đánh giá công chức thời gian qua:

- Đã phù hợp chưa: Có Không - Tiêu chí đánh giá đã đầy đủ chưa: Có Không - Quy trình đánh giá đã hợp lý chưa: Có Không - Các hình thức đánh giá đã hợp lý chưa: Có Không

5. Anh/chị cho nhận xét, đánh giá về tình hình xây dựng đội ngũ công chức thuộc đơn vị cho anh/chị phụ trách: về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, mức độ đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của công chức theo vị trí việc làm. Anh/chị có kiến nghị, đề xuất gì về việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng trong giai đoạn hiện nay.

Xin trân trọng cảm ơn Anh/Chị đã cho ý kiến!

PHỤ LỤC SỐ 2**(Giành cho công chức)****PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN****(có tham khảo một số công trình nghiên cứu)****Kính gửi: Các anh/chị công chức các Vụ, Cục thuộc Bộ Xây dựng**

Để thực hiện việc nghiên cứu đội ngũ công chức quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng, có chức trách và công việc theo vị trí việc làm liên quan đến quản lý kinh tế về các lĩnh vực thuộc chức năng quản lý nhà nước của Bộ Xây dựng, gọi chung công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng, nhóm nghiên cứu muốn biết ý kiến của anh /chị về các vấn đề liên quan đến chất lượng đội ngũ công chức quản lý của Bộ Xây dựng trong giai đoạn hiện nay. Rất mong nhận được sự hợp tác của anh/chị. Xin trân trọng cảm ơn.

1. Chức vụ anh/chị đang đảm nhiệm:

- Lãnh đạo cấp Vụ, Cục và tương đương
 Công chức lãnh đạo cấp phòng
 Chuyên viên cao cấp
 Chuyên viên chính
 Chuyên viên

2. Giới tính của anh/chị

- Nam Nữ

3. Độ tuổi của anh/chị

- <30 31-40 41-50 >50

4. Trình độ học vấn cao nhất của anh/chị

- Tiến sĩ Cao đẳng
 Thạc sĩ Trung cấp
 Đại học Không

5. Chuyên ngành anh/chị được đào tạo

- Kinh tế

- Luật
- Xã hội
- Kỹ thuật (Xin ghi cụ thể): Ví dụ, kỹ thuật xây dựng, kiến trúc sư, vật liệu xây dựng, v.v.....

6. Trình độ ngoại ngữ của anh/chị

- Tiếng Anh Ngoại ngữ khác
- Sử dụng giao tiếp được
- Không sử dụng giao tiếp được

7. Trình độ tin học của anh/chị

- Sử dụng thành thạo trong công việc
- Sử dụng không thành thạo trong công việc

8. Anh/chị tự đánh giá những năng lực của bản thân:

Năng lực	Tốt	Khá	Trung bình
Năng lực lập chương trình, quy hoạch, kế hoạch			
Năng lực tổ chức, triển khai thực hiện kế hoạch			
Năng lực kiểm tra, giám sát các hoạt động chuyên môn			
Năng lực tổng kết, đánh giá, phát hiện vấn đề			
Kỹ năng và kinh nghiệm công tác			
Tinh thần kỷ luật, thái độ làm việc, hỗ trợ, đoàn kết			

9. Năng lực làm việc của anh/chị có được do: *(có thể đánh dấu vào hơn một lựa chọn)*

- Được đào tạo qua trường lớp

- Do kinh nghiệm công tác
- Do sự giúp đỡ, kèm cặp trong quá trình công tác
- Khác (xin ghi cụ thể):

10. Thời gian công tác của anh/chị trong lĩnh vực chuyên môn hiện nay:

- Từ khi bắt đầu tham gia công tác
- Đã qua các lĩnh vực chuyên môn khác nhau nhưng có liên quan đến lĩnh vực chuyên môn hiện tại
- Đã qua các lĩnh vực chuyên môn không liên quan đến lĩnh vực chuyên môn hiện tại

11. Mức độ phù hợp của chuyên ngành anh /chị được đào tạo với công việc mà anh/chị đang đảm nhiệm:

- Hoàn toàn phù hợp
- Bình thường
- Ít phù hợp
- Không phù hợp

13. Anh/chị được cơ quan đánh giá việc hoàn thành nhiệm vụ năm 2015 ở mức độ:

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ
- Hoàn thành tốt nhiệm vụ
- Hoàn thành nhiệm vụ
- Không hoàn thành nhiệm vụ

14. Lý do chủ yếu giúp anh/chị đạt được mức độ hoàn thành nhiệm vụ nêu tại mục 4:

- Do được bố trí đúng năng lực, sở trường
- Do có kinh nghiệm công tác lâu năm
- Do được cơ quan tạo điều kiện làm việc tốt
- Khác (Xin ghi rõ lý do):

15. Ở cơ quan của anh/chị đánh giá cán bộ được thực hiện như thế nào

- 1 năm 1 lần, vào cuối năm
- 1 năm hai lần vào giữa và cuối năm
- Đánh giá theo phong trào thi đua, tập thể bỏ phiếu
- Đánh giá theo kết quả làm việc, có thang điểm

Khác (nêu tên cụ thể):

.....

16. Theo anh/chị công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức tại cơ quan anh/ch

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Có căn cứ khoa học | <input type="checkbox"/> Chưa có căn cứ khoa học |
| <input type="checkbox"/> Công bằng | <input type="checkbox"/> Chưa công bằng |
| <input type="checkbox"/> Khách quan | <input type="checkbox"/> Chưa khách quan |
| <input type="checkbox"/> Phù hợp với điều kiện thực tế | <input type="checkbox"/> Chưa phù hợp với điều kiện thực tế |

17. Anh/chị muốn kiến nghị điều gì về việc đánh giá, xếp loại công chức ở cơ quan mình:

.....

.....

18. Đánh giá của anh/chị về chế độ tuyển dụng công chức hiện nay:

- Hợp lý
- Cơ bản hợp lý, cần sửa một số khâu
- Không hợp lý, cần sửa đổi cơ bản

Nếu trả lời là cần sửa đổi, xin nêu rõ sửa khâu nào:

.....

19 Theo anh/chị để làm tốt công việc hiện tại cần bao nhiêu năm kinh nghiệm

- <5 năm
- 5-10 năm
- 10-15 năm
- >15 năm

20. Anh/chị đánh giá yêu cầu đối với bản mô tả công việc hiện tại của cá nhân mình:

- Cụ thể
 Bình thường
 Chưa cụ thể

Anh/chị có kiến nghị gì về phương thức, nội dung xây dựng bảng mô tả công việc của mình:

.....

21. Anh/chị nhận định gì về mức đãi ngộ vật chất hiện nay của Nhà nước đối với mình?

- Thấp so với yêu cầu của công việc và nhu cầu sống trung bình
 Ở mức trung bình xã hội, chấp nhận được
 Cao so với yêu cầu công việc

22. Anh/chị tham gia khóa bồi dưỡng lý luận chính trị ở trình độ nào?

- Cử nhân
 Cao cấp
 Trung cấp

23. Anh/chị được cơ quan cử đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ ở trình độ nào?

- Tiến sĩ
 Thạc sĩ
 Cử nhân, Kỹ sư
 Khác (xin ghi cụ thể):.....

.....
 Số lần tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ:.....

24. Anh/chị đánh giá thế nào về hiệu quả của các khóa đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ

- Thiết thực
 Bình thường
 Không thiết thực

25. Anh/chị mong muốn trong tương lai được cử đi đào tạo, bồi dưỡng

- Về lý luận chính trị
 Về chuyên môn nghiệp vụ
 Khác (xin ghi cụ thể):.....

26. Anh/chị đã từng được quy hoạch vào chức vụ nào?

- Phó phòng Trưởng phòng
 Phó Vụ trưởng, Vụ trưởng

27. Theo anh /chị, cách thức quy hoạch cán bộ trong cơ quan nhà nước hiện nay có điều gì hợp lý và chưa hợp lý (xin đánh dấu x vào ô tương ứng)

	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
Đối tượng quy hoạch			
Quy trình quy hoạch			
Tiêu chuẩn quy hoạch			
Quy hoạch và sử dụng			
Quy hoạch và đào tạo			

Xin trân trọng cảm ơn Anh/Chị đã cho ý kiến!