

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

NGÔ THỊ THẢO

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI
HUYỆN QUAN SƠN, TỈNH THANH HÓA

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Hà Nội, 12/2020

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

NGÔ THỊ THẢO

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI
HUYỆN QUAN SƠN, TỈNH THANH HÓA

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN DUY PHÚC

Hà Nội, 12/2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn tốt nghiệp thạc sĩ quản trị nhân lực "*Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn, tỉnh Thanh Hóa*", là công trình nghiên cứu của riêng bản thân, được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết và khảo sát thực tiễn, dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Nguyễn Duy Phúc. Các số liệu nêu trong luận văn là trung thực và có nguồn gốc. Mọi số liệu được sử dụng đã được trích dẫn đầy đủ trong danh mục tài liệu tham khảo.

Tác giả luận văn

Ngô Thị Thảo

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu, quý thầy, cô khoa Sau đại học cùng lãnh đạo các phòng, khoa, ban của Trường Đại học Lao động - Xã hội, quý thầy cô đã tận tình giảng dạy, tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu tại trường.

Đặc biệt, tôi tỏ lòng biết ơn sâu sắc và kính trọng đến TS. Nguyễn Duy Phúc, người đã tận tình hướng dẫn và tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện và hoàn thiện luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn đến Ban lãnh đạo, Phòng Nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân huyện Quan Sơn, tỉnh Thanh Hóa, các công chức cấp xã...đã cung cấp số liệu, giúp tôi hoàn thành các phiếu điều tra, tìm hiểu tình hình của công chức cấp xã tại huyện.

Tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, đồng nghiệp, bạn bè đã động viên, tạo điều kiện để tôi tham gia học tập và nghiên cứu.

Mặc dù đã cố gắng, nhưng do khả năng của bản thân còn hạn chế nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Xin kính mong nhận được sự góp ý của quý thầy cô và các bạn để nội dung của luận văn được hoàn chỉnh hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng năm 2020

Tác giả luận văn

Ngô Thị Thảo

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ VÀ BẢNG.....	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
6.Những đóng góp mới của luận văn.....	7
7. Kết cấu luận văn.....	7
CHƯƠNG 1:	8
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ VÀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ	8
1.1. Khái niệm, vai trò, đặc điểm công chức cấp xã.....	8
1.1.1. Khái niệm	8
1.1.1.1. Khái niệm công chức	8
1.1.1.2. Khái niệm đội ngũ công chức cấp xã.....	9
1.1.2. Vai trò của đội ngũ công chức cấp xã.....	10
1.1.3.Đặc điểm của đội ngũ công chức cấp xã.....	11
1.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã và nâng cao chất lượng công chức cấp xã.....	12
1.2.1. Khái niệm chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	12
1.2.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	14

1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã.....	15
1.3.1. Thế lực của đội ngũ công chức cấp xã.....	15
1.3.2. Trí lực của đội ngũ công chức cấp xã	17
1.3.3. Tâm lực của đội ngũ công chức cấp xã.....	20
1.4. Các hoạt động về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	23
1.4.1. Quy hoạch công chức cấp xã	23
1.4.2. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã	24
1.4.3. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã	25
1.4.4. Đánh giá thực hiện công việc đối với đội ngũ công chức cấp xã	27
1.4.5. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã.....	28
1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã....	29
1.5.1. Tình hình kinh tế- chính trị của xã hội, của đất nước	29
1.5.2. Môi trường làm việc.....	30
1.5.3. Chế độ chính sách	30
1.5.4. Một số nhân tố khác	30
1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của một số địa phương.....	32
1.6.1. Kinh nghiệm của huyện Yên Định – tỉnh Thanh Hóa	32
1.6.3. Bài học kinh nghiệm đối với huyện Quan Sơn.....	34
CHƯƠNG 2.....	36
THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC.....	36
CẤP XÃ TẠI HUYỆN QUAN SƠN.....	36
2.1. Khái quát chung về huyện Quan Sơn	36
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội.....	36
2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp xã huyện Quan Sơn	38
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn	40

2.2.1. Cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã	40
2.2.2. Thể lực của đội ngũ công chức cấp xã huyện Quan Sơn	44
2.2.2.1. Thể chất của đội ngũ công chức cấp xã	44
2.2.2.2. Sức khỏe của đội ngũ công chức cấp xã	45
2.2.3. Trí lực của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn	47
2.2.3.1. Trình độ văn hóa	47
2.2.3.2. Trình độ chuyên môn	49
2.2.3.3. Trình độ lý luận chính trị	51
2.2.3.4. Trình độ ngoại ngữ, tin học.....	52
2.2.3.5. Về kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ.....	53
2.2.4. Tâm lực của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn.....	56
2.2.4.1. Thái độ làm việc của công chức cấp xã	56
2.2.4.2. Phẩm chất đạo đức, thái độ ứng xử trong quá trình làm việc với công dân	57
2.2.4.3. Tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc	60
2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn.....	62
2.3.1. Quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã	62
2.3.2. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã	64
2.3.3. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã	65
2.3.4. Đánh giá đội ngũ công chức cấp xã huyện Quan Sơn	66
2.3.5. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã huyện Quan Sơn.....	68
2.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Quan Sơn	69
2.5. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn.....	70
2.5.1. Ưu điểm.....	70
2.5.2. Một số vấn đề tồn tại.....	71

2.5.3 Nguyên nhân	73
CHƯƠNG 3.....	76
GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN QUAN SƠN	76
3.1. Yêu cầu, định hướng và mục tiêu về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn.....	76
3.1.1. Yêu cầu về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn trong giai đoạn hiện nay.....	76
3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn.....	77
3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn	78
3.2.1. Xây dựng cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã hợp lý	78
3.2.2. Chất lượng đội ngũ công tác tuyển dụng công chức cấp xã	79
3.2.3. Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ công chức cấp xã	81
3.2.5. Đảm bảo các chế độ, chính sách về vật chất và tinh thần.....	84
3.2.6. Quan tâm chăm sóc, nâng cao sức khỏe và cải thiện môi trường làm việc	87
3.2.7. Hoàn thiện hệ thống chức danh vị trí việc làm và công tác phân tích công việc	88
3.2.8. Một số giải pháp khác	90
3.2.8.1. Xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ, thực hiện chuẩn hóa đội ngũ công chức cấp xã.....	90
3.2.8.2. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ công chức cấp xã	91
KIẾN NGHỊ.....	93
KẾT LUẬN	94
TÀI LIỆU THAM KHẢO	95
PHỤ LỤC	98

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CA	Công an
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
CP	Chính phủ
CT	Chỉ thị
HĐND	Hội đồng nhân dân
KT-XH	Kinh tế xã hội
NĐ	Nghị định
NN-XD-MT	Nông nghiệp - Xây dựng - Môi trường
NQ	Nghị quyết
QĐ	Quyết định
T.Kê	Thống kê
THPT	Trung học phổ thông
TW	Trung ương
UBND	Ủy ban nhân dân
VP-TK	Văn phòng thống kê
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ VÀ BẢNG

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức các cơ quan hành chính cấp xã của huyện Quan Sơn.....	39
Biểu đồ 2.1: Đánh giá tác phong làm việc của công chức cấp xã	61
Bảng 2.1: Số lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn	40
giai đoạn 2015-2019.....	40
Bảng 2.2: Cơ cấu độ tuổi và giới tính của công chức cấp xã.....	42
huyện Quan Sơn	42
Bảng 2.3: Chiều cao, cân nặng của công chức cấp xã huyện Quan Sơn.....	44
Bảng 2.4: Phân loại sức khỏe công chức cấp xã của huyện Quan Sơn	46
Bảng 2.5: Trình độ văn hóa của công chức cấp xã của huyện.....	48
Quan Sơn.....	48
Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn của công chức cấp xã huyện	49
Quan Sơn.....	49
Bảng 2.7: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã	51
huyện Quan Sơn	51
Bảng 2.8: Trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức cấp xã huyện Quan Sơn	52
Bảng 2.9: Đánh giá các kỹ năng của công chức cấp xã.....	54
(Do công chức cấp xã tự đánh giá)	54
Bảng 2.10: Đánh giá các kỹ năng của công chức cấp xã.....	54
(Do công chức cấp huyện đánh giá).....	54
Bảng 2.11: Đánh giá tâm lực của công chức cấp xã	58
(Do công dân đánh giá)	58
Bảng 2.12: Đánh giá tâm lực của công chức cấp xã.....	59
(Do cán bộ cấp huyện đánh giá).....	59
Bảng 2.13: Kết quả đánh giá, phân loại công chức cấp xã năm 2019	66
Bảng 2.14: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn	68
2015-2019.....	68

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Xây dựng công chức cấp xã là mối quan tâm của Đảng và Nhà nước ta nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới của nước ta trong giai đoạn hiện nay. Đặc biệt, nước ta đang trong quá trình hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, với những thời cơ mới, cơ hội mới, đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức và khó khăn. Công chức là những người trực tiếp phục vụ chế độ, đại diện cho Đảng và Nhà nước xây dựng và thực thi các chủ trương, chính sách, thì đội ngũ công chức là nhân tố đối với sự phát triển của đất nước càng cần được quan tâm.

Thực tế cho thấy, công chức cấp xã hiện nay chưa thực sự đáp ứng đủ yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới. Điều đó là do nhiều nguyên nhân, nhưng một trong những nguyên nhân chính là do những bất cập trong việc đào tạo, tuyển dụng, sử dụng công chức cấp xã. Nằm trong thực tế chung của đất nước, huyện Quan Sơn không tránh khỏi những bất cập trong xây dựng, sử dụng công chức cấp xã. Cụ thể là tình trạng hụt hẫng về cơ cấu, bố trí phân bổ chưa hợp lý, chất lượng công chức chưa đáp ứng được với nhu cầu của công việc, cơ sở vật chất phục vụ cho công chức còn hạn chế; cộng với việc đào tạo cán bộ công chức cấp xã chưa thực sự gắn với việc sử dụng, đồng thời chưa có chính sách thỏa đáng để thu hút công chức cấp xã có trình độ, chuyên môn vẫn còn xảy ra.

Huyện Quan Sơn có 11 xã, 1 thị trấn với tổng diện tích là 943,45km² , dân số: 45.520 người (Tính đến năm 2019). Quan Sơn còn có tiềm năng về đất đai, với diện tích tự nhiên bằng 8,35% diện tích tự nhiên của tỉnh (là huyện có diện tích đứng thứ ba của tỉnh Thanh Hóa), có độ che phủ rừng là 88% (năm 2019). Đây chính là lợi thế quan trọng để Quan Sơn phát triển lâm nghiệp. Với địa hình phong phú đa dạng, các loại đất khác nhau, thích hợp

với nhiều loại cây trồng, vật nuôi, tạo điều kiện cho Quan Sơn phát triển nông nghiệp đa dạng với nhiều mô hình kinh tế khác nhau. Chính vì thế mà việc đặt lên hàng đầu là phát triển kinh tế - xã hội đã và đang đặt ra nhiều vấn đề cấp thiết, trong đó có việc xây dựng công chức cấp xã.

Xuất phát từ những vấn đề cấp thiết đó, tôi đã chọn đề tài **“Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn, tỉnh Thanh Hóa”** làm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ của tôi.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa IX (Nghị quyết số 17-NQ/TW) đã chỉ ra những mục tiêu cơ bản là: Xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, không tham nhũng; trẻ hóa đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở...

Vấn đề nâng cao chất lượng công chức nói chung và cán bộ công chức cấp xã nói riêng đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý quan tâm nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Các công trình nghiên cứu đã được công bố có liên quan đến công chức có thể kể đến:

- “Cơ sở khoa học của việc xây dựng đội ngũ công chức Nhà nước đến năm 2015” – đề tài khoa học cấp Bộ do Bộ Nội Vụ thực hiện năm 2010; “Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức” đề tài cấp Bộ do Bộ Nội Vụ thực hiện năm 2008; “Luận chứng khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” đề tài cấp Nhà nước khoa học xã hội do PGS.TS Nguyễn Xuân Sâm làm chủ nhiệm có ý nghĩa rất quan trọng, trên cơ sở các quan điểm lý luận, tổng kết thực tiễn và kế thừa nhiều công trình đi trước, tác giả đã phân tích, lý giải, hệ thống hóa các căn cứ khoa học cầu việc nâng cao chất lượng

đội ngũ cán bộ, trong đó có đội ngũ công chức hành chính Nhà nước đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

Ở Việt Nam, những năm qua đã có nhiều công trình nghiên cứu về chất lượng công chức cấp xã:

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước KHXH 05-03 “*Luận chứng khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” (GS.TS. Nguyễn Phú Trọng làm chủ nhiệm đề tài) đã đúc kết và đưa ra những quan điểm, định hướng trong việc sử dụng các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung và trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế xã hội.

Tác giả Nguyễn Kim Diễm với đề tài: “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương*” – luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân, năm 2012. Luận án đã làm rõ và đưa ra quan điểm, phương pháp tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo và những giải pháp, kiến nghị nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương.

Tác giả Tạ Quang Ngọc với đề tài: “*Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay*”- luận án Tiến sĩ, Đại học Luật Hà Nội, năm 2013. Luận án đã nghiên cứu thực trạng về tổ chức và hoạt động của các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới ở nước ta đến nay, chỉ ra những ưu điểm và hạn chế trong thực tiễn tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân, nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó.

Tác giả Trần Đình Thảo với bài viết: “*Xây dựng đội ngũ công chức của huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam: thực trạng và những giải pháp*”, tạp chí “Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng”. Tác giả đã đi sâu phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay của huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam,

thực trạng tuyển dụng, quy hoạch, tạo nguồn đội ngũ công chức, công tác bố trí sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm công chức, thực trạng tình hình đào tạo, bồi dưỡng công chức. Từ việc phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, tác giả đã đề xuất các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ công chức của huyện Đại Lộc.

Ngoài ra, còn rất nhiều công trình, bài viết của các nhà nghiên cứu đăng tải trên các sách, báo, tạp chí...

Nhìn chung, những công trình trên đây đã góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và thực tiễn quan trọng về thực trạng công chức xã. Tuy nhiên các công trình chủ yếu tiếp cận vấn đề phương pháp luận, quan điểm, nguyên tắc của vấn đề. Nhưng chưa có công trình nào đi sâu vào việc luận chứng một cách toàn diện cơ sở lý luận, thực tiễn về chất lượng của công chức cấp xã huyện Quan Sơn – tỉnh Thanh Hóa. Vì vậy, đề tài nghiên cứu **“Chất lượng công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn, tỉnh Thanh Hóa”** sẽ đi vào một phần nào đó vào phương pháp luận và thực tiễn nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích

Làm rõ cơ sở khoa học của chất lượng công chức cấp xã; và đề xuất một số giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ

Để đạt được mục đích trên, luận văn sẽ đi sâu vào giải quyết những nhiệm vụ sau:

- Về mặt lý luận: Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận cơ bản về công chức xã, chất lượng công chức xã.

- Về mặt thực tiễn: Phân tích thực trạng chất lượng công chức xã của huyện Quan Sơn, qua đó thấy được những ưu điểm và tìm ra nguyên nhân dẫn tới những hạn chế về chất lượng công chức xã của huyện. Từ đó, đề xuất ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng

Đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn, tỉnh Thanh Hóa.

4.2.. Phạm vi nghiên cứu

* Phạm vi nội dung:

Đề tài nghiên cứu thực trạng chất lượng công chức cấp xã, qua đó đưa ra một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

* Phạm vi không gian: Nghiên cứu trên địa bàn huyện Quan Sơn – tỉnh Thanh Hóa.

* Phạm vi về thời gian:

- Các dữ liệu thứ cấp phục vụ cho nghiên cứu này được lấy từ năm 2015 đến 2019.

- Các dữ liệu sơ cấp được thu thập vào năm 2019.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Nguồn thông tin

- Thông tin, số liệu thứ cấp:

+ Số liệu thống kê, báo cáo từ: Phòng Nội vụ - UBND huyện Quan Sơn

+ Tổng hợp từ các giáo trình, luận văn thạc sĩ, luận án tiến sĩ, sách báo, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet.

- Thông tin sơ cấp:

+ Luận văn sử dụng kết quả dữ liệu thu thập được từ điều tra bảng hỏi nhằm thu thập các thông tin mang tính định lượng và định tính.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu như:

- Phương pháp điều tra xã hội học: Sử dụng bảng hỏi, đối tượng bảng hỏi là công chức cấp xã, phát 240 phiếu hỏi; trong đó:

+ Công chức cấp xã, thị trấn (bảng hỏi 1): 100 phiếu, nhằm mục đích đánh giá năng lực, trình độ, kỹ năng của công chức cấp xã;

+ Công chức cấp huyện (bảng hỏi 2): 40 phiếu, nhằm mục đích công chức cấp huyện đánh giá tác phong làm việc, đạo đức công vụ, chuyên môn nghiệp vụ của công chức xã;

+ Công dân và các tổ chức tới làm việc tại các xã, thị trấn (bảng hỏi 3): 100 phiếu, nhằm mục đích công dân đánh giá đạo đức công vụ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, tác phong-tinh thần làm việc, kỹ năng giao tiếp.

+ Số địa điểm tiến hành điều tra: UBND huyện Quan Sơn; 11 xã và 01 thị trấn trên địa bàn huyện Quan Sơn.

+ Tổng số phiếu thu về: 237 phiếu (*Chi tiết về phiếu điều tra được trình bày tại phụ lục*)

+ Cách thức phát phiếu: phát trực tiếp cho các đối tượng.

+ Phương pháp phỏng vấn trực tiếp một số vị trí công tác của một số ông chức tại các xã.

- Phương pháp thống kê số liệu: Tổng hợp số liệu thống kê của phòng Nội vụ huyện.

- Phương pháp phân tích: Phân tích các báo cáo liên quan đến thực trạng, chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức xã.

5.3.. Xử lý thông tin

Luận văn xử lý thông tin bằng việc sử dụng phần mềm Excel để tổng hợp số liệu thu thập được từ 237 phiếu điều tra. Đồng thời tổng hợp và phân tích các thông tin thu thập được từ quá trình phỏng vấn vào mục đích nghiên cứu.

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 công chức cấp xã, đánh giá thực trạng, tìm ra những bất cập, hạn chế về chất lượng công chức cấp xã ở huyện Quan Sơn, những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã huyện Quan Sơn và những vấn đề đang đặt ra và quan điểm giải pháp bảo đảm chất lượng công chức cấp xã ở huyện Quan Sơn trong tình hình hiện nay.

- Luận văn góp phần làm sáng tỏ, bổ sung lý luận về chất lượng 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 công chức cấp xã.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương.

Chương 1: Lý luận về công chức cấp xã và chất lượng công chức cấp xã.

Chương 2: Thực trạng chất lượng công chức cấp xã huyện Quan Sơn.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Quan Sơn.

CHƯƠNG 1:

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ VÀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Khái niệm, vai trò, đặc điểm công chức cấp xã

1.1.1. Khái niệm

1.1.1.1. Khái niệm công chức

“Công chức là một khái niệm chung được sử dụng phổ biến 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” [24]

Năm 2008, Quốc Hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam đã thông qua Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12. Đây là bước tiến mới, mang tính cách mạng về cải cách chế độ công vụ, công chức, thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCH của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân. Điều 4, khoản 2 Luật Cán bộ, Công chức năm 2008 “*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên*

nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị-xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”

Đề hướng dẫn thi hành Luật cán bộ công chức, Chính phủ và các bộ ngành đã ban hành nhiều văn bản pháp luật mới như Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25 tháng 01 năm 2010 quy định công chức là *“Công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh, trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước hoặc được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”*

1.1.1.2. Khái niệm đội ngũ công chức cấp xã.

Khái niệm công chức cấp xã được quy định tại Khoản 3, Điều 4, Luật cán bộ, công chức năm 2008: *“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”*.

Khái niệm đội ngũ công chức cấp xã là lực lượng lao động chủ đạo, yếu tố cơ bản trong quản lý và tổ chức công việc của nhà nước. Hai là, đội ngũ công chức chính là nhân tố quyết định sự thành bại trong việc thực hiện đường lối, nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước.

Như vậy, đội ngũ công chức cấp 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.

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

- a) Trưởng công an;
- b) Chỉ huy trưởng Quân sự;
- c) Văn phòng - thống kê;
- d) 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);
- đ) Tài chính - kế toán;
- e) Tư pháp - hộ tịch;
- g) Văn hóa - xã hội.

Công chức cấp xã do 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 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 và đã sửa đổi năm 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 không quá 23 người, cấp xã loại 2 không quá 21 người, cấp xã loại 3 không quá 19 người (bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động về cấp xã).

1.1.2. Vai trò của đội ngũ công chức cấp xã

Đội ngũ công chức cấp xã là những người làm công tác chuyên môn thuộc biên chế của UBND cấp xã, có trách nhiệm tham mưu, giúp UBND cấp xã thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực công

tác được phân công và thực hiện các nhiệm vụ khác do Chủ tịch UBND cấp xã giao.

Công chức xã là người trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo UBND cấp xã trong việc điều hành, chỉ đạo công tác, thực hiện tiếp xúc với nhân dân, phục vụ nhân dân, thực hiện chức năng quản lý nhà nước theo đúng chính sách và thẩm quyền được UBND cấp xã giao.

1.1.3.Đặc điểm của đội ngũ công chức cấp xã

Công chức cấp xã là một bộ phận của đội ngũ công chức được tạo nên từ nguồn chính là tuyển dụng. Do các tổ chức hành chính nhà nước có cấu trúc thứ bậc, thực hiện các chức năng đa dạng, phức tạp nên công chức cấp xã cũng có những đặc trưng cơ bản giống các đối tượng công chức khác, đó là:

- Công chức là nhân tố chủ yếu, nhân tố hàng đầu đóng góp vào sự tồn tại, phát triển của cơ quan, tổ chức. Đồng thời họ chịu sự ràng buộc theo những nguyên tắc và khuôn khổ nhất định do tổ chức đặt ra.
- Công chức mang tính Đảng, tính giai cấp rõ rệt và sản phẩm của họ là các quyết định quản lý; công chức là những người được hưởng lương từ ngân sách nhà nước; là chủ thể của nền công vụ, là những người thực thi công vụ và được Nhà nước đảm bảo các điều kiện cần thiết, quyền lợi chính đáng để có khả năng và yên tâm thực thi công vụ;
- Công chức hoạt động mang tính chất ổn định, ít chịu biến động nhằm duy trì tính ổn định, liên tục của nền hành chính; họ được bảo hộ bằng quy định “biên chế nhà nước”.

Bên cạnh những đặc điểm chung giống như công chức khác, do đặc thù hoạt động của đội ngũ công chức cấp xã nên đội ngũ này có những đặc điểm đặc thù:

Thứ nhất, hầu hết đội ngũ công chức xã, phường, thị trấn đều là người địa phương, sinh sống tại địa phương, có quan hệ dòng tộc và gắn bó với người dân tại địa phương đó. Công chức chính quyền cấp xã là những người xuất phát từ cơ sở, họ vừa trực tiếp tham gia lao động sản xuất, vừa là người đại diện cho nhân dân thực hiện chức năng quản lý nhà nước, giải quyết các công việc của nhà nước. Do vậy, xét ở khía cạnh nào đó, công chức cấp xã bị chi phối, ảnh hưởng rất nhiều bởi những phong tục tập quán làng quê, những nét văn hóa bản sắc riêng đặc thù của địa phương, của dòng họ.

Thứ hai, sản phẩm hoạt động của công chức cấp xã là các quyết định quản lý hành chính có tác động sâu rộng đến đời sống kinh tế, xã hội và cục diện địa phương. Vì vậy đòi hỏi người công chức phải có trình độ hiểu biết sâu rộng, có kỹ năng làm việc thuần thục trên lĩnh vực mà họ đảm nhiệm.

Thứ ba, công chức cấp xã của cả nước hiện nay rất đông, tuy nhiên về chất lượng lại rất yếu, độ tuổi tương đối già. Hơn nữa, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý của đội ngũ chủ chốt chính quyền cơ sở chưa đồng đều, mặt bằng chung còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước ở chính quyền cơ sở. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến hiệu quả giải quyết công việc của đội ngũ công chức cấp xã chưa cao.

1.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

1.2.1. Khái niệm chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

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.

Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, 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 (khách hàng) về cung ứng các dịch vụ hành chính. Tiêu chí để đánh giá chất lượng 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 do 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 người công chức theo những tiêu chí nhất định đối với từng ngành nghề riêng biệt.

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

Chất lượng đội ngũ 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 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 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 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 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 cấp xã là chỉ tiêu tổng hợp chất lượng của từng công chức cấp xã, thể hiện quan điểm 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 với số lượng đội ngũ công chức bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của UBND xã.

1.2.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Chất lượng công chức cấp xã 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 công chức cấp 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 tín 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 công chức cấp xã là tổng thể các biện pháp có tổ chức, có định hướng tác động lên tập hợp tất cả các thuộc tính và sự phối hợp hoạt động của công chức cấp xã làm thay đổi về chất cao hơn so với thời điểm chưa tác động.

Để nâng cao chất lượng công chức cấp 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, cầu toàn về chất lượng nhưng không quan tâm đến số lượng. Đây là một nguyên nhân quan trọng làm cho tuổi đời bình quân của công chức ngày càng cao, thiếu tính kế thừa.

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

1.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã

1.3.1 Thể lực của đội ngũ công chức cấp xã

Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, là điều kiện đảm bảo cho con người phát triển, trưởng thành một cách bình thường, hoặc có thể đáp ứng được những đòi hỏi về sự hao phí sức lực, thần kinh, cơ bắp trong lao động. Sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khỏe mạnh. Chăm sóc sức khỏe là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng công chức, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.

Nâng cao thể lực bao gồm việc nâng cao sức khỏe, thể chất của nguồn nhân lực. Sức khỏe không chỉ biểu hiện chất lượng nguồn nhân lực mà còn ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công việc. Sức khỏe này hàm chứa khỏe cả thể chất và tinh thần của nguồn nhân lực. Thân thể khỏe mạnh, cường tráng mới tiếp thu được kiến thức văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ tốt và lao động đạt hiệu quả cao. Nâng cao thể lực, sức khỏe là một vấn đề cần phải được coi trọng tại mỗi đơn vị, mỗi cơ quan, tổ chức.

Việc nâng cao thể lực của công chức cấp xã nói riêng và công chức nói chung là một yêu cầu cần thiết, bởi công chức là đội ngũ lao động trí óc, thường xuyên phải hoạt động trí óc rất mệt mỏi và dễ mắc những bệnh nghề nghiệp, ảnh hưởng lớn tới sức khỏe và hiệu quả làm việc. Sức khỏe vừa là mục đích, đồng thời nó cũng là điều kiện của sự phát triển nên yêu cầu bảo vệ và nâng cao thể lực của con người là một đòi hỏi rất chính đáng mà xã hội phải đảm bảo. Bên cạnh đó, ngay từ khâu tuyển dụng công chức, tiêu chí sức khỏe cũng được quan tâm lưu ý. Một người gặp khó khăn về thể lực, tinh thần khi phải đảm nhận công việc hoặc mắc một số bệnh tật khó có thể được tuyển dụng vào các cơ quan hành chính nhà nước.

Nâng cao thể lực cho công chức cấp xã được biểu hiện ở việc nâng cao chất lượng môi trường làm việc, an toàn trong khi làm việc và nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe cho công chức, bao gồm các tiêu chí:

- **Sức khỏe** thể hiện sự dẻo dai về thể lực của nguồn nhân lực trong quá trình làm việc. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ được thể hiện qua trình độ hiểu biết của con người mà còn cả sức khỏe của bản thân người đó. Nếu không có sức khỏe, bao nhiêu kiến thức, kỹ năng

cũng nằm lại trong thể xác con người đó. Có sức khỏe mới làm được việc, cống hiến được chất xám của mình. Phân loại sức khỏe nguồn nhân lực của Bộ Y tế quy định được xếp theo các mức trên cơ sở đánh giá tuyệt đối để có nhận xét định tính cho từng loại.

- **Thể lực** hay thể chất nguồn nhân lực thể hiện vóc dáng về chiều cao, cân nặng và có thang đo nhất định. Đối với từng ngành khác nhau sẽ có yêu cầu thể chất khác nhau. Thể chất nguồn nhân lực được biểu hiện qua quy mô và chất lượng thể chất. Quy mô thể hiện số lượng người được sử dụng, thời gian nguồn nhân lực làm việc tại cơ quan, tổ chức. Chất lượng thể hiện thông qua độ tuổi và giới tính. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính là một thông số giúp mỗi cơ quan, tổ chức đánh giá được việc sử dụng và bố trí nguồn nhân lực phù hợp với đặc điểm giới tính, nhất là giới tính nữ thường có hạn chế ảnh hưởng đến công việc, do độ tuổi sinh đẻ, chăm sóc con nhỏ, công việc nội trợ... Độ tuổi thể hiện kinh nghiệm, bản lĩnh nhiều nhất là những người trên 40 tuổi nhưng thể lực có thể giảm sút hơn so với nguồn nhân lực có độ tuổi dưới 40, độ tuổi này có thể có sự trải nghiệm ít so với tuổi trên 40 nhưng bù lại có thể lực tốt, có khả năng xông pha tốt, sẵn sàng thực hiện nhiệm vụ.

1.3.2. Trí lực của đội ngũ công chức cấp xã

Trí lực (gồm trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc, kinh nghiệm làm việc...). Đây là yếu tố có tính quyết định căn bản đến năng lực làm việc, khả năng đáp ứng công việc và là tiêu chí quan trọng nhất để đánh giá chất lượng công chức. Trong những điều kiện như nhau, những con người khác nhau có thể tiếp thu những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo với nhịp độ khác nhau. Có người tiếp thu nhanh chóng, cũng có người tiếp thu tốn nhiều thời gian và sức lực; ở người này có thể nhanh chóng rút ra kinh nghiệm và đạt đến trình độ điều luyện trong khi

đó, người khác chỉ đạt mức trung bình, nhớ việc. Do vậy, việc nâng cao trí lực cho công chức là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng.

Trí lực của công chức chính là việc đào tạo trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ quản lý con người, đây là yếu tố quan trọng nhất quyết định tới chất lượng công chức. Bất kỳ một vị trí công việc nào đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định. Do vậy, việc trang bị kiến thức chuyên môn là không thể thiếu cho dù mỗi người được đào tạo theo hình thức nào. Kiến thức có được thông qua nhiều nguồn khác nhau như: đào tạo; qua sự nhận thức các vấn đề trong cuộc sống xã hội mà mỗi người tiếp thu được và qua sự học hỏi kinh nghiệm từ các đồng nghiệp, học hỏi từ các phương tiện thông tin đại chúng, qua sách báo... Trong quá trình thực hiện công việc công chức không chỉ sử dụng kiến thức chuyên môn mà cần dùng nhiều loại kiến thức khác nhau được tổng hợp, vận dụng vào sự phát triển công việc tạo thành kiến thức của mỗi người.

Trí lực là năng lực của trí tuệ, quyết định phần lớn khả năng lao động sáng tạo của con người. Trí tuệ được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu của nguồn lực con người bởi tất cả những gì thúc đẩy con người hành động phải thông qua đầu óc của họ. Khai thác và phát huy tiềm năng về mặt trí lực trở thành yêu cầu quan trọng nhất của việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức nói riêng và nguồn nhân lực nói chung. Các tiêu chí đánh giá về trí lực của cán bộ, công chức bao gồm trình độ học vấn và trình độ chuyên môn; kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ và kinh nghiệm làm việc.

- ***Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn:*** mà nguồn nhân lực có được chủ yếu thông qua đào tạo, có thể được đào tạo về ngành đó trước khi đảm nhiệm công việc. Đó là các cấp bậc học trung cấp, CĐ,

ĐH và trên ĐH. Các bậc học này chủ yếu được đào tạo ngoài công việc và đào tạo lại trong công việc họ đang thực hiện thông qua các lớp tập huấn hay bồi dưỡng ngắn hạn về nghiệp vụ... Đó là sự trang bị về kiến thức chuyên môn cho đội ngũ nhân lực. Bất kỳ một vị trí, công việc nào đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng với trình độ chuyên môn nhất định. Kiến thức nguồn nhân lực có được thông qua nhiều nguồn khác nhau như: đào tạo, qua sự nhận thức các vấn đề trong cuộc sống xã hội mà nguồn nhân lực tiếp thu được. Con người không chỉ sử dụng kiến thức chuyên môn mà trong quá trình thực hiện công việc còn cần dùng nhiều loại kiến thức khác nhau được tổng hợp, vận dụng vào sự thực hiện công việc thành kiến thức của nguồn nhân lực.

- **Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ:** là khả năng ứng xử và giải quyết công việc. Khả năng này bộc lộ thông qua sự hiểu biết, nhận thức và rèn luyện để có kỹ năng giải quyết công việc. Kỹ năng này hình thành có sự trải nghiệm thực tế hay còn gọi là điều kiện hình thành kỹ năng làm việc của nguồn nhân lực. Vì thế có những công chức được đào tạo như nhau nhưng có kỹ năng làm việc không hoàn toàn giống nhau và kỹ năng được nâng lên thông qua quá trình thực hiện thao tác trực tiếp trong công việc. Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã bao gồm: kỹ năng ứng xử và giao tiếp; kỹ năng thuyết phục, vận động quần chúng nhân dân; kỹ năng soạn thảo văn bản; kỹ năng tin học...

- **Kinh nghiệm làm việc:** thể hiện sự trải nghiệm trong công việc qua thời gian làm việc, thâm niên công tác. Những người có nhiều kinh nghiệm làm việc có thể giải quyết công việc thuần thục và nhanh hơn người ít kinh nghiệm. Kinh nghiệm làm việc kết hợp với trình độ và kỹ năng xử lý trong công việc tạo thành mức độ lành nghề và ưu điểm của mỗi người công chức. Khả năng sáng tạo là vô tận, năng lực của con

người thể hiện tư duy trong việc đưa ra các sáng kiến, các ý tưởng và có các quyết định nhanh nhạy linh hoạt trong giải quyết các vấn đề. Khả năng này không phụ thuộc vào lứa tuổi hay giới tính. Do đó, một con người vừa có khả năng sáng tạo, vừa có kinh nghiệm trong công việc thì có thể có kỹ năng làm việc vượt trội hơn và là tài sản quý giá của tổ chức. Khai thác trí lực của con người hoàn toàn phụ thuộc vào tổ chức mà trong đó các cấp quản trị là quan trọng nhất. Các yếu tố này không thể mang ra cân, đo, đếm bằng định lượng cụ thể.

1.3.3. Tâm lực của đội ngũ công chức cấp xã

Tâm lực còn được gọi là phẩm chất tâm lý- xã hội, chính là tác phong tinh thần - ý thức trong lao động bao gồm thái độ làm việc, tâm lý làm việc và khả năng chịu áp lực công việc hay còn gọi là năng lực ý chí của nguồn nhân lực.

Nâng cao tâm lực hay còn gọi là nâng cao phẩm chất tâm lý-xã hội (gồm thái độ, tinh thần thực hiện công việc, khả năng chịu áp lực, thái độ khi làm việc với công dân...) nhằm đánh giá thái độ trong công việc. Trên thực tế, để đánh giá công chức có nâng cao được tâm lực hay không thực sự rất khó và khó lượng hóa. Điều này còn chịu sự tác động và ảnh hưởng của nhiều yếu tố, ảnh hưởng trước hết chính từ trí lực của nguồn nhân lực đến môi trường sống và làm việc của mỗi cá nhân.

Trong bất kỳ nền sản xuất nào thì con người cũng là nhân tố quan trọng nhất quyết định hiệu quả công việc và nhân tố đó lại được quyết định bởi phẩm chất đạo đức, nhân cách, tư tưởng của chính cá nhân đó. Trong công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đòi hỏi mỗi công chức phải có tính tự giác, tính tập thể, tinh thần hợp tác, tác phong công nghiệp mới có thể tạo nên tính chuyên nghiệp tại cơ quan, công sở. Đó là biểu hiện sinh động nhất của phẩm chất đạo đức, tư tưởng của công chức

trong thời đại mới, thời đại CNH-HĐH đất nước. Ngày nay, điều kiện đem lại lợi thế cho nguồn nhân lực nói chung và công chức nói riêng, ngoài thể lực và trí lực còn phải lưu ý đến tâm lực, phẩm chất đạo đức và ý thức trong quá trình làm việc. Do vậy, để nâng cao chất lượng công chức cấp xã, ngoài việc nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ văn hóa, nâng cao sức khỏe cho mỗi người, cần coi trọng xây dựng đạo đức, văn hóa công sở và nâng cao sự phối kết hợp trong quá trình làm việc để đạt hiệu quả công tác cao hơn.

Các tiêu chí đánh giá tâm lực của công chức bao gồm:

- **Thái độ làm việc** chính là ý thức trong quá trình làm việc. Điều này hoàn toàn phụ thuộc vào khí chất và tính cách mỗi cá nhân. Khi đứng trong một tổ chức, họ buộc phải tuân thủ các quy tắc, nội quy làm việc nhất định. Tuy nhiên, không phải bất cứ một người nào cũng đều có ý thức, trách nhiệm và sự tự giác tuân thủ các quy tắc và nội quy làm việc triệt để. Vì vậy, ngoài các nhóm tiêu chí về thể lực và trí lực thì thái độ làm việc là nhóm yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức.

- **Tâm lý làm việc** là vấn đề nội tâm chủ quan của cá nhân mỗi người. Tâm lý làm việc có thể chịu sự ảnh hưởng của các yếu tố khách quan và chủ quan. Ảnh hưởng của yếu tố khách quan dẫn đến nội tâm chủ quan có thể là: chế độ thù lao, đánh giá thực hiện công việc, bầu không khí làm việc tại nơi làm việc, thời gian làm việc, bản thân công việc, khả năng mắc bệnh nghề nghiệp...Các yếu tố chủ quan chủ yếu phụ thuộc vào khí chất, tính cách của mỗi người. Tuy nhiên, khuôn khổ và nội quy của cơ quan nơi làm việc là hàng rào để họ thực hiện chức trách và nhiệm vụ theo lý trí và tư duy khoa học.

Như vậy, thái độ làm việc là những hành vi biểu hiện bên ngoài, tâm lý làm việc là những cảm xúc bên trong con người. Khi cảm xúc biến động, khiến tâm lý làm việc biến động theo và ảnh hưởng đến thái độ làm việc của nguồn nhân lực, làm thay đổi địa vị trong lao động của mỗi người.

- ***Phẩm chất chính trị, đạo đức:*** Đây là phẩm chất rất quan trọng đối với công chức cấp xã nó là “gốc” của người cán bộ. Người công chức muốn xác lập được uy tín của mình trước nhân dân, trước hết đó phải là người công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt. Người công chức cơ sở phải tạo lập cho mình một uy tín đối với nhân dân. Luôn gương mẫu, có lối sống lành mạnh, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, không tham nhũng, vụ lợi cá nhân, sinh hoạt bê tha, có tinh thần chống tham nhũng, tận tụy phục vụ nhân dân, sâu sát với công việc, không quan liêu cửa quyền, gây phiền hà cho nhân dân, tác phong làm việc khoa học, dân chủ, nói đi đôi với làm, làm nhiều hơn nói. Yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của công chức cấp xã đòi hỏi phải cao hơn so với người khác bởi vì công chức là công bộc của dân. Xét về bản chất thì đây là tiêu chuẩn hàng đầu và xem như là đương nhiên phải có của người công chức. Người công chức nếu thiếu phẩm chất chính trị, đạo đức, thì dù có tài năng kiệt xuất cũng không thể là công bộc của dân được.

- ***Tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc:*** Có tác phong làm việc khoa học, nghiêm túc, biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến của đồng nghiệp và những người xung quanh, lời nói đi đôi với việc làm. Bên cạnh đó, mỗi người công chức phải có sự phối hợp chặt chẽ trong công việc với đồng nghiệp, với lãnh đạo, với những người cấp dưới để đạt hiệu quả cao nhất, hạn chế tối đa tình trạng bất đồng quan điểm dẫn

đến bất mãn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Các yếu tố thuộc tâm lực có liên quan chặt chẽ đến văn hóa tại mỗi cơ quan, đơn vị. Xuất phát từ văn hóa truyền thống của dân cư trong một nước có ảnh hưởng rất lớn đến tư duy, suy nghĩ, lễ thói, cách sống... tạo nên văn hóa, đạo đức của con người, những hành vi và thái độ thể hiện tại nơi làm việc thường biểu hiện khía cạnh phẩm chất đạo đức. Tuy có ảnh hưởng của văn hóa toàn cầu, trình độ và sự nhận thức giúp con người có thể kiểm soát hành vi, nhưng không phải bất cứ tình huống nào, thời điểm nào con người cũng kiểm soát được. Do đó, nhóm tiêu chí thuộc về phẩm chất đạo đức của công chức là rất khó đánh giá, khó đưa ra một công thức hay một nhận định hay có thể lượng hóa được. Trong mỗi thời điểm, mỗi hoàn cảnh lại có những biểu hiện không giống nhau.

1.4. Các hoạt động về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

1.4.1. Quy hoạch công chức cấp xã

Xây dựng quy hoạch và kế hoạch biên chế để phát triển công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng là một 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 công chức, là việc bố trí, lập kế hoạch trong dài hạn, là sự sắp xếp công chức đang là 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 công chức đương nhiệm nhằm đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ trong thời gian nhất định.

Quy hoạch công chức là việc lập dự án, thiết kế xây dựng tổng hợp công chức; dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể 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 đạt hoặc giới thiệu công chức ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý.

1.4.2. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức là một hoạt động công, do cơ quan, tổ chức và người có phẩm quyền thực hiện và chịu sự điều chỉnh của các quy phạm pháp luật thuộc ngành. Thông quan 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 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 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.

Nói đến cơ chế tuyển dụng là nói đến cách thức, phương pháp để lựa chọn công chức sao cho đúng người, đúng việc nhằm phát huy năng lực và sở trường của họ để đạt kết quả cao trong công tác.

Để có được công chức cấp xã chất lượng cao thì việc tuyển dụng phải được thực hiện theo một quy trình chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển chọn. 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 công chức cấp xã; cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng cho việc thu hút người giỏi tham gia tuyển dụng.

1.4.3. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ 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 công chức cấp xã, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu 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 công chức công tác ở 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 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....

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã việc bố trí, sử dụng đúng luôn là vấn đề được đặc biệt quan tâm. Quá trình bố trí, phân công và sử dụng công chức là một chuỗi mắt xích công việc quan trọng liên quan đến người 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 ngạch được tuyển dụng. Vì vậy, công tác phân công, bố trí công chức có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng công chức cấp xã.

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

- Bố trí 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 khác quan (tiêu chuẩn cán bộ, công chức) lẫn chủ quan (phẩm chất, năng lực, nguyện vọng...)
- Đề bạt, cân 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 giải 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 có căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức.

1.4.4. Đánh giá thực hiện công việc đối với đội ngũ 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 người công chức và yêu cầu nhiệm vụ được cơ quan, đơn vị, tổ chức đề ra 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.

Đánh giá công chức là 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 cán bộ, công chức năm 2008 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;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong về lề 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.

Khi đánh giá phải đảm bảo 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 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 và yếu nhất, khó nhất là đánh giá cái "tâm" và cái "tâm" và bản lĩnh chính trị của người công chức.

1.4.5. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng cho công chức có vai trò đặc biệt quan trọng, vì đào tạo ở đây không chỉ đơn thuần là đào tạo về chuyên môn mà còn đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức, chính trị, ý thức trách nhiệm, tác phong làm việc, vai trò và vị trí của người công chức trong quản lý nhà nước.

Phần đông công chức của các xã, thị trấn có trình độ học vấn thấp. Một số không nhỏ công chức cấp xã không được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về quản lý nhà nước, về pháp luật, về hành chính và kỹ năng quản lý hành chính-những kiến thức và kỹ năng phục vụ chính cho công việc mà học đảm nhận. Đào tạo, bồi dưỡng quyết định trực tiếp đến chất lượng của công chức. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức nhấn mạnh: "Đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm nhằm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết để làm tốt công việc được giao". Đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giới hạn ở đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, mà cần đặc biệt quan tâm tới đào tạo nâng cao kỹ năng, kỹ xảo thực hiện công việc và những kiến thức về quản lý nhà nước, góp phần tạo nên tính chuyên nghiệp của công chức trong thực thi nhiệm vụ.

Nội dung cơ bản nhất của đào tạo bồi dưỡng là phải xác định chính xác nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; đối tượng cần được đào tạo, bồi dưỡng; chương trình và phương thức đào tạo phù hợp với từng đối tượng. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên sự phân tích, đánh giá công việc, trình độ của công chức và nhu cầu về cán bộ của từng cơ quan, tổ chức.

Chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng lại phụ thuộc vào các vấn đề như: Hệ thống cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên; Chế độ hỗ trợ cho công chức đi học như tiền ăn ở, đi lại, tiền học phí, thời gian; Cơ chế đảm bảo sau đào tạo, bồi dưỡng...

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

1.5.1. Tình hình kinh tế- chính trị của xã hội, của đất nước

- Quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương có ảnh hưởng quan trọng đến chất lượng công chức cấp xã.
- Thể chế quản lý công chức cấp xã: bao gồm hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển, thù lao lao động... Thể chế quản lý công chức cấp xã còn bao gồm bộ máy tổ chức nhà nước và các quy định về thanh tra, kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ của công chức nhà nước chi phối đến chất lượng và nâng cao chất lượng của công chức nhà nước.

Do đặc điểm của công chức nhà nước là có tính thống nhất cao trong toàn bộ hệ thống, chịu sự điều chỉnh bởi hệ thống pháp luật hiện hành nên chất lượng và nâng cao chất lượng công chức chịu sự tác động và chi phối của thể chế quản lý công chức này.

- Truyền thống văn hóa của địa phương: Phần lớn công chức cấp xã có nguồn gốc, trưởng thành từ chính quê hương. Do vậy, truyền

thống, văn hóa của địa phương có ảnh hưởng tới suy nghĩ và cách ứng xử cũng như tác phong làm việc của công chức cấp xã.

1.5.2. Môi trường làm việc

- Môi trường làm việc cũng là nhân tố quan trọng có ảnh hưởng lớn tới chất lượng của công chức. Nó liên quan đến thể chế, bộ máy, cơ chế đánh giá và sử dụng con người. Một môi trường làm việc mà ở đó công chức có đức, có tài được trọng dụng, được cất nhắc lên các vị trí quan trọng thì sẽ tạo được tâm lý muốn vươn lên, thực hiện các công việc đạt chất lượng cao hơn, hình thành tâm lý tự phấn đấu, hoàn thiện bản thân để được công nhận và sử dụng. Ngược lại, nếu một môi trường công tác không có sự cạnh tranh lành mạnh, nhân tài thực sự không được trọng dụng, dựa vào các mối quan hệ để thăng tiến thì sẽ không tạo được tâm lý muốn cống hiến của công chức.

1.5.3. Chế độ chính sách

- Chế độ chính sách đảm bảo lợi ích vật chất đối với công chức cấp xã bao gồm các chế độ, chính sách như: tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... Đây chính là một trong những yếu tố thúc đẩy sự tận tâm, tận lực phục vụ nhân dân, cũng như là động lực, là điều kiện đảm bảo để họ phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực trong việc hoàn thành tốt công việc được giao. Khi các chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất đối với công chức cấp xã được đảm bảo sẽ tạo nên những tiền đề và động lực. Chế độ, chính sách đảm bảo lợi ích vật chất vừa là điều kiện, vừa là động lực đối với công chức cấp xã trong việc nâng cao trình độ.

1.5.4. Một số nhân tố khác

Nhận thức của công chức: Đây là yếu tố cơ bản và quyết định nhất tới chất lượng của mỗi công chức nói riêng và công chức cấp xã nói

chung, bởi vì nó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong của mỗi con người. Nhận thức đúng là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nếu người công chức nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của việc phải nâng cao trình độ để giải quyết công việc, để tăng chất lượng thực thi công vụ thì họ sẽ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng một cách tích cực, ham mê và có hiệu quả. Họ sẽ có ý thức trong việc tự rèn luyện, trau dồi, học hỏi những kiến thức, kỹ năng mới, những phương pháp làm việc có hiệu quả, phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ, giữ vững đạo đức, có kỷ luật và tinh thần trách nhiệm. Ngược lại, khi người công chức còn xem thường những chuẩn mực đạo đức, nhân cách, họ sẽ thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và nâng cao tinh thần trách nhiệm sẽ dẫn đến việc mắc bệnh quan liêu, mệnh lệnh, chủ quan, tự tư, tự lợi, tư tưởng cục bộ, địa phương; phai nhạt lý tưởng, tha hóa về đạo đức, lối sống. Từ đó, dẫn đến tình trạng quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, gây phiền hà đối với nhân dân, làm suy giảm uy tín của Đảng và niềm tin của nhân dân đối với nhà nước.

Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật: Trình độ văn hóa tạo ra khả năng tư duy và sáng tạo cao. Công chức có trình độ văn hóa cao sẽ có khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật, những văn bản của nhà nước vào công việc, đồng thời trong quá trình làm việc họ không những vận dụng chính xác mà còn linh hoạt và sáng tạo để tạo ra hiệu quả làm việc cao nhất. Trình độ văn hóa và chuyên môn của người lao động không chỉ giúp cho người lao động thực hiện công việc nhanh mà còn góp phần nâng cao chất lượng thực hiện công việc.

- Tình trạng sức khỏe: Trạng thái sức khỏe có ảnh hưởng lớn tới năng suất lao động. Nếu người có tình trạng sức khỏe không tốt sẽ dẫn đến mất tập trung trong quá trình lao động, làm cho độ chính xác của các thao tác trong công việc giảm dần, chất lượng tham mưu không cao.

- Thái độ lao động: Thái độ lao động của công chức là tất cả những hành vi biểu hiện của công chức trong quá trình thực thi nhiệm vụ được giao. Nó có ảnh hưởng quyết định đến khả năng, năng suất và chất lượng hoàn thành công việc của công chức.

1.6. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của một số địa phương

1.6.1. Kinh nghiệm của huyện Yên Định – tỉnh Thanh Hóa

Huyện Yên Định có 105 xã và 1 thị trấn, huyện Yên Định 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 tuyển 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.

Thời gian qua, cấp ủy, chính quyền huyện Yên Định 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.

1.6.2. Kinh nghiệm của huyện Thiệu Hóa – Tỉnh Thanh Hóa

Huyện Thiệu Hóa bao gồm 27 xã và 1 thị trấn. Huyện luôn coi trọng việc đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với nâng cao tinh thần trách nhiệm của công chức cấp xã.

Ban lãnh đạo huyện Thiệu Hóa 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, huyện Thiệu Hóa 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 thời kỳ 4.0 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 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.

1.6.3. Bài học kinh nghiệm đối với huyện Quan Sơn

Từ thực tiễn kinh nghiệm quản lý công chức tại huyện Thiệu Hóa và huyện Yên Định 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 Quan Sơn 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 CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN QUAN SƠN

2.1. Khái quát chung về huyện Quan Sơn

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

Huyện Quan Sơn nằm ở phía Tây Bắc tỉnh Thanh Hóa. Phía Tây Bắc, phía Tây và Tây Nam là biên giới Việt – Lào.

Huyện Quan Sơn gồm 11 xã và 01 thị trấn. Tổng diện tích tự nhiên toàn huyện là 943,45km², đất nông nghiệp 73.950,70 ha, chiếm 78,38% tổng diện tích đất tự nhiên; đất phi nông nghiệp 2.688,84 ha chiếm 2,85% diện tích đất tự nhiên; đất chưa sử dụng 17.705,49 ha chiếm 18,77% đất tự nhiên.

** Đặc điểm dân số.*

Dân số toàn huyện đến tháng 5/2019 là 45.520 người. Hiện nay có 4 dân tộc cùng sinh sống là Thái, Mường, Kinh, Mông, trong đó dân tộc Thái chiếm tỷ lệ 81,14% dân số. Lao động trong độ tuổi lao động là 34.458 lao động. Lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế là 17.761 người.

** Về kinh tế - xã hội*

Quan Sơn là huyện vùng cao có rất nhiều tài nguyên phong phú với diện tích đất rừng chiếm hơn 88%, núi đồi trùng điệp, nơi có nhiều loại gỗ quý như: Sến, táu, trò chỉ, dổi, vàng tâm, Lát... Đồng thời có nhiều loại động vật quý như : Gấu, nai, hoẵng, khỉ, lợn lòi... Hệ thống giao thông trên địa bàn huyện không ngừng được đầu tư hoàn thiện, Đặc biệt có tuyến đường Quốc lộ 217 chạy qua trung tâm huyện đến cửa khẩu Quốc tế Na Mèo - Nậm Xôi và cửa khẩu tiểu ngạch Tam

Thanh. Trong những năm gần đây, tình hình kinh tế - xã hội của huyện đã tiến triển rõ nét, tốc độ tăng trưởng kinh tế ở mức khá, cơ cấu kinh tế đã có những bước chuyển biến tích cực, đời sống của nhân dân từng bước được cải thiện.

Trong lộ trình xây dựng nông thôn mới, huyện Quan Sơn định hướng đến năm 2025 phấn đấu 80% các xã đạt nông thôn mới. Các hoạt động y tế, văn hóa, giáo dục luôn được quan tâm và phát triển sâu rộng. Các hoạt động đền ơn đáp nghĩa, từ thiện nhân đạo, xóa đói giảm nghèo được thực hiện kịp thời, hiệu quả. Đời sống đại bộ phận gia đình nông dân được cải thiện. Các gia đình chính sách, gia đình có công với cách mạng đều có mức sống từ trung bình trở lên so với cộng đồng dân cư.

Giai đoạn 2015 - 2020, huyện đã huy động vốn đầu tư xây dựng cơ bản, ước đạt trên 1 nghìn tỷ đồng, trong đó, nguồn vốn chủ yếu từ các Chương trình 30a, 135, nông thôn mới (NTM)... đầu tư xây dựng được 320 công trình thiết yếu về giao thông, văn hóa, y tế, giáo dục. Đặc biệt, huyện tập trung phát triển các mô hình kinh tế, xây dựng các mô hình nông - lâm nghiệp, chuyên giao khoa học - kỹ thuật...

Tận dụng lợi thế về phát triển trồng rừng kinh tế, huyện đã tập trung chỉ đạo các xã, thị trấn xây dựng thành công mô hình quản lý rừng trồng (nứa, luồng) bền vững. Đồng thời, huyện kêu gọi thu hút các doanh nghiệp đầu tư vào chế biến lâm sản trên địa bàn, qua đó đã góp phần tạo thêm việc làm, tăng thêm chuỗi giá trị nguồn nguyên liệu, giúp Nhân dân nâng cao thu nhập.

Hiện mô hình nứa, luồng với quy mô 3.045ha ở các xã Tam Thanh và Tam Lư, là mô hình đầu tiên của cả nước được Tổ chức quản lý rừng bền vững Quốc tế công nhận và cấp chứng chỉ (FSC). Nhờ vậy, giá nguyên liệu đã tăng thêm 15 - 20%.

Giai đoạn 2015 - 2020, tốc độ tăng trưởng sản xuất bình quân hằng năm của huyện đã đạt 13,87%. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng: Năm 2020 tỷ trọng theo cơ cấu ngành Lâm - Nông - Thủy sản chiếm 40,6%; công nghiệp - xây dựng chiếm 22,8%; dịch vụ - thương mại chiếm 36,6%. Thu nhập bình quân đầu người năm 2020, ước đạt 32,2 triệu đồng.

** Về văn hóa – xã hội.*

- Huyện có 15 trường mầm non, 13 trường tiểu học, 13 trường trung học cơ sở, 2 trường trung học phổ thông, với tổng số học sinh 11.491 học sinh (Tính đến tháng 9/2020).

Huyện Quan Sơn có nhiều danh lam thắng cảnh như Động Nang Non ở xã Sơn Lư; núi Pha Dua ở bản Thủy Sơn; Thác bản Nhài xã Sơn Điện; Động Bo Cúng ở bản Chanh xã Sơn Thủy; khu du lịch bản Khạn, xã Trung Thượng vv... là những danh lam thắng cảnh vùng sơn cước huyền bí là tiềm năng để khai thác phát triển du lịch sinh thái hang động rất hấp dẫn đối với du khách, nhất là các du khách quốc tế.

Với tiềm năng và vị trí địa lý thuận lợi cho phát triển du lịch, Quan Sơn có thể liên kết với các địa phương trong vùng, cả tỉnh, cả nước và với các tỉnh Bắc Lào hình thành các tuor du lịch xuyên quốc gia và quốc tế.

2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp xã huyện Quan Sơn

Huyện Quan Sơn có 12 đơn vị hành chính trực thuộc, trong đó gồm 1 thị trấn và 11 xã.

Về sơ đồ bộ máy tổ chức cấp xã của huyện Quan Sơn, hiện tại tất cả các xã và thị trấn của huyện Quan Sơn đều áp dụng mô hình tổ chức như Sơ đồ 2.1. Trong đó:

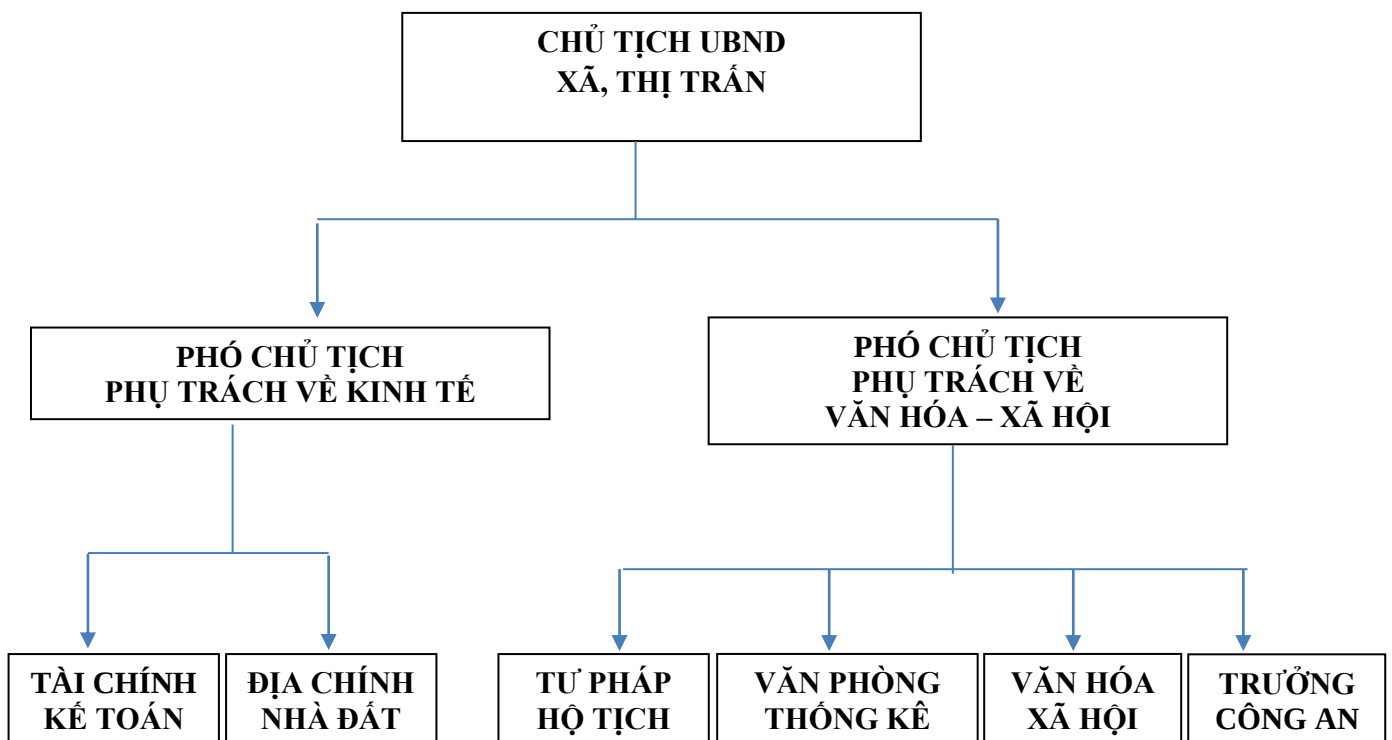
- Hội đồng nhân dân xã là cơ quan do nhân dân của xã đó bầu ra, nhiệm kỳ mỗi khóa của HĐND là 05 năm. Thường trực HĐND cấp xã gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND.

- Ủy ban nhân dân (UBND) xã do HĐND cấp xã bầu, gồm Chủ tịch, phó Chủ tịch.

+ Chủ tịch xã phụ trách chung, khối nội chính, quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế- xã hội của xã.

+ Các phó chủ tịch UBND xã:

- Một Phó Chủ tịch phụ trách khối kinh tế- tài chính, xây dựng
- Một Phó Chủ tịch phụ trách khối văn hóa- xã hội và các lĩnh vực xã hội khác.



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức các cơ quan hành chính cấp xã của huyện Quan Sơn

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn

2.2.1. Cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã

Toàn huyện Quan Sơn hiện có 11 xã và 01 thị trấn, với tổng số công chức xã là 199 người (số liệu thống kê năm 2019). Trong những năm qua số lượng công chức cấp xã của huyện tăng dần đều qua các năm, qua biểu số liệu sau:

Bảng 2.1: Số lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn giai đoạn 2015-2019

STT	Chức danh	Số lượng công chức				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	<i>Trưởng công an</i>	8	8	9	11	12
2	<i>Chỉ huy trưởng quân sự</i>	19	20	20	20	20
3	<i>Văn phòng thống kê</i>	35	35	35	40	40
4	<i>Địa chính - xây dựng</i>	43	44	45	45	46
5	<i>Tài chính - kế toán</i>	22	21	23	22	22
6	<i>Tư pháp hộ tịch</i>	27	28	28	29	30
7	<i>Văn hóa xã hội</i>	25	25	26	27	30
	Tổng	179	181	185	193	199

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện

Qua bảng số liệu trên, có thể thấy số lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn đã được đảm bảo đầy đủ các chức danh.

Tuy nhiên, có thể thấy, số lượng công chức như hiện nay là chưa đảm bảo cơ cấu giữa các xã. Căn cứ vào tiêu chuẩn quy định tại các văn bản pháp luật về số lượng công chức cấp xã, có thể thấy, hầu hết các xã của huyện Quan Sơn đều bị thiếu về số lượng công chức và chưa đảm bảo về cơ cấu số lượng phân bổ công chức giữa các xã, thị trấn trong toàn huyện, ví dụ:

Xã Sơn Thủy là xã có dân số cao nhất, với 7.230 người và là xã nằm cách xa trung tâm huyện. Nơi đây thường xuyên gặp lũ lụt, sạt lở đất và nhà ở, tình trạng đông dân và tập trung các dân tộc như Mường, H Mông,... rất khó khăn về kinh tế và giáo dục. Tuy nhiên, số lượng công chức chỉ có 17 người, trung bình mỗi công chức phải phục vụ 425 công dân, một số lượng lớn, không thể đảm bảo chất lượng phục vụ và hiệu quả giải quyết công việc.

Xã Na Mèo là xã có cửa khẩu Na Mèo giáp với nước Lào, với 3.605 người, có nhiều doanh nghiệp buôn bán, giao thương phức tạp, người dân khắp nơi về đây tập trung buôn bán nhiều, nên tình hình an ninh trật tự cũng tương đối phức tạp hơn các địa phương, tuy nhiên, số lượng công chức như hiện nay là 11 trung bình mỗi người phải phục vụ 327 công dân là tương đối khó khăn, do vậy thường xuyên dẫn đến tình trạng công việc quá tải.

Như vậy, cơ cấu công chức như trên là chưa hợp lý giữa các xã và thực trạng chung là thiếu công chức. Trung bình mỗi, công chức cấp xã của huyện Quan Sơn phải phục vụ hơn 300 công dân, như vậy, khối lượng công việc còn rất nhiều. Ngoài ra, cùng với tiến trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện, có nhiều xã tập trung xây dựng các khu du lịch như Tam Lư, Tam Thanh... có nhiều người di cư tới sinh sống, làm việc, có nhiều công nhân nhập cư, dẫn đến những khó khăn trong việc quản lý an ninh, trật tự xã hội của địa phương

mà lực lượng công chức xã này còn khá ít, việc quản lý gặp nhiều khó khăn. Đây là một trong những nguyên nhân có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng của công chức cấp xã và chất lượng, hiệu quả hoạt động của các xã, thị trấn.

Đặc thù của công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn là số lượng nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới. Trong những năm gần đây, tỷ lệ nữ công chức cấp xã tuy có tăng, song số lượng tăng không nhiều, biểu hiện qua bảng 2.2.

**Bảng 2.2: Cơ cấu độ tuổi và giới tính của công chức cấp xã
huyện Quan Sơn**

Năm	Độ tuổi							
	< 30 tuổi		30 - 40 tuổi		41 - 50		51 - 60	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2015	15	17	49	28	25	17	19	9
2016	12	15	54	30	25	16	20	9
2017	14	15	54	30	26	16	23	7
2018	14	17	54	32	30	15	21	10
2019	15	18	54	34	30	15	22	11

Nguồn: Phòng Nội vụ Quan Sơn

Qua số liệu tại bảng biểu cho thấy: Năm 2019, số lượng cán bộ công chức cấp xã là nam giới chiếm ưu thế (60,8 %) trong khi tỷ lệ cán bộ công chức là nữ giới là 39,2 %. Tỷ lệ nữ công chức năm 2019 tăng so với năm 2015 là 11,14%. Tuy nhiên số lượng công chức là nữ giới vẫn chiếm tỷ lệ tương đối thấp trong hệ thống chính trị cấp xã. Đây là một thực trạng không chỉ ở các xã và thị trấn của huyện Quan Sơn mà còn ở hầu hết các địa phương trên cả nước hiện nay. Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và thực hiện luật bình đẳng giới, tỷ lệ cơ cấu giới tính như hiện nay chưa đạt yêu cầu. Bên cạnh đó, trên thực tế, có nhiều nữ công chức có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và uy tín trong quần chúng nhân dân nhưng không được đảm nhiệm các vị trí quan trọng trong chính quyền và cấp ủy tại các xã, thị trấn của huyện Quan Sơn do còn mang nặng tư tưởng bất bình đẳng giới, không đánh giá cao sự đóng góp và khả năng của cán bộ nữ.

Về cơ cấu độ tuổi: Cơ cấu công chức cấp xã hiện nay của huyện Quan Sơn có tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi. Số lượng công chức trong độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ thấp nhất (16,5%) và chiếm tỷ lệ cao nhất là số lượng công chức trong độ tuổi từ 30-40 tuổi (45,1%).

Như vậy, độ tuổi trung bình của đội ngũ này tương đối cao, số lượng công chức trẻ còn chiếm tỷ lệ nhỏ. Nhìn chung, công chức có tuổi đời và thâm niên công tác cao là những người có kinh nghiệm trong công tác chuyên môn và xử lý công việc, có nhiều uy tín và tiếng nói trong việc vận động quần chúng nhân dân. Số lượng công chức ở nhóm tuổi trẻ, có trình độ cao, được đào tạo bài bản về chuyên môn và các kỹ năng lại chiếm tỷ lệ chưa cao. Đây là một trong những điều cản trở công tác tổ chức, bố trí và quy hoạch cán bộ. Đồng thời, trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế thế giới, công chức trẻ, có trình độ cao sẽ là lực lượng quan trọng, góp

phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý và tiếp cận với những phương pháp làm việc mới, hiện đại, hiệu quả hơn

2.2.2. Thể lực của đội ngũ công chức cấp xã huyện Quan Sơn

2.2.2.1. Thể chất của đội ngũ công chức cấp xã

Để đánh giá thể chất của công chức cấp xã, có thể sử dụng các chỉ số về chiều cao và cân nặng của đội ngũ này. Các chỉ số về thể chất được thể hiện qua bảng:

Bảng 2.3: Chiều cao, cân nặng của công chức cấp xã huyện Quan Sơn

Chiều cao								
Năm 2019	Dưới 1,55 m		Từ 1,55m đến 1,59m		Từ 1,60m đến 1,69m		Trên 1,70m	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
	0	4	10	47	45	22	68	3

Cân nặng								
Năm 2019	Dưới 50kg		Từ 50kg đến 59kg		Từ 60kg đến 69kg		Trên 70kg	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
	2	40	45	32	63	0	17	0

Nguồn: Kết quả khám sức khỏe năm 2019 cho CBCC huyện Quan Sơn

Chiều cao là một thông số cần thiết để đo thể lực. Như vậy, so với mức chiều cao hiện tại của nguồn nhân lực trong nước và cả khu vực, có thể thấy công chức cấp xã của huyện Quan Sơn có chiều cao trung bình.

Chiếm tỷ lệ cao nhất là công chức có chiều cao từ 1,60m đến 1,69m (chủ yếu là nam giới), mức chiều cao từ 1,55m đến 1,59m chủ yếu là nữ giới. Mức chiều cao này so với chiều cao trung bình của nam và nữ trưởng thành của Việt Nam đều đạt mức trung bình.

Ngoài độ tuổi và chiều cao, cân nặng cũng là một tiêu chí thể hiện mối quan hệ với sức khỏe. Nếu mức độ cân nặng quá thấp so với chiều cao là

không cân đối và ảnh hưởng đến hoạt động của con người. Ngày 28/04/2011, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 641/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 đặt ra mục tiêu phát triển nguồn nhân lực để đạt chiều cao trung bình là 1,67m.

Chỉ số BMI (Body Mass Index) là chỉ số thể trạng thể lực người trưởng thành của tổ chức y tế thế giới (WHO) được xác định bằng cân nặng chia cho chiều cao bình phương. Nam giới có BMI<19 và nữ giới có BMI<18 là người dưới cân; Nam giới có $20 \leq \text{BMI} < 25$ và nữ có $18 \leq \text{BMI} < 23$ là người bình thường; Nam giới có $25 \leq \text{BMI} < 30$ và nữ giới có $23 \leq \text{BMI} < 30$ là người quá cân; BMI>30 là người béo phì cả nam giới và nữ giới. Với mức cân nặng và chiều cao hiện tại của công chức cấp xã của huyện Quan Sơn cho thấy, đa số công chức có thể trạng ở mức trung bình so với chỉ số BMI đã công bố trên toàn thế giới.

Như vậy, thể lực của công chức cấp xã của huyện Quan Sơn đạt mức trung bình theo tiêu chuẩn của Bộ Y tế, đảm bảo điều kiện cần và đủ cho mọi hoạt động và thực thi chức trách, nhiệm vụ.

2.2.2.2. Sức khỏe của đội ngũ công chức cấp xã

Khi nói về thể lực, hầu hết xã hội chỉ quan tâm đến các chỉ số đo chiều cao, cân nặng. Tuy nhiên, bên cạnh các chỉ số đã quy định tại các tiêu chuẩn của Bộ y tế và các tổ chức thế giới, việc quan tâm đến tình trạng sức khỏe của công chức cấp xã cũng là một tiêu chí quan trọng trong việc đánh giá thể lực.

Đánh giá về sức khỏe của công chức có thể thông qua tần suất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn trong quá trình lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Theo số liệu thống kê tại Bệnh viện đa khoa Quan Sơn sau đợt khám sức khỏe năm 2019, kết quả phân loại sức khỏe đối với công chức cấp xã như sau:

Bảng 2.4: Phân loại sức khỏe công chức cấp xã của huyện Quan Sơn*(Đơn vị tính: %)*

Năm	Phân loại sức khỏe	Nam		Nữ	
		Người	Tỷ lệ (%)	Người	Tỷ lệ (%)
2015	Loại 1(Rất khỏe)	26	24,1	14	19,7
	Loại 2 (Khỏe)	67	62,0	47	66,2
	Loại 3(Bình thường)	15	13,9	10	14,1
	Loại 4 (Yếu)	0	0,00	0	0,00
	Loại 5 (Rất yếu)	0	0	0	0
2016	Loại 1(Rất khỏe)	26	23,4	20	28,5
	Loại 2 (Khỏe)	68	61,3	38	54,3
	Loại 3 (Bình thường)	17	15,3	12	17,2
	Loại 4 (Yếu)	0	0,0	0	0,0
	Loại 5 (Rất yếu)	0	0,0	0	0,0
2017	Loại 1(Rất khỏe)	29	24,8	16	23,5
	Loại 2 (Khỏe)	70	59,8	42	61,7
	Loại 3 (Bình thường)	18	15,4	10	14,8
	Loại 4 (Yếu)	0	0,0	0	0,0
	Loại 5 (Rất yếu)	0	0,0	0,0	0
2018	Loại 1 (Rất khỏe)	34	28,5	20	27,0
	Loại 2 (Khỏe)	68	57,2	45	60,8
	Loại 3 (Bình thường)	17	14,3	9	12,2
	Loại 4 (Yếu)	0	0,0	0	0,0
	Loại 5 (Rất yếu)	0	0,0	0	0,0
2019	Loại 1 (Rất khỏe)	33	27,4	25	32,1
	Loại 2 (Khỏe)	70	57,8	40	51,2
	Loại 3 (Bình thường)	18	14,8	13	16,7
	Loại 4 (Yếu)	0	00,00	0	00,00
	Loại 5 (Rất yếu)	0	00,00	0	00,00

Nguồn: Kết quả khám sức khỏe công chức toàn huyện Quan Sơn

Căn cứ số liệu tại bảng thống kê, có thể thấy, hầu hết công chức đạt sức khỏe loại 1 và loại 2 và không có ai xếp loại 4 và loại 5, hoàn toàn đủ sức khỏe để làm việc trong môi trường làm việc bình thường. Đây là điều kiện

quan trọng quyết định tới chất lượng của công chức và chất lượng, hiệu quả công việc. Tuy nhiên, vẫn có những công chức xếp loại sức khỏe ở loại 3, tập trung chủ yếu ở những công chức chuẩn bị nghỉ hưu, tuổi cao.

Ngoài ra, căn cứ các số liệu tại các Trạm y tế xã, thị trấn, Trung tâm Y tế huyện Quan Sơn, Bệnh viện đa khoa huyện Quan Sơn, tỷ lệ công chức cấp xã bị ốm đau thường xuyên không nhiều (2,5%), tỷ lệ những người đi khám bệnh thường xuyên là 6,2% và thường bị mắc một số bệnh như xương khớp, tiêu hóa, sốt xuất huyết...

Số lượng xảy ra tai nạn lao động trong giai đoạn từ 2015-2019 là 5 ca, tập trung ở các vị trí Ban chỉ huy Quân sự và Công an xã. Tuy nhiên, mức độ của các vụ tai nạn lao động không ở mức nghiêm trọng, hầu hết do nguyên nhân thiếu sự cẩn trọng trong khi thực thi nhiệm vụ.

Như vậy, có thể nói, tình trạng sức khỏe của công chức cấp xã của huyện Quan Sơn tương đối tốt. Tỷ lệ đau ốm và phải nghỉ việc rất ít. Điều này là một trong những điều kiện quan trọng giúp nâng cao hiệu quả làm việc vì chỉ khi có sức khỏe, trí tuệ mới có thể phát huy được sức sáng tạo và làm việc tốt.

2.2.3. Trí lực của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn

2.2.3.1. Trình độ văn hóa

Qua các số liệu thống kê và khảo sát của tác giả, trình độ văn hóa của đội công chức cấp xã của huyện Quan Sơn nhìn chung chưa cao. Trong những năm gần đây, với sự quan tâm, định hướng của Huyện ủy, UBND huyện Quan Sơn và sự cố gắng, không ngừng học tập của công chức cấp xã, trình độ văn hóa của đội ngũ này đã được nâng cao.

**Bảng 2.5: Trình độ văn hóa của công chức cấp xã của huyện
Quan Sơn**

(Đơn vị tính: người)

Năm	Trình độ văn hóa THPT	
	Số người	Tỷ lệ
2015	179/179	100%
2016	181/181	100%
2017	185/185	100%
2018	193/193	100%
2019	199/199	100%

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Quan Sơn

Qua bảng số liệu, có thể thấy, 100% công chức cấp xã có trình độ văn hóa THPT. Như vậy, với trình độ văn hóa của công chức cấp xã như trên là đáp ứng yêu cầu quy định về các tiêu chuẩn đối với công chức cấp xã, phường tại Thông tư 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn.

2.2.3.2. Trình độ chuyên môn

Theo Thông tư số 13/2019/TT- BNV quy định trình chuyên môn của đội ngũ công chức cấp xã, thị trấn phải tốt nghiệp đại học trở lên. Đội ngũ công chức cấp xã đã tuyển dụng trước ngày 25/12/2019, có thời gian 5 năm để đạt chuẩn theo quy định trên. Do đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn đang không ngừng nâng cao về trình độ, bằng cấp chuyên môn, thể hiện qua bảng:

Bảng 2.6: Trình độ chuyên môn của công chức cấp xã huyện Quan Sơn

(Đơn vị tính: người)

Trình độ chuyên môn	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019
Trung cấp	52	53	50	48	43
Cao đẳng	17	16	13	11	8
Đại học	109	111	119	127	134
Thạc sĩ	1	1	3	7	14
Tổng	179	181	185	193	199

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Quan Sơn

Qua phân tích bảng số liệu, có thể thấy, năm 2015, số lượng công chức có trình độ Trung cấp là 52 người thì đến năm 2019, số lượng này đã giảm còn 43 người (chiếm 21,6 % so với tổng số công chức cấp xã của huyện Quan Sơn).

Về trình độ Cao đẳng, năm 2015, số lượng công chức có trình độ chuyên môn Cao đẳng là 17 người, đến năm 2019, số lượng này giảm còn 8 người (chiếm 4,02% % so với tổng số công chức cấp xã).

Về số lượng công chức cấp xã có trình độ Đại học, năm 2015 là 109 người, đến năm 2019, số lượng này tăng lên là 134 người (chiếm 66,34 % so với tổng số công chức cấp xã).

Về số lượng công chức cấp xã có trình độ Thạc sĩ, năm 2015 là 1 người, đến năm 2019, số lượng này tăng lên là 14 người (chiếm 6,78% so với tổng số công chức cấp xã của huyện)

Như vậy, nhìn chung, trình độ chuyên môn của công chức cấp xã của huyện Quan Sơn ngày càng được nâng cao. Số lượng công chức cấp xã có bằng Trung cấp ngày càng giảm xuống, số lượng công chức cấp xã có bằng Đại học và Thạc sĩ ngày càng tăng lên.

Tuy nhiên, trên thực tế, hầu hết các công chức cấp xã đều học hệ đại học tại chức hoặc các chương trình liên thông, liên kết, số lượng công chức cấp xã có bằng Đại học chính quy không cao, chủ yếu là các công chức trẻ. Do vậy, nếu chỉ căn cứ vào số liệu công chức có trình độ đại học tăng qua các năm cũng chưa thể khẳng định chất lượng công chức cấp xã được nâng cao.

Bên cạnh đó, ngoài việc tham gia các chương trình đào tạo, các hệ đào tạo công chức cấp xã của huyện Quan Sơn cũng chủ động nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn bằng nhiều cách như: thường xuyên đi cơ sở trò chuyện, trao đổi với công dân để chủ động nắm bắt tình hình thực tế, thường xuyên tham khảo, xin ý kiến về lĩnh vực chuyên môn từ các phòng, ban phụ trách của huyện... Qua phỏng vấn một số lãnh đạo cấp huyện, tác giả thu thập được thông tin: nhiều công chức của một số xã thường xuyên gặp gỡ, học hỏi kinh nghiệm xử lý trong công việc và trao đổi các vấn đề liên quan đến chuyên môn, liên quan đến các văn bản quy phạm pháp luật từ những cán bộ phòng, ban của huyện để nâng cao trình độ chuyên môn. Đây được coi là một trong những hoạt động giúp nâng cao trình độ chuyên môn thiết thực và hiệu quả nhất đối với công chức cấp xã.

2.2.3.3. Trình độ lý luận chính trị

Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã được lãnh đạo huyện Quan Sơn quan tâm, nó là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng; kết quả học tập chính trị là một trong những tiêu chuẩn để xem xét đánh giá, sử dụng, thực hiện các chính sách cán bộ khác.

Bảng 2.7: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã huyện Quan Sơn

(Đơn vị tính: Người/%)

Trình độ lý luận chính trị						
Năm	Sơ cấp và chưa qua	Tỷ lệ	Trung cấp	Tỷ lệ	Cao cấp	Tỷ lệ
2015	124	69,2	55	30,8	0	0
2016	117	64,6	64	35,4	0	0
2017	115	62,1	70	37,9	0	0
2018	116	60,1	77	39,9	0	0
2019	109	54,7	90	45,3	0	0
		Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Quan Sơn				

Qua bảng số liệu, có thể thấy, tỷ lệ công chức cấp xã có trình độ lý luận chính trị sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo giảm dần qua các năm:

Năm 2015, số công chức cấp xã có trình độ lý luận chính trị sơ cấp là 124 người (chiếm 69,2% tổng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn). Đến cuối năm 2019, số lượng này đã giảm xuống còn 109 người (chiếm 54,7% tổng số công chức cấp xã của huyện Quan Sơn).

Trong khi đó, số lượng công chức cấp xã có trình độ Trung cấp lý luận chính trị có xu hướng tăng, đáp ứng những yêu cầu của cải cách hành chính đặt ra. Năm 2015 là 55 người (chiếm 30,8%) và đến năm 2019 là 90 người (tương ứng 45,3 %).

Đây là một trong những điểm sáng về công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và lý luận chính trị cho công chức cấp xã, là điều kiện

quan trọng giúp hoàn thiện và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện.

2.2.3.4. 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 Quan Sơn 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 2.8: Trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức cấp xã huyện Quan Sơn

(Đơn vị tính: Người)

Năm	Trình độ ngoại ngữ						
	A	B	C	A	B	C	ĐH chuyên ngành
2015	9	128	0	10	97	0	0
2016	10	134	0	13	115	0	0
2017	11	135	1	17	127	0	1
2018	14	140	1	21	132	1	2
2019	17	155	2	23	141	1	4

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Quan Sơn

Theo bảng số liệu, số công chức cấp xã có trình độ ngoại ngữ từ năm 2015 đến năm 2019 tăng lên 35 người. Xét năm 2019, số lượng công chức có chứng chỉ đạt loại A trở lên có 17/199 người, chiếm tỷ lệ 8,54%, không có công chức nào được đào tạo chính quy về ngoại ngữ. Số lượng công chức chưa có chứng chỉ ngoại ngữ là 27 người, chiếm 13,56%. Với trình độ ngoại ngữ như đã thống kê, đa số công chức cấp xã chưa đáp ứng được tiêu chuẩn của ngạch công chức và những yêu cầu trong công cuộc công nghiệp hóa,

hiện đại hóa và hội nhập nền kinh tế hiện nay. Hơn nữa, đây chỉ là số liệu thống kê, trên thực tế, hầu hết công chức cấp xã không có khả năng đọc hiểu hoặc giao tiếp cơ bản bằng ngoại ngữ. Các chứng chỉ ngoại ngữ của công chức cấp xã của huyện Quan Sơn hiện nay hầu hết chỉ mang tính chất hoàn thiện hồ sơ, không phản ánh đúng khả năng thực tế.

Về trình độ tin học, từ năm 2015 đến năm 2019, tăng lên 57 người. Vì trong những năm gần đây, các khóa học bổ túc tin học văn phòng được UBND các xã tổ chức để nâng cao trình độ tin học cho công chức cấp xã. Đây là những khóa học rất thực tế, góp phần giúp công chức cấp xã “xóa mù công nghệ thông tin”. Sau mỗi khóa học, các thành viên đạt tiêu chuẩn sẽ được cấp chứng chỉ tương ứng với trình độ A, B, C. Do vậy trình độ tin học văn phòng của công chức cấp xã của huyện Quan Sơn, cũng được cải thiện đáng kể, số lượng công chức có chứng chỉ tin học từ trình độ A trở lên năm 2019 là 23/199 người, chiếm tỷ lệ 11,5% và có 04 công chức cấp xã có bằng chính quy về công nghệ thông tin. Qua thực tế khảo sát tại UBND các xã, thị trấn, hầu hết công chức cấp xã của huyện Quan Sơn đều sử dụng tương đối thành thạo các kỹ năng tin học văn phòng và một số thiết bị công nghệ thông tin.

2.2.3.5. Về kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ

Để đánh giá mức độ thành thạo các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, tác giả đã tiến hành điều tra đối với 100 công chức của 12 xã, thị trấn trong đó các nhóm kỹ năng được đánh giá theo 4 mức độ:

1. Kém (tương đương 1 điểm)
2. Trung bình (tương đương 2 điểm)
3. Khá (tương đương 3 điểm)
4. Tốt (tương đương 4 điểm)

Sau đó số liệu điều tra được tổng hợp lại và tính ra số điểm trung bình cho từng kỹ năng. Mức độ thành thạo các kỹ năng được đánh giá thành 4 mức là:

- Kém: Từ 1,0 đến 1,49 điểm;
- Trung bình: Từ 1,50 đến 2,69 điểm;
- Khá: Từ 2,70 đến 3,49 điểm;
- Tốt: Từ 3,50 đến 4,00 điểm.

Bảng 2.9: Đánh giá các kỹ năng của công chức cấp xã.
(Do công chức cấp xã tự đánh giá)

Kỹ năng chuyên môn - nghiệp vụ	Điểm trung bình
Kỹ năng quan hệ giao tiếp	3,05
Kỹ năng nghiệp vụ văn hóa - xã hội	3,00
Kỹ năng nghiệp vụ địa chính - xây dựng	2,19
Kỹ năng tư pháp-hộ tịch	2,9
Kỹ năng nghiệp vụ tài chính - kế toán	2,85
Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin	2,54

Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả

Bảng 2.10: Đánh giá các kỹ năng của công chức cấp xã.
(Do công chức cấp huyện đánh giá)

Kỹ năng chuyên môn - nghiệp vụ	Điểm trung bình
Kỹ năng quan hệ giao tiếp	2,95
Kỹ năng nghiệp vụ văn hóa - xã hội	2,87
Kỹ năng nghiệp vụ địa chính - xây dựng	2,23
Kỹ năng tư pháp-hộ tịch	2,87
Kỹ năng nghiệp vụ tài chính - kế toán	2,75
Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin	2,11

Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả

Qua kết quả điều tra của công chức cấp xã tự đánh giá, hầu hết các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã đều đạt mức trung bình. Đặc biệt có 02 kỹ năng mà công chức cấp xã tự đánh giá đạt mức điểm trung bình cao nhất là kỹ năng quan hệ, giao tiếp (điểm trung bình 3,05) và kỹ năng, nghiệp vụ văn hóa, xã hội (điểm trung bình 3,00). Kỹ năng, nghiệp vụ của cán bộ làm công tác văn hóa, xã hội cũng được công chức cấp huyện đánh giá cao nhất (điểm trung bình 3,11). Cũng theo công chức cấp xã, kỹ năng bị đánh giá thấp nhất là kỹ năng, nghiệp vụ địa chính xây dựng (điểm trung bình 2,19). Trong khi đó, kết quả điều tra đối với công chức cấp huyện thì kỹ năng bị đánh giá thấp nhất là kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin (điểm trung bình 2,11).

Điều này cũng phần nào phản ánh đúng thực tế vì trong thời gian qua, rất nhiều công dân và tổ chức tới liên hệ công tác tại UBND các xã đều không hài lòng về kỹ năng sử dụng máy tính và công nghệ thông tin của đội ngũ công chức cấp xã. Các khâu, thủ tục còn được tiến hành thủ công, chưa ứng dụng thành thạo công nghệ thông tin vào giải quyết công việc. Qua khảo sát thực tế của tác giả tại một số xã, thị trấn trên địa bàn huyện Quan Sơn, tất cả các xã đều được trang bị máy tính hiện đại, nối mạng internet đầy đủ. Tuy nhiên, việc ứng dụng tin học mới chỉ dừng lại ở việc soạn thảo văn bản, truy cập mạng internet để theo dõi các tin tức trong nước và quốc tế. Các văn bản tuy được khởi tạo trên máy tính nhưng sau đó vẫn phải dùng văn bản giấy để chỉ đạo tổ chức thực hiện rồi lại dùng văn bản để báo cáo chứ chưa áp dụng phương thức quản lý bằng hệ thống công nghệ thông tin. Thậm chí có địa phương, trên bàn làm việc của lãnh đạo xã vẫn chưa hiện diện chiếc máy tính, mọi văn bản cần đánh máy đều phải ủy thác cho cán bộ có kỹ năng sử dụng thực hiện. Trong điều kiện cải cách hành chính theo cơ chế “một cửa” và “một cửa liên thông” như hiện nay, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào

các công đoạn công việc có vai trò đặc biệt quan trọng, tuy nhiên, thực tế như trên là một yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới chất lượng công việc.

Bên cạnh đó, kỹ năng nghiệp vụ của công chức địa chính, xây dựng cũng chưa được đánh giá cao, vì trong thời gian qua, hầu hết các vụ khiếu kiện kéo dài, khiếu kiện vượt cấp đều xảy ra ở lĩnh vực địa chính, xây dựng, mà một trong những nguyên nhân gây ra tình trạng này là do cán bộ địa chính, xây dựng các xã chưa thành thạo các kỹ năng, nghiệp vụ, giải quyết chưa hợp lý, hợp pháp.

2.2.4. Tâm lực của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn

2.2.4.1. Thái độ làm việc của công chức cấp xã

Lượng hóa thái độ làm việc của con người tại bất kỳ hoàn cảnh một lĩnh vực làm việc là một tiêu chí có thể gây tranh cãi, thậm chí có thể dẫn đến xung đột vì đây là một tiêu chí đánh giá rất nhạy cảm. Tuy nhiên, khi đánh giá về thực trạng chất lượng công chức cấp xã, tác giả đã cố gắng lượng hóa các hành vi của công chức trong quá trình làm việc để có thể đánh giá về thái độ làm việc của họ.

Qua khảo sát tại các xã, thị trấn của huyện Quan Sơn về thái độ làm việc của công chức cấp xã, tác giả thấy đa số các ý kiến cho rằng thái độ làm việc của đội ngũ này còn nhiều vấn đề hạn chế. Nhiều công chức chưa thực sự hiểu rõ về chức năng, nhiệm vụ cụ thể và công việc mình phải đảm nhận. Những yêu cầu cơ bản trong công tác tổ chức cán bộ như xây dựng bản mô tả công việc, bản phân công công việc, bản đánh giá chất lượng thực hiện công việc hàng tháng cũng không được triển khai tại tất cả các xã, thị trấn của huyện Quan Sơn. Do vậy, bản thân người công chức không nắm rõ được công việc mình phải đảm nhận nên thái độ làm việc cũng chưa tích cực.

Tình trạng công chức không chấp hành nghiêm chỉnh nội quy lao động, nội quy làm việc nơi công sở cũng xảy ra thường xuyên. Một số công chức không chấp hành nghiêm túc các quy định của Nhà nước, pháp luật và cơ quan. Nhiều công chức cấp xã vẫn “bớt xén” thời gian làm việc để làm việc cá nhân, thái độ làm việc của nhiều người chưa đạt yêu cầu.

2.2.4.2. 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 trong huyện **(Phiếu số 3)** 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” thì có kết quả 13/99 phiếu hoàn toàn đồng ý (13,1%) và 15/99 phiếu (15,1%) không đồng ý và 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 2.11: Đánh giá tâm lực của công chức cấp xã
(Do công dân đánh giá)

STT	Nội dung	Ý kiến	Tỷ lệ
			(%)
1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình		
	của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước		
	- Hoàn toàn không đồng ý	3	3,03
	- Không đồng ý	14	14,1
	- Bình thường	25	25,2
	- Đồng ý	44	44,4
	- Hoàn toàn đồng ý	13	13,1
2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước		
	- Hoàn toàn không đồng ý	8	8,1
	- Không đồng ý	26	26,3
	- Bình thường	16	16,1
	- Đồng ý	39	39,3
	- Hoàn toàn đồng ý	10	10,1
3	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 năm nay tốt hơn năm trước		
	- Hoàn toàn không đồng ý	10	10,1
	- Không đồng ý	21	21,2
	- Bình thường	16	16,1
	- Đồng ý	43	42,3
	- Hoàn toàn đồng ý	10	10,01

Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả

Bên cạnh đó, tác giả cũng tiến hành khảo sát những nội dung tương tự và dành cho cán bộ, công chức cấp huyện đánh giá (**Phiếu số 02**). Kết quả như sau:

Bảng 2.12: Đánh giá tâm lực của công chức cấp xã
(Do cán bộ cấp huyện đánh giá)

STT	Nội dung	Ý	Tỷ lệ
		kiến	(%)
1	Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình		
	của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước		
	- Hoàn toàn không đồng ý	4	10,2
	- Không đồng ý	8	20,5
	- Bình thường	9	23,2
	- Đồng ý	13	33,3
	- Hoàn toàn đồng ý	5	12,8
2	Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước		
	- Hoàn toàn không đồng ý	2	5,1
	- Không đồng ý	6	15,4
	- Bình thường	9	23,2
	- Đồng ý	18	46,1
	- Hoàn toàn đồng ý	4	10,2
	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 năm nay tốt hơn năm trước		
3	- Hoàn toàn không đồng ý	3	7,7
	- Không đồng ý	6	15,5
	- Bình thường	10	25,6
	- Đồng ý	17	43,6
	- Hoàn toàn đồng ý	3	7,6

Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả

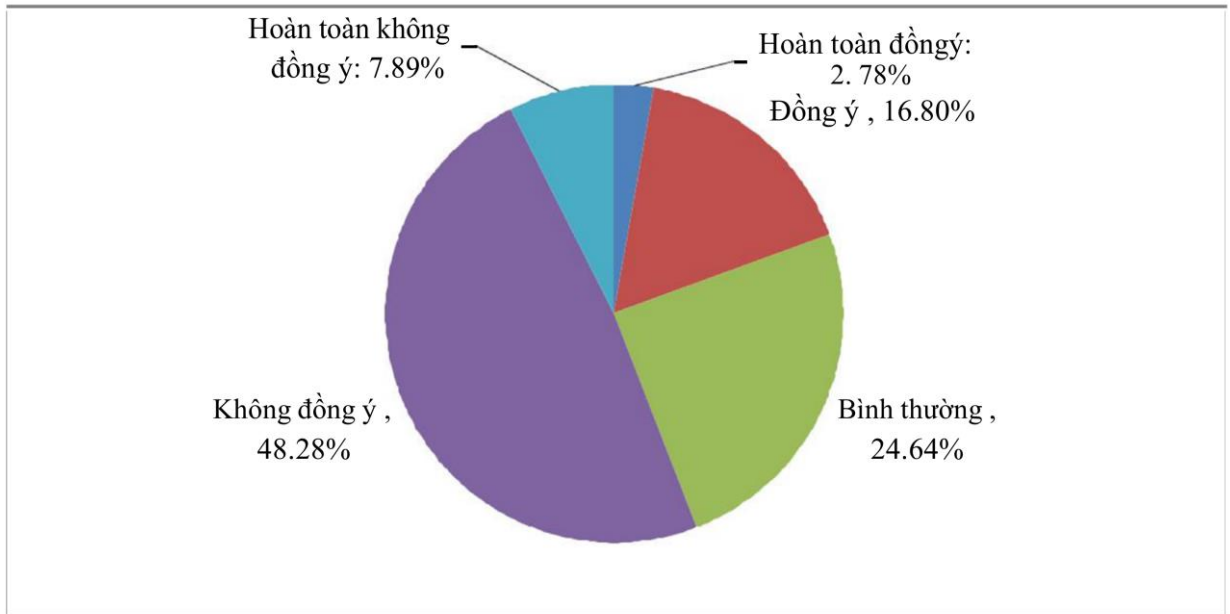
Như vậy, qua các phiếu đánh giá của cán bộ cấp huyện và các công dân đến liên hệ công tác tại trụ sở UBND các xã, thái độ làm việc của công chức cấp xã được đánh giá tương đối tốt, thái độ làm việc với công dân cũng đạt mức khá. Bên cạnh đó, mức độ đánh giá của công chức cấp huyện và các tổ chức, công dân dành cho công chức cấp xã tại các tiêu chí hầu hết đều có sự tương đồng, sự khác biệt về tỷ lệ giữa hai phiếu đánh giá là không lớn. Do vậy, kết quả đánh giá như bảng trên tương đối chính xác.

Trong quá trình làm việc với công dân, hầu hết các công chức không có thái độ cửa quyền, hạch sách, hách dịch hay to tiếng với nhân dân. Đa số cán bộ đều có thái độ đúng mực, nghiêm túc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và tiếp dân. Đặc biệt, trong thời gian qua, việc ra đời và áp dụng cơ chế “một cửa” được coi như một bước chuyển đổi quan trọng, có tính đột phá và mang lại hiệu quả thiết thực trong việc nâng cao văn hóa ứng xử và thái độ làm việc của đội ngũ công chức cấp xã. Bằng việc hạn chế các thủ tục hành chính rườm rà, các thủ tục được công khai, minh bạch, đơn giản, công chức cấp xã đã có những bước trưởng thành cả về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức, phẩm chất cũng như tinh thần nghiệp vụ.

Tuy nhiên, vẫn còn một số công chức trong quá trình tiếp công dân không giải thích cụ thể cho bà con, quát tháo, có thái độ không đúng mực, gây ảnh hưởng đến tâm lý và tư tưởng của quần chúng nhân dân khi tới làm việc tại cơ quan công sở cấp xã.

2.2.4.3. Tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc

Để đánh giá tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc của công chức cấp xã, tác giả đã tiến hành điều tra lấy ý kiến của đội ngũ cán bộ cấp huyện và công chức cấp xã, kết quả đánh giá được thể hiện như sau:



Biểu đồ 2.1: Đánh giá tác phong làm việc của công chức cấp xã

Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả

Như vậy, có thể thấy tác phong làm việc của công chức cấp xã chưa đạt yêu cầu. Có tới 48,28% số người được hỏi không đồng ý với tác phong làm việc của công chức, trong khi đó chỉ có 2,78% hoàn toàn đồng ý và 16,8% đồng ý.

Ngoài ra, căn cứ kết quả khảo sát khả năng phối hợp công việc với đồng nghiệp, công chức cấp huyện đánh giá với số điểm trung bình là 2,65 điểm, trong đó có 9/39 người đánh giá là tốt (tương ứng 23,1%) và 6/39 người (tương ứng 15,38%) đánh giá là kém.

Trong khi đó, cùng đánh giá về kỹ năng này, công chức cấp xã tự đánh giá với số điểm trung bình là 2,7 điểm, với 20/99 người (tương ứng 20,2%) đánh giá ở mức tốt và 14/99 người (tương ứng 14,1%) đánh giá ở mức kém.

Như vậy, có thể đánh giá, mức độ phối hợp trong công việc của công chức cấp xã chưa tốt. Chỉ có 23,1% công chức cấp huyện và 20,2% công chức cấp xã đánh giá tác phong làm việc và mức độ phối hợp trong công việc của công chức cấp xã là tốt. Các công việc thường ngày của đội ngũ công chức

cấp xã rất cần đến khả năng phối hợp trong công việc, đó là việc phối hợp giữa cấp trên với cấp dưới, phối hợp giữa các đồng nghiệp với nhau. Mỗi cán bộ công chức được giao phụ trách những mảng công việc khác nhau, song chúng có mối quan hệ chặt chẽ và ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi của người dân. Do vậy, việc phối hợp trong quá trình thực hiện công việc là rất quan trọng. Tuy nhiên, trên thực tế, việc phối hợp này còn tồn tại rất nhiều hạn chế. Việc không xây dựng được các nhóm làm việc, không có sự liên kết, phối hợp và không thống nhất giữa các ban, các bộ phận dẫn đến tình trạng người dân mỗi khi đến làm việc phải đi khắp các phòng ban mà không giải quyết xong công việc. Bên cạnh đó, lãnh đạo cũng gặp nhiều khó khăn trong việc triển khai công việc, khó kiểm soát khối lượng công việc và đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với các đơn vị, bộ phận. Bản thân công chức cũng nhiều lần hạch sách, nhũng nhiễu, đặt ra các yêu cầu đòi hỏi tổ chức, doanh nghiệp và nhân dân phải qua rất nhiều công đoạn, nhiều đơn vị giải quyết trong khi không có đơn vị nào trực tiếp thụ lý hồ sơ để giải quyết. Chính việc không có sự phối hợp, thống nhất trong công việc của công chức cấp xã và thủ tục hành chính rườm rà của các xã, thị trấn là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng khiếu kiện kéo dài, khiếu kiện vượt cấp ở huyện Quan Sơn trong giai đoạn vừa qua.

2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn

2.3.1. Quy hoạch đội ngũ 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

phần đầu 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. Về trình độ của công chức được quy hoạch giai đoạn 2015-2019 cụ thể như sau:

- + Trình độ Trung cấp: 20/70 người (chiếm 28,5 %)

- + Trình độ Cao đẳng: 6/70 người (chiếm 8,5 %)

- + Trình độ Đại học: 44/70 người (chiếm 62,8 %)

- 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 Quan Sơn 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.

2.3.2. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của 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.

Việc tuyển dụng công chức cấp xã huyện Quan Sơn đang tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển và thông qua hình thức đào tạo công chức xã nguồn để lựa chọn được những công chức cấp xã có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Huyện Quan Sơn đã thực hiện theo Kế hoạch số 164/KH-UBND ngày 22/7/2019 về việc “Triển khai thi tuyển công chức hành chính tỉnh Thanh Hóa năm 2019” 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 việc thu hút người giỏi tham gia tuyển dụng. Từ nửa cuối 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 công chức cấp xã trên địa bàn huyện, dần thay thế đội ngũ công chức có trình độ yếu kém, trì trệ.

2.3.3. Sử dụng, sắp xếp đội ngũ công chức cấp xã

Kết quả cuối cùng của công tác cán bộ là sử dụng hợp lý và hiệu quả công chức cấp xã, nhằm phát huy nội lực của họ trong việc thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của từng ngành, từng địa phương, đơn vị. Do vậy, công tác bố trí, sử dụng công chức hiệu quả không chỉ ở khâu tuyển dụng, mà trong tất cả các khâu: bố trí, sử dụng, đề bạt, đánh giá, sắp xếp, luân chuyển, quản lý và thực hiện chính sách đối với công chức đều phải đảm bảo công khai, công bằng và chính xác.

Hạn chế trong công tác sử dụng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn trong nhiều năm qua là: việc thực hiện các công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng chưa khoa học, chưa công bằng và chưa tạo điều kiện cho các công chức có trình độ năng lực thực sự được phát triển. Trong công tác cán bộ ở các xã hiện nay, các khâu then chốt chưa có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, chưa tạo thành một quy trình thống nhất, công tác bố trí, sử dụng công chức còn nhiều hạn chế. Ở nhiều xã, có nhiều trường hợp công chức có chuyên môn giỏi, có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt nhưng chưa được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác tương xứng hoặc lại được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác trái chuyên môn, không thể phát huy được năng lực, sở trường công tác.

Có thể khái quát thực trạng trong việc sử dụng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn hiện nay như sau:

- Thứ nhất, công tác quy hoạch cán bộ chưa làm tốt, còn tồn tại nhiều “quy hoạch treo”, quy hoạch cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn vào các vị trí được bổ nhiệm. Do vậy, khi có công chức về hưu không có đội ngũ kế cận ngay vào vị trí đó, dẫn đến hiệu quả triển khai công việc không cao.
- Thứ hai, công tác đào tạo còn chưa đạt hiệu quả, đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với sử dụng, chưa có nhiều công chức được đào tạo chuyên môn ở trình độ cao.

- Thứ ba, chưa có chính sách thu hút công chức có trình độ cao về làm việc tại địa phương.
- Thứ tư, công tác quản lý công chức cấp xã chưa khoa học, không thống nhất tiêu chí, phương thức quản lý giữa các địa phương, các xã với nhau.

2.3.4. Đánh giá đội ngũ công chức cấp xã huyện Quan Sơn

Việc đánh giá công chức cấp xã của huyện Quan Sơn được thực hiện theo các văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ, UBND tỉnh Thanh Hóa và UBND huyện Quan Sơn hướng dẫn về việc đánh giá, phân loại công chức viên chức hàng năm. Việc đánh giá công chức hàng năm là cơ sở cho việc nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức khi bổ nhiệm, luân chuyển, điều động...

Kết quả đánh giá công chức cấp xã năm 2019 được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.13: Kết quả đánh giá, phân loại công chức cấp xã năm 2019

Năm	Kết quả, đánh giá phân loại công chức									
	HT xuất sắc		HT tốt nhiệm vụ		HT nhiệm vụ		Không HT		Không bình	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
2015	26	14,5	119	66,4	34	18,9	0	0,0	0	0,0
2016	27	14,9	119	65,7	35	19,3	0	0,0	0	0,0
2017	27	14,5	123	67,9	35	18,9	0	0,0	0	0,0
2018	29	15,5	127	65,8	36	18,4	0	0,0	1	0,5
2019	31	15,6	127	63,8	39	19,6	1	0,5	1	0,5

Nguồn: Văn phòng UBND huyện Quan Sơn

Qua bảng số liệu, nhận thấy hầu hết công chức cấp xã đều hoàn thành tốt nhiệm vụ, số lượng công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ không cao. Trong năm 2018, 2019, có 01 công chức cấp xã không hoàn thành nhiệm vụ, chiếm tỷ lệ 0,5%.

Tuy nhiên, trên thực tế, công tác đánh giá vẫn mang tính hình thức, các nội dung trong quy chế vẫn mang tính chất định tính, chưa lượng hóa cụ thể các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, các vị trí khác nhau hầu hết đều có các tiêu chí đánh giá như nhau. Do vậy, hiệu quả của công tác đánh giá chưa cao. Phần lớn, công chức sau khi được bình xét, đánh giá đều hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ nhưng nhiệm vụ chung của cơ quan, đơn vị lại không có chuyển biến tích cực hoặc chưa thực hiện hết chức năng, nhiệm vụ được giao. Như vậy, có thể thấy việc đánh giá công chức chưa gắn với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Một nguyên tắc rất quan trọng trong công tác tổ chức cán bộ nói chung và đánh giá cán bộ nói riêng, đó là phải khách quan, công bằng và vô tư, không thiên vị. Tuy nhiên, tại các xã của huyện Quan Sơn, vẫn còn một bộ phận công chức năng lực yếu, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhưng vẫn được đánh giá ở mức cao. Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và các văn bản hướng dẫn về công tác đánh giá cán bộ, công chức. Trong đó, thẩm quyền đánh giá thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên, qua khảo sát, tại nhiều xã, việc đánh giá vẫn thực hiện theo kiểu “bỏ phiếu kín” và người đứng đầu vẫn còn tình trạng e ngại, nể nang, thiếu bản lĩnh, thiếu trách nhiệm hoặc thiếu khách quan, công tâm khi thực hiện đánh giá, phân loại. Thậm chí, có một số đơn vị muốn chạy theo thành tích, dẫn đến kết quả đánh giá, phân loại cuối năm, tỷ lệ cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ hoặc chưa hoàn thành nhiệm vụ chưa phản ánh đúng chất lượng công tác trên thực tế.

2.3.5. Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã huyện Quan

Son

Có thể nói công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Qua đó 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.

* Nội dung đào tạo:

- Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước: Trang bị kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo chương trình quy định cho cán bộ, công chức cấp xã.
- Đào tạo trung cấp lý luận chính trị-hành chính theo tiêu chuẩn cho công chức cấp xã theo nhu cầu của Huyện và Thành phố, trên cơ sở sắp xếp, tổ chức.

* Nguồn kinh phí đào tạo:

Nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn được huy động từ nhiều nguồn, ngân sách nhà nước chi trả chủ yếu là từ nguồn ngân sách của địa phương và ngân sách Trung ương cấp theo chương trình mục tiêu quốc gia. Kết quả tổng hợp một số chỉ tiêu chủ yếu về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn được tổng hợp qua bảng:

**Bảng 2.14: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn
2015-2019**

STT	Lớp đào tạo, bồi dưỡng	Số học viên tham gia
1	Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức	120
2	Bồi dưỡng kiến thức QLNN và kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ	137
3	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	160

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Quan Sơn)

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:

- 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.

- Công tác quy hoạch đào tạo để xây dựng công chức đảm bảo cơ cấu, chức danh đồng bộ, hợp lý chưa được định hướng rõ, đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự gắn với sử dụng.

- 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.

2.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Quan Sơn

Thứ nhất, công tác cán bộ tại cơ sở luôn được lãnh đạo Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện Quan Sơn 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

Thứ hai, hầu hết công chức cấp xã của huyện Quan Sơn được trưởng thành từ quê hương, do vậy còn mang nhiều tác phong làm việc của các vùng quê nông nghiệp, giải quyết công việc còn mang tính tình cảm, thiếu sự công bằng; trình độ chuyên môn, trình độ tiếng Anh, tin học còn chưa cao. Do ảnh hưởng của văn hóa cộng đồng, vai trò cá nhân không được đề cao, công chức cấp xã chưa chủ động, thiếu ý thức trách nhiệm trong công việc, trì trệ.

Thứ ba, điều kiện kinh tế xã hội: Quan Sơn là huyện miền núi của Thành phố. Việc đầu tư cho cơ sở vật chất, trang bị các phương tiện phục vụ cho công việc tại UBND các xã còn gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng của công chức các xã và chất lượng các hoạt động, thủ tục hành chính.

Thứ tư, nhận thức của công chức cấp xã: Nhìn chung, công chức cấp xã của huyện Quan Sơn đều nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của công chức và có ý thức trong việc tự rèn luyện, luôn cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ; có tinh thần, kỷ luật trong quá trình thực hiện công việc; luôn phấn đấu tự học tập nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân. Đây là một yếu tố đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

2.5. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Quan Sơn

2.5.1. Ưu điểm

Nhìn chung, chất lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn hiện nay đã được nâng lên và tiến tới chuẩn hóa. Cùng với công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và đặc biệt là chương trình xây dựng nông thôn mới, chất lượng công chức cấp xã cũng được hoàn thiện.

Trong giai đoạn 2015-2019, công chức cấp xã của huyện Quan Sơn không ngừng được nâng cao về cả số lượng và chất lượng.

Về thể lực, công chức cấp xã đã đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định về tình trạng sức khỏe, đủ sức khỏe để làm việc trong điều kiện môi trường làm việc bình thường.

Về tâm lực, hầu hết công chức cấp xã đều có phẩm chất đạo đức, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, chấp hành nghiêm chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước, chấp hành tốt nội quy, quy chế của địa phương. Phần lớn công chức đã có phong cách, lễ

lỗi, tác phong làm việc tiến bộ hơn, hiệu quả hơn, hạn chế tình trạng quan liêu, hạch sách, những nhiễu nhân dân.

Về trí lực, công chức cấp xã đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, được đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực thi công vụ. Trong quá trình thực hiện công việc, hầu hết công chức cấp xã đã cố gắng phát huy tốt vai trò và tinh thần trách nhiệm, đảm bảo thực hiện đúng, đủ mọi nhiệm vụ được phân công.

Về cơ cấu tổ chức của công chức cấp xã của huyện Quan Sơn tương đối ổn định và hợp lý. Số lượng công chức tại các vị trí đáp ứng yêu cầu của Bộ Nội vụ và các quy định về số lượng công chức cấp xã. Tỷ lệ nữ cán bộ cũng có xu hướng tăng trong những năm gần đây.

Các công tác như tuyển dụng; đào tạo bồi dưỡng; quy hoạch, sử dụng cán bộ; đánh giá, phân loại cán bộ công chức đều được thực hiện tương đối đầy đủ và đảm bảo đúng theo yêu cầu của cấp trên và phù hợp với tình hình thực tế tại các xã, thị trấn.

2.5.2. Một số vấn đề tồn tại

Chất lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn trong thời gian qua đã được nâng cao, tuy nhiên vẫn còn nhiều tồn tại so với các tiêu chuẩn quy định.

Về trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn: Đa số công chức cấp xã chưa được đào tạo bài bản, đa số trình độ đại học tại chức, từ xa, liên thông; các chứng chỉ còn mang tính hợp thức hóa, chưa phản ánh được chất lượng thực tế. Như vậy, với trình độ của công chức cấp xã như trên là chưa đáp ứng yêu cầu quy định về các tiêu chuẩn đối với công chức cấp xã, phường tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 6/11/2019 hướng dẫn một số quy định về

cán bộ công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, thành phố.

Về năng lực thực hiện công việc: một bộ phận công chức cấp xã vẫn chưa thật ổn định, tính chuyên nghiệp hóa còn thấp, còn nhiều hạn chế về năng lực quản lý xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ, công tác quản lý, điều hành... dẫn đến tình trạng năng lực thực hiện công việc còn hạn chế.

Về phẩm chất đạo đức, thái độ làm việc và thái độ làm việc với công dân: một số công chức có thái độ làm việc chưa đúng mực, làm việc cầm chừng, vi phạm quy định tại nơi làm việc, vẫn còn trường hợp vi phạm đạo đức và bị kỷ luật. Một số công chức còn có thái độ quan liêu, hạch sách nhân dân, không giải thích rõ ràng cho công dân, dẫn đến tình trạng giải quyết chậm trễ, đơn thư của nhân dân kéo dài, vượt cấp, ảnh hưởng tới đời sống và công việc của quần chúng nhân dân.

Về cơ cấu công chức cấp xã: chưa hợp lý về cơ cấu nhóm tuổi, số lượng cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ chưa cao trong khi số lượng cán bộ, công chức có độ tuổi cao lại chiếm tỷ lệ lớn. Trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cải cách hành chính và hội nhập kinh tế thế giới, cơ cấu nhóm tuổi công chức cấp xã của huyện Quan Sơn như hiện nay là chưa phù hợp, khó phát huy được sức trẻ, trí tuệ của thế hệ trẻ và khó có những đột phá trong cải cách hành chính .

Các hoạt động chuyên môn nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã như đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá cán bộ, công chức; bố trí, sử dụng cán bộ, công chức... còn tồn tại nhiều hạn chế. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang tính hình thức, chưa phù hợp với thực tế, nội dung và phương pháp đào tạo lạc hậu, hiệu quả đào tạo chưa cao. Công tác đánh giá cán bộ cũng mang

tính hình thức, không khuyến khích được tinh thần và thái độ làm việc của công chức cấp xã.

2.5.3 Nguyên nhân

- Nguyên nhân khách quan:

+ *Thứ nhất*, 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 hai*, do môi trường làm việc chưa linh hoạt, năng động nên đã hình tạo ra rào cản cho 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 công chức cấp xã. Cơ sở vật chất trang bị cho công chức cấp xã còn chưa được quan tâm đúng mức.

+ *Thứ ba*, 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 được yêu cầu đòi hỏi của công việc hiện tại, yêu cầu của quá trình hội nhập và yêu cầu CNH-HĐH đất nước.

+ *Thứ tư*, do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường, giá cả ngày càng leo thang cho nên dẫn đến đời sống của 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

-Nguyên nhân chủ quan:

+ *Thứ nhất*, về ý thức pháp luật, trách nhiệm công vụ của công chức cấp xã: Bên cạnh những mặt đạt được thì còn một số công chức vẫn còn tình trạng quan liêu, cửa quyền, thiếu trách nhiệm, thiếu dân chủ, làm việc theo

cảm tính; không nhận thức được trách nhiệm và nghĩa vụ của mình là đảm bảo các quyền và lợi ích của người dân.

+ *Thứ hai*, công tác đào tạo, bồi dưỡng: Hàng năm Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện phối hợp với UBND các xã, thị trấn tổ chức triển khai đào tạo, bồi dưỡng cho công chức cấp xã, tuy nhiên công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian qua vẫn chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Việc đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự có những cải tiến về nội dung mà vẫn mang nặng tính 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 thế, việc đào tạo, bồi dưỡng chưa đạt kết quả cao.

+ *Thứ ba*, về công tác bố trí, sử dụng, đánh giá công chức.

Việc bố trí sử dụng công chức cấp xã ở huyện Quan Sơn 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 công chức cấp xã hiện có. 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 bó với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo để đánh giá công chức; 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 tư, về công tác quy hoạch.*

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. Hằng 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 công chức và nhu cầu thực tế nên hiệu quả quy hoạch không cao. Tỷ lệ công chức được đề đạt từ nguồn quy hoạch thấp. Quy hoạch công chức nhìn chung chưa xác định được cơ cấu đội 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 năm về công tác tiền lương, khen thưởng, kỷ luật*

Mặc dù chính sách cán bộ đã có đổi mới, nhưng nhìn chung hệ thống chính sách còn nhiều bất cập. Chế độ chính sách không khuyến khích, thu hút được người tài, người sáng tạo, người làm việc có chất lượng hiệu quả, còn chủ nghĩa bình quân, cào bằng, 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, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ CBCC.

Công tác 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 CBCC rất tinh vi nên khó phát hiện, nếu phát hiện cũng khó xử lý.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN QUAN SƠN

3.1. Yêu cầu, định hướng và mục tiêu về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn

3.1.1. Yêu cầu về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn trong giai đoạn hiện nay

- Xu thế toàn cầu hóa và công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi nhà nước phải có sự cải cách tổ chức và hoạt động cho phù hợp với thời đại, theo đó đòi hỏi công chức cấp xã cũng phải có sự thay đổi nâng cao tính chuyên nghiệp cho phù hợp.

- Xuất phát từ yêu cầu cải cách hành chính ở nước ta về “Đổi mới nâng cao chất lượng công chức” mà trong đó phải xây dựng công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại.

- Xuất phát từ nội dung hoạt động của chính quyền trong điều kiện nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, từ đòi hỏi của công cuộc cải cách hành chính quốc gia và thực trạng về năng lực của công chức, cần thiết phải xây dựng công chức hành chính nhà nước mang tính chuyên nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập và xu thế toàn cầu hóa tại Việt Nam.

- Xuất phát từ yêu cầu nâng cao phẩm chất đạo đức; khắc phục tình trạng thoái hóa, biến chất của công chức cấp xã, xây dựng chính quyền cơ sở vững mạnh, có uy tín, hiệu lực, hiệu quả trong quản lý.

Tình hình trên đã đặt ra yêu cầu cấp bách là phải xây dựng và hoàn thiện công chức nói chung và đặc biệt là công chức cấp xã nói riêng, đảm bảo có được công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, năng lực công tác đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đổi mới.

3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn

Ủy ban nhân dân huyện Quan Sơn 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; Huyện Uỷ, Ủy ban nhân dân huyện 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, Ủy ban nhân dân huyện xây dựng kế hoạch năm 2020 - 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 90% trở lên khi làm thủ tục hành chính.

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

1- 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.

2- 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.

3- 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.

4- Có 100% công chức có trình độ chuyên môn đại học 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. 10% cán bộ, công chức xã, thị trấn sử dụng ngoại ngữ giao tiếp thông thường.

5- 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. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Quan Sơn

3.2.1. Xây dựng cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã hợp lý

Hiện tại, thực trạng cơ cấu về độ tuổi của công chức cấp xã của huyện Quan Sơn là công chức trẻ và nữ còn ít. Do vậy, cần có những giải pháp đồng bộ về công tác sử dụng cán bộ, công chức đảm bảo tính kế thừa và bình đẳng giới trong công tác cán bộ.

- Cần nâng cao nhận thức, quan điểm của các cấp ủy, chính quyền các xã về sự cần thiết và ưu điểm của việc trẻ hóa, có các chủ trương, chính sách về việc trẻ hóa cán bộ.

Để trẻ hóa và nâng cao chất lượng công chức cấp xã, cần thực hiện chủ trương tuyển sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học tình nguyện về công tác tại xã, bố trí giữ các chức danh công chức ở xã; tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để đủ chuẩn theo quy định.

Có chính sách thu hút, đãi ngộ cao đối với các công chức có trình độ cao về công tác tại các xã của huyện. Ví dụ: lương, các khoản trợ cấp vật chất, cơ hội thăng tiến trong công việc... Ưu tiên các công chức trẻ có năng lực, trình độ, có bằng cấp chuyên môn phù hợp và là người địa phương về công tác tại quê hương. Những chính sách đãi ngộ tốt, những cơ hội thăng tiến trong công việc và truyền thống của quê hương sẽ là những điều kiện lý tưởng

để các công chức trẻ có năng lực, trình độ tốt muốn cống hiến cho địa phương.

Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước đối với công chức cấp xã đương nhiệm đang ở độ tuổi dưới 30, có điều kiện và khả năng phát triển.

- Tạo cơ hội

Có một thực tế tại nhiều địa phương trên cả nước là các cán bộ trẻ được tuyển dụng, hoặc được tạo điều kiện tham gia các lớp bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ, nhưng về địa phương thì chỉ được giao những nhiệm vụ không hoặc rất ít liên quan đến chuyên môn được đào tạo, do vậy không thể phát huy vai trò. Để công chức trẻ phát huy hết năng lực và trình độ chuyên môn, cấp ủy, chính quyền cấp xã cần thay đổi cách nhìn nhận, mạnh dạn trao thử thách, tạo cơ hội để họ chứng minh thực lực.

- Tạo nguồn nhân lực công chức; gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch từng chức vụ, chức danh

Tăng cường nguồn nhân lực trẻ có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn phù hợp, có năng lực, sức khỏe, tài năng và nhiệt huyết với công việc về làm việc tại các xã.

3.2.2. Chất lượng đội ngũ công tác tuyển dụng công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức có ý nghĩa, vai trò quan trọng nhằm hình thành công chức có đủ phẩm chất, năng lực, xứng đáng là công bộc của nhân dân, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Trên thực tế việc tuyển dụng công chức 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.

Trước khi thực hiện việc tuyển dụng công chức cấp xã, cần rà soát lại công chức hiện có của các xã, tiến hành sắp xếp lại công chức theo yêu cầu về số lượng và chức danh theo quy định. Xác định những chức danh công chức

còn thiếu ở các xã và lấy đó làm căn cứ để tuyển dụng. Lựa chọn thi tuyển phù hợp, kết hợp giữa nội dung thi lý thuyết và thực hành để tuyển dụng công chức cấp xã có trình độ chuyên môn đáp ứng nhu cầu công việc.

- Đối với các chức danh: Văn phòng- Thống kê, Địa chính- Nông nghiệp- Xây dựng và môi trường, Tài chính- Kế toán, Tư pháp- Hộ tịch, Văn hóa- Xã hội, thực hiện việc tuyển dụng thông qua thi tuyển.

- Đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã: thực hiện xét tuyển và bổ nhiệm theo quy định của Luật Dân quân tự vệ và pháp lệnh Công an xã và quy định của pháp luật có liên quan.

- Việc tổ chức thi tuyển công chức phải đảm bảo nguyên tắc: Công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, bảo đảm tính cạnh tranh; tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm và ưu tiên tuyển chọn người có tài năng, gia đình chính sách.

- Ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức cấp xã. Hình thức thi trên máy tính sẽ đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng, minh bạch, chống được tiêu cực trong thi tuyển. Đồng thời, việc thi tuyển trên máy cũng giúp kiểm tra trình độ tin học văn phòng của các ứng viên dự tuyển. Bên cạnh đó, có thể bổ sung thêm khâu phỏng vấn sau các vòng thi viết, thi trên máy tính. Vì hoạt động của công chức cấp xã bao gồm các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa công chức cùng và khác cấp hành chính, giữa công chức với nhân dân và các tổ chức, doanh nghiệp. Do vậy, thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn những ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử phù hợp nhất cho vị trí việc làm cụ thể cần tuyển dụng và cũng để phát hiện những lỗ hổng trong kỹ năng giao tiếp, ứng xử để có phương án bồi dưỡng tiền công vụ.

- Việc đánh giá kết quả thi tuyển được thực hiện bằng một hội đồng hoàn toàn độc lập với cơ quan, tổ chức tuyển dụng. Hội đồng này gồm những

người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, phẩm chất đạo đức tốt, nếu có thể, nên mời những giảng viên có uy tín của trường chính trị Thành phố, Sở Nội vụ Thành phố có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành tuyển dụng tham gia hội đồng đánh giá kết quả thi tuyển.

Thực hiện chủ trương hợp đồng lao động có thời hạn đối với công chức cấp xã: Sau khi có ý kiến thống nhất của UBND cấp huyện, UBND cấp xã được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa 01 năm đối với những người có bằng đại học chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chức danh công chức cần tuyển để đáp ứng ngay yêu cầu nhiệm vụ trong khoảng thời gian chờ tổ chức kỳ thi tuyển. Đến kỳ thi tuyển hoặc xét tuyển, UBND các xã xem xét cử công chức hợp đồng tham gia thi tuyển theo quy định; nếu trúng tuyển, UBND huyện Quyết định tuyển dụng theo quy định, nếu không trúng tuyển UBND xã sẽ thôi ký hợp đồng lao động. Cơ chế tuyển dụng lao động hợp đồng có thời hạn nhất định sẽ tạo ra khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng buộc nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn.

3.2.3. Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ công chức cấp xã

Các quy định về đánh giá công chức thời gian qua đã có những cải tiến quan trọng, đặc biệt trong thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06 tháng 11 năm 2019 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn. Tuy nhiên, việc đánh giá công chức hiện nay chưa phản ánh thực về phẩm chất và năng lực của công chức. Các tiêu chí còn chung chung, chưa cụ thể hóa cho từng loại hoạt động công vụ, khi đánh giá khó phân định được ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, đặc biệt là rất khó để xác định mức độ “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực”. Việc đánh giá, nhìn chung còn mang tính hình thức, kết quả đánh giá chưa phản ánh chính xác mức độ hoàn thành và chất lượng công việc, chất lượng công chức cấp xã.

Đổi mới công tác đánh giá công chức cấp xã là một giải pháp quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp tới thái độ làm việc và chất lượng công việc. Chỉ khi đánh giá chặt chẽ, nghiêm túc, công bằng, khách quan và sử dụng kết quả đánh giá hợp lý, công chức mới nghiêm túc trong thực hiện nhiệm vụ, nâng cao chất lượng công chức và cải cách hành chính. Để đổi mới công tác đánh giá công chức, cần lưu ý những vấn đề sau:

Thứ nhất, cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị với kết quả đánh giá của từng công chức, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân công chức với kết quả thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân công chức trong tổ chức.

Thứ hai, cá nhân mỗi công chức của các xã, thị trấn cần lập kế hoạch công tác cá nhân trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình và kế hoạch công tác hàng năm của đơn vị, của địa phương. Để mỗi công chức lập được kế hoạch công tác cá nhân, đòi hỏi mỗi đơn vị, mỗi địa phương phải có kế hoạch công tác hàng năm và dự trù được các yếu tố tác động, ảnh hưởng cũng như khối lượng các công việc được giao đột xuất, bổ sung để có phương án ứng phó kịp thời. Mặt khác, cá nhân công chức có bản mô tả công việc cụ thể sẽ là cơ sở cho việc theo dõi, giám sát tiến độ của người quản lý để có những điều chỉnh phù hợp, gắn kết các cá nhân trong tổ chức.

Thứ ba, sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các vị trí việc làm khác nhau. Đặc thù của công chức cấp xã là thường xuyên phải tiếp xúc và làm việc trực tiếp với người dân và các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. Do vậy, cần phải kết hợp phương pháp đánh giá trong nội bộ và kết quả đánh giá từ bên ngoài (từ người dân, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp...) để kết quả đánh giá được khách quan, đánh giá toàn diện hơn.

Thứ tư, đưa hoạt động sát hạch, kiểm tra định kỳ công chức các xã, thị trấn vào thành một bộ phận cấu thành quan trọng trong kết quả đánh giá công chức nhằm đánh giá mức độ phát triển về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của công chức, mức độ cập nhật, nắm chắc các quy định mới trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Có thể ứng dụng công nghệ tin học vào công tác sát hạch, trắc nghiệm, đảm bảo sự kiểm soát lẫn nhau, khách quan, minh bạch trong quá trình sát hạch, từ đó mới có kết quả chính xác, khách quan để làm cơ sở cho việc giải quyết thôi việc cho công chức

Thứ năm, kết quả đánh giá công chức hàng năm cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển công chức cấp xã.

Việc đánh giá công chức theo kết quả công việc là một giải pháp rất cần thiết, tuy nhiên, không phải là công việc dễ dàng. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ cơ chế, tư duy, quan niệm, thói quen trong việc đánh giá. Vì vậy, để áp dụng những nội dung như trên vào việc đánh giá công chức, cần phải xây dựng hệ thống tiêu chí và chỉ số cụ thể như: số lượng sản phẩm hành chính, chất lượng sản phẩm hành chính, thời gian, thời điểm, tính kịp thời, chi phí, sự tuân thủ các quyết định hành chính, mức độ hoàn thành công việc...

Đồng thời, phải kết hợp đồng bộ giữa việc đánh giá công chức với việc trả lương theo kết quả thực thi công việc.

3.2.4. Hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng

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 Quan Sơn 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.

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 công chức để đánh giá năng lực công chức (chu kỳ có thể từ 3 đến 5 năm)
- 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 thực hóa tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc.

Trong đào tạo, bồi dưỡng 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 cấp 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.

Phải tạo môi trường thuận lợi để 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, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước có được thực hiện nghiêm chỉnh, đạt hiệu quả cao hay không phụ thuộc vào không chỉ vào chất lượng cao hay thấp của đội ngũ công chức cấp xã mà còn phụ thuộc rất nhiều vào trình độ dân trí.

3.2.5. Đảm bảo các chế độ, chính sách về vật chất và tinh thần

Việc đảm bảo các chế độ tiền lương, chế độ phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế..., có ý nghĩa quyết định đến tinh thần làm việc và chất lượng công tác của công chức cấp xã nói riêng và công chức nói chung. Do vậy, cần

đảm bảo thực hiện đúng, đầy đủ các chế độ, chính sách về lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm đối với công chức cấp xã, tránh trường hợp do không cập nhật các văn bản pháp luật nên không đảm bảo thực hiện đầy đủ quyền lợi cho công chức, gây ảnh hưởng tới tinh thần làm việc của họ.

Công chức là những người được hưởng lương theo ngân sách Nhà nước và không có các khoản ưu đãi. Tuy nhiên, để động viên, khuyến khích tinh thần làm việc và tạo động lực cho công chức cấp xã, căn cứ vào kết quả làm việc của công chức và tình hình ngân sách của địa phương, có thể có các hình thức thưởng hoặc tuyên dương những cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, những công chức có kết quả học tập tốt, đạt thêm một bằng cấp chứng chỉ tại các cuộc họp giao ban, tuyên dương trên bảng tin tại UBND các xã, tặng thưởng các danh hiệu cao quý, tổ chức trao thưởng, vinh danh trước đông đảo tập thể. Những biện pháp thúc đẩy về tinh thần như vậy mang lại rất nhiều ý nghĩa đối với công chức. Họ sẽ cảm thấy những công sức, những cố gắng mà mình bỏ ra được lãnh đạo và đồng nghiệp ghi nhận. Khi đó, mỗi công chức sẽ tích cực hơn trong công việc, nỗ lực hoàn thiện để khẳng định bản thân.

Ngoài ra, có thể thực hiện các chế độ hỗ trợ về vay vốn với lãi suất ưu đãi đối với công chức có thu nhập thấp...để tạo điều kiện cho công chức được trang trải những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống, xây dựng đời sống tinh thần lành mạnh, hạn chế các biểu hiện và hành vi tiêu cực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tạo niềm tin nơi người dân và các cấp lãnh đạo.

- Phát huy vai trò của các tổ chức công đoàn, đoàn thể: Thường xuyên tổ chức các hoạt động liên hoan, giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể thao trong cơ quan và giao lưu với các xã lân cận để tạo được mối liên hệ, xây dựng tình đoàn kết giữa các công chức trong cùng cơ quan, tạo cơ hội để mọi người được hiểu nhau hơn, gắn bó hơn, xây dựng bầu không khí làm việc bớt căng thẳng hơn. Tổ chức tôn vinh các công chức phấn đấu hoàn thành xuất

sắc nhiệm vụ, giữ gìn phẩm chất đạo đức công vụ. Khen thưởng xứng đáng những trường hợp được tôn vinh, bằng nhiều hình thức tuyên truyền về những tấm gương này sẽ tạo động lực cho công chức liên tục phấn đấu trong công việc và hoàn thiện bản thân.

- Xây dựng văn hóa tổ chức tại UBND các xã:

Môi trường làm việc là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến tâm lực, tới thái độ làm việc của công chức cấp xã nói riêng và nguồn nhân lực nói chung. Trước hết, việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho công chức về văn hóa công sở là cần thiết. Công chức phải có tác phong tốt. Tác phong của người công chức có văn hóa ở công sở thể hiện cách giải quyết công việc dứt khoát, có nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng, tôn trọng người giao tiếp: nói năng mạch lạc, đi đứng đàng hoàng, ánh mắt thiện cảm... Văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính thể hiện ở quyền được thông tin và cách thức cung cấp thông tin cho công chúng. Công dân đến công sở phải có quyền nhận được những thông tin mà họ cần. Thực hành dân chủ cơ sở chính là biểu hiện của việc nâng cao văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước.

Để thực hiện được yêu cầu nói trên, hàng năm cần đưa chương trình bồi dưỡng về văn hóa công sở vào chương trình đào tạo lại công chức. Bộ Nội vụ đã ban hành thông tư số 13/2019/TT-BNV “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”. Tuy nhiên, trên thực tế, thông tư này chưa được phổ biến tuyên truyền rộng rãi nên không nhiều công chức biết đến. Người đứng đầu một cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng, thân thiện có tính đoàn kết cao. Và điều cốt lõi là người lãnh đạo cần giải quyết tốt được bài toán về quyền lợi của mỗi thành viên trong cơ quan sao cho công bằng, phù hợp với năng lực làm việc và khả năng cống hiến của từng người.

3.2.6. Quan tâm chăm sóc, nâng cao sức khỏe và cải thiện môi trường làm việc

Trước hết, cần nhận thức rằng, công tác sức khỏe - môi trường làm việc - bệnh nghề nghiệp và tai nạn lao động luôn là các vấn đề có liên quan chặt chẽ, có quan hệ tương hỗ và đòi hỏi các giải pháp đồng bộ trong đó việc xây dựng hệ thống quản lý và chỉ đạo thống nhất từ trên xuống dưới cần được ưu tiên hàng đầu.

- Tổ chức khám chữa bệnh cho công chức cấp xã theo định kỳ hàng năm. Việc tổ chức khám chữa bệnh định kỳ giúp công chức nắm được tình hình sức khỏe của bản thân, sớm phát hiện được tình trạng bệnh lý của bản thân, từ đó cũng giúp nhà quản lý có các chính sách và phương án sử dụng nhân lực hợp lý. Khám sức khỏe định kỳ sẽ tạo cho công chức có tinh thần phấn chấn, quan tâm hơn tới sức khỏe của bản thân, từ đó yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đây cũng được coi là một trong những yếu tố góp phần nâng cao hiệu quả công việc của công chức cấp xã.

- Đẩy mạnh công tác truyền thông giáo dục sức khỏe: Tuy công chức là những người có trình độ văn hóa, dân trí cao, tuy nhiên, việc hiểu biết về vai trò của sức khỏe và các cách phòng tránh những căn bệnh thông thường thì không phải ai cũng hiểu biết rõ. Do vậy, việc truyền thông, nâng cao nhận thức về các dịch bệnh, cách phòng tránh những bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động là rất cần thiết.

- Bố trí nơi làm việc hợp lý và có khoa học: Nơi làm việc là một không gian mà mỗi công chức tiếp xúc hàng ngày. Nơi làm việc không chỉ là nơi mỗi người thực hiện các thao tác, các công việc mà còn được coi như môi trường sống thứ hai đối với công chức. Do vậy, việc bố trí, sắp xếp nơi làm việc khoa học là một trong những điều kiện ảnh hưởng rất lớn tới sức khỏe và

thể lực của người lao động. Cần đảm bảo các điều kiện về bàn làm việc, ánh sáng, nhiệt độ, độ cách âm, bố trí các cửa sổ, cửa ra vào hợp lý.

3.2.7. Hoàn thiện hệ thống chức danh vị trí việc làm và công tác phân tích công việc

Việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước nhằm đổi mới cơ chế quản lý công chức là yêu cầu mà Bộ Nội vụ quy định theo Nghị định số 36/2013/NĐ-CP. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Xác định vị trí việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Xây dựng cấu trúc của mỗi vị trí việc làm gồm bản mô tả công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc, bao gồm: vị trí việc làm do một người đảm nhận; vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận; vị trí việc làm kiêm nhiệm. Cần sớm xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí. Đây là cơ sở quan trọng giúp cho việc tuyển dụng, sử dụng và đánh giá công chức được hiệu quả và đảm bảo tính khách quan, công bằng, góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

Phân tích công việc đóng vai trò quan trọng trong hoạt động quản trị nhân lực tại cơ quan, đơn vị, có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng công chức cấp xã nói riêng và công chức nói chung. Mục đích của phân tích công việc là xây dựng được các bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn đối với người thực

hiện công việc, là căn cứ để phân công nhiệm vụ và đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với công chức.

Do hiện nay, tại các xã, thị trấn của huyện Quan Sơn đều chưa tiến hành phân tích công việc cho từng vị trí công việc, vì vậy, cần tiến hành phân tích công việc đối với tất cả các vị trí công việc (trừ những vị trí công việc tương tự nhau về nhiệm vụ). Các xã, thị trấn có thể tổ chức các buổi họp, hội thảo chung, nhằm xây dựng bản mẫu phân tích công việc đối với các vị trí, các chức danh, áp dụng mẫu này cho tất cả các xã, thị trấn. Nếu địa phương nào có những đặc điểm đặc thù, có thể có những thay đổi cho phù hợp. Việc thảo luận, xây dựng một mẫu chung giúp cho các địa phương tiết kiệm được nhân lực, thời gian cho việc phân tích công việc và tạo sự thống nhất trong sự phân công công việc giữa các địa phương, góp phần tạo nên sự thống nhất trong đánh giá công chức cấp xã và tạo điều kiện cho UBND huyện giám sát quá trình thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã được thuận lợi hơn.

Gắn các kết quả phân tích công việc với các hoạt động khác trong công tác quản lý công chức như đánh giá, quy hoạch, sử dụng công chức... Từ các bản phân tích công việc, bản mô tả vị trí việc làm và các tiêu chuẩn đối với từng vị trí công việc, các xã, thị trấn sẽ thống kê được những công chức hiện tại chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định, là cơ sở cho việc bố trí, sắp xếp lại công chức cấp xã, đảm bảo hoạt động hiệu quả hơn. Các kết quả phân tích công việc chỉ thực sự ý nghĩa khi nó được truyền đạt tới toàn thể công chức cấp xã và được ứng dụng một cách có hiệu quả, hệ thống trong các hoạt động quản lý. Việc phân tích công việc hiệu quả là công cụ hỗ trợ đắc lực cho các hoạt động khác, tạo điều kiện thuận lợi để thực hiện các công tác tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, sử dụng...

3.2.8. Một số giải pháp khác

3.2.8.1. Xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ, thực hiện chuẩn hóa đội ngũ công chức cấp xã

Việc xác định tiêu chuẩn công chức là khâu quan trọng của quy trình quản lý đội ngũ công chức, có ý nghĩa quan trọng. Bởi vì, có hình thành một hệ thống tiêu chuẩn đồng bộ mới có cơ sở để xác định, đánh giá, tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch lực lượng cán bộ nguồn một cách đúng đắn và chính xác. Tiêu chuẩn còn là một căn cứ là mục tiêu cho mỗi công chức phấn đấu, rèn luyện, từ hoàn thiện bản thân. Trên cơ sở những quy định về tiêu chuẩn chung của Đảng, Nhà nước, tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể công chức cấp xã của huyện Quan Sơn trong thời gian tới cần được xác định cụ thể.

- Cần xây dựng bản tiêu chuẩn chức vụ công chức, trong đó liệt kê các điều kiện cụ thể về kỹ năng, kiến thức, kinh nghiệm, yêu cầu về đạo đức, tinh thần trách nhiệm, sức khỏe.

- + Công chức chuyên môn: Tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của chức danh công chức được đảm nhiệm. Trình độ tin học và trình độ ngoại ngữ phải có các chứng chỉ được công nhận của Bộ giáo dục. Sau khi được tuyển dụng phải hoàn thành lớp đào tạo, bồi dưỡng quản lý hành chính nhà nước và lớp đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị theo chương trình đối với chức danh công chức cấp xã hiện đang đảm nhiệm. Đối với chức danh Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành đối với chức danh này.

3.2.8.2. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ công chức cấp xã

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với công chức cấp xã được xác định là công cụ quan trọng trong việc đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái về tư tưởng chính trị và đạo đức, lối sống của công chức, góp phần tích cực vào việc đánh giá và sử dụng công chức cấp xã nói riêng và công chức nói chung.

Để thực hiện tốt vấn đề này, đòi hỏi cần nhanh chóng xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách kiểm tra, giám sát công chức và hiện thực hóa trong thực tiễn. Cần thành lập Ban thanh tra nhân dân của các xã, thị trấn, phối hợp với Ban kiểm tra Đảng ủy để góp phần củng cố và tăng cường hiệu quả hoạt động của công chức cấp xã, phát hiện và kịp thời xử lý những công chức có biểu hiện vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật, những nhiễu nhân dân. Bên cạnh đó, cần tuyên truyền, vận động nhân dân tích cực giám sát việc thực thi các quy định của pháp luật, thực hiện dân chủ ở địa phương.

Kiểm tra phải kết luận rõ đúng, sai, nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, hậu quả của hành vi vi phạm, chỉ ra nguyên nhân khách quan, chủ quan, thái độ của đối tượng bị kiểm tra. Nếu vi phạm đến mức phải thi hành kỷ luật thì phải xử lý kịp thời, nghiêm minh, được đa số cán bộ, đảng viên và nhân dân đồng tình, ủng hộ. Phải giám sát, đôn đốc việc thực hiện kết luận kiểm tra, nhất là việc khắc phục hậu quả. Đồng thời, giúp cho các cá nhân rút ra các bài học thực tiễn để khắc phục, sửa chữa, có tác dụng giáo dục, phòng ngừa, ngăn chặn.

Xử lý nghiêm khắc những công chức có biểu hiện vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật, những công chức không làm đúng chức trách, nhiệm vụ, tham ô, nhiễu nhân dân, gây khó dễ cho nhân dân dẫn đến tình trạng khiếu kiện kéo dài, khiếu kiện vượt cấp. Tuyệt đối tránh cả nể, xử lý hời hợt trong quá

trình thanh tra, kiểm tra, giám sát, phát hiện sai phạm. Việc xử lý nghiêm công chức vi phạm giúp công chức có ý thức, trách nhiệm hơn với công việc của mình, tạo dựng được lòng tin của nhân dân, xây dựng nề nếp làm việc nghiêm túc, công khai, minh bạch tại các địa phương. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng công chức và chất lượng các hoạt động tại các xã, thị trấn.

Định kỳ hoặc đột xuất phải tổ chức đối thoại trực tiếp với nhân dân, đặc biệt trong việc giải quyết các khiếu nại liên quan đến các lĩnh vực như: y tế, giáo dục, đất đai, xây dựng....

KIẾN NGHỊ

Hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý công chức cấp xã. Thực hiện tốt Nghị định số 34/2019/NĐ-CP “Nghị định sửa đổi, bổ sung 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”.

- 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” tại các xã, thị trấn.

- Bổ sung , hoàn thiện quy chế làm việc của UBND xã, thị trấn theo quy chế mẫu ban hành kèm theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của UBND, Chủ tịch UBND, các thành viên UBND trong thực hiện nhiệm vụ. Quy định chức trách, nhiệm vụ cụ thể đối với chức danh công chức có từ 02 người trở lên đảm nhiệm.

Tăng cường việc hướng dẫn của UBND huyện đối với hoạt động của HĐND xã, thị trấn. Thực hiện tốt chế độ giao ban định kỳ giữa các lãnh đạo UBND huyện với thường trực HĐND xã, thị trấn trước và sau mỗi kỳ họp HĐND xã, thị trấn.

Đánh giá, xét duyệt, biểu dương đối với chủ tịch UBND xã, thị trấn, các CBCC cấp xã có thành tích xuất sắc; danh hiệu chính quyền cơ sở theo từng năm.

KẾT LUẬN

Chính quyền xã là chính quyền Nhà nước ở cơ sở, có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, là nền tảng của bộ máy Nhà nước, là chỗ dựa, công cụ sắc bén để thực hiện và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, làm cơ sở cho chiến lược ổn định và phát triển đất nước, là yếu tố chi phối mạnh mẽ đến đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của cộng đồng dân cư của địa phương.

Công chức cấp xã đóng vai trò quan trọng, là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính trị, là nguồn nhân lực có vai trò quyết định nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, đưa các chính sách và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước trở thành thực tiễn và tiếp thu nguyện vọng của nhân dân.

Qua quá trình nghiên cứu, thông qua khảo sát và phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn, luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận, chất lượng công chức cấp xã. Từ đó, tác giả đã đi vào phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Quan Sơn trong giai đoạn hiện nay. Trong điều kiện phát triển kinh tế và hội nhập thế giới, thực hiện các chỉ tiêu xây dựng nông thôn mới, việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã luôn được huyện Quan Sơn coi trọng. Vì vậy, để huyện Quan Sơn có thể hoàn thành các tiêu chí xây dựng nông thôn mới, theo kịp đà tăng trưởng kinh tế với các địa phương trên toàn Thành phố, cần có các giải pháp đồng bộ trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã, nâng cao chất lượng đào tạo công chức, bố trí, sử dụng hợp lý để phát huy ưu điểm của các cá nhân, tạo mọi điều kiện cho công chức cấp xã của huyện Quan Sơn phát triển, trở thành một thể hệ công chức mới, đủ tâm, tầm và tài để hoàn thành nhiệm vụ mà lãnh đạo và nhân dân giao phó.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ nội vụ (2014), Thông tư số 06/2014/TT-BNV ngày 30/10/2014 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức cấp xã, phường, thị trấn.
2. Bộ nội vụ (2019), Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức cấp xã, phường, thị trấn.
3. 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
4. Nguyễn Thị Cành (2004), *Giáo trình phương pháp và phương pháp luận nghiên cứu khoa học kinh tế*, Nhà xuất bản đại học quốc gia TP Hồ Chí Minh.
5. Phòng nội vụ huyện Quan Sơn (2019), *Báo cáo chất lượng đội ngũ công chức huyện đến tháng 12 năm 2019*.
6. Phòng nội vụ huyện Quan Sơn (2016), *Báo cáo chất lượng đội ngũ công chức huyện đến tháng 12 năm 2015*.
7. Nguyễn Kim Diễm (2007), *Nâng cao chất lượng ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương*, Luận án tiến sĩ khoa học kinh tế.
8. Nguyễn Quang Dong (2001), *Bài giảng kinh tế lượng*, Trường đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
9. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Trường đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
10. Nguyễn Minh Đường (1996), *Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
11. Ngô Đình Cao (1998), *Kinh tế học vĩ mô*, Nhà xuất bản thống kê, Hà Nội.

12. 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.
13. Hoàng Hữu Hòa (2001), *Phân tích số liệu thống kê*, Đại học kinh tế Huế.
14. 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.
15. Nguyễn Thanh Hội, Phan Thăng (2001), *Quản trị học*, Nhà xuất bản Thống kê.
16. Vũ Trọng Hùng (2002), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Thống kê.
17. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Kerry Gleeson (2003), *Tổ chức công việc theo khoa học*, Nhà xuất bản Thanh niên, Thành phố Hồ Chí Minh.
19. 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).
20. 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.
21. Phạm Khắc Nhưỡng (2009), *Luật cán bộ công chức và các quy định mới nhất đối với cán bộ, công chức áp dụng trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp cấp xã, phường, thị trấn*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.

22. Thang Văn Phúc - Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
23. Quốc hội 2008, *Luật cán bộ, công chức*.
24. Lê Quang Thạch (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức chuyên môn các xã, thị trấn huyện Dadrrkrông, tỉnh Quảng Trị*, Luận văn thạc sĩ khoa học kinh tế.
25. Chi cục thống kê huyện Quan Sơn (2015-2019), *Niên giám thống kê*.
26. Website: <http://bachkhoatoanthu.vass.gov.vn> - Viện từ điển từ học và bách khoa thư Việt Nam - Viện hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
27. Viện Ngôn ngữ học (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.

PHỤ LỤC
PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
(Công chức cấp xã tự đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “ Chất lượng công chức cấp xã ở huyện Quan Sơn, tỉnh Thanh Hóa”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên Ngày sinh Giới tính

Điện thoại

Địa chỉ

Cơ quan công tác

Chức vụ công tác

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào chỗ trống)

1. Chức vụ, chức danh công tác hiện tại:

2. Ngành nghề được đào tạo:.....

3. Ông bà hãy cho biết thâm niên công tác của mình?

- A. Dưới 1 năm
- B. Từ 1 đến 5 năm
- C. Từ 5 đến 10 năm
- D. Trên 10 năm

4. Xin Ông/bà cho biết:

a. Ông, bà có trình độ chuyên môn – nghiệp vụ ở mức nào dưới đây?

- | | | |
|----|------------------|------------|
| A. | Chưa qua đào tạo | E. Đại học |
| B. | Sơ cấp | F. Thạc sỹ |
| C. | Trung cấp | G. Tiến sỹ |
| D. | Cao đẳng | |

b. Ông, bà có trình độ lý luận chính trị ở mức nào dưới đây?

- | | | |
|----|-----------|------------|
| A. | Sơ cấp | C. Cao cấp |
| B. | Trung cấp | D. Cử nhân |

c. Ông, bà có trình độ tin học của ở mức nào dưới đây?

- | | | |
|----|-------------------|----------------|
| A. | Trung cấp trở lên | C. Chứng chỉ B |
| B. | Chứng chỉ C | D. Chứng chỉ A |

d. Ông, bà có trình độ tiếng anh ở mức nào dưới đây?

- | | | |
|----|-------------------|----------------|
| A. | Trung cấp trở lên | C. Chứng chỉ B |
| B. | Chứng chỉ C | D. Chứng chỉ A |

5. Ông/bà được tuyển dụng vào xã làm việc thông qua hình thức nào?

- | | |
|----|------------------------|
| A. | Thi tuyển công chức |
| B. | Điều động, luân chuyển |
| C. | Theo cơ chế bầu cử |
| D. | Xét tuyển |
| E. | Hình thức khác:..... |

6. Theo ông/bà có khoảng bao nhiêu phần trăm số lượng CC ở xã nơi ông/bà làm việc đáp ứng được yêu cầu công việc?.....%

7. Theo ông/bà để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai, có cần thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân không?

- | | | |
|----|----|----------|
| A. | Có | B. Không |
|----|----|----------|

8. Trong quá trình công tác, ông/bà có được đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không?

A. Có B. Không

9. Công việc hiện tại của ông/bà có những cơ hội gì?

A. Thu nhập ổn định D. Mở rộng quan hệ xã hội
B. Công việc ổn định E. Không có cơ hội gì
C. Phát triển chuyên môn F. Khác:.....

D. Có cơ hội thăng tiến

10. Mức lương trung bình hàng tháng ông/bà nhận được là bao nhiêu?(Tính cả các khoản phụ cấp)

A. Từ 1 đến dưới 2 triệu đồng D. Từ 4 đến dưới 5 triệu đồng
B. Từ 2 đến dưới 3 triệu đồng E. Từ 5 triệu đồng trở lên
C. Từ 3 đến dưới 4 triệu đồng F. Khác:.....

11. Ông, bà hãy cho biết chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã như hiện nay có phù hợp không?

A. Có B. Không

12. Ông, bà hãy cho biết ở xã nơi ông, bà công tác có thực hiện đánh giá và phân loại đánh giá CC không?

A. Không B. Có

13. Ông, bà hãy đánh giá tác phong làm việc của công chức cấp xã hiện nay theo các tiêu chí sau:

(Tốt: 4 điểm, Khá: 3 điểm, Trung bình: 2 điểm, Yếu :1 điểm)

Kỹ năng chuyên môn – nghiệp vụ	Điểm			
	1	2	3	4
Kỹ năng quan hệ, giao tiếp				
Kỹ năng nghiệp vụ văn hóa – xã hội				
Kỹ năng nghiệp vụ địa chính xây – dựng				
Kỹ năng nghiệp vụ Tư – pháp hộ tịch				
Kỹ năng nghiệp vụ văn phòng – thông kê				
Kỹ năng nghiệp vụ Tài chính – kế toán				
Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin				

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/bà!

14.Ông, bà hãy đánh giá về kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ của công chức cấp xã theo các tiêu chí sau:

(Tốt: 4 điểm, Khá: 3 điểm, Trung bình: 2 điểm, Yếu :1 điểm

Kỹ năng chuyên môn – nghiệp vụ	Điểm			
	1	2	3	4
Kỹ năng quan hệ, giao tiếp				
Kỹ năng nghiệp vụ văn hóa – xã hội				
Kỹ năng nghiệp vụ địa chính xây – dựng				
Kỹ năng nghiệp vụ Tư – pháp hộ tịch				
Kỹ năng nghiệp vụ văn phòng – thông kê				
Kỹ năng nghiệp vụ Tài chính – kế toán				
Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin				

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/bà!

PHỤ LỤC 2
PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
(Công chức cấp huyện đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Chất lượng công chức cấp xã ở huyện Quan Sơn, tỉnh Thanh Hóa”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên			
Ngày sinh			
Giới tính			
Điện thoại			
Địa chỉ			
Cơ quan công tác			
Chức vụ công tác			

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ (Hãy
khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào chỗ trống)

**1. Ông, bà hãy đánh giá tác phong làm việc của công chức cấp xã
hiện nay theo các tiêu chí sau:**

(Tốt: 4 điểm, Khá: 3 điểm, Trung bình: 2 điểm, Yếu :1 điểm)

Kỹ năng chuyên môn – nghiệp vụ	Điểm			
	1	2	3	4
Kỹ năng quan hệ, giao tiếp				
Kỹ năng nghiệp vụ văn hóa – xã hội				
Kỹ năng nghiệp vụ địa chính xây – dựng				
Kỹ năng nghiệp vụ Tư – pháp hộ tịch				
Kỹ năng nghiệp vụ văn phòng – thông kê				
Kỹ năng nghiệp vụ Tài chính – kế toán				
Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin				

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/bà!

2. Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

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

Đạo đức công vụ	Điểm				
	1	2	3	4	5
Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước					
Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã tốt hơn năm trước					
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 năm nay tốt hơn năm trước					

3. Ông, bà hãy đánh giá về kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ của công chức cấp xã theo các tiêu chí sau:

(Tốt: 4 điểm, Khá: 3 điểm, Trung bình: 2 điểm, Yếu :1 điểm

Kỹ năng chuyên môn – nghiệp vụ	Điểm			
	1	2	3	4
Kỹ năng quan hệ, giao tiếp				
Kỹ năng nghiệp vụ văn hóa – xã hội				
Kỹ năng nghiệp vụ địa chính xây – dựng				
Kỹ năng nghiệp vụ Tư – pháp hộ tịch				
Kỹ năng nghiệp vụ văn phòng – thông kê				
Kỹ năng nghiệp vụ Tài chính – kế toán				
Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin				

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/bà!

PHỤ LỤC 3
PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Người dân trong huyện đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Chất lượng công chức cấp xã ở huyện Quan Sơn, thành phố Thanh Hóa”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây.

I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên:.....

Ngày sinh:

Địa chỉ:.....

Số điện thoại:

II. ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà 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 Ông/bà để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai, CC cấp xã có cần thiết phải nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ không?

A.Có

B. Không

2.Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

(Hoàn toàn đồng ý: 5 điểm, Đồng ý: 4 điểm, Bình thường: 3 điểm,

Không đồng ý: 2 điểm, Hoàn toàn không đồng ý: 1 điểm)

Đạo đức công vụ	Điểm				
	1	2	3	4	5
Tinh thần, thái độ phục vụ tốt, quan tâm, nhiệt tình của công chức cấp xã năm nay tốt hơn năm trước					
Am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả của công chức cấp xã tốt hơn năm trước					
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 năm nay tốt hơn năm trước					

3. Ông, bà hãy cho biết tinh thần trách nhiệm của CC cấp xã khi tiếp xúc và giải quyết CV như thế nào?

A. Rất tốt

B. Tốt

C. Bình thường

D. Chưa tốt

4. Ông, bà có nhận xét gì về kỹ năng giao tiếp của đội ngũ công chức cấp xã?

A. Rất lịch sự, thân thiện, dễ gần B. Giao tiếp bình thường

C. Giao tiếp bình thường nhưng thiếu thân thiện D. Thờ ơ, không thân thiện

5. Ông, bà đánh giá như thế nào về tác phong làm việc của công chức cấp xã?

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

Kỹ năng chuyên môn – nghiệp vụ	Điểm			
	1	2	3	4
Kỹ năng quan hệ, giao tiếp				
Kỹ năng nghiệp vụ văn hóa – xã hội				
Kỹ năng nghiệp vụ địa chính xây – dựng				
Kỹ năng nghiệp vụ Tư – pháp hộ tịch				
Kỹ năng nghiệp vụ văn phòng – thông kê				
Kỹ năng nghiệp vụ Tài chính – kế toán				
Kỹ năng sử dụng máy tính, công nghệ thông tin				

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông, bà!