

GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC THỰC THI CÔNG VỤ CỦA CÔNG CHỨC CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG TỈNH THANH HÓA

Bùi Thị Ninh¹, Phạm Trung Kiên²

TÓM TẮT

Yếu tố con người luôn được xem là yếu tố quan trọng bậc nhất và có tính chất quyết định cho sự tồn tại và phát triển của mọi tổ chức. Do vậy, năng lực của cán bộ nhân viên hay người lao động cần phải được đặc biệt chú trọng. Đặc biệt là đội ngũ công chức Việt Nam hiện nay, là đội ngũ chủ chốt trong các cơ quan Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và phát triển đơn vị vững mạnh. Nghiên cứu này đánh giá năng lực thực thi công vụ của công chức tại Cục quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa; từ đó đưa ra các giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ tại đơn vị trong thời gian tới.

Từ khóa: *Năng lực thực thi, chất lượng nguồn nhân lực, chất lượng công chức.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm qua, nhận thức được tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ công chức - những người thực thi công vụ, Cục Quản lý thị trường (Cục QLTT) tỉnh Thanh Hóa đã quan tâm đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ này nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Hàng năm, Cục đã cử một số lượng lớn cán bộ, công chức Nhà nước tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng bao gồm cả trong nước và ngoài nước..., đồng thời có những chính sách nhằm khuyến khích, động viên đội ngũ cán bộ, công chức tích cực học tập, tu dưỡng để không ngừng nâng cao trình độ, năng lực. Nhờ những biện pháp đó mà trình độ, năng lực của cán bộ, công chức được nâng lên đáng kể.

Sau một thời gian nghiên cứu, nhận thấy một bộ phận cán bộ công chức tại Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa đã được chuẩn hóa về kiến thức, phù hợp với ngạch công chức và nhiệm vụ đảm nhận, nhưng vẫn còn một bộ phận công chức chưa đáp ứng yêu cầu về kỹ năng và thái độ.

Việc nghiên cứu năng lực thực thi công vụ là cần thiết, đặc biệt là nghiên cứu về kỹ năng, thái độ, hành vi của công chức hành chính, từ đó tạo cơ sở để tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hành chính nhằm thực hiện tốt hơn nhiệm vụ của mình, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hoạt động quản lý hành chính nhà nước nói chung và trong hoạt động quản lý thị trường nói riêng.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu thứ cấp: được thu thập từ phòng Tổ chức hành chính; các tài liệu, văn bản khác từ sách, báo, báo cáo của các sở ban ngành, báo cáo tổng kết hoạt động công tác Cục QLTT Thanh Hóa, tham khảo tài liệu trên mạng internet.

¹ Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức; buithininh@hdu.edu.vn

² Cục Quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa

Số liệu sơ cấp: Tác giả phát phiếu khảo sát cho đối tượng: Tất cả cán bộ nhân viên là công chức tại Cục QLTT. Tính thời điểm khảo sát có 155 cán bộ công chức, tác giả phát ra 131 phiếu (số còn lại trong quá trình đi công tác, đào tạo, nghỉ phép, nghỉ ốm). Có thể tham khảo tại phụ lục 1, phụ lục 2. Trong đó: Số phiếu phát ra: 131 phiếu. Số phiếu thu về: 131 phiếu. Số phiếu hợp lệ: 126 phiếu. Số phiếu không hợp lệ: 5 phiếu. Nội dung phiếu khảo sát điều tra về mức độ đáp ứng về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và thái độ hành vi của công chức - các tiêu chí chính trong đánh giá năng lực thực thi công vụ của công chức Cục QLTT. Tác giả sử dụng thang đo Likert (cho điểm từ 1-5) từ “*rất không đồng ý*” cho đến “*rất đồng ý*” và tính điểm trung bình của từng nội dung.

Phương pháp phân tích: Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả, so sánh để đánh giá thực trạng quản trị nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Tổng quan về Cục Quản lý thị trường Thanh Hóa

Cục Quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa tiền thân là Chi Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa được thành lập theo Quyết định 3650/QĐ-BCT ngày 11 tháng 10 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Công Thương là tổ chức trực thuộc Tổng Cục Quản lý thị trường, sắp xếp lại trên cơ sở Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa theo mục tiêu lộ trình thực hiện tại Đề án thành lập Tổng Cục Quản lý thị trường đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

Cục Quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa có chức năng giúp Tổng Cục trưởng Tổng Cục Quản lý thị trường quản lý Nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật về phòng, chống, xử lý các hành vi kinh doanh hàng hóa nhập lậu; sản xuất, buôn bán hàng giả, hàng cấm, hàng hóa không rõ nguồn gốc xuất xứ, hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ; hành vi vi phạm pháp luật về chất lượng, đo lường, giá, an toàn thực phẩm; hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng và các hành vi gian lận thương mại theo quy định pháp luật trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa; thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành theo đúng quy định của pháp luật.

Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa không ngừng nỗ lực phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị mà cấp trên giao phó, đồng thời duy trì trật tự kỷ cương trong hoạt động thương mại dịch vụ, chống các hoạt động buôn lậu, sản xuất, buôn bán hàng giả, hàng kém chất lượng, chống gian lận thương mại và các hành vi kinh doanh trái phép khác trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa.

Về kết quả quản lý thị trường

Trong báo cáo tổng kết công tác QLTT tỉnh Thanh Hóa 3 năm gần đây, tổng số vụ kiểm tra trong 3 năm qua liên tục giảm, từ 1343 vụ năm 2018 xuống còn 970 vụ năm 2019 và 845 vụ năm 2020. Có thể một trong hai nguyên nhân: một là do số vụ vi phạm thực tế giảm, hai là do cuối năm 2018 có sự thay đổi của Cục QLTT chuyển sang ngành dọc, đơn vị giảm so với năm 2017 gần 50 lao động. Năm 2020, lao động bổ sung thêm 10 cán bộ, tuy nhiên gặp phải dịch Covid-19, số doanh nghiệp, cửa hiệu dừng hoạt động nhiều nên có thể số vụ kiểm tra cũng giảm [6,7,8].

3.2. Đặc điểm nguồn nhân lực

Lực lượng toàn Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa năm 2018, 2019, 2020 lần lượt là 157, 155 và 165 người. Như vậy, hiện tại công chức chiếm 93%, lao động hợp đồng (theo nghị định số 68) là 10 người chiếm 7% (Kết quả bảng 1).

Bảng 1. Cơ cấu công chức theo giới tính, độ tuổi

Nội dung	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính						
Nam	112	76,19	110	75,86	115	74,19
Nữ	35	23,81	35	24,14	40	25,81
Tổng	147	100	145	100	155	100
Độ tuổi						
Dưới 30	14	9,52	14	9,66	15	9,68
Từ 30 - 50	122	82,99	122	84,14	131	84,52
Từ 51 - 60	11	7,48	9	6,21	9	5,81
Tổng	147	100	145	100	155	100

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Số lượng công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa giai đoạn (2018 - 2020) tương đối ổn định và có sự giảm đều về số lượng do việc hạn chế tuyển dụng công chức và chính sách tinh giản biên chế. Từ 30 đến 50 tuổi chiếm số lượng lớn trên 84%, đây là độ tuổi mà kinh nghiệm làm việc đã có trên vài năm trở lên, sức khỏe tốt nên có thể đáp ứng được công việc tương đối tốt (bảng 1).

3.3. Thực trạng năng lực thực thi công vụ của công chức tại Cục Quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa

3.3.1. Thực trạng năng lực thực thi công vụ - Nhìn từ góc độ các yếu tố cấu thành năng lực

Để tìm hiểu được thực trạng năng lực thực thi công vụ của công chức tại Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa, một mặt nhóm tác giả tìm hiểu về thực tế khách quan liên quan đến năng lực thực thi, một mặt khác nhóm tác giả cố gắng tìm hiểu góc nhìn của chính công chức đơn vị.

3.3.1.1. Thực trạng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Hiện tại, đội ngũ công chức Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa có chuyên môn cao, thể hiện trong trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Tỷ lệ công chức đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ lớn phần lớn công chức đang có trình độ đại học và trên đại học, phần nhỏ đang trong quá trình tham gia học tập nâng cao trình độ lên đại học.

Bảng 2. Cơ cấu lao động theo các chỉ tiêu cấu thành năng lực

Nội dung	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
	Người	Tỉ lệ	Người	Tỉ lệ	Người	Tỉ lệ
1. Nghiệp vụ	147	100	145	100	155	100
Công an	12	8,16	12	8,28	12	7,74
Bộ đội chuyên nghiệp	13	8,84	11	7,59	14	9,03
Luật kinh tế	20	13,61	20	13,79	21	13,55
Kinh tế - QTKD	19	12,93	18	12,41	22	14,19
Tài chính- kế toán	24	16,33	24	16,55	25	16,13
Thuế	18	12,24	18	12,41	20	12,90
Công nghệ kỹ thuật hóa học	7	4,76	7	4,83	8	5,16
Công nghệ kỹ thuật xây dựng	7	4,76	8	5,52	7	4,52
Chuyên môn khác	27	18,37	27	18,62	26	16,77
2. Trình độ lý luận chính trị	147	100	145	100	155	100
Cao cấp, cử nhân	17	11,56	14	9,66	15	9,68
Trung cấp	18	12,24	15	10,34	14	9,03
Sơ cấp	36	24,49	25	17,24	26	16,77
3. Trình độ ngoại ngữ	147	100	145	100	155	100
Đại học	93	63,27	93	64,14	100	64,52
Chứng chỉ	54	36,73	52	35,86	55	35,48
4. Trình độ tin học	147	100	145	100	155	100
Trung cấp trở lên	125	85,03	126	86,90	127	81,94
Chứng chỉ	22	14,97	19	13,10	28	18,06
5. Ngạch công chức	147	100	145	100	155	100
Chuyên viên cao cấp	1	0,68	1	0,69	9	5,81
Chuyên viên chính	10	6,80	12	8,28	14	9,03
Chuyên viên	100	68,03	99	68,28	103	66,45
Cán sự	30	20,41	28	19,31	32	20,65
Nhân viên	6	4,08	5	3,45	5	3,23
6. Trình độ chuyên môn	147	100	145	100	155	100
Trên đại học	18	12,24	19	13,10	22	14,19
Đại học	103	70,07	110	75,86	112	72,26
Cao đẳng	20	13,61	11	7,59	16	10,32
Trung cấp	6	4,08	5	3,45	5	3,23

Nguồn: Phòng Tổ chức hành chính

Qua số liệu bảng 2 ta thấy: Đa số công chức ở ngạch chuyên viên trở lên, chuyên viên cao cấp chiếm trên 6%, chuyên viên chính chiếm trên 10%, chuyên viên chiếm 23%. Về trình độ đào tạo, số lượng công chức có trình độ từ đại học trở lên, chiếm trên 82 - 84%. Nhìn chung, công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc Cục QLTT tỉnh đã đạt chuẩn về tiêu chuẩn ngạch công chức và trình độ đào tạo; trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị ngày càng tăng về số lượng và chất lượng.

Bảng 3. Mức độ đáp ứng của công chức về trình độ chuyên môn

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý					Tổng	Trung bình
		1	2	3	4	5		
		Số lượng						
1	Trình độ chuyên môn nghiệp vụ đủ để đáp ứng thực thi công vụ	3	15	38	39	31	126	3,63
2	Chuyên ngành đào tạo khi được tuyển dụng phù hợp với công việc đang đảm nhận	0	21	45	44	16	126	3,44
3	Trình độ ngoại ngữ đủ để thực thi công vụ	0	8	32	48	38	126	3,92
4	Trình độ tin học đủ để thực thi công vụ	0	18	36	39	33	126	3,69
5	Trình độ lý luận chính trị thật sự cần thiết để thực thi công vụ	5	12	35	46	28	126	3,63

Nguồn: Tổng hợp điều tra của tác giả

Sau khi khảo sát và kết quả cho thấy tại bảng 3, giống như tác giả nhận định phía trên điểm trung bình 3,63 được coi là tương đối tốt, hầu hết công chức đều cho rằng trình độ chuyên môn của bản thân và đồng nghiệp là đủ để đáp ứng nhu cầu công việc, tuy nhiên, vẫn còn một số ít công chức không đồng ý (15 người) và rất không đồng ý (3 người). Lý do của công chức chưa đồng tình đó là có 1 số công chức chuyên ngành đào tạo chính không liên quan đến QLTT, và tương đối nhiều trong số công chức đó thực hiện công việc đạt hiệu quả không cao.

Một số cán bộ công chức cho rằng trình độ chuyên môn của bản thân/đồng nghiệp chưa thực sự phù hợp với nghiệp vụ QLTT. Điều này cũng tương đối dễ hiểu, bởi vì yêu cầu tuyển dụng kiểm soát viên thị trường theo Tổng Cục QLTT đôi khi có sự khác nhau trong tiêu chuẩn về bằng cấp. Việc tuyển dụng kiểm soát viên thị trường làm việc tại mỗi đơn vị lại có yêu cầu khác nhau: hoặc là tốt nghiệp đại học hoặc tốt nghiệp đại học Luật, kinh tế... Tại mục tuyển dụng không có mô tả công việc khiến các ứng viên khó hiểu lý do tại sao lại có sự khác nhau về trình độ chuyên môn như vậy.

Trình độ ngoại ngữ, tin học, bản thân công chức cho rằng bằng cấp đạt được không thể hiện được mức độ thành thạo, lý do là sự nỗ lực cố gắng trong công việc. Có nhiều trường hợp công chức chỉ có chứng chỉ nhưng sử dụng máy tính thành thạo và soạn thảo văn bản, báo cáo rất nhanh và khoa học, công chức của Cục QLTT cần tiếp tục phát huy. Công chức cho rằng việc đi học lý luận chính trị không hỗ trợ nhiều cho quá trình làm việc, mà chỉ giúp một phần nào đó cho nhận thức tốt hơn trong quá trình làm việc và đặc biệt giúp cho kỹ năng tiếp dân được chuẩn chỉ, thái độ đúng mực hơn.

3.3.1.2. Thực trạng về kỹ năng nghề nghiệp

Qua bảng khảo sát ở bảng 4 cho thấy trong công tác tham mưu đã được triển khai trong các cuộc họp báo cáo hằng tháng, hàng quý, hàng năm và báo cáo chuyên đề cho cấp trên, tuy nhiên chưa thực sự được chú ý. Vẫn còn đâu đó các trường hợp công chức

đi làm nhiệm vụ chỉ chăm chú việc của mình, có thể nhìn thấy được những bất cập trong quá trình công tác nhưng lại ít phát biểu trong các cuộc họp. Tác giả cho rằng đó là do một phần trách nhiệm công việc của cá nhân công chức chưa có, một phần nữa là do có thể tham mưu cho các cấp lãnh đạo nhưng lại không được chú ý và ghi nhận. Điểm trung bình 3,34 (chưa cao). Ngoài ra, một vài trường hợp còn đưa ra lý do: ngại ngần khi tham mưu cho cấp trên vì chưa thật sự thấy gần gũi.

Bảng 4. Mức độ đáp ứng của công chức về kỹ năng nghề nghiệp

STT	Kỹ năng	Mức độ đồng ý					Tổng	Trung bình
		1	2	3	4	5		
1	Kỹ năng tham mưu cho cấp trên	5	23	45	30	23	126	3,34
2	Lập kế hoạch công tác cá nhân	4	28	31	27	36	126	3,50
3	Kỹ năng phối hợp trong công việc	0	5	59	35	27	126	3,67
4	Kỹ năng giải quyết công việc	0	7	34	45	40	126	3,94
5	Sử dụng máy vi tính, điện thoại công nghệ cao	2	14	53	17	40	126	3,63
6	Soạn thảo văn bản	5	16	54	21	30	126	3,44
7	Giao tiếp hành chính/tiếp dân	7	22	45	23	29	126	3,36

Nguồn: Tổng hợp điều tra của tác giả

Như đã nêu ở trên, nhân lực của đơn vị chủ yếu ở độ tuổi 30 - 50. Lao động trên 30 dưới 40 có ít kinh nghiệm, kỹ năng xử lý, viết báo cáo nhìn chung chưa mạnh nhưng đổi lại tiếp thu tốt về công nghệ phục vụ công tác trong thời kỳ 4.0. Ngược lại đối với lao động trên 40 tiếp xúc với công nghệ không tốt lắm, nhưng các kỹ năng viết báo cáo, phân tích và giải quyết công việc, tiếp nhận và xử lý thông tin khá thành thạo, nhanh chóng và tương đối chính xác; việc phối kết hợp trong công việc tương đối tốt. Do đó, điểm trung bình của 2 kỹ năng này là 3,67 và 3,94.

Nguyên nhân của việc phối kết hợp và giải quyết công việc chưa thật tốt phần lớn do việc lập kế hoạch cá nhân chưa tốt. Chính vì thế điểm trung bình chỉ đạt 3,5.

Đối với kỹ năng tiếp dân/ hành chính, tác giả nhận thấy chưa thật sự tốt (điểm trung bình 3,36). Trong quá trình xử lý các vụ việc cần có sự mềm mỏng hơn, giúp người dân mắc phải vi phạm nhận biết được lỗi vi phạm, đồng thời vẫn tôn trọng thái độ làm việc của cán bộ QLTT. Cũng không tránh khỏi các trường hợp người dân có ý kiến phản hồi vì phải đi lại nhiều lần vì một lỗi vi phạm (thủ tục hành chính) do tư vấn cho người dân không rõ ràng, dứt khoát.

3.3.1.3. Thực trạng về thái độ hành vi

Thái độ, hành vi của công chức trong thực thi công vụ như tác phong làm việc, tinh thần trách nhiệm trong công việc, tinh thần phối hợp trong công tác thực hiện khá tốt. Tuy nhiên, thái độ công chức trong tiếp dân, trong giao tiếp hành chính ở mức trung bình, đạt nhưng chưa cao. Mức độ hài lòng của người dân về thái độ, hành vi của công chức hành chính tại các cơ quan chuyên môn thuộc Cục QLTT còn chưa thực sự cao thể hiện ở một số nội dung:

Tinh thần, thái độ phục vụ làm việc của công chức tại một số ít bộ phận công chức tại một số đơn vị còn chưa cao, tình trạng gây khó khăn, hách dịch, cửa quyền, hướng dẫn thiếu nhiệt tình... vẫn còn xảy ra.

Quá trình giải quyết công việc của một bộ phận công chức còn chậm, hiệu quả công việc, trách nhiệm trong xử lý công việc chưa cao, còn hiện tượng đùn đẩy trách nhiệm, xử lý công việc máy móc.

Nhiều công chức còn có ý thức, tác phong trong hoạt động công vụ chưa cao như: đi làm muộn, về sớm, xử lý công việc cá nhân trong giờ làm việc, thiếu ý thức trách nhiệm công vụ, không tận tình với công việc.

Bảng 5. Mức độ đáp ứng các yêu cầu về thái độ, hành vi

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý					Tổng	Trung bình
		1	2	3	4	5		
		Số lượng						
1	Tác phong, phong cách làm việc tốt	12	9	33	32	40	126	3,63
2	Trách nhiệm trong công việc cao	7	16	42	46	15	126	3,37
3	Tinh thần cao trong phối hợp công việc	5	11	35	33	42	126	3,76
4	Thái độ tốt khi phục vụ nhân dân	13	30	40	19	24	126	3,09

Nguồn: Tổng hợp điều tra của tác giả

Qua bảng số liệu 5 cho thấy thái độ, hành vi của công chức trong thực thi công vụ như: tác phong làm việc, tinh thần phối hợp trong công việc. Tinh thần phối hợp trong công việc được cho điểm tương đối hay nói cách khác là thực hiện khá tốt; tuy nhiên thái độ công chức trong tiếp dân, trong giao tiếp hành chính ở mức độ trung bình (3,09 điểm). Vấn đề đặt ra cần khắc phục những hạn chế và đưa ra giải pháp để nâng cao thái độ hành vi của đội ngũ công chức đảm bảo giải quyết hiệu quả công việc cao nhất.

3.3.2. Thực trạng năng lực thực thi công vụ - Nhìn từ kết quả thực thi công vụ

3.3.2.1. Công tác chỉ đạo điều hành

Công tác chỉ đạo điều hành là kết quả đầu ra của nhóm công chức giữ vị trí lãnh đạo, quản lý và khả năng tham mưu của công chức không giữ vị trí lãnh đạo quản lý. Mọi hoạt động của Cục QLTT đều phải tuân thủ các quy định của pháp luật, UBND Tỉnh, Sở Công thương, Cục Quản lý thị trường và Quy chế làm việc; Quy chế kiểm tra xử lý vi phạm hành chính của Cục QLTT. Đảm bảo tuân thủ trình tự, thủ tục và thời gian giải quyết công việc theo đúng quy định của pháp luật, chương trình, kế hoạch và Quy chế làm việc, Quy chế kiểm tra xử lý vi phạm hành chính của Cục QLTT. Đảm bảo phát huy năng lực, sở trường của từng cán bộ công chức, đề cao sự phối hợp công tác trao đổi thông tin trong giải quyết công việc và trong mọi hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được pháp luật quy định. Bảo đảm dân chủ, rõ ràng, minh bạch trong mọi hoạt động, không gây phiền hà, sách nhiễu, tham ô hối lộ khi thi hành công vụ.

Quy định về hoạt động kiểm tra và xử phạt vi phạm hành chính nhằm bảo đảm hoạt động kiểm tra, kiểm soát thị trường có hiệu quả, đúng quy định của pháp luật; đặc thù công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa; nhằm cụ thể hóa các văn bản quy phạm pháp luật; tăng cường vai trò, phát huy tinh thần trách nhiệm trong việc chỉ đạo, lãnh đạo và thực thi nhiệm vụ của lãnh đạo Cục QLTT, đội trưởng, trưởng phòng và công chức trong toàn Cục QLTT. Phòng Kiểm tra tăng cường kiểm tra đột xuất và giám sát các cuộc kiểm tra, kiểm soát thị trường của các Đội QLTT. Cán bộ phòng Kiểm tra xuống địa bàn nắm bắt tình hình (được phép mặc thường phục), nếu phát hiện có dấu hiệu vi phạm thì tiến hành kiểm tra lập biên bản đối với công chức vi phạm, báo cáo lãnh đạo Cục QLTT để xem xét xử lý nghiêm những hành vi vi phạm.

Pháp lệnh Quản lý thị trường năm 2016; Nghị định số 148/2016/NĐ- CP được coi là khung hành lang pháp lý cơ bản của lực lượng QLTT.

Để phù hợp với tình hình thực tế, diễn biến của thị trường và năng lực thực thi công vụ của công chức, Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa đã xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện các quyết định, quy chế, kế hoạch kiểm tra, giám sát lẻ lỏi, tác phong làm việc, quá trình thực thi công vụ, chỉ đạo, điều hành của cán bộ, công chức trong toàn Cục QLTT, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng kiến thức cho công chức trong toàn Cục QLTT.

Các văn bản chỉ đạo của Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa đều hướng tới việc làm cho công chức quản lý thị trường nhận thức đúng về bổn phận và trách nhiệm của mình cũng như có đủ năng lực và trách nhiệm để thực hiện bổn phận và trách nhiệm mà nhà nước giao cho, cụ thể hóa các nhiệm vụ, quyền hạn, cách thức quản lý công chức của Cục QLTT, phù hợp với từng thời kỳ, giai đoạn phát triển của tỉnh gắn với diễn biến, thay đổi và đáp ứng nhu cầu phát triển trong xu thế hội nhập và mở cửa đất nước hiện nay.

Tuy nhiên, Cục QLTT cũng chưa có cơ chế cụ thể trong công tác điều hành chỉ đạo: quy trách nhiệm, gắn trách nhiệm của người đứng đầu, người quản lý địa bàn; khen thưởng, kỉ luật với các vụ việc, địa bàn xảy ra tình trạng buông lỏng quản lý, có tình trạng buôn lậu và vụ việc xảy ra kéo dài, phức tạp; xử lý vụ việc luân chuyển và điều động cán bộ còn chưa kịp thời, công khai biện pháp xử lý điều này cũng phần nào ảnh hưởng đến năng lực thực thi công vụ của những công chức “tâm huyết” với “nghề”, ngành quản lý thị trường.

3.3.2.2. Kết quả kiểm tra, xử lý

Tiến độ thực hiện công việc

Bảng 6. Tiến độ thực hiện kế hoạch theo số vụ

Năm 2018			Năm 2019			Năm 2020		
Kế hoạch (vụ)	Thực hiện (vụ)	TL hoàn thành %	Kế hoạch (vụ)	Thực hiện (vụ)	TL hoàn thành %	Kế hoạch (vụ)	Thực hiện (vụ)	TL hoàn thành %
1343	970	72,23%	970	730	75,26%	845	809	95,74%

Nguồn: Phòng nghiệp vụ - tổng hợp Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa

Qua bảng số liệu 6 trên cho thấy: Năm 2020 có sự vượt trội trong tỷ lệ hoàn thành kế hoạch trong phòng chống hàng nhập lậu. Tỷ lệ trung bình gần 96%. Trong đó rất đáng nhắc tới như đội 9, đội 10 tỷ lệ hai năm trước đó thấp dao động từ 42% đến 62%, nhưng đến năm 2020 lại hoàn thành 100%. Có tới 11/16 đội hoàn thành 100% kế hoạch đặt ra. Lý do: Việc thực hiện kiểm tra, kiểm soát ngày càng hiệu quả. Tuy nhiên, cũng không loại trừ khả năng, trong kế hoạch đề ra số liệu thấp hơn nhiều so với thực tế để có thể đạt tỷ lệ cao trong kiểm tra kiểm soát, đạt thành tích trong báo cáo nhiệm vụ.

Kết quả kiểm tra, kiểm soát

Hàng năm, Cục Quản lý thị trường đã chỉ đạo các đội tăng cường công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường theo kế hoạch đã phân công. Số vụ vi phạm về hàng nhập lậu đã giảm qua các năm. Đáng ghi nhận kết quả của Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa phát hiện và xử lý nhiều vụ vi phạm trong lĩnh vực hàng nhập lậu. Số vụ kiểm tra và xử lý của Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa giảm cho thấy dấu hiệu đáng mừng trong công tác QLTT của cán bộ ngành trong việc đấu tranh về hàng nhập lậu. Các vụ việc được phát hiện và xử lý kiên quyết hơn. Tuy nhiên, chúng ta cũng nhìn thấy được mặt tiêu cực khác đó là tình trạng vận chuyển, kinh doanh và tiêu thụ hàng nhập lậu diễn biến vô cùng phức tạp.

Số vụ xử lý trong số vụ thực hiện kiểm tra kiểm soát về hàng nhập lậu ngày càng thấp. Điều đó cho thấy, số vụ kinh doanh hàng nhập lậu ngày càng giảm. Tuy nhiên, tỷ lệ số vụ thực hiện được xử lý là không cao, ngày càng giảm xuống Năm 2018 là 541/970 tương ứng 55,8%; năm 2019 là 222/730 tương ứng 30,4% và năm 2020 là 264/809 tương ứng 32,63%. Như vậy, vẫn còn nhiều vấn đề trong công tác kiểm tra, kiểm soát hàng nhập lậu.

Công tác phối hợp, tham gia các Đoàn kiểm tra liên ngành

Việc kiểm tra và giám sát về hàng nhập lậu được giao cho nhiều lực lượng khác nhau: Ở cửa khẩu biên giới, cảng biển, sân bay gồm: Lực lượng hải quan giữ vai trò chủ chốt, bộ đội biên phòng; kiểm tra, kiểm soát trên thị trường nội địa gồm: Quản lý thị trường, Công an, khoa học công nghệ,... Công tác kiểm tra, kiểm soát chưa được tổ chức thường xuyên, liên tục, nhiều nơi còn khá manh mún, các trường hợp vi phạm xử lý trên 87% từ thanh tra chuyên đề.

Phối kết hợp với đoàn kiểm tra liên ngành như phòng cảnh sát kinh tế mới thu được kết quả, các sở ban ngành khác không thu về được kết quả gì.

Công tác phối hợp giữa các cơ quan chức năng và các thành phần khác (các doanh nghiệp, tổ chức, đoàn thể xã hội, các cơ quan truyền thông... và người dân) chưa được phát huy tốt. Phần lớn các doanh nghiệp chưa quan tâm đến công tác chống hàng nhập lậu, chưa chủ động bảo vệ sản phẩm của mình cũng như phối hợp với các cơ quan chức năng.

Hiện nay, vẫn chưa có quy định cụ thể về cơ chế phối hợp, thời gian, thời hạn thực hiện kiểm tra, kiểm soát giữa Cục QLTT và các sở ban ngành phối hợp. Do đó, công tác phối hợp giữa các ngành, các cấp trong công tác đấu tranh chống hàng nhập lậu còn khá lỏng lẻo, tình trạng mạnh ai người ấy làm, tính địa phương, cục bộ còn diễn ra phổ biến.

Sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng chưa đồng bộ, chưa tốt, thủ tục còn rườm rà, thiếu tin tưởng lẫn nhau, đôi khi sử dụng việc chông chéo về văn bản quy định, còn đùn đẩy trách nhiệm của các bên.

3.4. Đánh giá chung thực trạng năng lực thực thi công vụ của công chức tại Cục quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa

3.4.1. Những ưu điểm

Đội ngũ công chức tại Cục QLTT Thanh Hóa nhìn chung có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc (điều này thể hiện các chỉ tiêu đạt được các năm luôn vượt chỉ tiêu được giao cả về số lượng và giá trị); có tinh thần đoàn kết, thống nhất trong toàn Cục QLTT; Có tinh thần học hỏi, hoàn thành, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Trình độ, năng lực của đội ngũ công chức nhất là lớp trẻ ngày càng nâng lên, trình độ đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ngày càng mở rộng cả về số lượng và chất lượng

3.4.2. Một số hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm, năng lực thực thi công vụ của công chức tại Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa vẫn còn tồn tại những hạn chế sau:

Chất lượng và kỹ năng xử lý công việc của công chức tại Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa hiện nay chưa đồng đều giữa các đơn vị (đội thành phố và huyện), vẫn còn tình trạng Đội thừa - đội thiếu công chức (kể cả công chức lãnh đạo); chưa đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới.

Về độ tuổi và giới tính: Đội ngũ công chức tại Cục QLTT đang có biểu hiện già hóa. Cơ cấu nam - nữ trong đội ngũ công chức thiếu cân bằng, những điều này cũng ảnh hưởng không nhỏ đến năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức toàn Cục QLTT.

Ý thức tổ chức kỷ luật, thái độ, tác phong công tác và trách nhiệm, đạo đức công vụ: Một bộ phận công chức tại Cục QLTT còn có những biểu hiện sa sút về đạo đức công vụ: hạch sách, quan liêu, cửa quyền, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ nhân dân. Trong công tác đấu tranh các biểu hiện tiêu cực còn nhiều hạn chế.

3.4.3. Nguyên nhân

Về con người: Lực lượng còn mỏng, yếu so với tình hình thực tế hiện nay. Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cũng chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế. Chưa có cơ sở đào tạo riêng về nghiệp vụ quản lý thị trường. Một bộ phận không nhỏ các ngành sau thực hiện tinh giảm biên chế, rút gọn đầu mối đã xin chuyển ngang sang quản lý thị trường, điều này cũng là một trở ngại lớn cho Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa trong thực thi công vụ.

Kinh phí dành cho công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường, công tác đấu tranh chống buôn lậu, gian lận thương mại, hàng giả còn ít, chưa đảm bảo và đáp ứng khối lượng được giao. Trang thiết bị và công cụ hỗ trợ cho công chức thực thi công vụ vẫn còn eo hẹp và hạn chế.

Chế độ tiền lương, thưởng, phụ cấp chức vụ và công tác cho lực lượng quản lý thị trường chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế hiện nay và còn thua kém rất nhiều so với lực lượng chuyên ngành khác.

Thể chế pháp lý, hệ thống văn bản chính sách phát luật về đấu tranh, chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả chưa đồng bộ, còn chồng chéo.

Việc quán triệt và thực hiện các văn bản chính sách, chỉ đạo từ cấp trên và cũng như đưa nội dung văn bản chỉ đạo của Cục QLTT vào công tác thực thi tại các đội địa bàn còn nhiều hạn chế, chưa có cơ chế giám sát cụ thể.

Các bài học kinh nghiệm về công tác tuyển dụng; công tác đào tạo bồi dưỡng sau tuyển dụng; thi đua khen thưởng; tuyên truyền phổ biến pháp luật... tại Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa cũng còn có vấn đề cần phải xem xét.

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thực thi công vụ một số vụ việc còn chưa hiệu quả, việc xử lý vẫn còn “cả nể” mang nặng tình cảm cá nhân; không có biện pháp xử lý đúng, xử lý trúng những vụ việc, những biểu hiện, hành vi vi phạm của công chức.

Một số lượng tương đối công chức tại Cục QLTT vẫn còn thói quen, phương thức làm việc thủ công nhất là đội ngũ công chức lớn tuổi (trên 45 tuổi), không thường xuyên cập nhật số bộ, không có số liệu ghi chép, theo dõi... cũng là nguyên nhân dẫn đến chất lượng giải quyết công việc chưa cao.

Công tác giám sát và phản biện của người dân chưa thật sự được thực hiện trên thực tế, chưa có chế độ bảo vệ, khích lệ người dân đứng lên đấu tranh, trấn áp tội phạm do vậy vẫn còn tình trạng che dấu hoạt động vi phạm trong một bộ phận công chức quản lý thị trường Thanh Hóa.

Môi trường hoạt động “ảo” và việc phát hiện, thực hiện kiểm tra, thu thập chứng cứ đòi hỏi đội ngũ công chức quản lý thị trường phải có kiến thức chuyên sâu về công nghệ và được trang bị hệ thống máy móc thiết bị hiện đại: Tuy nhiên điều này không phải đội QLTT hay công chức QLTT nào cũng có thể làm được.

Công tác tuyên truyền, giáo dục để củng cố cơ quan chức năng chống sản xuất, kinh doanh hàng giả, hàng lậu, hàng không đảm bảo an toàn thực phẩm còn chưa thường xuyên, chưa tạo được nhận thức sâu rộng trong bộ phận người tiêu dùng.

3.5. Giải pháp nâng cao năng lực thực thi công vụ của công chức tại Chi cục quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa

Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa là cơ quan quản lý hành chính nhà nước đơn thuần và từ những phân tích thực trạng năng lực thực thi công vụ của công chức tại Cục QLTT và nguyên nhân của thực trạng trên, để nâng cao năng lực thực thi công vụ của công chức, Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa cần thực hiện tốt các nhóm giải pháp sau:

3.5.1. Ban hành đầy đủ, có tính khoa học về hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến tiêu chuẩn chức danh, quy hoạch công chức

Để xây dựng tiêu chuẩn chức danh, cần phải xây dựng bản mô tả công việc, khung năng lực cho mỗi vị trí công tác tại Cục QLTT mới có thể xác định rõ những yêu cầu cần phải có cho mỗi vị trí cán bộ, công chức diện quy hoạch và khi cán bộ, công chức tại Cục QLTT có đủ các yêu cầu này họ được bổ nhiệm vào vị trí được giao sẽ hoàn thành công việc một cách hiệu quả và tốt nhất.

Cục QLTT cần định kỳ rà soát bổ sung quy hoạch theo quy định. Việc quy hoạch phải xuất phát từ thực tiễn, thông qua việc tổng hợp kết quả thực thi công vụ, năng lực, phẩm chất chính trị, đánh giá công bằng khách quan.

Xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức: Xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức đối với từng lĩnh vực công tác gắn với mô tả công việc ở từng vị trí thực hiện công việc đạt hiệu quả hơn, mang tính chuẩn hóa, đẩy mạnh phân cấp quản lý công chức, giao quyền chủ động, tự chịu trách nhiệm cho thủ trưởng các đơn vị trong Cục QLTT điều hành công việc một cách linh hoạt, giải quyết nhanh chóng thuận lợi.

Tăng cường kiểm tra, nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính của đội ngũ cán bộ công chức. Phát động phong trào thi đua rộng khắp trong các phòng, đội Quản lý thị trường; phát hiện và nhân rộng những gương “người tốt, việc tốt”, công tác thi đua với chủ đề “Chấp hành kỷ luật, đề xuất sáng tạo, nâng cao hiệu quả kiểm tra, kiểm soát thị trường” trong cán bộ, công chức và người lao động; phát hiện, phê bình và kiên quyết xử lý những hành vi tiêu cực của công chức, người lao động góp phần thực hiện tốt Luật Phòng chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

3.5.2. Làm tốt công tác luân chuyển, điều động, tiếp nhận công chức

Việc điều động, luân chuyển công chức phải cụ thể, rõ ràng, có kế hoạch chặt chẽ, chủ động. Cục QLTT xây dựng kế hoạch luân chuyển công chức cần cụ thể về đối tượng được luân chuyển, địa bàn được luân chuyển, thời gian luân chuyển, đánh giá công tác luân chuyển chế độ, bố trí công tác sau luân chuyển, chế độ, chính sách, nhiệm vụ công tác khi được luân chuyển, điều động công chức sang đơn vị mới. Kế hoạch luân chuyển phải xác định rõ mục tiêu, yêu cầu, ý nghĩa công tác luân chuyển công chức để thực hiện có hiệu quả trên thực tế. Đây là cơ sở để đánh giá công chức sau luân chuyển có hoàn thành nhiệm vụ hay không. Kế hoạch điều động, luân chuyển công chức phải gắn với công tác quy hoạch cán bộ.

Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, công chức theo hướng phân loại cán bộ, công chức theo trình độ, chuyên ngành đào tạo để áp dụng biện pháp tuyển dụng phù hợp.

Triển khai tổ chức tuyển dụng hàng năm nhằm kịp thời bổ sung biên chế, đảm bảo nguồn nhân lực tại các phòng, đội của Cục QLTT. Phân loại cán bộ theo trình độ, chuyên ngành đào tạo, theo vị trí việc làm, đối với cấp đội yêu cầu chỉ tiêu tuyển dụng phải có trình độ đại học; nâng dần về điều kiện ngoại ngữ, tin học để đảm bảo đáp ứng với công việc.

Thực hiện việc tinh giảm bộ máy, tinh giảm định biên cán bộ công chức gắn liền với công tác quản lý địa bàn.

Tăng cường đội ngũ công chức làm nhiệm vụ kiểm tra, giám sát thực thi công vụ: Xây dựng, củng cố đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác kiểm tra nội bộ và biện pháp tăng cường công tác kiểm tra nội bộ để triển khai thống nhất từ Cục QLTT đến đội đảm bảo khách quan, hiệu quả.

3.5.3. Khuyến khích công chức tự đào tạo bồi dưỡng, nâng cao năng lực thực thi công vụ

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cần đảm bảo tính liên kết giữa đào tạo, bồi dưỡng công chức mới với đào tạo lại, bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu theo từng chức năng, nhiệm vụ quản lý cho công chức nhằm nâng cao năng lực, trình độ cho công chức.

Xây dựng mô hình chuẩn về đào tạo công chức tại Cục QLTT, trong đó quy định rõ cách thức đào tạo cho từng loại công chức như đào tạo kiến thức cơ bản về chuyên ngành cho công chức mới vào ngành, bồi dưỡng cơ bản về những kiến thức cơ bản cần thiết để công chức thực hiện công tác được phân công; bồi dưỡng chuyên sâu, chuyên ngành, kỹ năng thành thạo và kinh nghiệm xử lý các vấn đề trong thực tiễn; đào tạo, bồi dưỡng mỗi khi có thay đổi về chính sách, quy trình quản lý.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn chung kiến thức quản lý Nhà nước, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ cũng như kỹ năng giao tiếp ứng xử, văn hoá công sở và đạo đức cho công chức; bên cạnh đó kết hợp tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyên sâu về kỹ năng quản lý đối với công chức đặc biệt là lĩnh vực thanh tra chuyên ngành công thương.

Khuyến khích công chức đang làm việc đi học nâng cao trình độ chuyên môn theo ngành lĩnh vực để kịp thời nắm bắt các thay đổi trong công tác quản lý, với nhiều hình thức khác nhau như học tập kinh nghiệm của đồng nghiệp (khác phòng, đội, Cục QLTT), quan sát học hỏi đồng nghiệp trong đơn vị... Việc tục đào tạo bồi dưỡng là hình thức dễ làm và hiệu quả nhất. Mỗi công chức quản lý thị trường phải tự ý thức được việc nâng cao năng lực thực thi công vụ là trách nhiệm, là nhiệm vụ thường xuyên.

3.5.4. Xây dựng và triển khai đề án xác định vị trí việc làm, định biên tiêu chuẩn chức danh công chức

Hoàn thiện vị trí việc làm đã được phê duyệt trên cơ sở xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, xây dựng tiêu chí ứng xử nhằm đề cao trách nhiệm và đạo đức công vụ của công chức, người lao động.

Kiên toàn, sắp xếp lại tổ chức bộ máy của các phòng, đội quản lý thị trường đảm bảo nguyên tắc “một đầu mối - một việc xuyên suốt”. Tiếp tục hoàn thiện và điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của các phòng, đội nhất là các Đội cơ động, Đoàn kiểm tra liên ngành tránh chồng chéo trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

Thường xuyên bố trí, phân công nhiệm vụ hợp lý cho các công chức, người lao động để đáp ứng tốt nhiệm vụ.

3.5.5. Đề cao tinh trách nhiệm công chức trong công tác kiểm tra, kiểm soát thị trường

Kiểm tra giám sát hoạt động thực thi công vụ của công chức tại Cục QLTT là hoạt động cần thiết, nhằm phát hiện nhân tố tích cực có nhiều thành tích, sáng kiến trong công tác để kịp thời khen thưởng tạo động lực làm việc, tiếp tục phát huy năng lực sở trường bản thân để nâng cao hiệu quả hoạt động công tác chuyên môn.

Các phòng, đội quản lý thị trường chủ động làm tốt công tác tự kiểm tra và phối hợp kiểm tra việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương của cán bộ, công chức, người lao động. Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu các phòng, đội phải chịu trách nhiệm trong việc quản lý điều hành khi để cấp dưới trực tiếp có hành vi vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính. Nâng cao vai trò nêu gương người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu, nâng cao ý thức, trách nhiệm của công chức, người lao động trong việc thực hiện Quy chế làm việc của Cục QLTT bảo đảm đúng tiến độ và chất lượng theo kế hoạch.

3.5.6. Nâng cao chế độ đãi ngộ, tạo môi trường và điều kiện làm việc cho đội ngũ công chức

Thường xuyên rà soát, bổ sung nội dung, quy trình, quy chế đánh giá công chức hàng năm phù hợp với chức năng nhiệm vụ của từng Phòng, Đội quản lý thị trường và từng vị trí công tác.

Đổi mới phương thức đánh giá, phân loại cán bộ, công chức hàng năm. Xây dựng hệ thống đánh giá thành tích công tác của công chức, người lao động: hệ thống đánh giá thành tích công tác của công chức.

Thiết lập các quy định, quy tắc, thủ tục hỗ trợ thực hiện chính sách đãi ngộ. Tò thái độ quan tâm chân thành: nắm vững tên tuổi, hoàn cảnh gia đình, thường xuyên thăm hỏi động viên cấp dưới. Giảm bớt sự cách biệt giữa cấp trên với cấp dưới. Tạo điều kiện để cùng sinh hoạt, vui chơi, giải trí. Tránh sự phân biệt thái quá trong chính sách đãi ngộ. Định kỳ hàng năm tổ chức văn hóa, văn nghệ nhân các dịp lễ tết. Trong thực tế nhiều trường hợp động viên, khuyến khích bằng tinh thần quan trọng hơn động viên, khuyến khích bằng vật chất. Do đó lãnh đạo Cục QLTT, Đội cần dùng danh hiệu để phong tặng cho người lao động. Ngoài ra còn áp dụng một số hình thức khác như: gửi thư khen ngợi, đăng báo, dán hình tuyên dương tại bảng danh hiệu cơ quan...

Trang bị cho cán bộ, công chức có đủ phương tiện, công cụ để làm việc có hiệu quả, chất lượng. Không ngừng cải thiện điều kiện làm việc để đảm bảo sức khỏe và tâm trạng vui tươi thoải mái cho công chức, người lao động. Áp dụng thời gian làm việc linh động và chế độ nghỉ ngơi hợp lý.

Sự quan tâm của lãnh đạo đến đời sống tinh thần của công chức, người lao động có giá trị như đãi ngộ phi vật chất một lời khen đúng lúc, một món quà nhỏ hay đơn thuần chỉ là một lời chúc mừng nhân dịp sinh nhật, lễ tết, một sự chia buồn thông cảm khi công chức, người lao động gặp khó khăn... sẽ giúp họ gắn bó và nỗ lực cống hiến cho đơn vị.

Xây dựng quy chế làm việc trong các đơn vị trong toàn Cục QLTT, xác định rõ chức năng nhiệm vụ của từng Đội, Phòng, từng công chức trong đơn vị, tránh chồng chéo hoặc bỏ sót nhiệm vụ.

Hiện đại hóa công sở, môi trường làm việc trước hết đảm bảo đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị cần thiết cho công chức, đổi mới phương thức phục vụ của công chức theo hướng văn minh, hiện đại.

Cần đơn giản hóa, công khai quy trình, thủ tục giải quyết có liên quan đến người dân, tạo điều kiện cho người dân đến làm thủ tục.

3.5.7. Coi trọng việc đánh giá công chức

Việc đánh giá công chức tại Cục QLTT trước hết phải tuân thủ đúng quan điểm, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong quản lý, đào tạo và sử dụng cán bộ, công chức. Đánh giá công chức, người lao động thường xuyên, kịp thời, phát hiện những tiềm năng để bồi dưỡng đồng thời phát hiện các sai sót và tạo cơ hội để họ sửa chữa.

Cục QLTT Thanh Hóa cần phải xác định rõ: tiêu chí đánh giá công chức cần được quy định cụ thể, rõ ràng, chi tiết. Lãnh đạo Cục QLTT cần sử dụng nhiều công cụ, kênh

thông tin khác nhau để đánh giá về mức độ hoàn thành công việc của công chức như: đánh giá phản hồi của người dân, đánh giá của đồng nghiệp, cấp trên.

Trên bản đánh giá năng lực thực thi công vụ của từng công chức, từng đơn vị phòng, đội, Cục QLTT cần có đơn vị riêng giám sát, kiểm tra, xem xét và tổng hợp nội dung đánh giá, phân loại công chức cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh, tình hình thực tế tại thủ đô, từ đó có phương hướng khắc phục tồn tại để nâng cao hơn nữa hiệu quả, kết quả công việc. Phải lấy hiệu quả công tác và sự đóng góp thực tế làm thước đo phẩm chất và năng lực công chức.

Việc đánh giá công chức tại Cục QLTT chú trọng kết quả công việc thực hiện có vai trò quan trọng, là tiền đề để Cục QLTT làm tốt công tác đánh giá quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý, góp phần làm tốt công tác điều động, luân chuyển, tiếp nhận công chức và bổ nhiệm cán bộ, công chức vào các vị trí chủ chốt.

4. KẾT LUẬN

Con người được xem là yếu tố quan trọng và có ý nghĩa hàng đầu cho sự phát triển của mỗi quốc gia, mỗi dân tộc, mỗi doanh nghiệp/tổ chức. Trong nền kinh tế thị trường với sự cạnh tranh khốc liệt như hiện nay, các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển bền vững thì cần phải đặt *năng lực thực thi công vụ của công chức tại Cục quản lý thị trường* lên hàng đầu.

Nghiên cứu đã phân tích và đánh giá thực trạng năng lực thực thi công vụ của công chức tại Cục quản lý thị trường tỉnh Thanh Hóa và từ đó rút ra những mặt đã đạt được, những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế, từ đó đề xuất các giải pháp để khắc phục hạn chế cũng như hoàn thiện năng lực thực thi công vụ của công chức tại đơn vị trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Công thương (2013), *Thông tư số 09/2013/TT-BCT Quy định về hoạt động kiểm tra và xử phạt vi phạm hành chính của Quản lý thị trường do Bộ Công thương Ban hành ngày 02/5/2013*.
- [2] Bộ Công thương (2013), *Quyết định 907/QĐ-BCT Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục Quản lý thị trường thuộc Bộ Công thương, Bộ Công Thương ban hành ngày 06/02/2013*.
- [3] Bộ Công thương (2016), *Tài liệu Bồi dưỡng Ngạch Kiểm soát viên thị trường*.
- [4] Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa (2020), *Báo cáo tổng kết công tác QLTT năm 2019*, Thanh Hóa.
- [5] Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa (2019), *Báo cáo tổng kết công tác QLTT năm 2018*, Thanh Hóa.
- [6] Cục QLTT tỉnh Thanh Hóa (2021), *Báo cáo tổng kết công tác QLTT năm 2020*, Thanh Hóa.
- [7] Nguyễn Thị Hồng Hải (2013), *Quản lý nguồn nhân lực chiến lược trong khu vực công và vận dụng vào thực tiễn Việt Nam* (sách chuyên khảo), Nxb. Lao động, Hà Nội.
- [8] Nguyễn Thị Hồng Hải (2013), *Quản lý thực thi công vụ theo định hướng kết quả* (sách chuyên khảo), Nxb. Lao động, Hà Nội.

- [9] Quốc Hội (2019), *Luật số 52/2019/QH14 Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức.*
- [10] Phạm Hồng Thái (2003), *Công vụ, công chức nhà nước*, Nxb. Tư Pháp, Hà Nội.
- [11] Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định 1557/2012/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ phê duyệt đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”*

**SOLUTIONS TO IMPROVE THE OPERATIVE CAPACITY OF
CIVIL SERVANTS AT THE MARKET MANAGEMENT
DEPARTMENT OF THANH HOA PROVINCE**

Bui Thi Ninh, Pham Trung Kien

ABSTRACT

Human is always considered the most important and decisive factor for the existence and development of any organization. Therefore, the capacity of the human needs to be paid special attention to especially for civil servants, who are playing an important role in building and developing strong state agencies in Vietnam. This study assesses the operative capacity of civil servants at the Market Management Department in Thanh Hoa province; from that, offering solutions and recommendations to improve the working competence of Civil servants at the Department in the future.

Keywords: *Operative capacity, quality of human resources, quality of civil servants.*

* Ngày nộp bài: 26/4/2021; Ngày gửi phản biện: 28/4/2021; Ngày duyệt đăng: 25/5/2021