

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO    BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**PHAN ĐỨC BÌNH**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ  
CỦA HUYỆN THƯỜNG TÍN, TP. HÀ NỘI**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**HÀ NỘI - 2022**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO    BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

**PHAN ĐỨC BÌNH**

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ**  
**CỦA HUYỆN THƯỜNG TÍN, TP. HÀ NỘI**

**Chuyên ngành                    : Quản trị nhân lực**

**Mã số                                : 8340404**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. VŨ QUANG THỌ**

**HÀ NỘI - 2022**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các tài liệu, số liệu trích dẫn trong luận văn là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng; những kết luận khoa học của luận văn chưa được ai công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào.

**Tác giả luận văn**

**Phan Đức Bình**

## LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành và lòng biết ơn sâu sắc, tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn tới:

Hội đồng khoa học thuộc trường Đại học Lao động – Xã hội;

PGS.TS. Vũ Quang Thọ đã trực tiếp hướng dẫn khoa học, tận tình chỉ bảo, giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu để hoàn thành Luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

**Tác giả luận văn**

**Phan Đức Bình**

## MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ NGỮ VIẾT TẮT.....	I
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	II
DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ.....	III
LỜI MỞ ĐẦU .....	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	9
1.1. Các khái niệm cơ bản.....	9
1.1.1. Khái niệm công chức và khái niệm công chức cấp xã.....	9
1.1.2. Khái niệm chất lượng công chức cấp xã.....	12
1.1.3. Nâng cao chất lượng công chức cấp xã .....	14
1.1.4. Đặc điểm công chức cấp xã .....	16
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã.....	17
1.2.1. Các tiêu chí đánh giá kiến thức của công chức cấp xã .....	17
1.2.2. Các tiêu chí đánh giá kỹ năng của công chức cấp xã.....	19
1.2.3. Tiêu chí đánh giá thái độ của công chức cấp xã .....	23
1.3. Nội dung nâng cao chất lượng công chức cấp xã .....	24
1.3.1. Công tác quy hoạch công chức cấp xã .....	24
1.3.2. Tuyển dụng công chức cấp xã.....	25
1.3.3. Công tác sử dụng công chức cấp xã.....	27
1.3.4. Đánh giá, phân loại chất lượng công chức cấp xã .....	30
1.3.5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã .....	32
1.3.6. Công tác kiểm tra, giám sát công chức cấp xã trong thi hành công vụ	33
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã .....	34
1.4.1. Các nhân tố khách quan .....	34
1.4.2. Các nhân tố chủ quan .....	37

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương.....	38
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN THƯỜNG TÍN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....</b>	<b>43</b>
2.1. Giới thiệu chung về huyện Thường Tín.....	43
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội.....	43
2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp huyện của huyện Thường Tín.....	45
2.2. Nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín.....	45
2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã huyện Thường Tín .....	46
2.2.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Thường Tín .....	50
2.2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín.....	56
2.3. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín, TP. Hà Nội .....	65
2.3.1. Các nhân tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thường Tín.....	65
2.3.2 Những ưu điểm.....	69
2.3.3. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế.....	71
<b>CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN THƯỜNG TÍN, TP. HÀ NỘI.....</b>	<b>81</b>
3.1. Mục tiêu và quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín.....	81
3.1.1. Mục tiêu chung.....	81
3.1.2. Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín.....	82
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín, TP. Hà Nội.....	83

3.3. Khuyến nghị đối với Thành Phố Hà Nội và cấp Trung Ương.....	103
KẾT LUẬN.....	105
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	106
PHỤ LỤC.....	

**DANH MỤC TỪ NGỮ VIẾT TẮT**

CBCC	:	Cán bộ, công chức
CNTT	:	Công nghệ thông tin
CT	:	Chỉ Thị
CP	:	Chính Phủ
CNH-HĐH	:	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
KT-XH	:	Kinh tế - Xã hội
NNL	:	Nguồn nhân lực
NQ	:	Nghị Quyết
NĐ	:	Nghị Định
QĐ	:	Quyết Định
QLNN	:	Quản lý nhà nước
TTg	:	Thủ tướng
UBND	:	Ủy ban nhân dân
XHCN	:	Xã hội chủ nghĩa



## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2018 – 2021 .....	47
Bảng 2.2. Số lượng và cơ cấu công chức theo giới tính năm 2021 .....	48
Bảng 2.3. Cơ cấu công chức chuyên môn phân theo độ tuổi năm 2021 .....	49
Bảng 2.4. Thực trạng công chức theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ năm 2018 đến năm 2021 .....	50
Bảng 2.5. Thực trạng công chức đạt chuẩn theo trình độ lý luận chính trị từ năm 2019 – 2021 .....	52
Bảng 2.6. Thực trạng công chức đạt chuẩn theo trình độ ngoại ngữ, tin học từ năm 2019 – 2021 .....	53
Bảng 2.7. Đánh giá phẩm chất đạo đức, thái độ ứng xử trong quá trình làm việc với công dân của công chức cấp xã .....	54
Bảng 2.8. Kết quả đánh giá, phân loại công chức năm 2021 .....	56
Bảng 2.9. Đánh giá của cán bộ quản lý cấp xã về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận .....	59
Bảng 2.10. Đánh giá của cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân; ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng bản thân.....	62
Bảng 2.11 Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn 2018 – 2021 .....	64

### III

## **DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức cơ quan hành chính cấp xã của huyện Thường Tín.....	45
---	----

## LỜI MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ công chức cấp xã có một vai trò rất quan trọng, bởi đội ngũ cán bộ công chức xã là lực lượng nòng cốt, điều hành hoạt động của bộ máy tổ chức chính quyền cấp xã. Vì vậy, đội ngũ cán bộ công chức của hệ thống chính trị cấp xã là một trong những nhân tố có ý nghĩa chiến lược, quyết định sự thành bại của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Kế thừa và phát huy truyền thống của ông cha trong việc trọng dụng nhân tài, coi “hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, trong mỗi một giai đoạn phát triển, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định quan điểm xem nhân tố con người là trung tâm của mọi sự phát triển. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định rõ ba nhiệm vụ trọng tâm của công tác xây dựng Đảng, Nhà nước trong nhiệm kỳ 2021-2026 là: “Đổi mới mạnh mẽ và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”. Đây là đòi hỏi cấp thiết từ thực tiễn cách mạng Việt Nam; yêu cầu nâng cao vai trò lãnh đạo của Đảng và hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Nhận thấy Đảng và Nhà nước ta quyết tâm xây dựng cán bộ, chăm lo nhiều hơn đến mọi khía cạnh, lĩnh vực đời sống, cả về vật chất lẫn tinh thần của nhân dân. Do đó, việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức là liệu pháp quan trọng, hữu hiệu để ngăn ngừa sự suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống trong cán bộ, công chức, tìm ra những người biết lo cái lo của dân, hết mình vì đời sống nhân dân thành phố càng cấp thiết hơn lúc nào hết.

Công chức cấp xã là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân hàng ngày, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện theo

chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trực tiếp lắng nghe, giải quyết hoặc kiến nghị lên cấp trên những kiến nghị, ý kiến, nguyện vọng của nhân dân. Vì vậy, chất lượng hoạt động của công chức cấp xã ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động đến sự nghiệp cách mạng và đổi mới của Đảng và Nhà nước.

Huyện Thường Tín là huyện nằm ở phía nam thành phố Hà Nội, cách trung tâm thành phố khoảng 20 km. Huyện Thường Tín có 28 xã và 1 thị trấn, với số lượng công chức cấp xã khá đông đảo; Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực. Huyện Thường Tín có 03 Khu công nghiệp (Khu công nghiệp bắc Thường Tín, Khu công nghiệp Hà Bình Phương và Khu công nghiệp Phụng Hiệp); 03 cụm công nghiệp (Cụm công nghiệp Quất Động, cụm công nghiệp Duyên Thái, cụm công nghiệp Liên Phương) và 05 cụm công nghiệp làng nghề, thu hút hơn 1.000 doanh nghiệp, hàng chục nghìn hộ sản xuất, kinh doanh trong lĩnh vực công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, với dân số khoảng 230.000 người. Với đặc điểm về kinh tế, dân số, văn hóa xã hội như vậy, để đáp ứng được yêu cầu công việc đề ra đòi hỏi phải có đội ngũ công chức cấp xã có trình độ về chuyên môn, có đạo đức, lối sống, tinh thần làm việc tốt, có tính tiên phong, mang tính chuyên nghiệp. Bởi, công chức cấp xã là hàng ngày phải giải quyết khối lượng lớn công việc liên quan đến mọi lĩnh vực của đời sống: chính trị, văn hóa- xã hội, kinh tế, an ninh- quốc phòng của địa phương. Chính vì vậy, nếu vì lý do nào đó mà sử dụng những công chức có chất lượng kém: năng lực, trình độ chuyên môn yếu, tư tưởng chính trị, đạo đức lệch lạc... sẽ dẫn tới những hậu quả trực tiếp, đáng tiếc, mà thiệt thòi nhất chính là quyền lợi của nhân dân địa phương. Song, trên thực tế chất lượng, công chức cấp xã vẫn còn tồn tại nhiều bất cập: trình độ, năng lực chuyên môn còn hạn chế, hầu hết chưa được đào tạo cơ bản, đúng chuyên ngành; ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong lề lối làm việc chưa chín chu; một bộ

phận công chức còn vướng vào một số thói hư, tật xấu: uống rượu, nhũng đoạn, sách nhiễu, gây phiền hà cho nhân dân, ăn hối lộ, đút lót....

Việc nghiên cứu lý luận và phân tích thực trạng nguồn nhân lực để có những giải pháp nhằm tạo ra một sự chuyển biến về chất, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của huyện Thường Tín và mục tiêu phấn đấu lên quận của huyện Thường Tín trở thành nhiệm vụ cấp thiết. Với lý do đó nên tác giả chọn đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thường Tín, TP. Hà Nội” làm luận văn thạc sĩ của mình.

## **2. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Đã có nhiều đề tài, công trình nghiên cứu cấp Bộ, luận án tiến sĩ, các tác phẩm đăng trên tạp chí nghiên cứu về đội ngũ công chức cấp xã dưới nhiều góc độ khác nhau. Tác giả sẽ giới thiệu các công trình khoa học: Đề tài khoa học cấp Bộ trở lên, luận án tiến sĩ, các bài báo có liên quan đến chủ đề, đồng thời chỉ ra khoảng trống về lý luận và thực tiễn mà luận văn này sẽ kế thừa và tiếp tục hoàn thiện. Có thể liệt kê một số tác phẩm như sau:

Theo Trương Quốc Việt với bài viết năm 2016 “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước*” đã chỉ ra một trong năm mục tiêu quan trọng của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 là: Xây dựng NNL CBCC có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước. Để thực hiện có hiệu quả cải cách nền hành chính nhà nước cần giải quyết thành công một trong những nhiệm vụ trọng tâm là xây dựng NNL CBCC “đủ tâm, đủ tầm”, trong đó phải nâng cao năng lực NNL CBCC, tác giả cho đây là giải pháp mang tính quyết định để thực hiện thành công cải cách nền hành chính. Không có NNL CBCC đủ năng lực hoạch định chính sách, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm thì khó

có được những thể chế, chính sách theo kịp và định hướng cho sự phát triển của nền kinh tế - xã hội và muốn có NNL CBCC có năng lực phải thực hiện đồng bộ các giải pháp, từ tuyển dụng đến bố trí, sử dụng CBCC; đồng thời phải cải cách chế độ, chính sách để tạo động lực cho CBCC, nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Tác giả Đào Thị Kim Lân với bài viết năm 2017 “*Nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức*” đã chỉ ra Đối với mỗi quốc gia, cách nhìn nhận, đánh giá về đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) phản ánh sự đánh giá của người dân đối với chính phủ. Ở những nước mà đội ngũ CBCC được thừa nhận có địa vị cao trong xã hội, nghĩa là ở đó vai trò của chính phủ được đánh giá một cách tích cực và ngược lại. Vì thế, hiệu lực và hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước trong thực tế phụ thuộc rất nhiều vào trình độ, năng lực, phẩm chất của đội ngũ CBCC nhà nước. Việc xây dựng một đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, hiện đại đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của việc quản lý nhà nước thông suốt, hiệu lực, hiệu quả là vấn đề hệ trọng của bất cứ quốc gia nào.

Luận án tiến sĩ: “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại Bắc Kạn*” do Vũ Đình Dũng thực hiện năm 2019 đã nghiên cứu và hệ thống hóa những vấn đề cơ bản về công chức bao gồm những quan niệm khác nhau về công chức, những quan niệm và các chỉ tiêu đánh giá năng lực NNL công chức, xác định các nhân tố chủ yếu ảnh hưởng tới chất lượng của NNL công chức. Luận án đã phân tích và chỉ ra những nguyên nhân, hạn chế trong việc nâng cao năng lực của công chức như: cách quản lý đội ngũ cán bộ, công chức chưa được thực hiện đồng bộ trong hệ thống các đơn vị nhà nước; công tác tuyển dụng công chức chưa khoa học, chưa thực hiện đúng mục tiêu tìm người phù hợp với từng vị trí việc làm; chưa xây dựng được chiến lược và kế hoạch, chương trình đào tạo

NNL công chức Nhà nước; chính sách tiền lương chưa cạnh tranh được với doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài để thu hút đối với NNL có trình độ cao, chưa đủ sức khuyến khích tạo động lực cho công chức Nhà nước hiện đang làm việc; bản thân công chức Nhà nước chưa nhận thức đầy đủ về công tác đào tạo và tự bồi dưỡng. Mặc dù trong luận án này đã trình bày rất sâu sắc và khá đầy đủ về công chức và còn chỉ ra được một số chỉ tiêu đánh giá công chức nhưng chưa hệ thống hóa về việc nâng cao chất lượng và năng lực công chức sau khi đánh giá năng lực công chức làm cho công trình nghiên cứu này còn thiếu và hạn chế.

Tác giả Lê Văn Phong với bài viết năm 2020 “*Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Thanh Hóa*” đã chỉ ra đạo đức công vụ là hệ thống các quy tắc hành vi ứng xử nhằm điều chỉnh ý thức và hành động của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. Công chức cấp xã là những người gần dân nhất, trực tiếp tiếp xúc, lắng nghe những ý kiến của nhân dân để phản ánh cho Đảng và Nhà nước hoàn thiện chính sách, pháp luật; trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn cuộc sống. Vì vậy, yêu cầu về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức cấp xã là phải tuyệt đối trung thành với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; tận tụy phục vụ Nhân dân, đặt lợi ích của Nhân dân lên trên hết và trước hết; có tinh thần thái độ làm việc đúng mực; trung thực, không vụ lợi trong thực thi công vụ; có ý chí vươn lên; giữ vững nguyên tắc tuyệt đối chấp hành kỷ luật, giữ được bản lĩnh, cốt cách của cán bộ, công chức; dám đương đầu với những khó khăn, thử thách.

Trong điều kiện cải cách hành chính nhà nước đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay, vấn đề nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã được đặc biệt quan tâm. Dưới góc độ khoa học, các công trình trên rất có giá trị đối với những người nghiên cứu vấn đề này. Tính đến nay, chưa có công trình, đề tài

nào nghiên cứu về nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín, TP. Hà Nội. Chính vì vậy, tác giả chọn đề tài trên là thực sự cần thiết cả về mặt lý luận và thực tiễn.

### **3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu:**

Đề xuất giải pháp, một số khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:**

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở huyện Thường Tín trong giai đoạn hiện nay.

- Phân tích và đánh giá thực trạng chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện, từ đó phát hiện ra kết quả cũng như tồn tại, bất cập, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế đó.

- Đưa ra một số giải pháp và đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín.

### **4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu: Chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Phạm vi nội dung: Luận văn tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan đến hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín, TP. Hà Nội.

+ Không gian: Huyện Thường Tín và các xã, thị trấn của huyện Thường Tín, TP. Hà Nội.

+ Thời gian: Nguồn số liệu để phân tích thực trạng tác giả lấy trong khoảng thời gian 2018-2021. Giải pháp đề xuất và khuyến nghị cho giai đoạn 2021-2025.



## 5. Phương pháp nghiên cứu

**Phương pháp thu thập số liệu bằng bảng hỏi:** Đề tài thu thập thông tin bằng bảng hỏi, áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên.

Tác giả chọn ra 100 người dân để tiến hành điều tra nhận xét của nhân dân đối với công chức xã ở nội dung như: tinh thần, thái độ phục vụ, am hiểu chuyên môn, kịp thời tiếp thu ý kiến phản hồi của nhân dân; lựa chọn 50 cán bộ lãnh đạo chính quyền cấp xã để tiến hành điều tra nhận xét về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận, về phẩm chất, đạo đức, lối sống, thái độ phục vụ nhân dân .... Tác giả tiến hành khảo sát trong năm 2022 và số liệu thu thập được phân loại theo nhóm nội dung, phân tích và so sánh thống kê, sau đó được xử lý bằng phần mềm Excel.

**Phương pháp quan sát:** Sử dụng phương pháp quan sát để thu thập thông tin về hành vi, thái độ, điều kiện làm việc của công chức cấp xã.

### **Phương pháp phân tích dữ liệu:**

#### **- Phương pháp thống kê, so sánh**

Phương pháp này được sử dụng nhiều ở chương 2. Từ việc nghiên cứu các chỉ tiêu, tác giả sẽ thống kê số liệu từ các năm 2018 đến năm 2021 và sử dụng phương pháp so sánh để so sánh các chỉ tiêu về cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn giữa các mốc thời gian, từ đó đưa ra các kết luận về thực trạng chất lượng cán bộ công chức cấp xã của huyện Thường Tín.

#### **- Phương pháp phân tích tổng hợp**

Được sử dụng để phân tích các công trình nghiên cứu liên quan. Phân tích nội dung tài liệu đề thu thập, học hỏi, kế thừa và phát triển phù hợp với đề tài. Cùng với đó đề tài sử dụng một số phương pháp khác như: thống kê, so sánh, quy nạp... kết hợp nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, nhằm làm rõ nội dung cơ bản của đề tài luận văn, bảo đảm tính khoa học và logic giữa

các vấn đề được nêu ra. Ngoài ra luận văn cũng kế thừa, phát triển các kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến nội dung đề tài nhằm làm rõ những vấn đề chính của luận văn.

## **6. Những đóng góp mới của luận văn**

Qua kết quả nghiên cứu, đề tài góp phần khái quát và làm rõ thêm cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, đánh giá thực trạng, tìm ra những bất cập, hạn chế về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín, TP. Hà Nội, những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín, những vấn đề đang đặt ra và quan điểm, giải pháp bảo đảm chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín trong tình hình mới hiện nay.

Luận văn góp phần làm sáng tỏ, bổ sung lý luận về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, góp phần đẩy mạnh cải cách nền hành chính nhà nước, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu của Luận văn là tài liệu tham khảo có giá trị trong tổng kết thực tiễn về đội ngũ công chức cấp xã.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín, Tp. Hà Nội

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín, Tp. Hà Nội

Kết luận

Danh mục tài liệu tham khảo

Phụ lục

# CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

## 1.1. Các khái niệm cơ bản

### 1.1.1. Khái niệm công chức và khái niệm công chức cấp xã

#### 1.1.1.1. Khái niệm công chức

“Công chức là một khái niệm chung được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước, do tính chất đặc thù của mỗi quốc gia, khái niệm công chức của các nước cũng không hoàn toàn đồng nhất. Có nước chỉ giới hạn công chức trong phạm vi những người hoạt động quản lý nhà nước. Một số nước khác có quan niệm rộng hơn, công chức không chỉ bao gồm những người thực hiện trực tiếp các hoạt động quản lý nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc trong các cơ quan có tính chất công cộng”.

Ở Pháp, công chức 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, địa phương.

Ở Trung Quốc, khái niệm công chức được hiểu là những người công tác trong cơ quan hành chính các cấp, trừ nhân viên phục vụ, bao gồm công chức lãnh đạo và công chức nghiệp vụ. Công chức lãnh đạo là những người thừa hành quyền lực nhà nước, được bổ nhiệm theo các trình tự luật định, chịu sự điều hành 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 các cơ quan hành chính các cấp bổ nhiệm và quản lý căn cứ vào Điều lệ công chức, chiếm tuyệt đại đa số trong công chức nhà nước,

chịu trách nhiệm quán triệt, chấp hành các chính sách và pháp luật.

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

Nhìn chung, các nước trên thế giới có nhiều điểm chung cơ bản giống nhau trong quan niệm về công chức, mặt khác do truyền thống văn hóa, xã hội, do đặc điểm chính trị, kinh tế nên mỗi nước có những điểm riêng.

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được quy định tại khoản 2, điều 1, Luật số 52/2019/QH14 *“Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm 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 phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.”*

Như vậy công chức ở Việt Nam không chỉ là những người làm việc trong các cơ quan Hành chính nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc ở các Phòng Ban của Đảng, Mặt trận tổ quốc (MTTQ) Việt nam; các tổ chức Chính trị xã hội như: Hội Liên hiệp phụ nữ, Hội nông dân, Hội Cựu chiến binh, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Công đoàn Việt Nam, các cơ quan đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân từ cấp Trung ương đến cấp huyện.

#### *1.1.1.2. Khái niệm công chức cấp xã*

- Khái niệm công chức cấp xã

Khái niệm công chức xã được quy định tại Khoản 3, Điều 4 của Luật cán bộ, công chức 2008 như sau: *“Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”*.

Như vậy, công chức xã được tuyển dụng và phụ trách những lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ cụ thể tại UBND cấp xã, trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo UBND cấp xã trong việc điều hành, chỉ đạo công tác, thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Cơ cấu công chức cấp xã

Theo Khoản 3, Điều 61 của Luật cán bộ, công chức 2008, công chức cấp xã có các chức danh sau đây:

- + Trưởng Công an;
- + Chỉ huy trưởng Quân sự;
- + Văn phòng - thống kê;
- + Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã);
- + Tài chính - kế toán;
- + Tư pháp - hộ tịch;
- + Văn hóa - xã hội.

Công chức cấp xã do cấp huyện quản lý.

Ngoài các chức danh theo quy định trên, công chức cấp xã còn bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã.

- Số lượng công chức cấp xã

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 4 của Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ quy định: Số lượng cán bộ, công chức cấp xã được bố trí theo loại đơn vị hành chính cấp xã: cấp xã loại 1 tối đa 23 người,

cấp xã loại 2 tối đa 21 người, cấp xã loại 3 tối đa 19 người (bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã).

Việc phân loại đơn vị hành chính cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 về tiêu chuẩn của đơn vị hành chính và phân loại đơn vị hành chính.

### **1.1.2. Khái niệm chất lượng công chức cấp xã**

#### *Khái niệm chất lượng*

Chất lượng là một phạm trù trừu tượng, nó mang tính chất định tính và khó định lượng, chúng ta không thể cân đo đong đếm được. Dưới mỗi cách tiếp cận khác nhau thì quan niệm về chất lượng cũng khác nhau.

Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc”. Đây là cách đánh giá một con người, một sự việc, một sự vật trong cái đơn nhất, cái tính độc lập của nó.

Theo một cách hiểu khác thì: *Chất lượng là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Nó là cái liên kết các thuộc tính của sự vật lại làm một, gắn bó với sự vật như một tổng thể, bao quát toàn bộ sự vật và không tách khỏi sự vật.*

Như vậy, trong phạm vi đề tài nghiên cứu về chất lượng đội ngũ công chức, có thể hiểu chất lượng của đội ngũ công chức là khả năng giải quyết các vấn đề thuộc tất cả các lĩnh vực, khả năng thỏa mãn các yêu cầu của tổ chức, cá nhân về cung ứng các dịch vụ hành chính. Tiêu chí để đánh giá chất lượng cán bộ công chức cũng đa dạng: có thể là tỷ lệ giải quyết hồ sơ đảm bảo đúng quy định về thời gian, quy trình, thủ tục; có thể là sự đo lường về mức độ thỏa mãn của người dân khi hưởng thụ dịch vụ hành chính liên quan

đến các yếu tố, như sự hài lòng về thái độ phục vụ, sự hài lòng về thời gian giải quyết công việc của người dân...

Chất lượng đội ngũ công chức được đánh giá dựa trên tiêu chuẩn của đội ngũ công chức, là những quy định cụ thể các yêu cầu về trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức... của những công chức theo những tiêu chí nhất định đối với từng ngành nghề riêng biệt.

Để đánh giá chất lượng đội ngũ công chức, cần nói tới chất lượng của mỗi công chức vì mỗi công chức là một phần, một bộ phận của đội ngũ công chức.

Chất lượng công chức là tổng hợp những phẩm chất nhất định về sức khỏe, trí tuệ khoa học, chuyên môn nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, ý chí, niềm tin, năng lực, luôn gắn bó với tập thể, với cộng đồng và khả năng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao. Trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước yêu cầu chất lượng đối với công chức ngày càng cao, đòi hỏi người công chức không những có trình độ, phẩm chất theo tiêu chuẩn công chức mà còn phải gương mẫu, đi tiên phong về lý luận và thực tiễn, có tinh thần kỷ luật rất cao, có tư duy khoa học, lý luận sắc bén, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, luôn gắn bó với tập thể, với cộng đồng, có kỹ năng tốt trong việc kết hợp tri thức khoa học, kinh nghiệm, kỹ năng thực tiễn một cách nhạy bén, linh hoạt, đồng thời luôn chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.

Chất lượng của đội ngũ công chức ngoài những yếu tố nêu trên còn phụ thuộc vào cơ cấu đội ngũ công chức, đó là tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi, giữa nam và nữ, giữa công chức lãnh đạo, quản lý, công chức phụ trách chuyên môn nghiệp vụ.

Mỗi công chức không tồn tại một cách biệt lập mà phải đặt trong một chỉnh thể thống nhất của cả đội ngũ công chức. Vì vậy quan niệm chất lượng

đội ngũ công chức phải được đặt trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng của từng công chức với chất lượng của cả đội ngũ.

Bên cạnh đó cũng cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng đội ngũ công chức. Chỉ khi nào hai mặt này có quan hệ hài hòa mới tạo nên sức mạnh đồng bộ của cả đội ngũ.

Từ những phân tích nêu trên có thể hiểu, *chất lượng đội ngũ công chức xã là chỉ tiêu tổng hợp chất lượng của từng công chức cấp xã, thể hiện qua phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực, kỹ năng công tác, chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được phân công của mỗi công chức cũng như cơ cấu hợp lý về độ tuổi, về ngạch, bậc và số lượng đội ngũ công chức bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của UBND cấp xã.*

### **1.1.3. Nâng cao chất lượng công chức cấp xã**

Chất lượng đội ngũ công chức xã, thị trấn được thể hiện thông qua hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã, ở việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã. Do đó, để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của UBND cấp xã, cần thiết phải nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức xã trên tất cả các mặt như: phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng hoàn thành nhiệm vụ, trình độ năng lực, sự tin nhiệm của nhân dân, khả năng thích ứng, xử lý các tình huống phát sinh của người công chức đối với công vụ được giao,...

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng công chức đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế- xã hội trong từng giai đoạn phát triển. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là một yếu tố vô cùng quan trọng trong việc hoàn thiện bản thân trong mỗi người công chức. Bên cạnh thể lực, trí lực thì chất lượng nguồn nhân lực còn phản ánh tác phong, thái độ, ý thức làm việc của người



công chức.

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã sẽ góp phần làm tăng ý thức, trách nhiệm lao động, góp phần làm tăng năng suất lao động xã hội. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã có vai trò đặc biệt quan trọng trong tiến trình phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Để phát triển nhanh, bền vững mỗi địa phương cần hết sức quan tâm đến chính sách phát huy tối đa năng lực của công chức thông qua nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của mình như: đào tạo, đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe cả về vật chất, tinh thần, có chính sách đãi ngộ nhân tài hợp lý, rèn luyện tác phong công nghiệp,.....

*Như vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã chính là việc hoàn thiện những điểm còn thiếu sót, chưa hợp lý trong số lượng, cơ cấu lao động của đội ngũ công chức cấp xã, đồng thời cải thiện những mặt còn yếu kém trong năng lực, phẩm chất của đội ngũ công chức sao cho quy mô, tỷ trọng công chức vừa đủ, tận dụng tối đa năng suất lao động, không thừa, không thiếu và trình độ của người công chức thì đáp ứng tốt yêu cầu của từng vị trí, kết hợp với đó là việc cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo cho sức khỏe, tinh thần của người công chức luôn được duy trì ở trạng thái tốt nhất, để họ có thể phục vụ hết mình vì công việc.*

Trong phạm vi của luận văn này, tác giả đề cập đến vấn đề chất lượng đội ngũ công chức cấp xã chủ yếu dựa trên việc tiếp cận, nghiên cứu, đánh giá cơ cấu, số lượng và các tiêu chí phản ánh chất lượng về trí lực và tâm lực của đội ngũ công chức cấp xã. Từ đó, đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở địa phương cụ thể.

Để nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức xã cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng công chức. Trong thực tế chúng ta cần phải chống hai khuynh hướng: Khuynh hướng thứ nhất là chạy theo số

lượng, ít chú trọng đến chất lượng dẫn đến cán bộ nhiều về số lượng nhưng hoạt động không hiệu quả; Khuynh hướng thứ hai, quá quan tâm đến chất lượng nhưng không quan tâm đến số lượng. Đây là một nguyên nhân quan trọng làm cho tuổi đời bình quân của đội ngũ công chức ngày càng cao, thiếu tính kế thừa.

Trong giai đoạn hiện nay, cần thiết phải coi trọng chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã trên cơ sở đảm bảo số lượng công chức cấp xã theo quy định.

#### ***1.1.4. Đặc điểm công chức cấp xã***

Họ là những người trưởng thành về thể chất và trưởng thành về mặt xã hội, họ được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm giữ một chức vụ thường xuyên trong các công sở của Nhà nước. Họ đang trực tiếp tham gia vào bộ máy công quyền của nền hành chính quốc gia. Như vậy họ là những người tự làm chủ hành vi, thái độ của mình và phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật với tư cách là một công dân, một công chức hành chính. Họ trưởng thành ở mặt xã hội còn biểu hiện ở giá trị sản phẩm lao động của họ được xã hội công nhận và bằng sức lao động của mình, họ đã nuôi sống được bản thân. Hơn nữa, sự trưởng thành về mặt xã hội còn thể hiện ở cuộc sống riêng tư của họ, họ là những người có đầy đủ điều kiện hành vi trước pháp luật.

Họ là những người đã có vị thế xã hội, vì công chức là những người đang giữ chức vụ hoặc trách nhiệm nhất định theo trình độ đào tạo và được xếp vào ngạch bậc tương ứng trong hệ thống hành chính, bởi vậy, công chức đang có một vị thế xã hội nhất định để thực hiện quyền lực của Nhà nước quản lý toàn xã hội. Họ được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Công chức có nhiều kinh nghiệm sống, được tích lũy tùy theo lĩnh vực mà họ hoạt động. Bởi là công chức, họ phải được đào tạo ở trình độ nhất định, cùng với vị trí làm việc của mình trong bộ máy công quyền.

## **1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã**

### **1.2.1. Các tiêu chí đánh giá kiến thức của công chức cấp xã**

#### *1.2.1.1. Về trình độ học vấn*

*Về trình độ học vấn:* Trình độ học vấn là yếu tố cơ bản, tối thiểu với mỗi công chức. Trình độ học vấn thể hiện nền tảng kiến thức căn bản, giúp hình thành thế giới quan, nhân sinh quan của mỗi người, đồng thời thể hiện khả năng tư duy, nhận thức, nắm bắt các quy luật khách quan cũng như các vấn đề kinh tế, xã hội, văn hóa, chính trị. Trình độ học vấn là nền tảng cho việc tiếp thu kiến thức mới, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như thái độ và cách ứng xử trong thực thi công vụ. Trong thực tế, trình độ học vấn được đánh giá qua những văn bằng trong hệ thống giáo dục quốc dân, gồm: các bậc tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.

Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06 tháng 11 năm 2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, quy định trình độ học vấn của công chức cấp xã phải là tốt nghiệp trung học phổ thông.

#### *1.2.1.2. Về trình độ chuyên môn*

Trình độ chuyên môn là bước cao hơn, phản ánh kiến thức chuyên môn riêng biệt về một chuyên ngành, lĩnh vực nhất định nào đó. Trình độ chuyên môn có được thông qua quá trình đào tạo chuyên sâu ở các trường đào tạo thuộc hệ thống đào tạo quốc dân, như: dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học. Trong quá trình đào tạo, nhà trường trang bị cho người học kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp theo các chuyên ngành nhất định và được thể hiện qua hệ thống chứng chỉ, bằng cấp chuyên môn.

Trình độ chuyên môn đóng vai trò quan trọng nhất đối với sự hình thành năng lực của công chức cấp xã, vì đây là những kiến thức chuyên sâu,

gắn trực tiếp với một vị trí, công việc chuyên môn cụ thể, phản ánh khả năng thực hiện nhiệm vụ của từng công chức.

Cũng theo Thông tư số 13/2019/TT-BNV, trình độ chuyên môn của công chức cấp xã phải tốt nghiệp đại học trở lên của ngành Giáo dục và Đào tạo, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh. Hơn nữa, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định cụ thể tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên đối với công chức làm việc tại các xã: miền núi, vùng cao, biên giới, hải đảo, xã đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

#### *1.2.1.3. Trình độ ngoại ngữ, tin học*

Trình độ ngoại ngữ, tin học là yếu tố quan trọng, cần thiết trong hoạt động thực thi công vụ của công chức thời kỳ hội nhập hiện nay. Tin học, ngoại ngữ là cách thức, phương tiện để công chức thu thập, khai thác, xử lý và sử dụng, chuyển tải thông tin một cách hiệu quả, phong phú cũng như phục vụ đắc lực cho hoạt động công vụ. Thông tư số 13/2019/TT-BNV quy định công chức cấp xã phải được cấp chứng chỉ sử dụng công nghệ thông tin theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản, quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông. Về trình độ ngoại ngữ Thông tư không quy định, tuy nhiên lại giao Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về ngoại ngữ, tiếng dân tộc thiểu số (đối với địa bàn công tác phải sử dụng tiếng dân tộc thiểu số trong hoạt động công vụ).

#### *1.2.1.4. Về trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước*

Trình độ lý luận chính trị phản ánh mức độ nhận thức, tư duy, lý luận về những vấn đề cơ bản của hệ thống, những kiến thức liên quan đến lĩnh vực chính trị, nhất là những kiến thức về: Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ

Chí Minh; chế độ xã hội chủ nghĩa, bản chất của Nhà nước; quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trình độ lý luận chính trị giúp cán bộ, công chức có lập trường, tư tưởng vững vàng, đảm bảo thực hiện nhiệm vụ theo đúng định hướng chính trị của Đảng và Nhà nước; giúp cho việc tuyên truyền, tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước vào thực tế cuộc sống được dễ dàng và hiệu quả. Do đó, để nâng cao năng lực của công chức cấp xã nhất thiết phải nâng cao trình độ lý luận chính trị.

Kiến thức quản lý nhà nước là tổng hợp những kiến thức cơ bản về Nhà nước; pháp luật; nền hành chính; nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Nhà nước; về đội ngũ cán bộ, công chức và thực hiện nhiệm vụ; về cải cách nền hành chính và nội dung quản lý nhà nước về các lĩnh vực, các nghiệp vụ cơ bản của công chức. Những kiến thức này giúp công chức cấp xã hiểu sâu sắc, cụ thể hơn về nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của mình. Đồng thời, cung cấp thêm những kỹ năng, phương pháp, công cụ quản lý nhà nước cần thiết trong hoạt động công vụ.

Thông tư số 13/2019/TT-BNV ban hành, giao cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chủ động quyết định việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về quản lý nhà nước, lý luận chính trị.

### ***1.2.2. Các tiêu chí đánh giá kỹ năng của công chức cấp xã***

Một công chức chỉ có kiến thức không thì chưa đủ, để thực thi công vụ có hiệu quả đòi hỏi họ phải có những kỹ năng nhất định nhằm chuyển hóa những kiến thức, hiểu biết của mình thành những hoạt động, việc làm phù hợp, khoa học để nâng cao hiệu quả công việc trong thực tế. Kỹ năng của công chức cấp xã là khả năng của chủ thể thực hiện thuần thục một hay một chuỗi hành động trên cơ sở hiểu biết (kiến thức hoặc kinh nghiệm), nhằm tạo ra kết quả thực hiện công vụ một cách hiệu quả. Trong thực tế, để thực hiện

có hiệu quả bất kỳ công việc nào, con người đều cần các kỹ năng cơ bản, như: kỹ năng tư duy, kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng tổ chức công việc, kỹ năng quản lý thời gian,... Hoạt động công vụ của công chức, đặc biệt là công chức cấp xã, là một hoạt động vừa mang tính nghề nghiệp, vừa mang tính thực tiễn cao. Vậy nên, ngoài các kỹ năng chung, công chức cần có những kỹ năng mang tính đặc trưng công việc. Hiện nay, chưa có một văn bản nào quy định cụ thể về các kỹ năng của công chức cấp xã trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, nếu dựa vào vị trí, vai trò, chức trách, nhiệm vụ, đặc thù, có thể khái quát thành một số kỹ năng cơ bản, cụ thể như sau:

#### *1.2.2.1. Kỹ năng giao tiếp hành chính*

Công chức cấp xã là người đại diện cho Nhà nước, thường xuyên và trực tiếp tiếp xúc với người dân trong giải quyết, cung cấp các dịch vụ hành chính công, cũng như tổ chức nhiều hoạt động tuyên truyền vận động quần chúng. Hơn ai hết, họ phải rèn luyện cho mình kỹ năng giao tiếp công vụ để đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ Nhà nước giao, đảm bảo sự hài lòng của người dân. Trong giao tiếp hành chính, công chức cấp xã cần tuân thủ các nguyên tắc như: tuân thủ pháp luật, bảo đảm chính xác và khách quan, công khai - dân chủ, thận trọng, cân bằng, trách nhiệm, chuẩn mực đạo đức và nguyên tắc hài hòa về lợi ích.

Để đánh giá kỹ năng giao tiếp hành chính của công chức ta cần đánh giá các yếu tố cấu thành nên kỹ năng đó. Ví dụ, kỹ năng nghe và lắng nghe một cách thiện chí, hiệu quả; khả năng kiểm soát cảm xúc hợp lý, linh hoạt; khả năng hướng dẫn, thuyết phục và thuyết trình dễ hiểu, đúng trọng tâm, ngắn gọn, lôi cuốn thông qua cách thức sử dụng tốt giọng điệu, ngữ điệu, ngôn ngữ cơ thể, nội dung phù hợp, thái độ khiêm tốn, nhiệt huyết; khả năng quan sát nhạy bén, đa dạng; trang phục lịch sự,...

Có thể đánh giá kỹ năng giao tiếp thông qua: quan sát hành vi, thái độ của công chức khi tiếp xúc với người dân, cấp trên, đồng nghiệp; qua phiếu khảo sát hoặc qua phỏng vấn.

#### *1.2.2.2. Kỹ năng tham mưu, đề xuất*

Công chức cấp xã là người tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp xã tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn trong các lĩnh vực.

Công tác tham mưu có vị trí đặc biệt quan trọng trong lãnh đạo, quản lý và điều hành công việc của Ủy ban nhân dân cấp xã. Trong quá trình này, công chức cấp xã cần phải đảm bảo đúng các quy định hiện hành của pháp luật, cũng như các chế độ, chính sách của Nhà nước. Yêu cầu này đòi hỏi họ phải am hiểu, cập nhật thường xuyên các quy định của pháp luật liên quan đến lĩnh vực mình phụ trách. Tham mưu phải có cơ sở khoa học, khách quan, trung thực; đề cao trách nhiệm; toàn diện, tổng hợp.

Để có những tham mưu, đề xuất có giá trị, công chức cấp xã cần có khả năng phân tích, vận dụng sáng tạo các tình huống phát sinh. Hơn hết, họ cần chủ động trong phân tích, khảo sát nhằm đưa ra các phương án hỗ trợ cho Ủy ban nhân dân trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành hoạt động.

Đánh giá kỹ năng tham mưu rất khó, chủ yếu dựa vào chất lượng của thông tin mà công chức cung cấp cho cấp trên về lĩnh vực mình phụ trách và sự nhìn nhận, đánh giá của cấp trên.

#### *1.2.2.3. Kỹ năng soạn thảo văn bản*

Văn bản là phương tiện chủ yếu, quan trọng để ghi lại, chuyển tải các quyết định và thông tin quản lý; là hình thức để cụ thể hóa pháp luật. Do đó, kỹ năng soạn thảo văn bản là một trong những yêu cầu quan trọng của công chức cấp xã.

Trong quá trình thực thi công vụ, công chức cấp xã thường xuyên phải soạn thảo nhiều loại văn bản, như: thông báo, tờ trình, báo cáo, công văn,

quyết định, chỉ thị,... Khi soạn thảo các loại văn bản, họ phải nắm vững và tuân thủ các tiêu chí chung, đảm bảo yêu cầu về nội dung, bố cục và thể thức.

Về thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản hành chính đã được quy định trong Nghị định số 30/2020/NĐ-CP, ngày 05/3/2020 của Chính phủ. Thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản quy phạm pháp luật được quy định trong Nghị định số 154/2020/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2020, quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Về thể thức, kỹ thuật trình bày văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ và văn bản quy phạm pháp luật liên tịch được quy định tại Thông tư số 25/2011/TT-BTP ngày 27 tháng 12 năm 2011 của Bộ Tư pháp.

Đánh giá kỹ năng soạn thảo văn bản khá đơn giản vì sản phẩm rất rõ, đó chính là văn bản được ban hành dựa trên các tiêu chí như: nội dung phù hợp, thể thức chuẩn, đúng thẩm quyền, đúng trình tự, kịp tiến độ và khả thi.

#### *1.2.2.4. Kỹ năng thu thập, xử lý và cung cấp thông tin*

Thông tin là yếu tố cần thiết, cơ bản đảm bảo cho việc giải quyết nhiệm vụ và thực hiện chức năng tham mưu, đề xuất của công chức. Trong thời đại bùng nổ thông tin và yêu cầu ngày càng cao của hoạt động công vụ, đòi hỏi mỗi công chức phải có kỹ năng thu thập, xử lý thông tin một cách thành thực, chính xác nhằm nắm bắt đầy đủ các thông tin cần thiết với độ tin cậy cao, để giải quyết các nhiệm vụ và tham mưu cho lãnh đạo ra các quyết định nhanh chóng, đúng đắn, chính xác.

Ngoài các kỹ năng chung trên, mỗi chức danh công chức cấp xã phải đảm bảo các kỹ năng mang tính chuyên biệt, chuyên môn đảm nhận. Đối với công chức Văn phòng - Thống kê phải có thêm các kỹ năng như: chuẩn bị các cuộc họp; lập kế hoạch, lịch công tác; kỹ năng tổ chức. Công chức Tư pháp - Hộ tịch phải có kỹ năng thuyết trình; kỹ năng quản lý và đăng ký hộ tịch; kỹ



năng tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật; kỹ năng công chứng – chứng thực; kỹ năng hòa giải cơ sở; kỹ năng kiểm tra, kiểm soát và xử lý văn bản quy phạm pháp luật; kỹ năng tiếp công dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo. Công chức Quản lý về văn hóa - xã hội phải có kỹ năng tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao; kỹ năng giải quyết tình huống; kỹ năng tổ chức xây dựng thực hiện chính sách về lao động, dạy nghề, việc làm ở địa phương; kỹ năng tuyên truyền phòng chống tệ nạn xã hội,...

### **1.2.3. Tiêu chí đánh giá thái độ của công chức cấp xã**

Trong quá trình thực thi công vụ, công chức cấp xã trực tiếp tương tác với nhiều đối tượng, nhiều hoạt động khác nhau nên thái độ trong thực thi công vụ cũng thể hiện đa dạng, sinh động, phản ánh tính chất đặc thù của hoạt động công vụ trong bộ máy chính quyền cấp cơ sở. Thái độ của công chức cấp xã thể hiện qua hành vi, cách ứng xử của họ đối với nhiệm vụ, với đồng nghiệp, với nhân dân, cụ thể như sau:

*Thái độ với nhân dân:* Phục vụ nhân dân là trách nhiệm của hoạt động công vụ. Sự tin tưởng, ủng hộ của nhân dân phụ thuộc rất lớn bởi thái độ của đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy nhà nước, đặc biệt là chính quyền cơ sở - nơi trực tiếp và thường xuyên tiếp xúc và giải quyết công việc của người dân. Đối với nhân dân, công chức cấp xã phải luôn tôn trọng, tận tụy phục vụ bằng thái độ khách quan, công bằng, khiêm tốn; tập trung tư vấn, giải quyết những lợi ích chính đáng của người dân, liên hệ chặt chẽ và lắng nghe ý kiến của họ; tích cực đấu tranh với những biểu hiện vô cảm, quan liêu, cửa quyền, hách dịch và các hành vi nhũng nhiễu, gây phiền hà cho nhân dân.

*Thái độ với nhiệm vụ được giao:* Trước hết, mỗi công chức cần có thái độ nghiêm túc với nhiệm vụ được giao, nêu cao ý thức trách nhiệm, tận tụy với công việc, làm việc có nguyên tắc, kỷ cương, có lý, có tình; gương mẫu trong thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước và quy

định tại đơn vị; chủ động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm với kết quả công việc của mình; có tinh thần khắc phục khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

*Thái độ với cấp trên, đồng nghiệp:* Công chức cấp xã cần tuân thủ nghiêm sự điều hành, phân công, chỉ đạo của cấp trên, đồng thời thẳng thắn đóng góp ý kiến; chủ động, tích cực tham mưu những nội dung liên quan đến nhiệm vụ được phân công. Đối với đồng nghiệp, công chức cấp xã phải có thái độ tích cực, chủ động và phối hợp chặt chẽ trên tinh thần lắng nghe, xây dựng và tôn trọng lẫn nhau; đồng thời phải cầu thị, chia sẻ, hỗ trợ nhau cùng tiến bộ. Trong giao tiếp, ứng xử cần có thái độ trung thực, thân thiện và hợp tác, giữ gìn đoàn kết nội bộ trong cơ quan, đơn vị.

Ngoài các tiêu chí trên, hiện nay trong công tác đánh giá, phân loại hàng năm đối với công chức cấp xã đang áp dụng hệ thống các tiêu chí theo quy định tại Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2017 của Chính phủ; có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 9 năm 2017 và được hợp nhất theo văn bản hợp nhất số 02/VBHN-BNV, ngày 09/11/2017 của Bộ Nội vụ với 6 nhóm tiêu chí: Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; Thái độ phục vụ nhân dân.

### **1.3. Nội dung nâng cao chất lượng công chức cấp xã**

#### ***1.3.1. Công tác quy hoạch công chức cấp xã***

Xây dựng quy hoạch và kế hoạch biên chế để phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói riêng là một công việc thường xuyên và quan trọng, đây là quy trình quen thuộc được thực hiện hàng năm. Quy hoạch tốt, đảm bảo tính khoa học và phù hợp với

thực tế khách quan thì góp phần cho sự phát triển, ngược lại sẽ gây lãng phí.

Quy hoạch công chức là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp tạo nguồn để xây dựng đội ngũ công chức, là việc bố trí, lập kế hoạch trong dài hạn, là sự sắp xếp đội ngũ công chức đang làm trong các cơ quan hành chính hoặc nguồn dự bị nhằm đảm bảo chủ động nguồn nhân lực cho chất lượng, lấp chỗ trống trong các cơ quan hành chính hay thay thế đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm nhằm bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ trong thời gian nhất định.

Quy hoạch đội ngũ công chức là việc lập dự án, thiết kế xây dựng tổng hợp đội ngũ công chức; dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể đội ngũ công chức 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 đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, đề bạt hoặc giới thiệu công chức ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý.

### ***1.3.2. Tuyển dụng công chức cấp xã***

Tuyển dụng công chức là một hoạt động công, do cơ quan, tổ chức và người có thẩm quyền thực hiện và chịu sự điều chỉnh của các quy phạm pháp luật thuộc ngành. Thông qua tuyển dụng để tạo nguồn công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, tổ chức “Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế”.

Tuyển dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của đội ngũ công chức hiện tại cũng như tương lai. Mục đích của việc tuyển dụng công chức là nhằm tìm được những người đủ tài và đức, đủ phẩm chất tốt để đảm nhiệm công việc. Tuyển dụng công chức là tiền đề hết sức quan trọng của việc xây dựng và phát triển đội ngũ công chức nhà nước trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội để đảm đương những nhiệm vụ được giao.

Khi đánh giá chất lượng tuyển dụng, một vấn đề đặt ra là hiểu cho đúng thế nào là chất lượng tuyển dụng công chức. Chất lượng tuyển dụng công chức được xem xét dưới nhiều góc độ khác nhau:

Chất lượng tuyển dụng công chức được thể hiện thông qua việc thực hiện đúng các quy định của Nhà nước về tuyển dụng công chức. Chất lượng tuyển dụng công chức được thể hiện thông qua việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng như số lượng chỉ tiêu biên chế công chức được giao; nhu cầu bổ sung công chức trong năm và số vị trí việc làm cần tuyển theo từng ngạch công chức; xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm đề nghị tuyển dụng; Phương thức tuyển dụng đối với từng vị trí bao gồm: tiếp nhận những người đang là công chức, tiếp nhận không qua thi tuyển, thi tuyển và xét tuyển.

Chất lượng tuyển dụng công chức được thể hiện thông qua việc ưu tiên tiếp nhận những người đang là công chức ở cơ quan, đơn vị khác ngoài cơ quan hành chính nhà nước có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, năng lực chuyên môn và kinh nghiệm phù hợp với yêu cầu vị trí cần tuyển. Trong đó ưu tiên tiếp nhận những người có kinh nghiệm công tác, người đang là viên chức trong các đơn vị sự nghiệp đáp ứng ngay yêu cầu vị trí cần tuyển; Sinh viên tốt nghiệp thủ khoa ở các trường đại học trong nước; tốt nghiệp tiến sĩ tại các cơ sở đào tạo ở nước ngoài có chuyên ngành liên quan đến lĩnh vực cần tuyển dụng.

Chất lượng tuyển dụng công chức được thể hiện thông qua việc Đổi mới phương thức đánh giá trong tuyển dụng như: Nội dung đánh giá trong tuyển dụng phải bám sát bản mô tả vị trí công việc và khung năng lực vị trí việc làm để đánh giá một cách toàn diện, khách quan và khoa học về mức độ phù hợp của ứng viên đối với vị trí cần tuyển dụng; Chú trọng đổi mới phương thức đánh giá thông qua phỏng vấn bằng câu hỏi tình huống, câu hỏi mở; thực

hành trên máy tính... để đánh giá một cách toàn diện, khách quan, công bằng và thực chất năng lực của ứng viên.

Từ những góc độ khác nhau nêu trên, có thể đưa ra khái niệm chất lượng tuyển dụng công chức như sau: *Chất lượng tuyển dụng công chức là chỉ tiêu tổng hợp đánh giá công tác tuyển dụng trên các mặt xây dựng, tổ chức và thực hiện việc tuyển dụng nhằm lựa chọn ứng viên đáp ứng được các tiêu chí đặt ra, có trình độ, năng lực và khả năng thích ứng, thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.*

### **1.3.3. Công tác sử dụng công chức cấp xã**

Việc sử dụng đội ngũ công chức cấp xã phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị.

Đối với đội ngũ công chức xã, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu của công vụ và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức, cơ quan, đơn vị. Sử dụng công chức xã phải dựa vào những định hướng có tính nguyên tắc sau:

- Sử dụng công chức phải có tiền đề và quy hoạch.
- Sử dụng phải căn cứ vào mục tiêu. Mục tiêu của hoạt động quản lý đến mục tiêu sử dụng công chức.
- Tuân thủ nguyên tắc khách quan, nguyên tắc vô tư và công bằng khi thực hiện chính sách của Nhà nước. Đây là căn cứ quan trọng để thực hiện chính sách sử dụng cán bộ.
- Xây dựng chế độ phụ cấp công vụ phù hợp, thống nhất đối với công chức khối đảng, đoàn thể và công chức khối cơ quan nhà nước. Có chế độ phụ cấp và chính sách thu hút đối với cán bộ, công chức công tác ở các xã vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo có nhiều khó khăn và vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Tiến hành thực hiện đúng và kịp thời các chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, như thu hút, đãi ngộ nhân tài;

khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng; thu hút, bố trí, sử dụng sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại xã... Qua đây, động viên sự nhiệt tình công tác, gắn bó với địa phương, củng cố sự đoàn kết, thống nhất trong đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, ngăn chặn những tiêu cực của cán bộ, công chức và thực hiện công bằng xã hội.

- Bổ nhiệm phải trên cơ sở xây dựng cơ cấu nhân lực của tổ chức. Quá trình đề bạt, bổ nhiệm phải chú ý coi trọng việc lấy phiếu tín nhiệm để đề bạt theo hướng mở rộng đối tượng tham gia, bảo đảm những người tham gia bỏ phiếu phải là những người biết việc, hiểu người, tránh bè phái, cục bộ, định kiến, hẹp hòi, thiếu tính xây dựng. Trước khi bỏ phiếu tín nhiệm để đề bạt, bổ nhiệm, cán bộ được dự kiến đề bạt, bổ nhiệm phải trình bày đề án hoặc chương trình hành động của mình. Nên thực hiện thí điểm việc thi tuyển, tiến cử, chế độ tập sự đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nếu làm tốt sẽ là khâu đột phá thúc đẩy quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Người đứng đầu phải có ý thức trách nhiệm, công tâm, khách quan, phải vì lợi ích chung và thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ, coi trọng ý kiến của tập thể. Có quy chế phối hợp giữa người đứng đầu với cấp uỷ, lãnh đạo cơ quan đơn vị. Nếu không chỉ đạo thực hiện tốt, sẽ dẫn đến cục bộ, bè phái, gia trưởng, độc đoán, mất dân chủ, chạy quyền, chạy chức trong đề bạt và bổ nhiệm cán bộ. Bổ nhiệm trên cơ sở đòi hỏi của công vụ và nguồn nhân lực hiện có đúng người, đúng việc.

*- Cơ chế bố trí, phân công công tác.*

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã việc bố trí, sử dụng đúng cán bộ luôn là vấn đề được đặc biệt quan tâm và có thể nói đây là một trong những nhân tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã. Quá trình bố trí, phân công và sử dụng công chức là một chuỗi các mắt xích công việc quan trọng liên quan đến công chức

từ khâu tuyển dụng đầu vào, hướng dẫn tập sự, bổ nhiệm vào ngạch công chức, phân công công tác phù hợp với tiêu chuẩn ngạch, bậc và vị trí công tác phù hợp với ngạch được bổ nhiệm. Việc sắp xếp đúng chỗ, đúng việc sẽ tạo điều kiện phát huy tinh thần hăng say làm việc, phát huy được năng lực, sở trường, rèn luyện kỹ năng thành thạo công việc khuyến khích tinh thần học tập và rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, góp phần chủ yếu đảm bảo cho việc hoàn thành công vụ của cơ quan. Vì vậy, công tác phân công, bố trí công chức có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng của đội ngũ công chức xã.

Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) nhấn mạnh việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức như sau:

- Bố trí phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường. Điều đó có nghĩa là khi sử dụng cán bộ, công chức, nhất là những người làm nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý, phải xem xét cả hai yếu tố khách quan (tiêu chuẩn cán bộ, công chức) lẫn chủ quan (phẩm chất, năng lực, nguyện vọng...).

- Đề bạt, cất nhắc phải đúng lúc, đúng người, đúng việc. Bố trí đề bạt không đúng có thể dẫn đến thừa, thiếu cán bộ công chức một cách giả tạo, công việc kém phát triển, tiềm lực không được phát huy.

- Trọng dụng nhân tài, không phân biệt đối xử với người có tài ở trong hay ngoài Đảng, người ở trong nước hay người Việt Nam định cư ở nước ngoài.

- Chú ý kết hợp hài hòa giữa đóng góp của cán bộ công chức với chế độ chính sách tiền lương và các đãi ngộ khác. Khi thưởng, phạt phải rõ ràng, công bằng, kịp thời, phải căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức.

Trong tác phẩm "Sửa đổi lề lối làm việc" khi đề cập đến vấn đề sử dụng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nêu lên 6 yêu cầu hết sức quan trọng đó là "Phải biết rõ cán bộ; Phải cất nhắc cán bộ cho đúng; Phải khéo dùng cán

bộ; Phải phân phối cán bộ cho đúng; Phải giúp cán bộ cho đúng và phải giữ gìn cán bộ”. Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã vạch ra ba chứng bệnh do cách sử dụng cán bộ sai lầm. Người lưu ý: “Mục đích khéo dùng cán bộ cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ”. Đề “Khéo dùng” cán bộ, Bác Hồ yêu cầu phải thực hiện mấy điểm:

+ “Khiến cho cán bộ có gan nói, có gan đề ra ý kiến”. Theo Bác, cán bộ không nói không phải họ không có gì để nói mà vì không dám nói, họ sợ.

+ “Khiến cho cán bộ có gan phụ trách, có gan làm việc”. Cán bộ không phải ai cũng có năng lực như nhau. Nhưng lãnh đạo khéo, tài nhỏ hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa thành tài nhỏ.. Khi sử dụng phải tin cán bộ.

+ “Không nên tự tôn tự đại mà phải nghe, phải hỏi ý kiến của cấp dưới”. Bác còn yêu cầu, nếu ý kiến cấp dưới không đúng thì nên dùng thái độ thân thiết, giải thích cho họ hiểu.

#### ***1.3.4. Đánh giá, phân loại chất lượng công chức cấp xã***

Đánh giá công chức là hoạt động công vụ được thực hiện từ phía cơ quan, đơn vị, tổ chức, người sử dụng công chức, tập thể lao động nhằm xem xét chất lượng công chức dựa trên cơ sở thực tiễn công tác của công chức và yêu cầu nhiệm vụ được cơ quan, đơn vị, tổ chức đề ra đối với công chức.

Đánh giá đúng công chức thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc được chính xác, tạo điều kiện cho công chức phát huy được sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời không bỏ sót nhân lực chất lượng, chọn nhầm nhân lực kém chất lượng. Ngược lại, đánh giá công chức không đúng thì không những bố trí, sử dụng công chức không đúng mà quan trọng hơn là mai một dần động lực phát triển, có khi làm thui chột những tài năng, “vàng thau lẫn lộn”, xói mòn niềm tin của đảng viên, quần chúng, ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện nhiệm



vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.

Đánh giá công chức để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức.

Theo Luật số 52/2019/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức thì đánh giá công chức dựa vào các nội dung sau:

- + Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị;
- + Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc;
- + Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- + Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; tiến độ và chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể;
- + Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;
- + Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp.

Ngoài ra đối với công chức lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung sau đây:

- + Kế hoạch làm việc và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách. Mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách;
- + Tiến độ, chất lượng các công việc được giao;

+ Năng lực lãnh đạo, quản lý;

+ Năng lực tập hợp, đoàn kết.

Thời điểm đánh giá công chức được thực hiện như sau:

+ Đánh giá hàng năm; đánh giá trước khi thực hiện xét nâng ngạch, nâng lương trước thời hạn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động; đánh giá trước khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái;

+ Căn cứ vào yêu cầu quản lý của cơ quan, tổ chức, đơn vị, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức quy định đánh giá công chức theo quý, tháng hoặc tuần phù hợp với đặc thù công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình, bảo đảm công khai, dân chủ, khách quan, định lượng bằng kết quả, sản phẩm cụ thể; kết quả đánh giá là căn cứ để thực hiện đánh giá công chức quy định tại điểm a khoản này.

Khi đánh giá phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, tính lịch sử - cụ thể; trên cơ sở thực hiện tự phê bình và phê bình; thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; công khai đối với cán bộ, công chức được đánh giá. Phát huy đầy đủ trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu trong đánh giá công chức.

Đánh giá công chức được coi là tiền đề quan trọng nhất nhưng vẫn là khâu khó nhất, khó nhất là đánh giá cái “tâm” và cái “tầm” và bản lĩnh chính trị của người công chức.

### ***1.3.5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã***

Đào tạo, bồi dưỡng công chức là quá trình trang bị cho công chức những kiến thức, kỹ năng cần thiết, trước hết là những kiến thức về nhà nước, Pháp luật, phương thức quản lý và các quy trình hành chính trong chỉ đạo, điều hành, phương pháp, kinh nghiệm quản lý, trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động theo chương trình quy định cho ngạch công chức. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức,

viên chức quy định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là: trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã thời kỳ hiện nay trở thành những người công chức có đạo đức cách mạng trong sáng, có kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cao, năng động và sáng tạo đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại. Phải là công bộc của dân, hết lòng vì nhân dân phục vụ. Nâng cao trình độ chính trị, thấm nhuần các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, trung thành với chế độ, tận tụy với công việc, đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả của bộ máy quản lý Nhà nước. Tuy nhiên, để đội ngũ công chức cấp cơ sở có thể tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức thì chính sách đào tạo, bồi dưỡng của Nhà nước có vai trò tác động rất quan trọng. Chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng lại phụ thuộc vào các vấn đề như: Hệ thống các cơ sở đào tạo, chương trình, giáo trình, đội ngũ giảng viên; Chế độ cho người đi học như tiền ăn ở, đi lại, học phí, thời gian học; Cơ chế đảm bảo sau đào tạo để tránh lãng phí.

### ***1.3.6. Công tác kiểm tra, giám sát công chức cấp xã trong thi hành công vụ***

Kiểm tra, giám sát công chức nhằm nắm chắc thông tin diễn biến tư tưởng, tiến trình tiến hành công việc của công chức, giúp cho lãnh đạo cơ quan, đơn vị phát hiện những vấn đề nảy sinh, kịp thời uốn nắn sửa chữa những sai sót của công chức, hạn chế sự lãng phí nguồn nhân lực trong đội ngũ công chức, kiểm tra giám sát để đánh giá năng lực của từng công chức, từ đó có hướng bố trí công việc phù hợp hơn hoặc sắp xếp, đề bạt công chức hợp lý, đào tạo, bồi dưỡng công chức có năng lực kém, kịp thời đáp ứng công

việc.

Kiểm tra để phát hiện những ưu điểm cũng như hạn chế khuyết điểm của công chức, loại trừ những người thiếu năng lực thoái hóa biến chất và ngăn chặn kẻ xấu chui vào bộ máy. Kết quả kiểm tra là cơ sở khách quan điều chỉnh và tác động, làm cho công chức luôn hoạt động đúng hướng, đúng nguyên tắc. Qua đó vận dụng hình thức thưởng phạt nghiêm minh, ngăn chặn những tiêu cực, phát huy nhân tố tích cực, tạo dựng lòng tin của nhân dân đối với Đảng, đối với nhà nước.

Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã mới nắm được thực trạng chất lượng và những biến động của đội ngũ này để xây dựng chiến lược và quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã; kịp thời khen thưởng những thành tích, tiến bộ và xử lý những sai phạm, tạo lập lòng tin của nhân dân đối với chính quyền. Mặt khác, tăng cường quản lý, kiểm tra, luân chuyển cán bộ, thay thế những cán bộ yếu kém, tăng cường cán bộ có chất lượng cho những nơi phát sinh điểm nóng, mất đoàn kết nội bộ, hoặc phong trào mọi mặt đều yếu.

#### **1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã**

##### ***1.4.1. Các nhân tố khách quan***

*- Chế độ, chính sách đối với công chức*

Chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức là hệ thống các quy định do nhà nước, địa phương đặt ra để tạo nguồn và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Chế độ, chính sách đối với công chức bao gồm: Các quy định về ưu tiên tuyển dụng, ưu đãi, thu hút nhân tài vào đội ngũ công chức, các quy định nhằm tạo điều kiện để cán bộ, công chức có điều kiện học tập, nâng cao trình độ, điều kiện bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, từng bước hiện đại hóa công sở, nhà công vụ, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện để thi hành công vụ; bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi công

chức gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...

Chế độ, chính sách đối với công chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức. Chế độ, chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách hợp lý có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của công chức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng công chức phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách. Trong đó tiền lương là một yếu tố quan trọng bậc nhất của quyền lợi công chức. Đối với công chức tiền lương là sự bảo đảm về phương diện vật chất để thực thi công vụ, đồng thời cũng là sự đãi ngộ đối với họ và là yếu tố ràng buộc chặt chẽ họ với công vụ.

*- Thị trường lao động bên ngoài*

Điều kiện về thị trường lao động bên ngoài có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng công chức. Thị trường lao động được thể hiện qua cung và cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động thì việc tuyển dụng công chức là thuận lợi và ngược lại. Khi đó, không chỉ tuyển được đủ số lượng công chức theo chỉ tiêu mà cơ hội tuyển được những ứng viên tiềm năng là rất lớn. Mặt khác, khi nói đến thị trường lao động không thể không nói đến chất lượng lao động cung ứng, nếu chất lượng lao động trên thị trường là cao và dồi dào thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng. Như vậy, xét về cả quy mô và chất lượng của cung cầu lao động trên thị trường lao động đều đồng thời ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến tuyển dụng công chức.

*- Khen thưởng, kỷ luật công chức Thứ nhất, về khen thưởng*

Trong các cơ quan hành chính, thành công của người lãnh đạo quản lý chủ yếu là do hiệu suất và hiệu quả thực thi công vụ của từng cán bộ, công chức. Tuy nhiên với đặc điểm là hoạt động bằng ngân sách nhà nước, ràng buộc chặt chẽ về cấp bậc và chế độ chức nghiệp gần như trọn đời nên đây là một môi trường dễ nảy sinh sự trì trệ, thiếu sáng tạo trong đội ngũ công chức. Chính vì thế công tác thi đua, khen thưởng là công cụ trực tiếp tác động đến động lực làm việc của đội ngũ công chức trong nền công vụ.

Nhà nước ta đã có một hệ thống văn bản về công tác thi đua, khen thưởng như Luật thi đua khen thưởng, Nghị định số 91/2017/NĐ-CP, ngày 31/7/2017 của Chính phủ Hướng dẫn thi hành Luật thi đua, khen thưởng, đặc biệt trong những năm gần đây không ngừng được hoàn thiện, giải quyết được những vướng mắc trong thực tế phong trào thi đua ở các đơn vị, địa phương.

Công chức có thành tích trong công vụ thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng. Bên cạnh đó, công chức được khen thưởng do có thành tích xuất sắc hoặc công trạng thì được nâng lương trước thời hạn, được ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu.

Thứ hai, về kỷ luật:

Kỷ luật là việc xử lý công chức mắc sai phạm trong quá trình thi hành công vụ, thực hiện quy chế làm việc, chất lượng công việc được giao; là yếu tố không thể thiếu trong việc duy trì nề nếp làm việc, kỷ cương trật tự xã hội. Với ý nghĩa quan trọng như vậy, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ Quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức, nhằm hệ thống hóa lại các quy định chung liên quan đến việc xem xét xử lý kỷ luật cán bộ, công chức. Theo Điều 6 Nghị định này, việc xử lý kỷ luật công chức được áp dụng trong các trường hợp sau đây:

- Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm các quy định về nghĩa vụ của cán bộ, công chức, viên chức; những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm; nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị; vi phạm đạo đức, lối sống hoặc vi phạm pháp luật khác khi thi hành công vụ thì bị xem xét xử lý kỷ luật.

- Mức độ của hành vi vi phạm được xác định như sau:

+ Vi phạm gây hậu quả ít nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ tác hại không lớn, tác động trong phạm vi nội bộ, làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác.

+ Vi phạm gây hậu quả nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại lớn, tác động ngoài phạm vi nội bộ, gây dư luận xấu trong cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân, làm giảm uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác.

+ Vi phạm gây hậu quả rất nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại rất lớn, phạm vi tác động đến toàn xã hội, gây dư luận rất bức xúc trong cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân, làm mất uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác.

+ Vi phạm gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng là vi phạm có tính chất, mức độ, tác hại đặc biệt lớn, phạm vi tác động sâu rộng đến toàn xã hội, gây dư luận đặc biệt bức xúc trong cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân, làm mất uy tín của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác.

#### ***1.4.2. Các nhân tố chủ quan***

Các nhân tố chủ quan ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức xã bao gồm các nhân tố sau:

- *Tinh thần trách nhiệm trong công tác*

Trách nhiệm trong công tác của công chức là việc công chức phải làm trong thực thi công vụ. Trách nhiệm công vụ là một khái niệm mang tính chất

chính trị, đó là việc cán bộ, công chức tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bổn phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó. Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của công chức có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động công vụ. Kết quả công vụ và trách nhiệm công vụ tạo nên hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan, tổ chức. Hai nhân tố này luôn có mối quan hệ biện chứng với nhau.

*- Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức*

Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức thể hiện qua việc công chức phải thực hiện tốt các nội dung công việc: chấp hành và sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc theo quy định của pháp luật, nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị, tổ chức; không sử dụng thời giờ làm việc vào việc riêng; không đi muộn về sớm, không chơi games trong giờ làm việc; không uống rượu bia trước, trong giờ làm việc, kể cả vào bữa ăn giữa hai ca trong ngày làm việc và ngày trực; Phải có mặt đúng giờ tại công sở theo giờ hành chính hoặc theo quy định cụ thể của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

### **1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương**

*\* Kinh nghiệm của huyện Thạch Thất, TP. Hà Nội:*

Thạch Thất là một huyện ngoại thành giống như huyện Thường Tín, có 20 xã và 2 thị trấn, có 2 khu công nghiệp lớn, điều kiện tự nhiên-văn hóa-kinh tế và xã hội của huyện Thạch Thất có nhiều nét tương đồng với đặc điểm của huyện Thường Tín. Do vậy, công tác tổ chức, quản lý công chức cấp xã có nhiều điểm mới và một số kinh nghiệm có thể ứng dụng vào điều kiện thực tế của huyện Thường Tín.

Huyện Thạch Thất xác định luôn coi trọng và thường xuyên đổi mới công tác cán bộ; những đổi mới căn bản được cấp trên và nhân dân đánh giá cao như: UBND huyện thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, từ thông



báo tuyến dụng công chức, quá trình tổ chức thi tuyển bảo đảm nguyên tắc dân chủ, đúng luật đến công khai người trúng tuyển ở các vị trí cần tuyển trên các phương tiện thông tin đại chúng, qua mạng văn phòng điện tử liên thông. Quan trọng hơn nữa là từ thái độ đến trách nhiệm thực thi công vụ của công chức trong toàn huyện được nâng lên rõ rệt. Thước đo chính là hiệu quả giải quyết công việc, sự hài lòng của các tổ chức, doanh nghiệp và người dân khi đến giải quyết thủ tục hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước từ huyện xuống xã.

Thời gian qua, cấp ủy, chính quyền huyện Thạch Thất còn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng trình độ lý luận, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức. Do chú trọng và làm tốt công tác cán bộ nên chất lượng giải quyết công việc chuyên môn được nâng cao.... Đến nay, 100% công chức tại các xã của huyện sử dụng mạng văn phòng điện tử liên thông để trao đổi thông tin, góp phần giảm thời gian, tiết kiệm chi phí, tăng tính chuyên nghiệp, hiện đại trong giải quyết công việc, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân. Đặc biệt, công chức cấp xã, nhất là cán bộ bộ phận một cửa - những người thường xuyên tiếp xúc, trực tiếp giải quyết và giải quyết nhiều nhất thủ tục hành chính cho nhân dân luôn tận tâm và hết mình với công việc. Việc niêm yết công khai các thủ tục hành chính tại bộ phận một cửa để mọi người đến làm thủ tục hành chính tra cứu thông tin, đồng thời giám sát quá trình thực thi công vụ của cán bộ được thực hiện nghiêm túc.

*\* Kinh nghiệm của quận Long Biên, TP. Hà Nội:*

Hiện nay, quận Long Biên có 14 phường trực thuộc, bao gồm các phường: Bồ Đề, Cự Khối, Đức Giang, Gia Thụy, Giang Biên, Long Biên, Ngọc Lâm, Ngọc Thụy, Phúc Đồng, Phúc Lợi, Sài Đồng, Thạch Bàn, Thượng Thanh, Việt Hưng. Đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với nâng cao tinh thần trách nhiệm của công chức là một trong tám nhóm vấn đề mà Ban Thường vụ

Quận ủy Long Biên tập trung chỉ đạo.

Ban Thường vụ Quận ủy Long Biên xác định, nhiệm vụ quan trọng hàng đầu là tập trung chuẩn hoá đội ngũ cán bộ về nghiệp vụ và lý luận chính trị. Bên cạnh đào tạo, quận chú trọng bồi dưỡng theo hình thức “cầm tay chỉ việc”. Công chức dưới cơ sở lên học việc ở các phòng, ban của quận để rèn kỹ năng, phương pháp giải quyết công việc thực tế. Nhờ thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ cơ sở, góp phần cùng cấp uỷ, chính quyền lãnh đạo địa phương phát triển kinh tế, xã hội....

Cùng với chuẩn hoá trình độ, Quận Long Biên cũng thực hiện việc công bố, công khai các thủ tục hành chính và quy trình giải quyết công việc, thời gian giải quyết công việc, phí và lệ phí theo quy định để tổ chức, công dân biết tại bộ phận tiếp dân và trả kết quả hồ sơ hành chính. Đồng thời, áp dụng công nghệ thông tin và các quy trình ISO vào việc quản lý, điều hành, đã tạo thuận lợi cho việc giám sát, kiểm tra của lãnh đạo và nhân dân đối với việc thực hiện nhiệm vụ của công chức. Nhờ đó, công chức cấp xã, phường của quận ngày càng vững về chuyên môn, nghiệp vụ, đạt chuẩn về lý luận chính trị, có thái độ, tinh thần trách nhiệm cao với công việc, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Đây là nền tảng quan trọng để Đảng bộ quận giành được thành tựu toàn diện trên các lĩnh vực.

*\* Bài học kinh nghiệm đối với huyện Thường Tín:*

Từ thực tiễn kinh nghiệm quản lý công chức tại huyện Thạch Thất và quận Long Biên cho thấy việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương. Qua đó, những bài học kinh nghiệm rút ra đối với huyện Thường Tín như sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về vai trò của công chức cấp xã. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển công chức cấp xã. Để công tác

đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả, cần đầu tư những lớp học, khóa học, chương trình đào tạo có nội dung và hình thức đào tạo phù hợp với xu thế phát triển của nền kinh tế ngày càng hiện đại hóa.

Thứ hai, xây dựng đồng bộ hệ thống giải pháp, từ khâu tuyển dụng, đào tạo tới sử dụng, đánh giá công chức. Để nâng cao chất lượng công chức cấp xã, cần quan tâm và chú trọng hơn nữa tới hoạt động tuyển dụng, tuyển chọn công chức, xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với trình độ phát triển của đất nước. Tổ chức thi tuyển công khai, công bằng, có các chính sách thu hút nguồn nhân lực trẻ, có trình độ cao về làm việc tại các xã, thị trấn nhằm nâng cao chất lượng công chức. Quan tâm đầu tư và phát triển công chức trẻ, có nhiều tiềm năng phát triển trong tương lai.

Thứ ba, ứng dụng công nghệ thông tin vào các khâu, thủ tục hành chính để đảm bảo tính chính xác, nhanh gọn, hạn chế thời gian thực hiện các thủ tục “rườm rà”, giúp hạn chế lao động dôi dư, khắc phục tình trạng công dân xếp hàng dài tại các cơ quan hành chính cấp xã. Đồng thời, việc áp dụng công nghệ thông tin cũng giúp cấp trên quản lý trực tiếp công chức được hiệu quả và xử lý các tình huống bất thường được kịp thời hơn.

Thứ tư, xây dựng vị trí việc làm, phân tích công việc, xác định khung năng lực và bản mô tả công việc cho các vị trí công việc. Qua bản mô tả công việc và phân công công việc sẽ xác định được cơ cấu, biên chế số lượng công chức thực hiện ở mỗi vị trí công việc là bao nhiêu, tiêu chuẩn cụ thể gồm những gì, từ đó sẽ hạn chế được tình trạng dư thừa hoặc thiếu hụt công chức và đảm bảo được hiệu quả hoạt động. Những công việc được phân công cụ thể sẽ là căn cứ quan trọng để tiến hành đánh giá chất lượng công chức, phân loại thi đua hàng năm, hạn chế tình trạng đánh giá cao bằng, góp phần động viên, khuyến khích công chức làm việc nhiệt tình và tâm huyết hơn.

Thứ năm, tạo môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, hiện đại, xây

dựng văn hóa công sở. Trí lực, tâm lực và thể lực của con người chỉ có thể phát triển khi con người được làm việc trong môi trường thân thiện, phù hợp, đồng nghiệp tin tưởng và hỗ trợ trong công việc, lãnh đạo tín nhiệm, quan tâm phát triển và ngược lại. Các cơ quan hành chính nhà nước đôi khi còn cứng nhắc, chưa chú trọng tới văn hóa công sở. Việc xây dựng hình ảnh người cán bộ công chức thân thiện trong tiếp xúc với đồng nghiệp và công dân, vững vàng về chuyên môn và nghiêm túc trong thực hiện nội quy, quy chế sẽ giúp người dân có thiện cảm hơn, yên tâm hơn khi tới làm việc tại các cơ quan hành chính các xã và nâng cao hiệu quả quản lý của địa phương đó hơn.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN THƯỜNG TÍN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

### **2.1. Giới thiệu chung về huyện Thường Tín**

#### **2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội**

Huyện Thường Tín xưa có tên gọi là huyện Thượng Phúc, có vị trí địa lý quan trọng, là cửa ngõ giao thương từ Hà Nội đi các tỉnh phía Nam.

Huyện Thường Tín Hà Nội nằm dọc quốc lộ 1A, có ranh giới như sau:

- Phía Bắc giáp huyện Thanh Trì
- Phía Nam giáp huyện Phú Xuyên
- Phía Đông giáp huyện Văn Giang và huyện Khoái Châu của tỉnh Hưng Yên qua sông Hồng

- Phía Tây giáp huyện Thanh Oai

Vị trí và khí hậu vùng Đồng bằng sông Hồng mang lại lợi thế lớn đối với sản xuất (đặc biệt là sản xuất nông nghiệp), đời sống, sử dụng đất và phát triển kinh tế.

Huyện Thường Tín có tổng diện tích 13.012,94 ha, gồm thị trấn Thường Tín (huyện lỵ) và 28 xã: Vân Tảo, Văn Tự, Văn Phú, Văn Bình, Vạn Điểm, Tự Nhiên, Tô Hiệu, Tiền Phong, Thư Phú, Thống Nhất, Thắng Lợi, Tân Minh, Quất Động, Ninh Sở, Nhị Khê, Nguyễn Trãi, Nghiêm Xuyên, Minh Cường, Liên Phương, Lê Lợi, Hồng Vân, Khánh Hà, Hòa Bình, Hiền Giang, Hà Hồi, Duyên Thái, Dũng Tiến, Chương Dương.

#### **\* Đặc điểm dân số**

Dân số của huyện khoảng 230.000 người (số liệu năm 2020) phân chia theo khu vực: Khu vực nông thôn chiếm khoảng 97,02%, khu vực thành thị chiếm khoảng 2,98%. Mật độ dân số trung bình năm 2020 là 1.763

người/km<sup>2</sup>.

*\* Về văn hóa – xã hội*

Huyện luôn đẩy mạnh đầu tư nông nghiệp nông thôn, giữ vững vị trí của nông nghiệp trong cơ cấu nền kinh tế của huyện. Huyện cũng tập trung chỉ đạo chuyển đổi cơ cấu mùa vụ, đẩy mạnh gieo trồng cây màu, đổi mới cơ cấu giống lúa, mở rộng nuôi trồng thủy sản.

Huyện có số lượng làng nghề tương đối nhiều, 126/126 làng có nghề, 49 làng nghề được công nhận với các loại mặt hàng có tính hàng hóa và mang lại giá trị cao. Trong đó có nhiều làng nghề nổi tiếng, lâu đời như: mây tre đan ở Ninh Sở, bánh dày ở Quán Gánh, thêu ở Quất Động và Thăng Lợi, sơn mài ở Duyên Thái, tiện gỗ ở Nhị Khê. Một số làng nghề mới phát triển trong mấy chục năm trở lại đây như: mộc cao cấp ở Vạn Diêm, điêu khắc gỗ đá ở Nhân Hiền – Hiền Giang, bông len ở Trát Cầu – Tiên Phong, sừng mỹ nghệ ở Thụy Ứng – Hòa Bình. Các sản phẩm làng nghề của Thường Tín đã có mặt ở thị trường trong nước và rất được ưa chuộng, đặc biệt là hàng tranh thêu tinh xảo, đồ mộc, sơn mài.

Thường Tín là một trong những địa phương đứng đầu Thủ đô Hà Nội về số lượng di tích lịch sử, văn hóa với 462 công trình tôn giáo, tín ngưỡng, trong đó có 120 di tích đã được xếp hạng. Rất nhiều trong số đó là di tích nổi tiếng như chùa Đậu, đền - bến Chương Dương, đền thờ Nguyễn Trãi...

Bên cạnh đó, Thường Tín cũng sở hữu 129 di sản văn hóa phi vật thể gồm các loại hình: Nghệ thuật trình diễn dân gian, tập quán xã hội, lễ hội, nghề thủ công truyền thống, tri thức dân gian...

*\* Về kinh tế - xã hội*

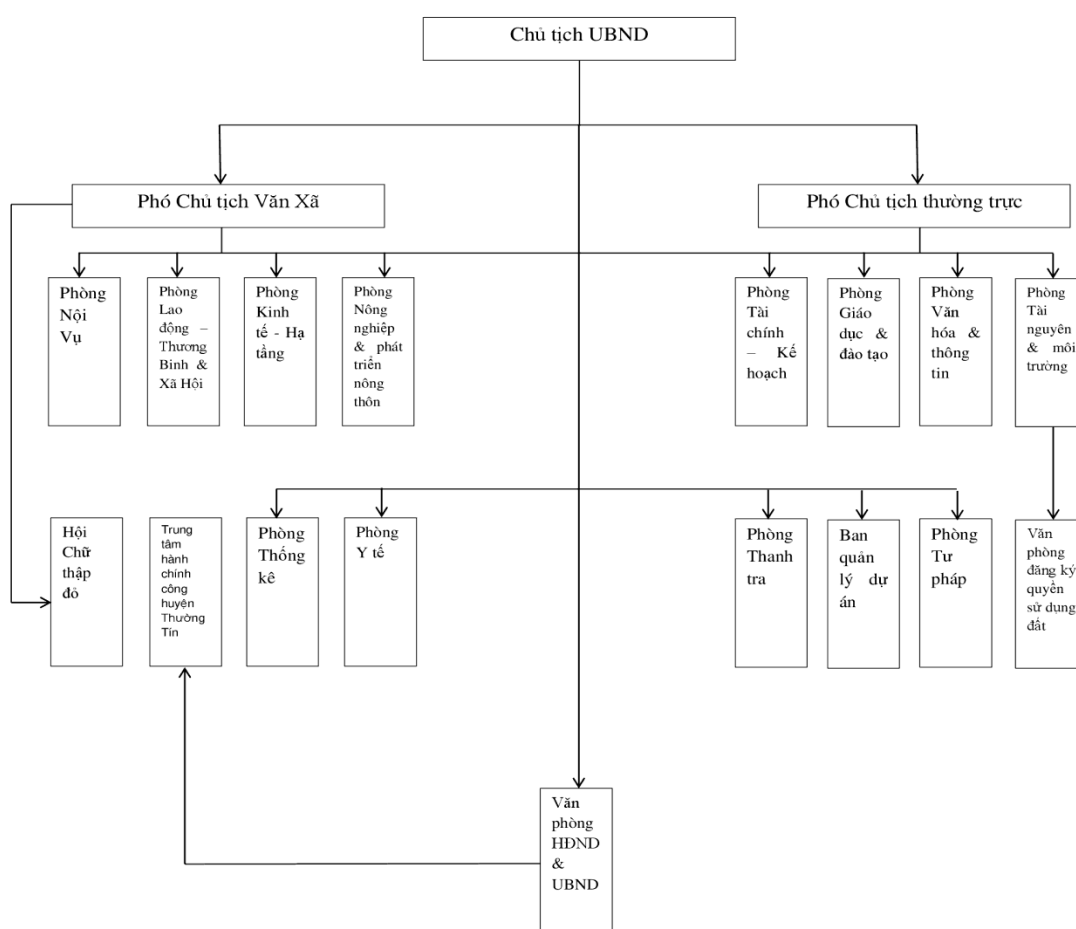
Năm 2021, tổng giá trị sản xuất công nghiệp - thủ công nghiệp của huyện đạt 15.310 tỷ đồng, đạt 92,96% kế hoạch, tăng 8,3% so với năm 2020. Tổng giá trị thương mại dịch vụ năm 2021 đạt 13.650 tỷ đồng, đạt 97% kế

hoạch, tăng 9,8% năm so với năm 2020. Tổng giá trị sản xuất nông nghiệp năm 2021 đạt 1.680 tỷ đồng, đạt 102% kế hoạch, tăng 4,5% so với năm 2020.

### 2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp huyện của huyện Thường Tín

Huyện Thường Tín có 29 đơn vị hành chính trực thuộc, trong đó gồm: 01 thị trấn và 28 xã.

Về sơ đồ bộ máy tổ chức cấp huyện của huyện Thường Tín như Sơ đồ 2.1:



**Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức cơ quan hành chính cấp huyện của huyện Thường Tín**

### 2.2. Nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín

Nhìn chung, đa số công chức cấp xã có phẩm chất chính trị, đạo đức

tốt, trung thành với lý tưởng, kiên định với mục tiêu xây dựng XHCN, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, có lối sống giản dị, trong sáng, am hiểu đời sống nhân dân, tâm huyết với cơ sở.

Các cấp ủy, tổ chức đảng từ thành phố đến cơ sở đã nhận thức sâu sắc, đúng đắn về vị trí, yêu cầu của công tác cán bộ và nâng cao chất lượng công chức cấp xã trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Công tác cán bộ trong thời gian gần đây ngày càng đổi mới hơn, đảm bảo khách quan, dân chủ, chặt chẽ và đúng quy trình.

Công chức cấp xã đã từng bước được chuẩn hóa, việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, quản lý, bố trí, sử dụng công chức được thực hiện dân chủ, nề nếp hơn, đã đào tạo và bồi dưỡng hàng nghìn lượt công chức, nâng cao trình độ cả về chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý kinh tế, quản lý xã hội; thực hiện tốt chính sách đối với công chức.

Đội ngũ công chức cấp xã của huyện tăng dần về số lượng và từng bước nâng cao về chất lượng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đoàn kết giữ vững phẩm chất cách mạng, luôn tin tưởng vào đường lối đổi mới của Đảng; là tác nhân quan trọng góp phần lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị của địa phương vững mạnh.

Có thể nói, đội ngũ công chức cấp xã trong giai đoạn 2018-2021 đã từng bước được phát triển, chuẩn hóa về số lượng và chất lượng để phù hợp với các tiêu chí chính quyền đô thị.

### **2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã huyện Thường Tín**

\* Số lượng công chức xã theo chuyên môn

Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2018-2021 thể hiện tại bảng 2.1



**Bảng 2.1. Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2018 – 2021**

*Đơn vị: Người*

<b>TT</b>	<b>Chức danh đảm nhiệm</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>1</b>	Trưởng công an xã	29	29	0	0
<b>2</b>	Chỉ huy trưởng quân sự	29	29	29	29
<b>3</b>	Văn phòng – Thống kê	29	29	54	58
<b>4</b>	Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng và môi trường	54	56	58	58
<b>5</b>	Tài chính – Kế toán	29	29	29	29
<b>6</b>	Tư pháp – Hộ tịch	29	29	29	29
<b>7</b>	Văn hóa – Xã hội	29	29	58	58
<b>Tổng</b>		<b>228</b>	<b>230</b>	<b>257</b>	<b>261</b>

*(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thường Tín)*

Qua Bảng 2.1 ta thấy, toàn huyện có 261 công chức cấp xã, số lượng công chức cấp xã cơ bản đầy đủ theo từng vị trí công tác. Trong đó, một số chức danh có số lượng công chức chuyên môn được phân bổ nhiều như Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng và Môi trường, Văn hóa – Xã hội, Văn phòng - thống kê, các chức danh trên được phân bổ nhiều hơn đã phản ánh thực tế công việc.

Số lượng công chức chuyên môn tăng dần qua các năm. Năm 2018 số lượng công chức chuyên môn là 228 thì đến năm 2021 số lượng công chức chuyên môn là 261 tăng 33 công chức. Từ năm 2020 các vị trí công tác có số lượng tăng nhiều tập trung ở các chức danh Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng và Môi trường, Tài chính – kế toán, Văn hóa – Xã hội, Văn phòng - Thống kê cho thấy huyện đã triển khai tốt Quyết định số 19/2020/QĐ-UBND, Quyết định về việc quy định số lượng và một số nội dung về cán bộ,

công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn TP. Hà Nội.

Từ năm 2020, thực hiện chủ trương chính quy hóa lực lượng công an xã của Bộ Công An, hiện nay 100% các xã trên địa bàn huyện đã được bố trí công an chính quy. Do đó, trưởng công an xã không còn là công chức mà thuộc lực lượng Công an nhân dân

Cùng với sự tăng lên tốc độ tăng trưởng kinh tế trong giai đoạn 2018 đến năm 2021, huyện Thường Tín đang phấn đấu trở Quận của TP. Hà Nội, điều đó dẫn đến sự gia tăng số lượng công chức trên địa bàn là phù hợp để đáp ứng tốt nhu cầu quản lý trên địa bàn huyện.

**\* Số lượng và cơ cấu công chức xã theo giới tính và độ tuổi**

- Số lượng và cơ cấu công chức chuyên môn theo giới tính.

**Bảng 2.2. Số lượng và cơ cấu công chức theo giới tính năm 2021**

TT	Chức danh	Số lượng (người)	Cơ cấu			
			Nam (Người)	%	Nữ (Người)	%
1	Trưởng Công an	0	-	-	-	-
2	Chỉ huy trưởng Quân sự	29	29	100	-	-
3	Văn phòng – Thống kê	58	33	56,89	25	43,11
4	Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng và Môi trường	58	47	81,03	11	18,97
5	Tài chính - Kế toán	29	17	58,62	12	41,38
6	Tư pháp - Hộ tịch	29	19	65,51	10	34,49
7	Văn hóa - Xã hội	58	31	53,44	27	46,56
<b>Tổng số</b>		261	176	67,43	85	32,57

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thường Tín)

Qua bảng 2.2 cho thấy, tỷ lệ công chức chuyên môn nam cao hơn nữ; cụ thể có 176 công chức nam, chiếm tỷ lệ 67,43%; công chức nữ có 85 người chiếm tỷ lệ 32,57% trong tổng số công chức hiện có. Chức danh có sự tham gia của nữ giới cao nhất là Văn hóa – Xã hội chiếm 46,56%, bên cạnh đó một số chức danh do có sự đặc thù nên chỉ có nam giới đảm nhận như chức danh Quân sự. Do đó, đây là một tỷ lệ hợp lý đảm bảo hài hòa cho giới tính cũng như công việc chuyên môn cho từng đối tượng cụ thể.

- Số lượng và cơ cấu công chức chuyên môn theo độ tuổi.

**Bảng 2.3. Cơ cấu công chức chuyên môn phân theo độ tuổi năm 2021**

TT	Độ tuổi	Số lượng công chức (người)	Tỷ lệ %
1	Dưới 30 tuổi	52	19,92
2	31<tuổi<=45	135	51,72
3	46<tuổi<=60	74	28,36
<b>Tổng số</b>		261	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thường Tín)

Qua Bảng 2.3 ta thấy, đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện độ tuổi 31<tuổi<=45 chiếm tỷ lệ lớn nhất là 51,72% và thứ hai là độ tuổi từ 46 tuổi đến 60 tuổi có 74 người chiếm tỷ lệ 28,36%, còn lại là độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 19,92%. Điều đó cho thấy cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ công chức cấp xã cơ bản hợp lý, vừa đảm bảo tính cơ cấu vừa đảm bảo được yêu cầu công việc vừa có tính kế thừa.

Nhìn chung, về độ tuổi của đội ngũ công chức cấp xã đa số còn trẻ phản ánh đúng xu thế của tình hình thực tế hiện nay và phù hợp với chức danh quy định.

## 2.2.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Thường Tín

### 2.2.2.1. Trình độ chuyên môn

Trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2021, trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã của huyện Thường Tín đã được nâng cao đáng kể. Đến năm 2021, Trung cấp chiếm 17,24%, Cao đẳng chiếm 15,32%, Đại học chiếm 66,28%, sau đại học chiếm 1,16%. Tỷ lệ công chức có trình độ trung cấp, cao đẳng còn cao là do hệ quả trước đây để lại, một số chức danh bán chuyên trách, hợp đồng nên ưu tiên tuyển dụng một số đối tượng con em địa phương không có chuyên môn, nghiệp vụ. Kể từ khi Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ra đời bổ sung thêm một số chức danh công chức chuyên môn nên ưu tiên xét tuyển dụng các đối tượng này vào biên chế. Sau đó đội ngũ công chức này mới đi học các khóa đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ.

**Bảng 2.4. Thực trạng công chức theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ năm 2018 đến năm 2021**

*Đơn vị: Người*

TT	Trình độ chuyên môn	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
1	Sau đại học	02	02	02	03
2	Đại học	102	115	156	173
3	Cao đẳng	61	54	48	40
4	Trung cấp	63	59	51	45
<b>Tổng</b>		228	230	257	261

*(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thường Tín)*

Từ kết quả Bảng 2.4 cho thấy, số lượng công chức có trình độ chuyên môn đại học năm 2018 là 102, năm 2019 là 115, thì đến năm 2021 số lượng công chức có trình độ chuyên môn đại học tăng mạnh về số lượng là 173, Số lượng công chức trình độ cao đẳng năm 2021 tăng so với năm 2018 là 21

người, số lượng công chức trình độ trung cấp giảm dần qua các năm khi mà số lượng công chức trình độ trung cấp năm 2018 là 63 thì đến năm 2021 chỉ còn là 45. Theo khoản 3, Điều 1, Thông Tư 13/2019/TT-BNV ngày 25/12/2019 của Bộ Nội Vụ, công chức cấp xã được tuyển trước ngày 25/12/2019 mà chưa có bằng đại học phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã thì các đối tượng này có thời hạn 5 năm kể từ ngày 29/12/2019 để đáp ứng điều kiện về chuẩn trình độ chuyên môn.

Có được sự thay đổi trình độ công chức cấp xã trong giai đoạn 2018-2021 như trên là do được sự quan tâm chỉ đạo của Huyện ủy, UBND huyện trong công tác đào tạo, tuyển dụng; sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã chưa đạt chuẩn và sự tạo điều kiện của các xã, thị trấn đối với các công chức xã trong quá trình đi học.

So với tiêu chuẩn quy định: Đến thời điểm 2021, theo quy định tiêu chuẩn tại Quyết định số 19/2020/QĐ-UBND, ngày 07/9/2020 của UBND thành phố Hà Nội về việc quy định số lượng và một số nội dung về cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn trên địa bàn Thành phố Hà Nội thì số lượng công chức chuyên môn cấp xã đều đạt tiêu chuẩn theo quy định.

Tuy nhiên số lượng công chức trình độ chuyên môn sau đại học qua các năm từ năm 2018 đến năm 2021 chiếm 1,16% là một vấn đề còn hạn chế trong trình độ chuyên môn của công chức trên địa bàn huyện. Khi mà huyện Thường Tín đang phấn đấu trở thành Quận của thành phố Hà Nội thì yêu cầu về trình độ chuyên môn của công chức phải ngày càng được nâng cao hơn nữa để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của huyện.

Để ngày càng nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn, đòi hỏi phải có sự nỗ lực của toàn bộ hệ thống chính trị của huyện, sự quan tâm hỗ trợ của thành phố, và sự phấn đấu cố gắng của công chức cấp xã trong việc học tập bồi dưỡng để đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của nền hành chính cơ sở, của sự

phát triển KT-XH trên địa bàn huyện.

#### 2.2.2.2. Trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học

- Trình độ lý luận chính trị

**Bảng 2.5. Thực trạng công chức đạt chuẩn theo trình độ lý luận chính trị từ năm 2019 - 2021**

Tiêu chuẩn	2019		2020		2021	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Lý luận chính trị	156	67,83	172	66,93	176	67,43

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thường Tín)

Qua số liệu Bảng 2.5 ta thấy, tỷ lệ công chức có trình độ lý luận đạt chuẩn (từ sơ cấp trở lên) từ năm 2019 đến năm 2021 chiếm khoảng 67% tổng số công chức xã. Số lượng tăng thêm này còn ít so với tỉ lệ gần 33% tổng số cán bộ công chức chưa đạt chuẩn về lý luận chính trị. Đối tượng chủ yếu được cử đi đào tạo là những người công chức quan trọng, nằm trong quy hoạch trở thành cán bộ chủ chốt ở địa phương như tài chính – kế toán, văn phòng – thống kê, Trong thời gian tới ngoài những người này cần phải có thêm các vị trí công chức xã khác tham gia học tập, cố gắng đạt chuẩn về lý luận chính trị từ sơ cấp để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng cao trong thời gian tới. Từ đó xây dựng đội ngũ công chức xã có năng lực, được đào tạo đạt chuẩn, đảm bảo kế cận trong thời gian tới.

- Trình độ ngoại ngữ, tin học

Trong những năm gần đây, trình độ ngoại ngữ và tin học của công chức cấp xã của huyện Thường Tín ngày càng được chú trọng nâng cao để đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa công chức và cải cách hành chính nhà nước, thể hiện

qua bảng số liệu:

**Bảng 2.6. Thực trạng công chức đạt chuẩn theo trình độ ngoại ngữ, tin học từ năm 2019 - 2021**

TT	Tiêu chuẩn	2019		2020		2021	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Ngoại ngữ	56	24,35	64	24,9	67	25,67
2	Tin học	144	62,6	161	62,64	178	68,2

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thường Tín)

Số lượng công chức đạt chuẩn ngoại ngữ và tin học tăng qua các năm từ năm 2019 đến năm 2021. Số lượng công chức đạt chuẩn về ngoại ngữ năm 2019 là 56 thì đến năm 2021 con số này 67 tăng thêm 11 công chức đạt chuẩn ngoại ngữ. Tuy nhiên tỷ lệ công chức đạt chuẩn về ngoại ngữ năm 2021 là 24,97% tổng số công chức xã, tỷ lệ này còn thấp một phần do tính chất công việc ít sử dụng ngoại ngữ.

Số lượng công chức đạt chuẩn về tin học năm 2019 là 144 thì đến năm 2021 con số này là 178, chiếm tỷ lệ 68,2%. Sự tăng lên về số lượng cán bộ công chức đạt chuẩn về tin học giúp đáp ứng được nhu cầu trong việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính nhà nước.

Tuy nhiên, huyện Thường Tín muốn phấn đấu trở thành huyện nông thôn mới nâng cao trong năm 2025, đội ngũ công chức xã cần phải không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu công việc được giao.

### 2.2.2.3. Phẩm chất đạo đức, thái độ ứng xử trong quá trình làm việc với công dân

Căn cứ kết quả thu thập từ các phiếu điều tra do công dân đánh giá

chất lượng công chức cấp xã qua một số tiêu chí, có kết quả tổng hợp như sau:

Tại tiêu chí “Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã với nhân dân” thì có kết quả 11/98 phiếu hoàn toàn đồng ý (11,22%) và 11/98 phiếu (11,22%) không đồng ý và 1/98 phiếu (1,02%) hoàn toàn không đồng ý với tiêu chí này. Như vậy, vẫn còn tình trạng công chức chưa thực sự nhiệt tình lắng nghe, giải thích và hỗ trợ công dân, tinh thần, thái độ phục vụ công dân chưa đạt yêu cầu.

Một trong những đặc trưng của công chức cấp xã là cấp trực tiếp làm việc với người dân hàng ngày, hàng giờ, là cấp chính quyền gần gũi nhất với người dân, do vậy, tinh thần, thái độ phục vụ công dân và khả năng tiếp thu, ghi nhận ý kiến phản hồi của công dân là tiêu chí đánh giá rất quan trọng. Tuy nhiên, với kết quả đánh giá thu được như trên, có thể nói, chất lượng của công chức cấp xã chưa cao, chưa thể hiện được vai trò là “cầu nối” giữa các cấp chính quyền với người dân, chưa tạo dựng được niềm tin và sự tín nhiệm của quần chúng nhân dân.

**Bảng 2.7. Đánh giá phẩm chất đạo đức, thái độ ứng xử trong quá trình làm việc với công dân của công chức cấp xã**

STT	Nội dung	Ý kiến	Tỷ lệ (%)
1	<b>Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã với nhân dân</b>		
	- Hoàn toàn không đồng ý	1	1,02
	- Không đồng ý	11	11,22
	- Bình thường	29	29,6



	- Đồng ý	46	46,94
	- Hoàn toàn đồng ý	11	11,22
<b>2</b>	<b>Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh của công chức cấp xã</b>		
	- Hoàn toàn không đồng ý	3	3,06
	- Không đồng ý	18	18,36
	- Bình thường	24	24,5
	- Đồng ý	43	43,88
	- Hoàn toàn đồng ý	10	10,2
<b>3</b>	<b>Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã</b>		
	- Hoàn toàn không đồng ý	12	12,24
	- Không đồng ý	20	20,41
	- Bình thường	35	35,71
	- Đồng ý	22	22,45
	- Hoàn toàn đồng ý	9	9,19

(Nguồn: Số liệu tác giả tự điều tra thu thập)

#### 2.2.2.4. Về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao

Hàng năm trên cơ sở hướng dẫn đánh giá xếp loại cán bộ, công chức, viên chức của Phòng Nội vụ huyện Thường Tín, các xã đã tổ chức hội nghị đánh giá, phân loại đối với đội ngũ công chức cấp xã và tổng hợp kết quả, phân loại hoàn thành nhiệm vụ đối với công chức cấp xã, đề nghị tặng giấy khen của Chủ tịch UBND huyện cho công chức xã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao (với các mức đánh giá: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn

thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ) căn cứ theo Nghị Định số 90/2020/NĐ-CP, ngày 13/8/2020 của Chính Phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Qua bảng 2.8 ta thấy kết quả phân loại, đánh giá của các xã đội ngũ công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm 2021 là 52 người chiếm 19,93%, hoàn thành tốt nhiệm vụ năm 2021 là 185 người chiếm 70,88%; hoàn thành nhiệm vụ là 21 người chiếm 8,04% ; không hoàn thành nhiệm vụ 3 người chiếm 1,15%. Số công chức cấp xã đề nghị Chủ tịch UBND huyện tặng giấy khen năm 2021 là 14 người.

**Bảng 2.8. Kết quả đánh giá, phân loại công chức năm 2021**

Năm	Mức độ phân loại đánh giá							
	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
2021	52	19,93	185	70,88	21	8,04	3	1,15

(Nguồn: Phòng Nội vụ Thường Tín)

### **2.2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín**

Trong những năm qua, các cấp chính quyền huyện Thường Tín luôn quan tâm xây dựng bộ máy chính quyền cơ sở, nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng ở địa phương. Đến nay, hệ thống tổ chức chính quyền cấp xã đã đi vào nề nếp và ổn định; UBND đã tổ chức thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của

Nhà nước, an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội được giữ vững, kinh tế - xã hội phát triển, phát huy quyền làm chủ của nhân dân trong việc tham gia quản lý Nhà nước và giải quyết những vấn đề bức xúc trong dân.

### *2.2.3.1. Công tác quy hoạch công chức cấp xã*

Thời gian qua, cấp ủy và chính quyền các xã đã nâng cao nhận thức về công tác quy hoạch cán bộ và coi đó là nhiệm vụ trọng yếu của công tác cán bộ. Ban đầu, một số ý kiến cho rằng, nếu công khai quy hoạch sẽ gây ra tình trạng đơn thư nặc danh làm mất đoàn kết nội bộ hoặc quy hoạch cũng chỉ là hình thức; một số ý kiến khác cho rằng, quy hoạch cán bộ sẽ làm giảm sự phấn đấu của số đông cán bộ ngoài quy hoạch. Song, thời gian qua, công tác quy hoạch công chức cấp xã đã được cấp ủy và chính quyền các xã thực hiện và bước đầu mang lại nhiều hiệu quả tích cực, từng bước khắc phục tình trạng bị động, hẫng hụt trong công tác cán bộ.

Hầu hết các chức danh được quy hoạch nằm trong công chức cấp xã chuyên trách đang hưởng lương hoặc phụ cấp từ ngân sách Nhà nước

Nhìn chung, công chức được đưa vào quy hoạch có mặt bằng trình độ học vấn tương đối tốt, phẩm chất đạo đức tốt, 100% công chức thuộc diện được quy hoạch đều là đảng viên.

Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện tương đối tốt, là nguồn phục vụ công tác bổ nhiệm và các khâu khác trong công tác cán bộ.

Bên cạnh kết quả đạt được, công tác quy hoạch cán bộ tại các xã của huyện Thường Tín trong thời gian qua còn tồn tại một số hạn chế. Việc xây dựng quy hoạch của một số xã chưa có tính khả thi, đối tượng được quy hoạch còn non kinh nghiệm, chưa đủ điều kiện vẫn đưa vào quy hoạch nên khi tiến hành bổ nhiệm gặp khó khăn; quy trình, cách làm quy hoạch còn lúng túng, chưa thực sự đồng bộ. Việc nhận xét, đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch trong một số trường hợp chưa chặt chẽ; việc phát hiện, giới thiệu nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch còn hạn chế. 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 cán bộ.

#### *2.2.3.2. Công tác tuyển dụng công chức cấp xã*

Tuyển dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của đội ngũ công chức hiện tại cũng như tương lai. Nói đến cơ chế tuyển dụng là nói đến cách thức, phương pháp để lựa chọn cán bộ sao cho đúng người, đúng việc nhằm phát huy năng lực và sở trường của họ để đạt kết quả cao trong công tác.

Huyện Thường Tín đã thực hiện Quyết định số 1059/2019/QĐ-UBND ngày 06/3/2019 về việc “phê duyệt chỉ tiêu và ban hành kế hoạch tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn thuộc TP. Hà Nội năm 2019” của UBND thành phố Hà Nội trong việc thi tuyển công chức cấp xã, thực hiện một quy trình tuyển dụng chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH-HĐH đất nước.

Tuyển dụng công chức phải chú ý đến việc tuyển dụng được nhân tài cho đội ngũ công chức xã cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng cho việc thu hút người giỏi tham gia tuyển dụng. Từ năm 2019 đến nay lượng công chức tuyển dụng về các xã, thị trấn trên địa bàn huyện đều có trình độ đại học và trẻ tuổi, điều này dần nâng cao chất lượng, tính năng động, ham học hỏi cho đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện, dần thay thế đội ngũ công chức có trình độ yếu kém, trì trệ.

#### *2.2.3.3. Công tác sử dụng công chức cấp xã*

Theo thống kê năm 2021 tổng số công chức cấp xã là 261 người. Phần

lớn công chức cấp xã tại huyện Thường Tín được bố trí đều cơ bản đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực, phẩm chất, nguyện vọng.

Trong giai đoạn từ năm 2018-2021, huyện Thường Tín đã tổ chức việc tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển một cách chặt chẽ, công khai nhằm lựa chọn những công chức có trình độ từ đại học chính quy trở lên. Đồng thời sắp xếp vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn của công chức. Đây là cơ sở để công chức luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, cán bộ lãnh đạo huyện Thường Tín luôn quan tâm chỉ đạo tăng cường công tác kiểm tra giám sát để có những chính sách khen thưởng, kỷ luật từ đó nâng cao hiệu quả làm việc của công chức trong xã.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại việc công chức các xã, thị trấn có trình độ chuyên môn chưa phù hợp với vị trí công tác và yêu cầu thực tiễn của công việc nên hiệu quả công việc chưa cao.

**Bảng 2.9. Đánh giá của cán bộ quản lý cấp xã về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận**

TT	Nội dung	Tổng số ý kiến	Ý kiến đánh giá									
			Rất phù hợp		Phù hợp		Bình thường		Không phù hợp		Rất không phù hợp	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức	50	7	14	19	38	19	38	5	10	0	0

2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	50	14	28	20	40	10	20	6	12	0	0
---	--	----	----	----	----	----	----	----	---	----	---	---

(Nguồn: Số liệu tác giả tự điều tra thu thập)

Thông qua việc lấy ý kiến của cán bộ lãnh đạo các xã, thị trấn về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực chuyên môn của công chức xã đối với vị trí đang đảm nhận, có thể nhận thấy một số vị trí công chức xã chưa thực sự phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn.

Qua bảng 2.10 ta thấy sự đánh giá của cán bộ quản lý về công việc công chức đang đảm nhận rất phù hợp với năng lực của công chức là khá cao ở mức độ là 7, chiếm tỷ lệ 14%; phù hợp là 19, chiếm tỷ lệ là 38%; bình thường là 19, chiếm tỷ lệ 38%.

Đánh giá về công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo là khá cao, mức độ rất phù hợp là 14, chiếm tỷ lệ 28%; mức độ phù hợp là 20, chiếm tỷ lệ 40%; mức độ bình thường 10, chiếm tỷ lệ 20%.

Tuy nhiên, vẫn có 10% ý kiến đánh giá không phù hợp về công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức và 12% ý kiến đánh giá không phù hợp về công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo của công chức.

Qua kết quả thu thập được, có thể thấy vẫn có một số công chức xã có trình độ chuyên môn và năng lực chưa thật sự phù hợp với vị trí công việc đang đảm nhiệm. Đây là hệ quả trước đây để lại, một số công chức có trình độ chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu công việc, năng lực cá nhân không phù hợp với đặc điểm công việc. Ví dụ như vị trí Chỉ huy trưởng quân sự là người không được đào tạo chính quy nên trình độ chuyên môn, kỹ năng

nghiệp vụ rất hạn chế; hay như vị trí công chức địa chính – nông nghiệp – xây dựng và môi trường ở một số địa phương là người ở các địa phương khác, không thông thạo địa bàn, quan hệ với nhân dân trên địa bàn rất hạn chế nên khi giải quyết công việc hiệu quả không cao.

Kết quả thu thập được theo tác giả nhận xét là tương đối chính xác, do quy định về số lượng và cơ cấu công chức cấp xã nên một công chức xã phải có hiểu biết trên nhiều lĩnh vực, đồng thời phải có hiểu biết nhất định về đặc điểm của địa phương. Ví dụ như vị trí công chức địa chính – nông nghiệp – xây dựng và môi trường. Đây là vị trí phải có hiểu biết của 4 ngành trong khi đó mỗi công chức lại chỉ được đào tạo theo một chuyên ngành, đồng thời phải thông thạo địa bàn địa phương.

Vì vậy, để đảm bảo phù hợp với công việc, ngoài nỗ lực học hỏi tự nâng cao trình độ của công chức, cần thiết phải có kế hoạch đào tạo bổ sung kiến thức chuyên môn cho công chức xã. Từ đó đáp ứng tốt hơn yêu cầu của công việc.

#### *2.2.3.4. Công tác đánh giá, phân loại công chức cấp xã*

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng công chức hiện theo quy định của Luật cán bộ, công chức và Nghị định số 90/2020/NĐ-CP.

Qua tổng hợp báo cáo kết quả đánh giá công chức năm 2021 của UBND cấp xã thì đa phần công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ; tuy nhiên, vẫn còn một số công chức không hoàn thành nhiệm vụ. Tỷ lệ công chức không hoàn thành nhiệm vụ 1,15%. Tuy nhiên, việc đánh giá công chức chưa đúng thực chất, còn hình thức; tình trạng nể nang, né tránh trách nhiệm, ngại va chạm. Không ít trường hợp đánh giá công chức còn chủ quan, mang tính cá nhân, cục bộ hoặc bị các mối quan hệ xã hội khác chi phối mà chưa phản ánh chính xác phẩm chất, năng lực của công chức

**Bảng 2.10. Đánh giá của cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân; ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng bản thân**

TT	Nội dung	Tổng số ý kiến	Ý Kiến đánh giá									
			Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		Kém	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc	50	6	12	24	48	17	34	3	6	0	0
2	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao	50	11	22	36	72	2	4	1	2	0	0
3	Thái độ phục vụ nhân dân	50	6	12	39	78	4	8	1	2	0	0
4	Công chức có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ	50	12	24	26	52	10	20	2	4	0	0

(Nguồn: Số liệu tác giả tự điều tra thu thập)

Thông qua việc lấy ý kiến của cán bộ lãnh đạo các xã, thị trấn tại bảng 2.11 về việc đánh giá công chức xã trên các tiêu chí phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân; ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng bản thân, có thể thấy đội ngũ công chức xã được cán bộ quản lý đánh giá khá tốt.

Đối với phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc có



12% ý kiến cho là tốt; 48% ý kiến cho là khá; 34% ý kiến cho là trung bình và 6% ý kiến cho là yếu.

Đối với tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao có 22% ý kiến cho là tốt; 72% ý kiến cho là khá; 4% ý kiến cho là trung bình và 2% cho là yếu.

Đối với thái độ phục vụ nhân dân có 12% ý kiến cho là tốt; 78% ý kiến cho là khá, 8% ý kiến cho là trung bình, 2% cho là yếu.

Đối với đánh giá công chức có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ có 24% ý kiến cho là tốt; 52% ý kiến cho là khá và 20% ý kiến cho là trung bình, 4% cho là yếu.

Như vậy, qua đánh giá của cán bộ quản lý đối với đội ngũ công chức cấp xã qua 4 tiêu chí trên là khá tốt trong giải quyết công việc, phẩm chất đạo đức, thái độ trách nhiệm và ý thức tự rèn luyện để vươn lên. Tuy nhiên, vẫn còn một số ít công chức có lối sống, tác phong và lề lối làm việc ở mức yếu chiếm 6%; 2% công chức có thái độ phục vụ nhân dân ở mức yếu; 2% công chức hoàn thành nhiệm vụ được giao ở mức yếu và 4% công chức có ý thức tự rèn luyện, bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ ở mức yếu.

Đây là một bộ phận thiểu số tuy nhiên lại gây ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín, hình ảnh của CBCC xã với nhân dân, làm giảm sự tin tưởng của nhân dân đối với chính quyền địa phương.

#### *2.2.3.5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã*

Có thể nói rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Thường Tín trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Trên cơ sở Quyết định số 165/QĐ-UBND ngày 06/01/2017 của UBND TP. Hà Nội về việc ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã TP. Hà Nội đến năm 2020 theo quyết định 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính Phủ, hàng năm UBND

huyện Thường Tín đã mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức. Qua đó đã nâng cao kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng lập kế hoạch, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực đảm nhiệm, về kỹ năng giao tiếp trong thực thi công việc.

**Bảng 2.11. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn 2018 – 2021**

TT	Lớp đào tạo, bồi dưỡng	Số học viên tham gia (người)
1	Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức	200
2	Bồi dưỡng kiến thức QLNN và kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ	318
3	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	200

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thường Tín)

Bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã còn những hạn chế cần khắc phục đó là:

Nhiều nơi còn mang tính hình thức, phiến diện, chưa gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sắp xếp dẫn đến tình trạng một số người được đào tạo nhưng không được bố trí sử dụng.

Nội dung chương trình bồi dưỡng còn nhiều trùng lặp; còn mang nặng tính khái quát, chung chung, chưa đạt được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho từng loại công chức; còn mang nặng lý thuyết, thiếu đúc kết, phổ biến kinh nghiệm thực tiễn; chưa chú trọng đào tạo kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ...

#### 2.2.3.6. Công tác kiểm tra, giám sát công chức cấp xã trong thi hành công vụ

Trong những năm qua, cán bộ lãnh đạo huyện Thường Tín tăng cường

công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện của các cơ quan nhà nước và chính quyền cấp dưới, nhất là chính quyền cấp xã. Những biện pháp mà lãnh đạo huyện Thường Tín sử dụng là:

- Chấn chỉnh phong cách làm việc, khắc phục tình trạng quan liêu, xa dân của đội ngũ công chức xã, thị trấn;
- Tập trung củng cố chính quyền cơ sở trong sạch, vững mạnh;
- Đảm bảo đầy đủ chế độ, chính sách để công chức cấp xã yên tâm công tác có hiệu quả;
- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực, chất lượng và hiệu quả công tác của đội ngũ công chức cấp xã.

Tuy nhiên, công tác kiểm tra, giám sát chưa được thực hiện thường xuyên, chưa nắm bắt được tình hình thực tế tại địa phương, vẫn còn tình trạng nể nang trong quá trình kiểm tra. Tình trạng công chức xã sách nhiễu, phiền hà nhân dân vẫn còn, thái độ phục vụ nhân dân chưa đúng mực, thực hiện các nhiệm vụ, yêu cầu công việc chưa đảm bảo chất lượng theo yêu cầu,...Do đó, công tác kiểm tra, giám sát cần thực hiện khách quan, trên tinh thần trách nhiệm, góp ý để đội ngũ công chức xã ngày càng hoàn thiện hơn nữa.

### **2.3. Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín, TP. Hà Nội**

#### ***2.3.1. Các nhân tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Thường Tín***

##### *Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã*

Đây là yếu tố có tầm quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức cấp xã, thông qua đào tạo, bồi dưỡng sẽ giúp công chức cấp xã tiếp thu được tri thức, kinh nghiệm, các quy luật vận động của tự nhiên, xã hội để tư duy vào thực tiễn. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị kiến thức,

kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ cho công chức cấp xã, góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển của huyện Thường Tín nói riêng và TP. Hà Nội nói chung.

Hiện nay, huyện Thường Tín đang bước vào giai đoạn phát triển, phấn đấu lên Quận của TP. Hà Nội, trong đó có những thời cơ, thuận lợi nhưng cũng có nhiều khó khăn, thách thức mới. Nhiệm vụ chính trị rất nặng nề, phức tạp đặt ra nhiều vấn đề cho công tác cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đòi hỏi toàn Đảng, toàn dân phải xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ngang tầm, có bản lĩnh chính trị, phẩm chất cách mạng, có năng lực thực tiễn góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

Cấp ủy đảng và chính quyền địa phương cần nhận thức sâu sắc rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã có ý nghĩa, vai trò quan trọng trong việc quyết định đến chất lượng hoạt động của chính quyền cơ sở. Do đó, đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã không chỉ là khoa học mà còn là một khoa học về con người, vì vậy cần được quan tâm, đầu tư xứng đáng. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ tạo tiền đề cho quá trình đổi mới và phát triển.

Trên thực tế, nếu công chức cấp xã không được đào tạo, bồi dưỡng bài bản, chuyên sâu sẽ rất khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ. Mặt khác, nếu công tác này không được quan tâm, chú trọng sẽ dẫn đến việc công chức cấp xã không được trang bị, cập nhật được những kiến thức mới; tình hình kinh tế - xã hội ... dẫn đến hạn chế trong tư duy, nhận thức khi thực hiện nhiệm vụ.

#### *Đánh giá công chức cấp xã*

Đánh giá để làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức... của công chức cấp xã. Kết quả đánh giá đối với công chức cấp xã là cơ sở cho việc bố trí, sử dụng, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật.... công chức của cơ

quan, địa phương. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để xác định nhu cầu, nội dung, chương trình đào tạo, chế độ đãi ngộ... phù hợp, nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ công chức cấp xã. Do đó, đánh giá đội ngũ cán bộ công chức cấp xã cần phải đặt trong các mối quan hệ cơ bản như: với chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước; với các tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể; với chức trách, nhiệm vụ được giao; với quần chúng nhân dân... Bất cứ công chức nào cũng bị ràng buộc và phải giải quyết tốt các mối quan hệ đó. Tuy vậy, trước hết cần xem xét mức độ hoàn thành các nhiệm vụ được giao, coi đây là căn cứ thực tiễn quan trọng để đánh giá năng lực, trình độ chuyên môn của công chức cấp xã. Sau đó, đặt họ trong các mối quan hệ còn lại để xem xét, đánh giá phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị của công chức cấp xã.

Việc đánh giá công chức cấp xã cần chú trọng công tác kiểm tra, giám sát. Thông qua công tác kiểm tra, giám sát công chức cấp xã sẽ giúp phát hiện được những điểm mạnh, mặt tiêu cực, bất cập nảy sinh trong quá trình hoạt động. Qua đó, giúp cho việc kịp thời khen thưởng những nhân tố tích cực, xử lý những sai phạm nhằm phát huy nhân tố tích cực, đẩy lùi hạn chế, yếu kém tạo lập lòng tin của Nhân dân đối với Đảng và chính quyền. Làm tốt công tác này sẽ nắm được thực trạng chất lượng công chức cấp xã để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hợp lý.

#### *Chế độ, chính sách đối với công chức cấp xã*

Chế độ, chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong quản lý xã hội, nó tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tính tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi con người, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động của con người, làm thui chột tài năng, sáng tạo, nhiệt tình trách nhiệm của mỗi con người. Vì vậy, chế độ chính sách là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến

chất lượng công chức cấp xã. Có thể nói trong tình hình hiện nay việc đổi mới chế độ và chính sách đối với công chức cấp xã là khâu quan trọng có tính đột phá. Chế độ, chính sách đảm bảo về lợi ích vật chất bao gồm: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... Đây là một trong những yếu tố thúc đẩy sự tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân cũng là động lực, điều kiện đảm bảo để họ phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực trong việc hoàn thành tốt công việc được giao.

Cấp ủy, chính quyền địa phương thường xuyên chăm lo tới quyền lợi chính đáng của công chức cấp xã, cần sử dụng đồng bộ các biện pháp khuyến khích cả về vật chất và tinh thần nhằm tạo động lực cho công chức để họ yên tâm công tác và đem hết tài năng, sức lực cho công tác. Nếu chế độ, chính sách và vị thế quá thấp sẽ làm cho công chức cấp xã không yên tâm trong công tác, không có nhiệt huyết với công việc, không có chí tiến thủ...

*Quản lý, kiểm tra, giám sát.*

Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất công chức cấp xã. Thông qua công tác này có thể phát hiện được những tiêu cực, bất cập nảy sinh từ của công chức cấp xã trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đồng thời nắm chắc thông tin, diễn biến về tư tưởng, hoạt động của công chức giúp cho cấp ủy và người đứng đầu phát hiện các vấn đề nảy sinh để kịp thời điều chỉnh và tác động làm cho công chức cấp xã luôn hoạt động đúng mục tiêu, định hướng, đúng nguyên tắc nâng cao hiệu quả hoạt động. Thông qua quản lý, kiểm tra, giám sát sẽ giúp cơ quan có hình thức khen thưởng, kỷ luật nghiêm minh, ngăn chặn cái xấu, cái tiêu cực, phát huy những nhân tố tích cực; đồng thời nắm vững thực trạng chất lượng công chức và là cơ sở để làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng bố trí... công chức cấp xã một cách phù hợp. Đây chính là một trong những yếu tố có sự ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công chức cấp xã.

Công tác cán bộ tại cơ sở luôn được lãnh đạo Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện Thường Tín quan tâm, được coi là một trong những nội dung quan trọng trong tiến trình xây dựng nền kinh tế công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Là một trong những yếu tố quan trọng, góp phần nâng cao nhận thức của các tầng lớp cán bộ, nhân dân về vai trò của công chức cấp xã, định hướng cho việc nâng cao chất lượng

*Tóm lại*, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của bộ máy nhà nước nói chung và chính quyền cơ sở nói riêng phụ thuộc khá nhiều vào chất lượng công chức cấp xã. Do đó, việc nâng cao chất lượng cho công chức cấp xã là việc làm quan trọng, cần thiết. Cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp cần thực hiện tốt các hoạt động như: đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá, chế độ chính sách; quản lý, kiểm tra, giám sát.. công chức cấp xã, vì đây là những yếu tố có sự ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức cấp xã.

### **2.3.2 Những ưu điểm**

#### *- Về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác*

Hoạt động thực thi công vụ của công chức là công việc phức tạp, đòi hỏi người công chức phải có năng lực và phải biến những kiến thức đã học thành thực tiễn và phát triển những kỹ năng của bản thân. Nhìn chung đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín đã có năng lực và những kỹ năng cơ bản trong việc thiết lập các mục tiêu, tổ chức thực hiện các công việc cá nhân.

Về cơ bản đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín đang dần nâng cao năng lực và rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong ứng xử, giao tiếp, có sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau, có trách nhiệm với công việc được giao, có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi công vụ, đội ngũ công chức cấp xã là người thường xuyên tiếp xúc, làm việc trực tiếp với người dân cho nên đội ngũ này cần có thái độ ân cần, hòa nhã, có thái độ tích cực, tự giác, kỷ luật cao, không gây sách nhiễu, phiền hà trong thực thi công vụ. Phần lớn đội

ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo, vận dụng các văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày.

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

Phần lớn đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín có phẩm chất chính trị, đạo đức các mạng, tinh thần yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và XHCN. Thực hiện “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư”, tận tụy phục vụ nhân dân, là “đầy tớ” trung thành của nhân dân, ý thức được tinh thần trách nhiệm của mình trong công việc, nắm vững và chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về nhiệm vụ, quyền hạn, những việc công chức không được làm trong khi thực thi công vụ. Công chức thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình trong chấp hành đường lối, Chủ trương, Chính sách, Pháp luật của Đảng và Nhà nước. Đồng thời chấp hành tốt sự phân công, điều động, luân chuyển của tổ chức, có lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan, không sách nhiễu, gây khó khăn, phiền hà đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong khi giải quyết công việc, đảm bảo các hoạt động thực thi công vụ minh bạch, công khai, giữ vững phẩm chất đạo đức công vụ. Từ đó hiệu quả và chất lượng trong thực thi công vụ ngày một được nâng cao, đáp ứng được yêu cầu cơ bản trong công cuộc xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân.

*- Chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao*

Về chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín nhìn chung những năm gần đây đã có sự chuyển biến tích cực, có sự nâng cao chất lượng trên các mặt phẩm chất lý luận chính trị, đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng công tác....phù hợp với sự phát triển của xã hội, bước đầu đáp ứng với yêu cầu của cơ chế quản lý mới.



Về chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã nói chung và công chức nói riêng đã được cải thiện và đổi mới. Kể từ khi có Luật cán bộ, công chức và viên chức sửa đổi năm 2019 và Nghị định 29/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định chế độ, chính sách của công chức chuyên môn cấp xã được áp dụng chung đối với công chức nhà nước, đã tạo tâm lý yên tâm ổn định công tác đối với CBCC. Từ đó đã góp phần nâng cao chất lượng, giúp chuẩn hóa đội ngũ công chức cấp xã nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc, thực hiện công tác cải cách hành chính trên địa bàn.

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Huyện ủy, UBND huyện Thường Tín đã chỉ đạo chặt chẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Hàng năm, đội ngũ công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng về các lĩnh vực như: Lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc....

Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng công chức cấp xã ngày càng được chú trọng hơn, do đó chất lượng đội ngũ công chức các xã ngày càng được nâng lên so với trước đây.

### ***2.3.3. Những hạn chế và nguyên nhân hạn chế***

#### **\* Những hạn chế, tồn tại**

- Năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác

Đội ngũ công chức trẻ dưới 30 tuổi cấp xã ở huyện Thường Tín tuy năng động, nhiệt tình nhưng thiếu kinh nghiệm thực tiễn, tinh thần học hỏi chưa cao nên trong công tác chuyên môn còn thiếu sót, xử lý công việc chưa chính xác, làm mất nhiều thời gian của nhân dân và cán bộ cấp trên, gây ra nhiều khâu trì trệ, còn số đội ngũ công chức cấp xã trên 50 tuổi thì có nhiều kinh nghiệm trong công tác, tuy nhiên bên cạnh đó đội ngũ này lại có một sức ỳ khá lớn, chậm tiếp thu những kiến thức chuyên môn mới, làm việc một cách máy móc, thiếu sáng tạo, thao tác chậm, không biết khai thác các phần mềm

công nghệ thông tin, không biết ứng dụng công nghệ tin học trong công việc nên chưa đáp ứng được yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính hiện nay. Bên cạnh đó việc phát triển các kỹ năng mềm trong công tác của đội ngũ công chức cấp xã còn hạn chế, còn gây nhiều bức xúc trong nhân dân. Vì vậy xét về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín là chưa cao.

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

Đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín đa phần đều có trách nhiệm với công việc, có phẩm chất tốt, có lối sống lành mạnh, chấp hành tốt chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một bộ phận công chức yếu kém về phẩm chất, đạo đức chưa gương mẫu trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Một bộ phận công chức cấp xã khi triển khai thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao còn chậm, ỷ lại, chưa chủ động trong việc thực thi nhiệm vụ, chưa làm tròn trách nhiệm của công chức, ỷ lại vào cấp trên, vẫn còn tình trạng chờ văn bản giao việc hoặc đôn đốc mới triển khai thực hiện, công tác tham mưu còn kém, hiệu quả chưa cao, việc phối hợp giữa các cấp, các bộ phận trong thực thi công vụ còn chưa chặt chẽ; trong giải quyết công việc một bộ phận công chức còn có biểu hiện gây khó khăn, phiền hà cho tổ chức, công dân.

Nhiều công chức còn vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, chưa chấp hành tốt các quy định và hương ước của nơi cư trú, một bộ phận không nhỏ công chức còn sa sút về phẩm chất, đạo đức, tham gia vào các tệ nạn xã hội, tham nhũng, quan liêu, hạch sách, hạch dịch, cửa quyền, thiếu ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ, “vô cảm” trước những yêu cầu bức xúc chính đáng của nhân dân, của xã hội.

*- Về trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ*

Việc đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ chưa được chú trọng, nội dung đào tạo còn trùng lặp, mang nặng tính lý thuyết, ít có tính thực tiễn. Công tác đánh giá kết quả đào tạo chưa đầy đủ và khách quan, mang tính hình thức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang nặng về bằng cấp, mang tính thủ tục, hoàn thiện hồ sơ, hình thức đào tạo tại chức, từ xa... còn nhiều, ít mang lại hiệu quả trong công việc. Trong khi đó nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy ở các trường đại học vẫn không xin được việc làm, hoặc phải đi làm trái ngành, nghề được đào tạo. Điều này tạo nên sự bất bình đẳng trong công tác đào tạo, tuyển dụng công chức cấp xã hiện nay.

Kiến thức về pháp luật, về quản lý nhà nước của công chức còn thiếu và yếu, chưa được qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu. Số lượng công chức có bằng cấp về ngoại ngữ và trình độ công nghệ thông tin ngày càng tăng cao và tăng cả về chủng loại bằng, chứng chỉ nhưng thực tế việc sử dụng vào công việc thực tế còn hạn chế.

*- Về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao*

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 hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ công chức cấp xã phát triển chưa đồng đều. Tinh thần trách nhiệm, phong cách làm việc của đội ngũ công chức cấp xã còn yếu và chậm đổi mới. Hiện tượng lãng phí thời gian, đi muộn về sớm, làm việc riêng trong giờ hành chính như đọc mạng, tán chuyện, chơi game trên máy tính vẫn chưa được khắc phục và đang làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng công việc. Thậm chí có một số công chức lợi dụng chức năng, nhiệm vụ chuyên môn để trục lợi cá nhân, gây bất bình và giảm lòng tin của nhân dân, lè lói làm việc tùy tiện, còn hiện tượng chưa thực sự làm việc theo pháp luật mà nặng nề về thói quen, tình cảm. Từ thực tế trên dẫn đến hiệu quả trong công việc của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín là chưa cao.

Do trình độ các mặt còn thiếu, kiến thức chuyên môn yếu, thiếu kinh nghiệm công tác nên khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin chậm; khả năng nắm và truyền đạt đúng chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước vào quần chúng nhân dân còn bị hạn chế. Vì vậy, chất lượng công tác chưa cao, còn thiếu khả năng để hoàn thành nhiệm vụ một cách sáng tạo. Nhiều công chức còn kiêm nhiệm chức danh khác, hạn chế đến việc giải quyết nhiệm vụ chính của chức danh phụ trách.

**\* Nguyên nhân của những hạn chế**

*- Nguyên nhân khách quan*

*Thứ nhất*, do sự không đồng bộ và chậm đổi mới, chế tài chưa chặt chẽ và nghiêm minh của hệ thống pháp luật về công chức chưa đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của công việc hiện tại; yêu cầu của quá trình hội nhập.

*Thứ hai*, do môi trường làm việc chưa “mở” nên đã vô hình tạo ra rào cản cho đội ngũ công chức cấp xã phát huy hết khả năng của mình, môi trường làm việc bó hẹp khó tạo ra tính năng động, hiện đại cho đội ngũ công chức cấp xã.

Cơ sở vật chất trang bị cho đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín còn chưa được quan tâm đúng mức.

*Thứ ba*, do quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng, dẫn tới sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính; thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc...nguyên nhân này làm cho khoảng cách giữa yêu cầu của công việc và năng lực hiện có của người thực hiện công việc có xu hướng ngày càng xa nhau.

*Thứ tư*, do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường, giá cả ngày càng leo thang cho nên dẫn đến đời sống của đội ngũ công chức cấp xã gặp nhiều khó khăn, thu nhập từ lương của công chức không đảm bảo được cuộc sống cho nên hầu hết phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài, mặc dù trong những

năm gần đây chính sách tiền lương cũng đã có thay đổi. Đội ngũ công chức cấp xã đã có thêm 25% công vụ (theo Điều 3 Nghị định 34/2012/NĐ-CP), tuy nhiên chế độ tiền lương vẫn chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của công chức để đội ngũ này yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy Nhà nước.

*- Nguyên nhân chủ quan*

*Thứ nhất*, về ý thức pháp luật, trách nhiệm công vụ của đội ngũ công chức cấp xã: Đội ngũ công chức cấp xã là những người thực thi nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước hàng ngày trên địa bàn xã, tiếp nhận, xử lý và đề xuất những vấn đề phát sinh trong quản lý Nhà nước. Bên cạnh những mặt đã đạt được thì hiện nay đội ngũ công chức nói chung và đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế nên dẫn đến tình trạng quan liêu, cửa quyền, thiếu trách nhiệm, thiếu dân chủ. Không nhận thức được nhiệm vụ, quyền hạn của mình là đảm bảo các quyền của người dân được pháp luật quy định mà trong thực tế cho rằng người dân được ban phát các quyền đó và muốn được ban phát thì phải theo những trình tự, thủ tục nhiều khi không đúng các quy định của pháp luật.

*Thứ hai*, Bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác tuyển dụng công chức cấp xã vẫn còn tồn tại một số điểm hạn chế làm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ này là: Việc tuyển dụng thông qua hình thức xét tuyển do Hội đồng xét tuyển của huyện thực hiện, việc thông trên các phương tiện thông tin đại chúng về tình hình xét tuyển cũng như công bố chỉ tiêu cần tuyển dụng được các đơn vị thực hiện không thống nhất về thời gian, địa điểm nên gây khó khăn trong việc nắm bắt thông tin dự tuyển của các thí sinh; việc phát hành và thu nhận hồ sơ dự tuyển còn thu hẹp, như số lượng hồ sơ phát hành ít hơn so với số lượng người dự tuyển. Nguyên nhân chủ yếu do nhu cầu vị trí việc làm, chỉ tiêu cần tuyển dụng ít nên việc phát hành hồ sơ dự

tuyển không nhiều, mặc dù vẫn đảm bảo được số lượng hồ sơ phát hành gấp 5 lần trở lên so với chỉ tiêu cần tuyển dụng. Việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã còn chưa sát với yêu cầu nhiệm vụ. Việc tuyển dụng chưa thực sự căn cứ vào nhu cầu công việc và vị trí công tác. Một bộ phận cán bộ, công chức phụ trách công việc liên quan đến tuyển dụng công chức còn bị chi phối bởi các quan hệ gia đình, họ hàng, bạn bè thân hữu và các động cơ cá nhân khác như động cơ xử lý các mối quan hệ công tác; Đa số những người tốt nghiệp đại học chính quy đều có nguyện vọng đăng ký xét tuyển vào về các xã gần trung tâm huyện và có điều kiện kinh tế xã hội phát triển.

*Thứ ba*, Hàng năm Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện đã phối hợp với UBND các xã, thị trấn tổ chức triển khai đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức cấp xã, tuy nhiên công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian qua vẫn chưa đạt hiệu quả như mong muốn:

Cơ cấu đội ngũ công chức xã chưa tương ứng về nhiều mặt, trình độ kiến thức thiếu về nghiệp vụ quản lý, về kinh tế, pháp luật, bởi vì việc thực hiện quản lý nhà nước trên các lĩnh vực đều phải tuân thủ những quy định của pháp luật có liên quan, một số công chức chưa đáp ứng về chuyên môn nghiệp vụ. Do trình độ công chức cấp xã chưa đồng đều giữa các địa phương trong huyện nên có ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả thực thi pháp luật, đường lối, chính sách tại địa phương. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa theo kế hoạch, tiêu chí rõ ràng, nhiều nơi việc đào tạo, bồi dưỡng chỉ chú ý để công chức hoàn thành các tiêu chuẩn công chức, chú trọng bằng cấp, chứng chỉ mà chưa thực sự chú trọng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và phù hợp với nhu cầu, yêu cầu sử dụng trong thực tế, do đó, chưa khuyến khích ý thức tự đào tạo của công chức theo công việc cụ thể. Việc đào tạo, bồi dưỡng đã có những cải tiến về nội dung, chương trình nhưng vẫn còn nặng về

lý thuyết, việc rèn luyện các kỹ năng thực hành còn ít, đặc biệt là kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc. Vì vậy, công chức có chứng chỉ trình độ tin học nhưng lại không sử dụng thành thạo máy tính.

Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức không được xây dựng thành chương trình, kế hoạch dài hạn. Công tác đào tạo bồi dưỡng chưa gắn quy hoạch và sử dụng nên còn mang tính hình thức, chưa sát với đòi hỏi của thực tiễn, còn tình trạng có nơi cử người đi học cho đủ chỉ tiêu số lượng được giao, gây lãng phí sau đào tạo, làm cho người học thiếu hứng thú với việc học tập. Vì vậy, vấn đề bồi dưỡng công chức cấp xã đã có đầu tư về tổ chức, kinh phí nhưng hiệu quả đào tạo còn thấp.

*Thứ tư*, Việc bố trí sử dụng công chức cấp xã ở huyện Thường Tín trong thời gian qua về cơ bản đảm bảo đúng ngành nghề được đào tạo, phát huy được năng lực, sở trường của công chức. Tuy nhiên ở một số đơn vị việc sử dụng, phân công công tác cho công chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hết những tiềm năng của đội ngũ công chức cấp xã hiện có. Vẫn còn tình trạng phân công thực hiện công việc chưa phù hợp với khả năng, trình độ. Bên cạnh đó tình trạng sử dụng công chức chưa đủ tiêu chuẩn vẫn còn, công chức được tuyển dụng không đáp ứng được trình độ chuyên môn và trình độ quản lý hành chính hoặc tuyển dụng được người có năng lực nhưng không sử dụng đúng với chuyên ngành, sở trường thế mạnh của người công chức đó. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến năng lực của công chức còn yếu kém.

Công tác đánh giá công chức đã có những cải tiến, chuyển từ cách tự kiểm điểm, bình bầu sang đánh giá cụ thể các nội dung công việc được giao như: năng lực chuyên môn, hiệu quả công việc, đạo đức tác phong... tuy vậy qua thực tế cho thấy việc đánh giá xếp loại công chức chưa gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo để

đánh giá công chức, chưa có những tiêu chí rõ ràng, từ đó chủ nghĩa bình quân còn tồn tại khá phổ biến, dẫn đến công tác lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực có độ tin cậy chưa cao, việc đánh giá hiệu quả công vụ của công chức còn lúng túng, chủ yếu là căn cứ vào bằng cấp, chưa chú ý đến vị trí công việc và năng lực thực tiễn của công chức, chưa đánh giá đúng năng lực trình độ; Công tác nhận xét, đánh giá công chức chưa thực sự nghiêm túc, khoa học, thậm chí bị coi thường. Hiện tượng ‘dĩ hòa, vi quý’, bè phái, bao che dẫn đến nhận xét công chức sai lệch trong quá trình đánh giá, phê bình công chức.

*Thứ năm*, Công tác quy hoạch cán bộ được coi là quan trọng và cần thiết, nhưng nhiều nơi không làm hoặc làm chỉ là hình thức. Chưa coi đây là việc làm thường xuyên, trực tiếp và là trách nhiệm của mình. Khi lựa chọn công chức kế cận chưa đi sâu nghiên cứu phát hiện những năng khiếu, sở trường của công chức để đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cho phù hợp. Hàng năm, chưa xem xét đánh giá, điều chỉnh, bổ sung kịp thời danh sách công chức dự bị, nên tác dụng quy hoạch còn hạn chế. Chưa dựa vào chức danh quy hoạch để xác định con người. Trong quá trình làm quy hoạch còn giản đơn, hình thức. Quy hoạch chưa gắn với thực trạng đội ngũ công chức và nhu cầu thực tế nên hiệu quả quy hoạch không cao. Tỷ lệ công chức được đề bạt từ nguồn quy hoạch thấp. Công chức sau khi được đưa vào diện quy hoạch chưa được cấp ủy và cơ quan thực sự quan tâm giúp đỡ, đào tạo vào bảo vệ khi có những thông tin sai lệch do tính chất phức tạp của cuộc sống.

Quy hoạch công chức nhìn chung chưa xác định được cơ cấu độ tuổi, ngành nghề, chưa gắn với quy hoạch tổng thể, chiến lược phát triển kinh tế xã hội, chiến lược phát triển con người. Việc tiến hành quy hoạch chưa có cơ sở khoa học vì chưa xây dựng được cơ cấu chức danh tiêu chuẩn.

*Thứ sáu*, Công tác thanh tra, kiểm tra công chức là một công tác cần



thiết trong quá trình hoạt động công vụ nhằm tăng cường chức năng pháp chế, răn đe công chức, hướng người công chức thực sự trở thành người công bộc của nhân dân, trung thành với Đảng, tận tụy với nhân dân, thanh tra, kiểm tra giúp phát hiện mặt xấu, mặt tốt của chủ trương, chính sách, ngăn chặn khuyết điểm, biểu dương ưu điểm của công chức. Tuy nhiên, công tác thanh tra công vụ chưa được quan tâm đúng mức, lực lượng công chức làm thanh tra công vụ mỏng nên khó kiểm soát được hành vi vi phạm công vụ của công chức.

Việc thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm tra việc thực hiện các nội quy, quy định của cơ quan không được làm thường xuyên, thiếu nghiêm túc, còn nể nang, xuề xòa. Quy chế làm việc của các đơn vị chưa được mọi người tôn trọng, và được thực hiện một cách tùy tiện. Chính sự lỏng lẻo trong quản lý đối với việc thực hiện quy chế làm việc, chế độ trách nhiệm dẫn đến thái độ, ý thức phục vụ nhân dân, ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Thường Tín còn hạn chế, làm ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác của đội ngũ công chức trong quá trình thực thi công vụ.

*Thứ bảy,* Mặc dù chính sách cán bộ đã có đổi mới, nhưng nhìn chung hệ thống chính sách còn nhiều bất cập. Chính sách tiền lương chậm đổi mới mà chưa thực sự là đòn bẩy khuyến khích công chức hoàn thành nhiệm vụ, đạt hiệu quả công tác cao, vấn đề tham nhũng hiện vẫn còn xuất hiện ở đội ngũ công chức, điều này có thể là do nguyên nhân xuất phát từ việc thu nhập quá thấp, không đảm bảo cuộc sống, nhiều công chức tìm nguồn thu nhập ở bên ngoài là chính. Những công chức có tri thức có phát huy được hay không còn phụ thuộc vào việc bố trí sử dụng, trong đó vấn đề đánh giá cán bộ đúng, có hình thức trả lương hợp lý là một trong những vấn đề cơ bản và then chốt. Chế độ chính sách không khuyến khích, thu hút được người tài, người năng động, sáng tạo, người làm việc có chất lượng hiệu quả, còn chủ nghĩa bình quân, thậm chí còn nâng đỡ người yếu kém.

Công tác khen thưởng còn chậm đổi mới, còn mang bệnh thành tích, khen thưởng tràn lan, chưa thực chất, ít tác dụng, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ công chức. Mặt khác việc khen thưởng tràn lan làm mất sự công bằng trong việc ghi nhận công lao đóng góp của đội ngũ công chức xứng đáng được khen thưởng dẫn đến làm mất ý chí phấn đấu.

Công tác kỷ luật là quá trình áp dụng pháp luật mà đối tượng hướng tới là con người trong đơn vị, nên hoạt động này cần chính xác, rõ ràng và minh bạch, kết quả của một quyết định kỷ luật phải đúng người đúng tội và phù hợp với quy định của pháp luật. Nhìn chung, công tác xử lý kỷ luật vẫn còn lúng túng trong việc áp dụng các văn bản pháp luật để thực hiện trình tự, thủ tục kỷ luật. Thủ tục hành chính trong công tác xử lý kỷ luật chưa được quy định rõ; Bên cạnh đó hành vi vi phạm của công chức rất tinh vi nên khó phát hiện, nếu phát hiện cũng khó xử lý.

*Thứ tám*, Công tác cải cách hành chính ở TP. Hà Nội nói chung và ở huyện Thường Tín nói riêng đã được triển khai một cách quyết liệt, đạt được những thành công đáng ghi nhận trong việc sắp xếp tổ chức bộ máy, cải cách thủ tục hành chính. Tuy nhiên bên cạnh đó nhiều trụ sở UBND xã, thị trấn ở huyện Thường Tín chưa được bố trí một cách khoa học, hợp lý, tiện lợi cho hoạt động công vụ và phục vụ nhân dân, chưa đảm bảo tính chất nghiêm minh của một cơ quan nhà nước.

## **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN THƯỜNG TÍN, TP. HÀ NỘI**

### **3.1. Mục tiêu và quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín**

Để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Thường Tín giai đoạn 2021 – 2025 cần tập trung vào các mục tiêu sau:

#### **3.1.1. Mục tiêu chung**

- Nhằm nâng cao kiến thức cần thiết về nhà nước, quản lý nhà nước, phương pháp và kỹ năng quản lý hành chính, nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý, điều hành và thực thi công vụ đạt hiệu quả cao nhất.

- Xây dựng đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã đủ số lượng, chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt tiêu chuẩn, có năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị và gắn với việc kiện toàn hệ thống chính trị ở cơ sở.

- Bảo đảm sự chuyên tiếp liên tục giữa các thế hệ, đủ nguồn cán bộ thay thế cán bộ chủ chốt cấp xã ở mỗi nhiệm kỳ tiếp theo và làm nguồn cán bộ cho cấp huyện.

- Xây dựng đội ngũ công chức cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tác phong, lối sống lành mạnh, có khả năng triển khai và tổ chức thực hiện tốt chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; công tâm, thạo việc, tận tụy phục vụ nhân dân, thực sự là công bộc của dân; tôn trọng và phát huy quyền làm chủ của nhân dân; không tham nhũng, lãng phí, quan liêu, cơ hội cục bộ, vụ lợi cá nhân, không phiến hà sách nhiễu nhân dân; có trình độ năng lực đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và trong tình hình mới;

hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, góp phần thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội Đảng các cấp và cấp mình.

### ***3.1.2. Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín***

Ủy ban nhân dân huyện Thường Tín xác định công chức cấp xã là lực lượng nòng cốt, then chốt trong việc đảm bảo thực hiện có hiệu quả các chỉ tiêu kinh tế - văn hóa - xã hội của địa phương. Do vậy, trong thời gian qua, Thành uỷ, UBND Thành Phố Hà Nội; Huyện Uỷ, UBND huyện Thường Tín đã tập trung chỉ đạo, xây dựng hệ thống các tiêu chí, mục tiêu đối với công chức cấp xã, thị trấn.

Để đáp ứng tình hình thực tế hiện nay, UBND huyện Thường Tín xây dựng kế hoạch năm 2021 - 2025 đối với công chức xã, thị trấn chuyên nghiệp hơn, vững vàng về chính trị, tinh thông về nghiệp vụ có đủ năng lực thực thi công vụ có hiệu quả góp phần chung vào sự phát triển của địa phương cụ thể là;

***Thứ nhất***, đối với hoạt động của chính quyền cơ sở:

Có 100% chính quyền xã, thị trấn thực hiện cơ chế “một cửa” liên thông hiện đại, đảm bảo sự hài lòng của tổ chức, doanh nghiệp và công dân đạt 80% trở lên khi làm thủ tục hành chính.

***Thứ hai***, đối với chất lượng của công chức cấp cơ sở:

- Xây dựng công chức chính quyền cơ sở đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức, văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ đạt chuẩn đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyển dụng công chức lựa chọn công chức có trình độ chuyên môn phù hợp chức danh đảm nhiệm đáp ứng nhiệm vụ của địa phương, có năng lực làm việc.

- Cải tiến công tác đánh giá công chức theo hướng gắn với chất lượng, hiệu quả trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao.

- Có 100% công chức có trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng trở lên và trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; 100% phù hợp với chức danh chuyên môn được giao, đảm bảo tính chuyên nghiệp. 20% cán bộ, công chức xã, thị trấn sử dụng ngoại ngữ giao tiếp thông thường.

- Có 100% công chức sử dụng thành thạo máy vi tính cho công tác văn phòng và sử dụng hệ thống hộp thư điện tử trong hoạt động công vụ.

### **3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thường Tín, TP. Hà Nội**

Qua phân tích tình hình thực trạng đội ngũ công chức cấp xã và căn cứ vào tình hình cụ thể của địa bàn huyện Thường Tín, với những nguyên nhân tồn tại, yếu kém cho nên cần thiết phải có các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức chuyên môn nghiệp vụ cấp xã đáp ứng với tình hình, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện nói riêng và TP. Hà Nội nói chung, để thực hiện mục tiêu đề ra nêu trên, trong thời gian tới cần thực hiện tốt một số giải pháp chủ yếu sau đây:

#### *\* Đổi mới công tác tuyển dụng công chức cấp xã*

Công tác tuyển dụng có ý nghĩa, vai trò quan trọng nhằm hình thành đội ngũ công chức cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực, xứng đáng là công bộc của nhân dân, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Trên thực tế công tác tuyển dụng là một lĩnh vực khá phức tạp, nhạy cảm, liên quan đến lợi ích của nhiều người. Vì vậy không tránh khỏi những tồn tại, nhược điểm. Việc tuyển dụng công chức cấp xã ở huyện Thường Tín trong những năm qua, bên cạnh kết quả đã tuyển chọn được một số lượng công chức đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn phù hợp với cơ cấu chủng loại chức danh của các địa phương, đơn vị còn tồn tại không ít nhược điểm là việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế, chưa bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, khách quan

v.v...(đây cũng là thực trạng chung ở nhiều địa phương trong cả nước hiện nay). Những tồn tại nhược điểm trên có nguyên nhân chủ yếu do pháp luật về tuyển dụng công chức chưa hoàn thiện, nhận thức của cán bộ, công chức và nhân dân về ý nghĩa và các nguyên tắc của tuyển dụng còn hạn chế, các biểu hiện tiêu cực trong tuyển dụng còn chưa được khắc phục, vai trò quản lý nhà nước đối với công tác tuyển dụng công chức ở địa phương còn chưa đáp ứng được yêu cầu v.v...

Hiện nay, số lượng công chức chuyên môn cấp xã cơ bản đảm bảo về số lượng theo quy định. Tuy nhiên, trong những năm tới sẽ cần bổ sung thêm do có một bộ phận công chức xã chuẩn bị đến tuổi nghỉ hưu. Vì vậy, cần tiến hành xây dựng đề án tuyển dụng công chức cấp xã để bổ sung vào các chức danh còn thiếu. Đây là một khâu quan trọng trong quá trình quản lý nhân sự, việc lựa chọn nhân sự đúng hay sai có tác động lớn đến các khâu quản trị nhân lực và liên quan trực tiếp tới hiệu quả công việc. Do vậy, để lựa chọn tuyển dụng được người thích hợp với công việc, phát huy được năng lực của họ phải làm tốt các công việc sau:

Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng phải phù hợp với tình hình thực tế của từng địa phương và phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn. Không nên cứng nhắc theo tiêu chuẩn đã quy định cụ thể của từng chức danh (tùy việc mà chọn người và tùy người mà xếp việc) mà mở rộng thêm điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng đối với từng khu vực.

Thay đổi hình thức tuyển dụng từ xét tuyển sang hình thức thi tuyển công chức cấp xã để đảm tính khách quan, công bằng, nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức, lựa chọn được những người có trình độ, năng lực nhất tham gia hoạt động quản lý nhà nước ở cấp xã. Để bảo đảm tính cạnh tranh trong tuyển dụng, không quy định việc sơ tuyển ở các đơn vị trước khi tổ chức thi tuyển chính thức. Đối với những người đạt loại giỏi và xuất sắc ở

các chuyên ngành phù hợp, cần có quy định tuyển thẳng, không qua thi tuyển hoặc xét tuyển. Quy định thống nhất khái niệm nhân tài là gì? Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền pháp luật về tuyển dụng công chức.

Cần thay đổi quy định điều kiện tuổi đời tham gia dự tuyển (không quá 40 tuổi khi tham gia dự tuyển) để tạo điều kiện cho một số cán bộ trước đây chưa có bằng cấp được địa phương tạo điều kiện cho đi học nay đã có bằng cấp nhưng quá tuổi theo quy định.

Thông báo công khai, mở rộng về đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn, kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã trên tất cả các phương tiện thông tin đại chúng như: Đài truyền thanh, trang thông tin điện tử huyện, niêm yết công khai tại trụ sở làm việc, thông báo tại các cuộc họp, hội nghị của địa phương...

Cần tiến hành các cuộc thanh tra, kiểm tra theo chương trình, kế hoạch để kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm, đảm bảo thực hiện đúng các quy định của pháp luật về tuyển dụng công chức cấp xã.

*\* Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã*

- Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã:

Đội ngũ công chức cấp xã là yếu tố quan trọng nhất trong việc xây dựng và củng cố chính quyền cấp xã vững mạnh. Muốn xây dựng và củng cố chính quyền cấp xã vững mạnh thì phải nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, xây dựng một đội ngũ công chức có đủ năng lực và phẩm chất để thực hiện sự nghiệp đổi mới mà Đảng ta đã khởi xướng. Thực tế cho thấy, ở những địa phương có chính quyền cấp xã vững mạnh là do có đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã mạnh. Và những địa phương có điểm nóng về chính trị,

đơn thư khiếu nại, tố cáo nhiều thì nguyên nhân đầu tiên bắt đầu yếu kém từ đội ngũ cán bộ, công chức. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Thường Tín tuy đã được củng cố, chọn lọc song hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ mới của cả nước, của địa phương thì chất lượng vẫn chưa đồng đều. Nên việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức chính quyền cấp xã trong toàn huyện hiện nay là rất cấp bách.

Cấp xã là nơi biên mọi đường lối, chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước thành hiện thực. Mọi hoạt động của đội ngũ công chức chính quyền cấp xã có ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của nhân dân. Uy tín của Đảng, Nhà nước được xây dựng và củng cố hay không tùy thuộc một phần lớn vào phẩm chất, năng lực, trình độ của đội ngũ công chức cấp xã. Chính vì vậy, đối với những công chức sa sút về phẩm chất đạo đức, yếu kém về năng lực trình độ mà không thể khắc phục sửa chữa được thì không bố trí đi học, đi đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Trước mắt phải sử dụng thật tốt số công chức hiện có. Vì đội ngũ công chức có phẩm chất, năng lực cao không phải là sản phẩm tự nhiên mà là sản phẩm của quá trình đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ của Đảng, Nhà nước và của cả cá nhân người công chức đó. Người công chức đó phải có quá trình tự tu dưỡng, phấn đấu, rèn luyện.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã phải gắn chặt với quy hoạch cán bộ. Đồng thời phải xây dựng tiêu chuẩn cán bộ phù hợp đối với từng chức danh, trên cơ sở đó người công chức có hướng phấn đấu.

- Công tác quy hoạch công chức cấp xã:

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ, công chức cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

*Thứ nhất*, cần quán triệt nâng cao nhận thức của các cấp uỷ Đảng, cán bộ, đảng viên và nhân dân về vai trò quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ.



*Thứ hai*, phải đảm bảo tính khoa học, khả thi trong công tác quy hoạch.

*Thứ ba*, phải phát huy dân chủ trong toàn bộ quy trình quy hoạch.

*Thứ tư*, thực hiện đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ.

*Thứ năm*, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc nhằm thực hiện tốt quy hoạch cán bộ, công chức, đưa công tác này đi vào nề nếp.

*Thứ sáu*, triển khai ngay quy hoạch cán bộ, công chức lãnh đạo cấp chiến lược, đồng thời thực hiện kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách và trưởng thành qua thực tiễn.

Quy hoạch cán bộ được thông báo công khai trong cấp ủy, tập thể lãnh đạo đơn vị và cá nhân cán bộ diện quy hoạch biết. Việc lựa chọn cán bộ, công chức đưa vào diện quy hoạch là khâu rất quan trọng trong quy hoạch cán bộ. Căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ của từng vị trí, chức danh lựa chọn cho phù hợp, từng bước chuẩn hóa.

Bên cạnh đó cũng cần đổi mới nội dung và phương pháp để nâng cao chất lượng nguồn quy hoạch cán bộ. Phải chú trọng tạo nguồn cán bộ cho quy hoạch, bao gồm cả việc thu hút nhân tài, việc tiếp nhận, tuyển dụng và đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, khắc phục tư duy nhiệm kỳ trong quy hoạch cán bộ, hiện tượng cục bộ, khép kín trong địa phương, đơn vị, trong quy hoạch cán bộ cấp huyện phải đứng trên đại cục, tổng thể của huyện, phải đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện đến năm 2025 và sau năm 2025. Cấp dưới phải có độ tuổi trẻ hơn cấp trên, nguồn quy hoạch mới phải có độ tuổi trẻ hơn cán bộ đương chức, bảo đảm cơ cấu hợp lý. Quy hoạch cán bộ, công chức phải được tiến hành, rà soát hàng năm sau Đại hội nhiệm kỳ.

Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những giải pháp có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng công tác của công chức nhà nước. Để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, huyện Thường Tín đã

ưu tiên tập trung đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã được đổi mới cải tiến cho phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Hàng năm cấp ủy đảng và chính quyền các cấp đưa công tác quy hoạch thành nhiệm vụ thường xuyên, có tổng kết, đánh giá kết quả, tìm nguyên nhân và đưa ra giải pháp thích hợp. Việc lựa chọn công chức đưa vào quy hoạch phải thận trọng, kỹ lưỡng, dân chủ, công khai, minh bạch trên cơ sở giới thiệu của cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị.

Trước mắt, để đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức chúng ta phải thực hiện đồng bộ các giải pháp sau để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về đào tạo, bồi dưỡng công chức:

Xác định chu kỳ sát hạch cán bộ, công chức để đánh giá năng lực công chức (chu kỳ có thể từ 3 đến 5 năm).

Xác định số lượng công chức theo ngạch trong từng cơ quan, đơn vị.

Quy định các loại văn bằng, chứng chỉ cho từng chức danh.

Xây dựng các quy định nhằm định hướng đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và đặc biệt là các kỹ năng thực thi công vụ, tránh tình trạng bằng cấp chỉ để hợp thức hoá tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc.

Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế hành chính, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2025, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh công chức; giữa các độ tuổi, địa bàn, giới tính, dân tộc, lĩnh vực công tác; khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ, công chức.

Trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã cũng phải tính đến một yếu tố, đó là: Khi xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho công chức xã cần quan tâm đến các đặc điểm, thế mạnh riêng của từng địa phương.

Trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể, các xã, thị trấn xây dựng quy hoạch cán

bộ để đưa đi đào tạo chứ không chỉ hạn chế công tác đào tạo, bồi dưỡng theo chỉ tiêu từ trên xuống như hiện nay.

Việt Nam đang hội nhập khu vực và toàn cầu hóa là xu thế tất yếu. Để chủ động hòa nhập vào xu thế ấy một cách có hiệu quả nhất, nhanh nhất, sớm thoát ra khỏi thực trạng chậm phát triển, tụt hậu, cần phải có một đội ngũ công chức cấp xã có trình độ chuyên môn, năng động, sáng tạo để tác động trực tiếp quá trình chuyển đổi này, nhằm khai thác triệt để các yếu tố tiềm năng ở cơ sở.

Do đó, phải tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ công chức cấp xã nâng cao trình độ. Cần có sự hỗ trợ về mặt vật chất và sự yên tâm về mặt tinh thần. Trên cơ sở đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội, phải từng bước nâng cao mặt bằng dân trí. Thực tiễn cho thấy, mọi chủ trương, đường lối của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước có được thực hiện nghiêm chỉnh, đạt hiệu quả cao hay không phụ thuộc không chỉ vào chất lượng cao hay thấp của đội ngũ công chức cấp xã mà còn phụ thuộc vào trình độ dân trí.

*\* Hoàn thiện công tác đánh giá, phân loại công chức cấp xã*

- Đẩy mạnh việc phân loại và đánh giá công chức cấp xã

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

Ở khâu quy hoạch công chức việc đánh giá công chức dựa trên sự phân loại đội ngũ công chức đương chức một cách rõ ràng, nhằm nắm chắc thực lực và làm cơ sở cho việc sắp xếp, bố trí hay đào tạo lại, bổ sung công chức. Do đó, muốn quy hoạch tốt phải đánh giá đúng công chức.

*- Phân loại công chức cấp xã*

Khi phân loại công chức cấp xã đương chức trong huyện, có thể phân

thành các loại như sau:

+ *Loại làm tốt, xuất sắc công vụ hiện tại*, có thể thực hiện nhiệm vụ có yêu cầu trình độ cao hơn. Đối với loại này, khi xây dựng quy hoạch cần đưa vào diện dự bị cho các chức danh trên chức danh đương nhiệm.

+ *Loại hoàn thành nhiệm vụ*, độ tuổi còn phù hợp, được giữ nguyên vị trí trong quy hoạch mới.

+ *Loại phải thay thế, chuyển đổi công tác vì nhiều lý do*, đến tuổi hưu, sức khoẻ yếu hoặc phẩm chất, năng lực không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

+ *Loại được chọn cử đào tạo, bồi dưỡng* để có thể đảm nhiệm chức danh khác nhau, cao hơn (hiện tại năng lực chưa đáp ứng với chức danh đó); loại phải đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nâng cao do phẩm chất và năng lực hiện tại chưa đáp ứng yêu cầu công tác.

- Hoàn thiện công tác đánh giá việc thực hiện công việc của công chức cấp xã Huyện Thường Tín vẫn còn những hạn chế trong việc đánh giá đội ngũ công chức cấp xã. Từ những hạn chế đó, công tác đánh giá công chức cấp xã trong thời gian tới đòi hỏi phải xây dựng "*Hệ thống đánh giá thực hiện công việc*", tác giả đề xuất biểu mẫu đánh giá thực hiện công việc tại *Phụ lục số 3*. Đánh giá thực hiện công việc thường được hiểu là sự đánh giá có hệ thống và chính thức tình hình thực hiện công việc của công chức trong quan hệ so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với công chức.

Đánh giá thực hiện công việc là một quá trình phức tạp và chịu nhiều ảnh hưởng bởi tình cảm của con người vì nó dựa trên sự đánh giá chủ quan của người đánh giá kể cả khi tổ chức đã xây dựng và sử dụng một hệ thống các tiêu chuẩn khách quan trong thực hiện công việc.

Bản hệ thống đánh giá thực hiện công việc sẽ phát huy tốt vai trò của nó nếu được trình bày dưới dạng các văn bản cụ thể với những thông tin

mang tính định lượng, rõ ràng. Tuy nhiên không phải với bất kỳ một công việc nào trong bộ máy hành chính người ta đều có thể định lượng được các yêu cầu và chất lượng thực hiện công việc. Các công việc mang tính tác nghiệp có thể đưa ra được yêu cầu định lượng song các công việc quản lý, điều phối thì rất khó đưa ra được các yêu cầu định lượng. Để việc đánh giá thực hiện công việc được chính xác, các tiêu chuẩn được đưa ra dưới dạng các văn bản viết, mức độ định lượng của các tiêu chuẩn tùy thuộc vào nội dung, bản chất công việc của công chức, yêu cầu chung đối với tất cả các tiêu chuẩn là đạt mức độ định lượng cao nhất nếu có thể. Để đánh giá thực hiện công việc, cần phải thiết lập một hệ thống đánh giá bao gồm các nội dung sau:

- Các tiêu chuẩn thực hiện công việc bao gồm tiêu chuẩn đánh giá: tương đối, tuyệt đối, tập trung đánh giá. Khi đánh giá phải đảm bảo hai yêu cầu: các tiêu chuẩn gắn với công việc của công chức và những tiêu chuẩn đó phải thuộc phạm vi điều chỉnh cá nhân.

+ Đánh giá tương đối là so sánh kết quả đạt được của người này với kết quả đạt được của người khác trong cùng bộ phận, dựa vào đó để biết ai là người thực hiện tốt nhất, ai là người thực hiện kém nhất

+ Đánh giá tuyệt đối là so sánh kết quả đạt được của công chức với mục tiêu đặt ra.

+ Tập trung đánh giá là tùy thuộc vào đặc điểm công việc và loại hình của tổ chức mà tiêu chuẩn đánh giá có thể tập trung vào một trong ba yếu tố.

*Thứ nhất*, tập trung vào đặc tính công chức như xem xét phẩm chất đạo đức người công chức đó như thế nào, công chức đó có trung thành hay không.

*Thứ hai*, tập trung đánh giá vào hành vi của công chức như ý thức chấp hành kỷ luật, thực hiện các quy định của tổ chức.

*Thứ ba*, tập trung vào kết quả thực hiện công việc như số lượng, chất

lượng công việc.

- Thông tin phản hồi về kết quả đánh giá thường được thực hiện thông qua một cuộc thảo luận chính thức giữa người lãnh đạo bộ phận và công chức vào cuối kỳ đánh giá. Cuộc thảo luận đó được gọi là phỏng vấn đánh giá. Đó là khâu xem xét lại toàn bộ tình hình thực hiện công việc của công chức, qua đó cung cấp cho họ các thông tin về tình hình thực hiện công việc đã qua và các tiềm năng trong tương lai của họ. Phỏng vấn đánh giá có ý nghĩa quan trọng trong việc cung cấp thông tin phản hồi cho công chức khi thực hiện các quyết định đối với họ về thù lao, về vị trí làm việc, về kỷ luật hay về các nhu cầu đào tạo và phát triển.

Đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức là một nội dung quan trọng trong quản lý nhân sự hành chính, có ý nghĩa lớn sử dụng và phát triển đội ngũ công chức. Đánh giá công chức là biện pháp quản lý thông qua đánh giá, xem xét mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hiệu quả hoạt động, tố chất cống hiến của công chức đối với nền công vụ. Đây là khâu quan trọng nhất giữ vai trò chi phối tất cả các khâu trong công tác cán bộ, đây chính là cơ sở để thực hiện chính sách đãi ngộ, bố trí, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng, kỷ luật khen thưởng công chức.

Việc đánh giá đúng cán bộ, công chức sẽ giúp công chức đó phát huy được ưu điểm, khắc phục khuyết điểm, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng và năng lực công tác để tiến bộ không ngừng, đánh giá đúng công chức thì việc bố trí, đề bạt, sử dụng công chức đúng với năng lực, sở trường, là căn cứ để cấp có thẩm quyền chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện công chức, giúp công chức nhận thấy khuyết điểm mà sửa chữa và phát huy ưu điểm của mình còn việc đánh giá không đúng sẽ dẫn đến lựa chọn nhầm những công chức không đủ phẩm chất, năng lực, dẫn đến hệ lụy là dùng không đúng người, đúng việc, thui chột tài năng, dùng người năng lực kém,

bỏ sót người tài, mất dần động lực phát triển của công chức gây ảnh hưởng không tốt trong nội bộ cơ quan, đơn vị, làm giảm lòng tin đối với toàn đội ngũ cán bộ, công chức.

Qua khảo sát thực tế, việc đánh giá công chức hiện nay vẫn mang tính hình thức, vì thực chất các tiêu chí đánh giá chưa gắn với công việc, các phương pháp đánh giá thiếu khoa học, hiện tượng bình quân, dĩ hoà vi quý trở nên phổ biến. việc đánh giá, phân loại công chức ở một số cơ quan, đơn vị vẫn còn sơ sài, hình thức và chưa đảm bảo chất lượng. Công chức trong biên chế coi như có thể yên tâm công tác suốt cuộc đời, trừ khi bị kỷ luật đến mức buộc thôi việc hoặc trong diện tinh giản biên chế. Thực tế phổ biến tình trạng hiện nay là đa số công chức sau khi được bình xét, đánh giá đều hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhưng nhiệm vụ chung của cả đơn vị lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa hoàn thành nhiệm vụ.

Để quản lý nguồn nhân lực một cách khoa học trong các đơn vị cấp xã ở huyện Thường Tín, tạo cơ sở tin cậy cho việc sử dụng và phát triển đội ngũ công chức cần thực hiện các giải pháp sau:

- Đánh giá công chức vậy phải gắn vào tiêu chuẩn chức danh, chức trách của từng công chức;
- Gắn vào công việc cụ thể, hoàn cảnh cụ thể;
- Gắn với cơ chế chính sách, phân tích cụ thể điều kiện hoàn cảnh mà công chức đang làm việc.

Xây dựng các tiêu chí đánh giá, thang đánh giá cho từng chức danh, từng cương vị càng cụ thể càng dễ đánh giá. Phải căn cứ vào kết quả công việc và khả năng phát triển của công chức.

Đối với người đánh giá: Đánh giá việc thực thi nhiệm vụ là khâu quan trọng trong quản lý, thông qua đó đánh giá đúng lực chuyên môn nghiệp vụ, tính chủ động sáng tạo, tổ chức thực hiện của công chức, công tác đánh giá

công chức phải trên quan điểm phát triển, không cứng nhắc, hẹp hòi, định kiến.

Khi đánh giá công chức, người lãnh đạo phải thực sự khách quan, công tâm, phải vì việc chọn người chứ không phải người chọn việc như thực tế ở một số địa phương đã và đang thực hiện.

Phải đổi mới phương pháp đánh giá: Cần đánh giá công khai, kết hợp với thăm dò phiếu kín, tìm hiểu dư luận của cả đội ngũ công chức và sự tín nhiệm của nhân dân đối với công chức qua tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân và đạo đức công vụ.

Xây dựng hệ thống vị trí việc làm trong cơ quan nhà nước, đồng thời xây dựng, bổ sung và hoàn thiện hệ thống chức danh, tiêu chuẩn theo ngạch công chức phù hợp với thực tiễn và yêu cầu chuyên môn của từng đối tượng công chức; xây dựng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp công chức. Bổ sung, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn theo từng chức danh công chức. Xây dựng chức trách, nhiệm vụ cho từng loại công chức, từng đối tượng công chức. Hoàn thiện pháp luật về đánh giá công chức, xây dựng ban hành quy chế đánh giá công chức theo hướng lấy kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, khối lượng, chất lượng, tiến độ và hiệu quả công việc, ý thức trách nhiệm đối với công việc làm căn cứ đánh giá, xếp loại công chức.

*\* Hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật công chức*

Khen thưởng, kỷ luật là nhằm tạo động lực để cán bộ, công chức phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ. Để động viên công chức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ cần phải có các hình thức khen thưởng kịp thời, xứng đáng với thành tích họ đã đạt được. Vì vậy cần quy định cụ thể các hình thức khen thưởng tương ứng với thành tích đạt được đối với những công chức có công trạng và thành tích xuất sắc trong thực thi công vụ như Huân chương, Huy chương, Danh hiệu vinh dự nhà nước, Kỷ niệm chương, Huy hiệu, bằng khen,



Giấy khen, kèm theo đó là những phần thưởng vật chất nhất định xứng đáng với công sức họ đã lao động, cống hiến. Đồng thời, công chức được khen thưởng do có thành tích và công trạng cần được xét nâng bậc lương trước thời hạn; được ưu tiên khi xem xét giữ các vị trí khác cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu.

Việc khen thưởng kịp thời, xứng đáng không những có tác dụng biểu dương người đã có thành tích, khuyến khích họ tiếp tục phấn đấu mà còn trở thành động lực thúc đẩy những người khác noi gương, phấn đấu theo.

Cần đưa công tác thi đua khen thưởng vào nề nếp, thực chất, thực sự là một nguồn lực tinh thần mạnh mẽ trong chính sách đãi ngộ cán bộ, công chức.. chú trọng các hình thức khen thưởng, khen thưởng kịp thời thoả đáng những công chức có thành tích, cống hiến xuất sắc để động viên, khích lệ sự cống hiến của họ nhằm thúc đẩy công chức nâng cao hiệu quả công tác. Tuy nhiên bên cạnh đó khắc phục “bệnh thành tích”, hình thức, lãng phí.

Bên cạnh các hình thức khen thưởng, cũng cần phải quy định rõ những chế tài nghiêm khắc đối với công chức vi phạm pháp luật có như vậy, biện pháp kỷ luật mới đạt được mục đích là khuyến khích công chức tuân thủ pháp luật, ngăn ngừa việc xảy ra vi phạm kỷ luật, một việc mà cả người công chức, Nhà nước và nhân dân đều không mong muốn, vì nếu xảy ra thì vừa phải xử lý cán bộ, công chức, vừa làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan nhà nước. Khi xử lý kỷ luật công chức cần phải chính xác, rõ ràng, minh bạch, kết quả của một quyết định kỷ luật phải thoả mãn người vi phạm và phù hợp với quy định của pháp luật.

*\* Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện công vụ của công chức cấp xã*

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Cấp xã là gần gũi nhân dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi công việc đều

xong xuôi. Thế mà vì hẹp hòi, bao biện, không biết phân công. Vì dân chưa biết lựa chọn để cử những người có năng lực. Vì cấp trên không biết cân nhắc, giúp đỡ, đốc thúc, kiểm tra, huấn luyện. Thành thử phần nhiều cấp xã là uế oải, thiếu năng lực, kém tinh thần”

Thực tiễn những năm qua cho thấy, những sai phạm của đội ngũ công chức cấp xã nếu không được kiểm tra, uốn nắn kịp thời sẽ tạo cơ hội cho những sai lầm lớn hơn dẫn đến mất lòng tin trong nhân dân, uy tín của Đảng, của Nhà nước đối với nhân dân bị giảm sút, nhiều trường hợp phải kỷ luật buộc thôi việc, khai trừ khỏi Đảng.

Vì vậy, công tác quản lý, kiểm tra, giám sát hoạt động của công chức cấp xã phải được tiến hành thường xuyên, không chờ khi cán bộ vi phạm nghiêm trọng mới kiểm tra xử lý kỷ luật. Thực hiện chế độ nhân dân tham gia xây dựng và giám sát, kiểm tra hoạt động của cán bộ chính quyền cấp xã theo tinh thần của quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do nơi cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn cán bộ và do nơi kiểm tra. Nếu ba điểm ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích”

Để bảo đảm sự vận hành đó, cần thiết phải xây dựng những quy định về thanh tra, kiểm tra, giám sát, quản lý đối với công chức; coi đó như điều kiện bảo đảm việc thực thi nhiệm vụ, công vụ một cách tích cực, đúng đắn của cán bộ, công chức, để họ thực sự vừa hồng, vừa chuyên. Thanh tra, kiểm tra, giám sát là biện pháp bảo đảm việc chấp hành nghiêm kỷ cương, kỷ luật trong thực thi nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức. Quản lý thống nhất là bảo đảm cho hoạt động của cán bộ, công chức được nhất quán, nhịp nhàng, có trật tự và hướng tới tính hiệu lực, hiệu quả.

Tuy nhiên công tác thanh tra, giám sát công chức, công vụ vẫn chưa

thực sự được quan tâm đúng mức, còn có biểu hiện nhiều hạn chế, nể nang, hình thức; kết quả thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát công vụ chưa thực sự có hiệu quả, do vậy cần có những giải pháp cơ bản sau:

*Thứ nhất*, cần có quy định cụ thể hơn về thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, công chức. Đó là điều kiện bảo đảm cho cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ, công vụ một cách nghiêm chỉnh, đúng pháp luật, có hiệu quả cao. Thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp cho cấp trên biết được công chức thuộc quyền thực hiện công việc được giao đến đâu, có đúng không, có gì sai sót không? Nếu có sai phạm thì có chỉ đạo, uốn nắn kịp thời. Đồng thời, thông qua đó còn có cơ sở thực chất để xem xét, đánh giá được đường lối, chủ trương của mình có thực hiện được hay không. Cũng qua thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp cho công chức thấy được ưu điểm, nhược điểm của mình để có hướng điều chỉnh cho đúng, không bị trượt vào những sai lầm.

*Thứ hai*, muốn thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát được, phải có công cụ. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền hiện nay, công cụ số một, quan trọng nhất là pháp luật. Phải có những quy định rõ về thẩm quyền và cơ chế bảo đảm thực thi thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát từ phía Nhà nước, hệ thống chính trị và nhân dân đối với cán bộ, công chức, nhất là việc thực thi quyền khiếu nại, tố cáo một cách dễ dàng, thuận lợi; đồng thời phải có quy định rõ việc cán bộ, công chức phải chịu trách nhiệm về những sai phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ, công vụ của mình gây ra bằng cách quy định chế độ kỷ luật đối với cán bộ, công chức.

*Thứ ba*, để bảo đảm hoạt động của cán bộ, công chức được đúng đắn, thực sự hướng tới phục vụ nhân dân, rất cần thiết phải có những quy định cụ thể về thanh tra, kiểm tra, giám sát những hoạt động của cán bộ, công chức, còn cần phải có các quy định về kiểm tra, sát hạch thường xuyên và định kỳ

đối với cán bộ, công chức; kết quả đó phải được công bố công khai, là cơ sở để xét nâng bậc lương, đề bạt, bổ nhiệm và xét hưởng các chế độ đãi ngộ khác.

Hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã có liên quan chặt chẽ tới các vấn đề phát triển kinh tế, xã hội đến quyền và lợi ích của tổ chức, của công dân ở địa phương, do đó trong thực tế rất dễ xảy ra tình trạng lạm quyền, hách dịch, bao che, gây mất lòng tin của công dân đối với chính quyền nhất là trong các lĩnh vực đất đai, giải phóng mặt bằng, chế độ chính sách... Vì vậy, việc tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra đối với hoạt động công vụ của công chức là vô cùng quan trọng. Bên cạnh đó cần xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm, để lấy đó làm gương răn đe; đồng thời cũng phải đảm bảo việc xử lý nhanh nhất; nếu có vi phạm nghiêm trọng thì công chức đó có thể bị đình chỉ công việc ngay. Điều này sẽ tạo thêm hiệu lực cho việc chấp hành kỷ luật hành chính; ngăn ngừa việc tiêu cực ngay trong bản thân những người thực hiện việc thanh tra công vụ bằng cách lựa chọn những công chức trong sạch, hiểu biết pháp luật, ý thức kỷ luật cao để làm công tác thanh tra công vụ. Trong quá trình hoạt động, các đoàn thanh tra phải có sự kiểm tra chéo lẫn nhau. Bên cạnh đó còn có sự kiểm tra và giám sát của dân và của chính đối tượng thanh tra trong hoạt động thanh tra công vụ. Tăng cường kiểm tra, giám sát về công tác tuyên dụng, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ trí, sử dụng và thực hiện nhiệm vụ thực thi công vụ của công chức.

*\* Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với công chức cấp xã*

Hệ thống chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong lãnh đạo, quản lý xã hội. Hệ thống chính sách có thể thúc đẩy, tạo động lực cho sự phát triển, có thể là kìm hãm, triệt tiêu các động lực, cản trở sự phát triển của

một hoạt động nào đó. Trong công tác xây dựng đội ngũ công chức cấp xã, hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khuyến khích được tính tích cực, sự hăng hái, cố gắng yên tâm với công việc nâng cao tính trách nhiệm của công chức, phát huy được sáng tạo, thu hút được nhân tài, làm cho nội bộ đoàn kết nhất trí, mọi người đồng tâm hiệp lực, v.v... Ngược lại, chính sách công chức sai, bất hợp lý sẽ tạo ra tâm trạng chán nản, kìm hãm sự sáng tạo, triệt tiêu tính tích cực, nội bộ mất đoàn kết, nảy sinh nhiều tiêu cực, có thể đẩy hàng loạt công chức đến chỗ sai lầm, làm hao phí tài năng của đất nước, v.v... Do đó, muốn nâng cao chất lượng công chức cần phải có giải pháp đổi mới, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách công chức.

Việc đổi mới và hoàn thiện hệ thống chính sách công chức trong thời kỳ mới phải đảm bảo yêu cầu cơ bản sau đây:

Phải quán triệt, thể hiện được những quan điểm, chủ trương của Đảng và chính sách Nhà nước.

Đảm bảo quyền lợi gắn liền với trách nhiệm, quyền lợi càng lớn, trách nhiệm càng cao.

Hệ thống chính sách phải đảm bảo công bằng.

Hệ thống chính sách công chức phải đảm bảo tính kích thích, khuyến khích tài năng sáng tạo, có sức lôi cuốn, hấp dẫn để mọi người phấn đấu vươn lên.

Hệ thống chính sách công chức phải đảm bảo ý nghĩa việc nhiều mặt cả vật chất, tinh thần, chính trị, xã hội và nhân đạo,

Hệ thống chính sách công chức phải phù hợp với hoàn cảnh đất nước, không thoát ly, xa rời điều kiện kinh tế của đất nước nói chung và của huyện Thường Tín nói riêng, để công chức thực sự yên tâm làm việc, chuyên tâm vào công chức thì tiền lương phải là nguồn thu nhập chính, chủ yếu, đảm bảo cho công chức đủ sống, có mức sống trên mức trung bình của xã hội.

Việc cải cách tiền lương còn phải nhằm kích thích sự phấn đấu vươn lên của công chức, làm cho công chức luôn chăm lo tu dưỡng, rèn luyện, học tập nâng cao trình độ. Muốn vậy, cần điều chỉnh hệ số thang, bậc lương, nới rộng khoảng cách thang bậc lương, gắn thang, bậc lương với trình độ chuyên môn được đào tạo,...

*\* Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng công chức cấp xã*

Xác định vấn đề cán bộ là then chốt trong công tác xây dựng Đảng, là nhân tố quyết định đến thành công của sự nghiệp đổi mới, ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Có thể nói, sự phát triển kinh tế - xã hội mà huyện Thường Tín đạt được hôm nay chính là có sự quan tâm chỉ đạo sát sao của các cấp ủy Đảng một cách toàn diện trên nhiều lĩnh vực, trong đó có vấn đề cán bộ và công tác cán bộ.

Trong giai đoạn hiện nay, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, các cấp ủy ở huyện Thường Tín nổi lên một số vấn đề cần quan tâm, chú ý sau: Cùng với việc chăm lo quán triệt các Nghị quyết của Đảng và đẩy mạnh việc thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước, các cấp ủy Đảng huyện Thường Tín phải chú trọng xây dựng các phương án, biện pháp phát triển kinh tế - xã hội nói chung, công tác tổ chức cán bộ nói riêng, để các cấp ủy cơ sở vận dụng vào việc xác định nhiệm vụ chính trị và kế hoạch công tác của mình.

Cần tổng kết đánh giá về cán bộ và công tác cán bộ một cách thường xuyên. Thông qua đó phát hiện những nhân tố mới, những cách làm mới trong công tác cán bộ. Đánh giá thực chất cán bộ và công tác cán bộ, một mặt vừa tìm ra nguyên nhân, khâu quan trọng của vướng mắc, khó khăn trong công tác cán bộ của từng cấp để có giải pháp tháo gỡ, khắc phục khó khăn, phát huy những thành quả đạt được. Mặt khác, có thể kiểm tra phẩm chất, năng lực của công chức để khẳng định cái đúng, nêu gương những công chức

tốt, uốn nắn những sơ hở trong công tác cán bộ, ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, thoái hóa, biến chất của công chức cấp xã.

Kịp thời điều chuyển những công chức cấp xã không có năng lực với công việc được phân công; xử lý kịp thời những công chức năng lực quá yếu hoặc có vi phạm; tăng cường cho cấp xã những công chức có uy tín từ các ban, ngành của huyện, thành phố. Nơi nào có mất đoàn kết nội bộ kéo dài thì phải tiến hành điều tra làm rõ nguyên nhân, trách nhiệm của mỗi cá nhân để sớm giải quyết dứt điểm.

Cần phải tăng cường sự lãnh đạo tập thể về công tác cán bộ, vì quyết định vấn đề cán bộ có ý nghĩa quan trọng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị và ảnh hưởng đến sinh mệnh chính trị của từng cá nhân. Nhưng cũng đồng thời phải đề cao tính chịu trách nhiệm của cá nhân lãnh đạo.

*\* Công chức phải tích cực phấn đấu, học tập, tu dưỡng bản thân, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác*

Mỗi công chức phải không ngừng phấn đấu, rèn luyện, ý thức tổ chức, kỷ luật, tự học tập nâng cao trình độ về mọi mặt; trau dồi phẩm chất đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh, thực hiện “Cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư”, tích cực học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII).

Thực hiện nghiêm túc Luật Phòng, chống tham nhũng, lãng phí, thực hành tiết kiệm; gương mẫu thực hiện cuộc vận động “Toàn dân đoàn kết xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh”; tích cực thực hiện cải cách thủ tục hành chính, đảm bảo phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn.

Thực hiện nghiêm Luật Cán bộ, Công chức; điều lệ, quy định, hướng dẫn của Đảng, của các tổ chức đoàn thể nhân dân; chấp hành nghiêm quy định về những điều đảng viên, cán bộ, công chức không được làm. Thường xuyên

đổi mới tác phong, lề lối làm việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm với công việc, quan hệ gắn bó, mật thiết với nhân dân; chủ động, sáng tạo trong công việc; có thái độ và tinh thần trách nhiệm, đoàn kết thống nhất cao trong thực thi nhiệm vụ, hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ được giao.

*\* Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền cấp xã về xây dựng đội ngũ công chức*

Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền, các ban, ngành, đoàn thể trong xây dựng, quản lý, giáo dục, rèn luyện đội ngũ công chức; thực hiện đồng bộ các khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ đảm bảo nguyên tắc, quy định của Đảng, Nhà nước.

Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền, các ban, ngành, đoàn thể về nhiệm vụ xây dựng đội ngũ công chức cấp xã; nhận thức sâu sắc quan điểm, mục tiêu, giải pháp lớn của Trung ương theo tinh thần Nghị quyết 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ từ đó nâng cao trách nhiệm trong việc xây dựng các chương trình, đề án, kế hoạch, mục tiêu cụ thể để xây dựng đội ngũ công chức phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương, đơn vị. Các cấp ủy cần đổi mới phương thức lãnh đạo, tăng cường kiểm tra, hướng dẫn, xây dựng đội ngũ công chức đảm bảo mục tiêu đề ra.

*\* Tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng cho đội ngũ cán bộ, công chức*

Quán triệt sâu sắc, vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quán triệt và thực hiện nghiêm Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và quy định của địa phương cho đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức. Kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai



trái, luận điệu xuyên tạc; mở rộng các hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến, những cách làm sáng tạo, hiệu quả.

Gắn việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức với thực hiện việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh và thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) về “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”.

Đổi mới công tác quán triệt, học tập các chỉ thị, nghị quyết của Đảng; đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng, giáo dục lý luận chính trị cho cán bộ, công chức, từ đó nâng cao nhận thức, xác định động cơ học tập, rèn luyện, phấn đấu vươn lên đảm nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

### **3.3. Khuyến nghị đối với Thành Phố Hà Nội và cấp Trung Ương**

\* Kiến nghị với Bộ Nội Vụ:

Hoàn thiện các văn bản pháp luật về công chức, trong đó chú trọng cải tiến về chế độ thi tuyển công chức, chú trọng các nguyên tắc bình đẳng, công khai; các đề thi phải phân loại được trình độ cùng với việc thi các hiểu biết thì nên nghiên cứu các đề thi về kỹ năng. Mặc dù tốn kém nhưng cố gắng xây dựng một ngân hàng đề thi để tổ chức thi chung cho cả nước.

\* Kiến nghị với TP. Hà Nội:

Hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý công chức cấp xã. Trên cơ sở Luật cán bộ, công chức, Nghị định số 29/2013/NĐ-CP, Nghị định số 34/2019/NĐ-CP của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn của các cơ quan Trung ương, thực hiện rà soát, sửa đổi bổ sung các quy định về quản lý, tuyển dụng và sử dụng cán bộ, công chức xã và những người hoạt động không chuyên trách.

Xây dựng và áp dụng bộ tiêu chí theo hướng lượng hóa việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức xã hàng năm.

Quản lý chặt chẽ thông tin công chức, cập nhật thường xuyên thay đổi về chức vụ, chức danh và các thông tin cá nhân; từng bước hiện đại hóa công cụ quản lý thông tin về cán bộ, công chức; triển khai hệ thống phần mềm quản lý cán bộ, công chức xã, thị trấn.

Quan tâm, tạo điều kiện đầu tư cơ sở vật chất và các phương tiện làm việc hiện đại, giúp đơn giản hóa các thủ tục hành chính, rút ngắn thời gian giải quyết các hồ sơ vụ việc, hiện đại hóa các khâu trong xử lý công việc; duy trì và phát huy hiệu quả của mô hình “một cửa”, “một cửa liên thông” tại các xã, thị trấn.

## KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu đề tài, tôi rút ra một số kết luận sau:

Đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã huyện Thường Tín đã và đang là nhân tố quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện nói riêng và TP. Hà Nội nói chung.

Số lượng đội ngũ công chức chuyên môn ở cấp xã đảm bảo theo quy định, tuy nhiên chất lượng còn hạn chế, trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa cao, một số công chức cấp xã chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

Điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện làm việc của công chức chuyên môn, nghiệp vụ cấp xã ở huyện còn có hạn chế, trong đó đặc biệt là các phương tiện máy móc, kỹ thuật phục vụ cho công tác còn thiếu đã làm ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công tác của công chức.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trong thời gian tới, cần giải quyết nhiều vấn đề vừa cấp bách, vừa cơ bản. Trong đó, đặc biệt lưu tâm đến các giải pháp: Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức; Đổi mới công tác tuyển dụng công chức; Hoàn thiện công tác đánh giá công chức; Hoàn thiện công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật công chức; Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện công vụ của công chức; Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với công chức; Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng công chức.

Với tiềm năng con người hiện tại của huyện nếu đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã được đào tạo, bố trí sử dụng, đánh giá và đãi ngộ tốt sẽ đem lại hiệu quả kinh tế - xã hội cao, góp phần thúc đẩy quá trình lên “ Quận ” của huyện Thường Tín phát triển nhanh hơn nữa.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng việt

1. Nguyễn Ngọc Bích (2012), *Hoàn thiện pháp luật về dịch vụ công trong lĩnh vực hành chính ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Luật học
2. Mai Quốc Chánh (1999), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nhà xuất bản chính trị Quốc gia.
3. Nguyễn Kim Diệm (2007), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương*, Luận án tiến sĩ khoa học kinh tế.
4. Vũ Đình Dũng (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh tại Bắc kạn*, Luận án tiến sĩ quản trị kinh doanh.
5. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
6. Nguyễn Hữu Hải (2010), *Tiêu chí đánh giá chất lượng cung ứng dịch vụ công tại các cơ quan hành chính nhà nước*, Tạp chí Tổ chức nhà nước tháng 3/2010.
7. Học viện hành chính quốc gia (2005), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước*, Nhà xuất bản đại học Quốc gia, Hà Nội.
8. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
9. Đào Thị Kim Lân (2017), *Nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức*, Truy xuất từ trang web trực tuyến của tạp chí Tổ chức nhà nước: <https://tcnn.vn/news/detail/39301/Chat-luong-cong-chuc-va-chat-luong-doi-ngu-cong-chuc.html>
10. Nguyễn Văn Mạnh (1999), "Thực trạng và giải pháp đổi mới tổ chức hoạt động của Chính quyền cơ sở trong cải cách hành chính", *Tạp chí Lý luận*, (4).

11. Đinh Văn Mậu (2007), *Tài liệu bồi dưỡng cán bộ chính quyền cấp xã về quản lý nhà nước*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
12. Thang Văn Phúc - Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
13. Vũ Hồng Phong, Nguyễn Thị Hồng (2021), *Giáo trình quản trị nhân lực khu vực công*, Trường Đại học Lao động và Xã hội, Hà Nội.
14. Quốc hội (2008), *Luật cán bộ, công chức*.
15. Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và viên chức*
16. Diệp Văn Sơn (2012), *Xây dựng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho bộ máy hành chính*, Tạp chí phát triển nhân lực (số 1 - 2012).
17. Trần Hương Thanh (2010), *Một số giải pháp nâng cao tính tích cực lao động của cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước*, Học viện chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.
18. Lê Quang Thạch (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức chuyên môn các xã, thị trấn huyện Đakrông, tỉnh Quảng Trị*, Luận văn thạc sĩ khoa học kinh tế.
19. Trần Thị Thu – Vũ Hoàng Ngân (2011), *Giáo trình quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
20. Website: <http://bachkhoatoanthu.vass.gov.vn> – Viện từ điển học và bách khoa thư Việt Nam – Viện hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
21. Trương Quốc Việt (2016), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước*, Truy xuất từ trang web trực tuyến của tạp chí Tổ chức nhà nước: [https://tcnn.vn/news/detail/34093/Xay\\_dung\\_doi\\_ngu\\_can\\_bo\\_cong\\_chuc\\_da\\_p\\_ung\\_yeu\\_cau\\_cai\\_cach\\_nen\\_hanh\\_chinh\\_nha\\_nuocall.html](https://tcnn.vn/news/detail/34093/Xay_dung_doi_ngu_can_bo_cong_chuc_da_p_ung_yeu_cau_cai_cach_nen_hanh_chinh_nha_nuocall.html)

# PHỤ LỤC

Phụ lục 1

Mã phiếu: .....

## PHIẾU ĐIỀU TRA ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI DÂN ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ HUYỆN THƯỜNG TÍN

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thường Tín, Tp. Hà Nội*” Chúng tôi muốn tìm hiểu những suy nghĩ, nhận định của Anh (Chị) về công chức xã trong quá trình giải quyết công việc tại địa phương. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn là những dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, phân tích:

### PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Xin đánh dấu ( x ) vào ô vuông (  ) thích hợp:

#### 1. Giới tính

Nam

Nữ

#### 2. Độ tuổi

Dưới 20 tuổi

41 - 50 tuổi

21 - 30 tuổi

51 - 60 tuổi

31 - 40 tuổi

Trên 60 tuổi

#### 3. Trình độ học vấn

Phổ thông cơ sở

Sau đại học

Trung cấp

Cao Đẳng/Đại học

Loại khác:.....

#### 4. Nghề nghiệp

Kinh doanh

Công chức

Sinh viên

Nội trợ

Nghỉ hưu

Thất nghiệp

Khác

## PHẦN II: KHẢO SÁT Ý KIẾN

(Anh/chị vui lòng trả lời những câu hỏi dưới đây bằng cách khoanh tròn vào phương án lựa chọn hoặc điền thông tin vào chỗ trống)

1. Theo Anh/chị để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai, công chức cấp xã có cần thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ không?

**A. Có**

**B. Không**

2. Anh/chị hãy đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

(Hoàn toàn đồng ý: 5, Đồng ý: 4, Bình thường: 3, Không đồng ý: 2, Hoàn toàn không đồng ý: 1)

Đạo đức công vụ	Lựa chọn				
	1	2	3	4	5
Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã với nhân dân					
Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh của công chức cấp xã					
Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân của công chức cấp xã					

**Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Anh(Chị)!**

**Phụ lục 2**

*Mã phiếu: .....*

**PHIẾU ĐIỀU TRA ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ ĐỘI  
NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN  
THƯỜNG TÍN**

Trong chương trình thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Thường Tín, Tp. Hà Nội*” Chúng tôi muốn tìm hiểu những đánh giá của Anh (Chị) với tư cách là cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã. Những trả lời của Anh (Chị) theo những câu hỏi trong phiếu dưới đây hoàn toàn là những dữ liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu, phân tích:

**Câu 1:** Anh (chị) đang giữ chức vụ gì ở xã:

- Chủ tịch       Phó Chủ tịch Văn hóa – xã hội       Phó Chủ tịch kinh tế

**Câu 2:** Anh (Chị) đánh giá mức độ đồng ý của mình về năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức cấp xã đang làm việc ở đơn vị mình:

T T	Nội dung	Mức độ đồng ý				
		Rất Phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không Phù hợp	Rất không Phù hợp
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của công chức	5	4	3	2	1
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo công chức	5	4	3	2	1



**Câu 3:** Anh (Chị) đánh giá về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân đối với đội ngũ công chức cấp xã đang làm việc ở đơn vị mình mình:

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý				
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	Kém
1	Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc	5	4	3	2	1
2	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao	5	4	3	2	1
3	Thái độ phục vụ nhân dân	5	4	3	2	1
4	Công chức có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ	5	4	3	2	1

**Câu 4:** Anh chị có những kiến nghị gì để nâng cao chất lượng công tác của cán bộ, công chức ở xã Anh (chị) đang công tác:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Anh(Chị)!**

**BIỂU MẪU ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CÔNG VIỆC CỦA CÔNG CHỨC  
CẤP XÃ, HUYỆN THƯỜNG TÍN**

TT	Tiêu chí	Điểm tối đa	Tự đánh giá	Đánh giá của Lãnh đạo
	<b>PHẦN I: ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC</b>	<b>40đ</b>		
<b>1</b>	<b>Mức độ hoàn thành công việc được giao</b>	<b>20đ</b>		
<p>Mức độ hoàn thành công việc: Đánh giá từ cao xuống thấp:</p> <p>(4) Luôn hoàn thành công việc với chất lượng cao, kịp tiến độ. Sẵn sàng chịu trách nhiệm nhận thêm công việc.</p> <p>(3) Thường xuyên hoàn thành tốt công việc, không kịp tiến độ được giao nhưng làm việc nghiêm túc và nỗ lực để hoàn thành công việc, không nề hà khó khăn trong công tác.</p> <p>(2) thỉnh thoảng không hoàn thành công việc, không kịp tiến độ được giao nhưng làm việc nghiêm túc và nỗ lực để hoàn thành công việc và không nề hà khó khăn trong công tác.</p> <p>(1) Khá nhiều lần không hoàn thành nhiệm vụ và công việc được giao; sai sót nhiều và không chịu sửa chữa, ngại khó và không dám nhận trách nhiệm, tuy nhiên chưa đến mức kỷ luật.</p> <p>( không thực hiện nhiệm vụ thì xét trong vấn đề kỷ luật)</p>				

<b>2</b>	<b>Sử dụng tiết kiệm nguồn lực</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Thường xuyên tiết kiệm được văn phòng phẩm, điện thoại , điện, nước, nguyên vật liệu ...khi thực hiện công việc hoặc thực hiện tốt công việc với điều kiện thiếu các nguồn lực</p> <p>Có biểu hiện lãng phí, sai sót, hư hao (cho 2 điểm), thường xuyên lãng phí (cho 0 điểm)</p>			
<b>3</b>	<b>Nhận thêm nhiệm vụ</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Nhận thêm và làm đạt các nhiệm vụ phát sinh, không ngại khó; làm kiêm các nhiệm vụ của đồng nghiệp khác khi họ vắng mặt...Thực hiện được các nhiệm vụ khó.</p> <p>(Đây là tiêu chí tìm ra người xuất sắc, nếu không có nhận thêm nhiệm vụ gì và cũng không có nhiệm vụ gì khó khăn hơn bình thường thì cho 0 điểm)</p>			

<b>TT</b>	<b>PHẦN II: ĐÁNH GIÁ TỔ CHẤT, NĂNG LỰC, TIỀM NĂNG :</b>	<b>60đ</b>		
<b>1</b>	<b>Tính chuyên cần</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Đánh giá theo mức độ từ cao xuống thấp :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Làm việc đủ ngày công trong năm (không nghỉ phép), không đi trễ về sớm, luôn chăm chỉ làm việc , sẵn sàng làm thêm giờ để hoàn tất công việc dở dang; luôn tham gia làm thêm giờ khi công việc yêu cầu.</li> <li>- Không nghỉ phép, không đi trễ về sớm, luôn chăm chỉ làm việc, sẵn sàng làm thêm giờ để hoàn tất công việc dở dang.</li> <li>- Nghỉ không quá 6 ngày phép trong năm, nghỉ đúng quy định, không đi trễ về sớm.</li> <li>- Nghỉ đúng quy định của nội quy công ty (sử dụng hết số ngày</li> </ul>			

	<p>phép năm), đi trễ, về sớm không quá 3 lần trong năm</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thỉnh thoảng có hiện tượng nghỉ quá phép (hoặc có nghỉ việc riêng không hưởng lương ), thỉnh thoảng đi trễ về sớm nhưng chưa đến mức kỷ luật (cho 1 – 2 điểm)</li> </ul>			
<b>2</b>	<b>Tinh thần đồng đội</b>	<b>10đ</b>		
	<p>Đánh giá theo mức độ từ cao đến thấp :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp trong và ngoài bộ phận</li> <li>- Sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm cho đồng nghiệp, sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp trong bộ phận</li> <li>- Sẵn sàng chia sẻ thông tin, kinh nghiệm cho đồng đội</li> <li>- Biết lo cho chính mình, ít chia sẻ thông tin, kinh nghiệm; chỉ phối hợp khi có áp lực từ cấp trên</li> <li>- Không hợp tác, gây xung đột, không chia sẻ thông tin hoặc cố tình cung cấp thông tin sai, gây khó khăn cho công việc của người khác (nhưng chưa gây hậu quả nghiêm trọng hoặc chưa đến mức kỷ luật) (cho 1-2 điểm)</li> </ul>			
<b>3</b>	<b>Tiềm năng phát triển</b>	<b>20đ</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luôn có sáng tạo trong lúc làm việc (+ 2 điểm)</li> <li>- Có đề xuất các giải pháp thích hợp, hiệu quả để hoàn thành nhiệm vụ của bộ phận, hoặc của cấp trên và của các thành viên khác (+2 điểm )</li> <li>- Tham gia đầy đủ và nhiệt tình các khoá đào tạo của công ty tổ chức</li> <li>- Tự học, nghiên cứu thêm khoá đào tạo ở bên ngoài (có giấy chứng nhận) (+2 điểm)</li> <li>- Luôn gương mẫu trong thực hiện công việc cũng như trong học tập</li> </ul>			

	<p>(+2 điểm)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thường xuyên cải tiến công việc của mình (+2 điểm)</li> <li>- Khả năng làm việc độc lập và tinh thần chủ động trong công việc</li> </ul> <p>(+2 điểm)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Biết tổ chức công việc của mình (+ 2 điểm)</li> <li>- Thao tác nhanh gọn và chính xác, chấp hành ý kiến của lãnh đạo</li> </ul> <p>(+2 điểm)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Làm việc có trách nhiệm và chịu được sức ép công việc với cường độ cao (+2 điểm)</li> </ul>		
<b>4</b>	<b>Tính kỷ luật</b>	<b>10đ</b>	
	<p>Đánh giá theo mức độ từ cao đến thấp:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ý thức và nhắc nhở mọi người tuân thủ nội quy, quy định; đóng góp hay thực hiện các biện pháp phòng ngừa rủi ro; ý thức cao trong việc đảm bảo an toàn tài sản của nhà nước và tính mạng con người; nhắc nhở và giúp đỡ người khác thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn về người và của. Nhiệt tình tiếp nhận sự phân công của cấp trên, đồng thời có những phản hồi thông tin hay đóng góp ý kiến để cải tiến.</li> <li>- Hiểu rõ và luôn tuân thủ nội quy, quy định, các quy trình công việc. Chấp hành nghiêm túc sự phân công của cấp trên và luôn thực hiện đúng ý đồ của cấp trên.</li> <li>- Chấp hành nghiêm túc các hướng dẫn sự phân công của cấp trên; tuy nhiên thỉnh thoảng có sai sót nhưng có sự tiến bộ và muốn cải thiện.</li> <li>- Vi phạm nhỏ dưới 3 lần trong năm và không có cố tình. Thực hiện đúng các quy trình công việc.</li> </ul>		

	Có những vi phạm nhỏ từ 3 lần trở lên trong năm (cấp trên phải nhắc nhở nhiều); hoặc cố tình sai phạm mặc dù là lỗi nhỏ (nhưng chưa đến mức xét kỷ luật văn bản) (cho 1– 2 điểm)		
<b>5</b>	<b>Điểm cộng điểm trừ</b>	<b>10đ</b>	
	<p>Điểm cộng: Khi công chức được khen thưởng đột xuất do có thành tích xuất sắc, vượt trội; đã được thưởng hiện kim, giấy khen, nay lại được cộng điểm để xét thưởng cuối năm, điểm cộng chia hai mức:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Có thành tích vượt trội, mang lại lợi ích cho địa phương hoặc ngăn chặn thiệt hại cho địa phương, hoặc có sáng kiến và được công nhận (được khen hay được thưởng bằng văn bản) = cộng 5 điểm</li> <li>- Được khen hay được thưởng bằng văn bản ở mức xuất sắc, hoặc được khen thưởng nhiều lần (từ 2 lần trở lên) = cộng 10 điểm</li> </ul> <p>Điểm trừ: chia các mức</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Không làm thêm giờ khi có yêu cầu, hoặc có biểu hiện lãng tránh việc tăng ca = trừ 5 điểm</li> <li>- Bị kỷ luật bằng văn bản: có 2 cấp độ</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Một lần bị kỷ luật ở mức khiển trách bằng văn bản (mức 1), không có kèm bồi thường vật chất = trừ 5 điểm</li> <li>+ Một lần bị kỷ luật ở mức khiển trách bằng văn bản (mức 1) có kèm bồi thường vật chất; hoặc 2 lần kỷ luật văn bản mức một; hoặc bị kỷ luật văn bản ở mức 2 (bị cảnh cáo,...) = trừ 10 điểm</li> </ul> <p>(Mức điểm cao nhất bị trừ là 15 điểm)</p>		

	<b>TỔNG CỘNG</b>	<b>100đ</b>		
<b>Ý kiến và chữ ký của công chức:</b>				