

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

NGÔ THỊ KIỀU ANH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN ĐÀ BẮC, TỈNH HÒA BÌNH

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hòa Bình - 2021

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

NGÔ THỊ KIỀU ANH

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN ĐÀ BẮC, TỈNH HÒA BÌNH

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã ngành : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. LÊ ANH TUẤN

Hòa Bình - 2021

LỜI CẢM ƠN

Với những kiến thức tích lũy được trong suốt thời gian học tập, nghiên cứu tại trường Đại học Lao động Xã hội tôi đã nhận được sự quan tâm giúp đỡ nhiệt tình của Ban Giám Hiệu nhà trường, Quý Thầy/ Cô, cùng với sự nhiệt tình giúp đỡ của TS. Lê Anh Tuấn.

Đến nay, tôi đã hoàn thành Luận văn tốt nghiệp của mình, với sự trân trọng tôi xin chân thành cảm ơn đến: TS. Lê Anh Tuấn, người đã trực tiếp hướng dẫn tôi trong suốt thời gian hoàn thành Luận văn. Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Quý Thầy/Cô trong Khoa Quản trị nhân lực đã tận tình cung cấp tài liệu cần thiết và đóng góp nhiều ý kiến quý báu để tôi hoàn thành Luận văn này.

Mặc dù luận văn đã hoàn thiện với tất cả sự cố gắng cũng như năng lực của mình, tuy nhiên không thể tránh khỏi những thiếu sót. Vì vậy, tôi rất mong nhận được sự góp ý, chỉ bảo của quý thầy cô đó chính là sự giúp đỡ quý báu mà tôi mong muốn nhất để cố gắng hoàn thiện hơn trong quá trình nghiên cứu và công tác sau này.

Xin chân thành cảm ơn./.

Học viên

Ngô Thị Kiều Anh

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan: Luận văn thạc sĩ với đề tài: “*Nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn Huyện Đà Bắc, tỉnh Hoà Bình*” là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi, không sao chép của bất cứ ai.

Tôi xin chịu mọi trách nhiệm về công trình nghiên cứu của riêng mình!

Hoà Bình, ngày tháng 10 năm 2021

Học viên

Ngô Thị Kiều Anh

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	i
LỜI CAM ĐOAN	ii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC BẢNG.....	vii
DANH MỤC BIỂU ĐỒ	ix
LỜI 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
3.1 Mục đích nghiên cứu.....	4
3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	4
4.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài.	4
4.2. Phạm vi nghiên cứu của đề tài.	4
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
5.1 Phương pháp thu thập dữ liệu.	5
5.2. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu.....	5
6. Nội dung chi tiết.....	5
CHƯƠNG 1.CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ	7
1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	7
1.1.1. Khái niệm công chức, công chức cấp xã.	7
1.1.1.1. Khái niệm công chức	7
1.1.1.2. Khái niệm công chức cấp xã.....	8
1.1.2. Khái niệm nâng cao chất lượng công chức.....	10
1.1.2.1. Khái niệm chất lượng, chất lượng công chức	10
1.1.2.1. Khái niệm nâng cao chất lượng công chức.....	12
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã.....	12
1.2.1. Tiêu chí về thể lực.....	13
1.2.2. Tiêu chí về trí lực	14

1.2.3. Tiêu chí về tâm lực.....	15
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã	20
1.3.1. Công tác tuyển dụng công chức	20
1.3.2. Đào tạo và bồi dưỡng công chức	21
1.3.3. Bố trí sử dụng và phân công công việc hợp lý.....	23
1.3.4. Thanh kiểm tra và giám sát việc thực thi công vụ và đạo đức công vụ	23
1.4. Các yếu tố chủ yếu tác động đến chất lượng công chức cấp xã.	24
1.4.1. Quy hoạch, phát triển công chức.....	24
1.4.2. Đãi ngộ công chức.....	25
1.4.3. Đánh giá thực hiện công việc.....	26
1.4.4. Trang thiết bị và điều kiện làm việc.....	27
1.5. Kinh nghiệm trong nâng cao chất lượng công chức cấp xã.....	28
1.5.1. Kinh nghiệm các địa phương	28
1.5.2. Bài học kinh nghiệm cho huyện Đà Bắc, tỉnh Hòa Bình.....	33
Chương 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN ĐÀ BẮC, TỈNH HÒA BÌNH.....	36
ĐÀ BẮC, TỈNH HÒA BÌNH.....	36
2.1. Khái quát cơ bản về huyện Đà Bắc.....	36
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên.	36
2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội.	37
2.2. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc, tỉnh Hòa Bình	43
2.2.1. Thực trạng về thể lực	43
2.2.2. Thực trạng về trí lực.....	45
2.2.2.1 Trình độ văn hóa	45
2.2.2.2 Trình độ chuyên môn	46
2.2.2.3. Trình độ lý luận chính trị	47
2.2.2.4. Về trình độ quản lý nhà nước của Công chức cấp xã	48
2.2.2.5. Trình độ tin học, ngoại ngữ.....	49
2.2.3. Thực trạng về tâm lực	52
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã.....	57
2.3.1. Thực trạng công tác tuyển dụng công chức	57
2.3.2. Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng công chức.....	59
2.3.3. Thực trạng bố trí sử dụng và phân công công việc hợp lý.....	61
2.3.4. Thực trạng thanh kiểm tra và giám sát việc thực thi công vụ và đạo đức công vụ	63

2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã.....	65
2.4.1. Thực trạng công tác quy hoạch, phát triển công chức	65
1.4.2. Thực trạng đãi ngộ công chức.....	67
1.4.3. Thực trạng đánh giá thực hiện công việc.....	69
2.5. Đánh giá chung về thực trạng nâng cao chất lượng công chức xã huyện Đà Bắc.....	70
2.5.1. Những ưu điểm.....	70
2.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân.....	72
Chương 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN ĐÀ BẮC, TỈNH HÒA BÌNH.....	74
3.1. Định hướng phát triển và mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc	74
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc.....	77
3.2.1. Tiếp tục xây dựng vị trí việc làm chuẩn hóa đội ngũ công chức cấp xã.	77
3.2.2. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức.....	77
3.2.3. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, tạo động lực đối với công chức.....	80
3.2.4. Đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	80
3.2.5. Tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ, công chức.....	81
3.2.6. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc.....	82
3.2.7. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát	84
3.2.8. Rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính	85
3.2.9. Thường xuyên tuyên truyền để người dân dễ dàng tiếp cận dịch vụ hành chính công	85
3.2.10. Cải thiện tinh thần phục vụ của công chức	85
KẾT LUẬN	86
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	88
PHỤ LỤC	90
BẢNG HỎI PHIẾU ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI DÂN ĐỐI VỚI CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ	90_Toc90665145
PHIẾU ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ ĐỐI VỚI CHẤT LƯỢNG	94
CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	94

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CC	Công chức
CA	Công an
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
CN, XD	Công nghiệp, xây dựng
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CP	Chính phủ
KT-XH	Kinh tế - Xã hội
HĐND	Hội đồng nhân dân
MT	Môi trường
NN	Nông nghiệp
NQ	Nghị quyết
NĐ	Nghị định
QĐ	Quyết định
TW	Trung ương
UBND	Ủy ban nhân dân
VP	Văn phòng
XD	Xây dựng
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1: Tổng hợp các tiêu chí đo lường chất lượng công chức cấp xã.....	18
Bảng 2.1. Giá trị sản xuất và cơ cấu GTSX của huyện Đà Bắc.....	38
Bảng 2.2. Tổng hợp công chức cấp xã huyện Đà Bắc phân theo độ tuổi và giới tính năm 2020.....	44
Bảng 2.3: Trình độ văn hóa của cán bộ, công chức cấp xã huyện Đà Bắc qua các năm: 2018-2020	45
Bảng 2.4. Tổng hợp công chức cấp xã huyện Đà Bắc phân theo trình độ đào tạo	46
Bảng 2.5: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Đà Bắc giai đoạn 2018 – 2020	48
Bảng 2.6. Cơ cấu công chức cấp xã theo trình độ quản lý nhà nước, tin học và ngoại ngữ cấp xã huyện Đà Bắc.....	50
Bảng 2.7. Đánh giá của người dân về tác phong, lề lối làm việc của công chức cấp xã huyện Đà Bắc.....	53
Bảng 2.8. Đánh giá Khảo sát người dân về tiếp nhận và trả kết quả dịch vụ hành chính công của công chức huyện Đà Bắc	55
Bảng 2.9. Kết quả tổng hợp ý kiến đóng góp để nâng cao chất lượng phục vụ của công chức huyện Đà Bắc	56
Bảng 2.10. Thống kê số lượng tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Đà Bắc trong giai đoạn 2018-2020	59
Bảng 2.11. Kết quả khảo sát công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc.....	60
Bảng 2.12: Kết quả kiểm tra, giám sát CC cấp xã huyện Đà Bắc giai đoạn 2018-2020.....	64

Bảng 2.13. Kết quả khảo sát yếu tố quản lý về quy hoạch và bổ nhiệm công chức có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc.....	66
Bảng 2.14. Kết quả khảo sát về chế độ đãi ngộ, phát triển và đánh giá công chức cấp xã của huyện Đà Bắc	68
Bảng 2.15. Đánh giá về kết quả thực hiện công việc đối với người dân của công chức cấp xã huyện Đà Bắc	69

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Hình 2.1. Bản đồ huyện Đà Bắc - tỉnh Hòa Bình	36
Hình 2.2. Cơ cấu kinh tế huyện Đà Bắc năm 2020.....	40
Hình 2.3. Tốc độ tăng trưởng kinh tế trong 3 năm qua của huyện Đà Bắc	40

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chính quyền cấp xã luôn có vị trí rất quan trọng trong bộ máy chính quyền của nước ta và được ghi trong điều 118 hiến pháp nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam. Chính quyền cấp xã có chức năng: bảo đảm việc chấp hành các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quyết định của Nhà nước Chính quyền cấp trên; Quyết định và đảm bảo thực hiện các chủ trương, biện pháp để phát huy mọi khả năng và tiềm năng của địa phương về các mặt chính trị, kinh tế, văn hóa – xã hội, an ninh, quốc phòng, không ngừng cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân trong xã và làm tròn nghĩa vụ của địa phương với Nhà nước. Nhiệm vụ của chính quyền cấp xã được quy định trong Hiến pháp và Luật tổ chức và hoạt động của Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân các cấp. Sự vững mạnh của chính quyền cấp xã là nền tảng cho sự vững mạnh của hệ thống chính quyền trong cả nước và ngược lại.

Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ công chức cấp xã có một vai trò rất quan trọng, bởi đội ngũ cán bộ công chức xã là lực lượng nòng cốt, điều hành hoạt động của bộ máy tổ chức chính quyền cấp xã. Vì vậy, đội ngũ cán bộ công chức của hệ thống chính trị cấp xã là một trong những nhân tố có ý nghĩa chiến lược, quyết định sự thành bại của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Mục tiêu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ta thành nước công nghiệp, có cơ sở vật chất, kỹ thuật hiện đại, cơ cấu kinh tế hợp lý, quan hệ sản xuất tiến bộ, phù hợp với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất, đời sống vật chất và tinh thần nâng cao, quốc phòng an ninh vững chắc, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh. Phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp

theo hướng hiện đại. Công chức cấp xã là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân hàng ngày, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện theo chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trực tiếp lắng nghe, giải quyết hoặc kiến nghị lên cấp trên những kiến nghị, ý kiến, nguyện vọng của nhân dân. Vì vậy, chất lượng hoạt động của công chức cấp xã ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động đến sự nghiệp cách mạng và đổi mới của Đảng và Nhà nước.

Trong những năm qua cấp ủy và chính quyền huyện Đà Bắc, tỉnh Hòa Bình đã quan tâm tới công tác phát triển nhân sự của huyện, nhưng trên thực tế chưa đạt được chất lượng như mong muốn, năng lực quản lý nhà nước của đội ngũ công chức đang còn thấp, đặc biệt là năng lực của đội ngũ công chức cấp xã, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của huyện: đang còn yếu về chất lượng, cơ cấu chưa hợp lý, tư tưởng bảo thủ, ỷ lại, kém năng động và sáng tạo; một bộ phận công chức cấp xã còn có biểu hiện cơ hội, bè phái, quan liêu, sách nhiễu Nhân dân...làm giảm uy tín của người công chức đối với nhân dân.

Việc nghiên cứu lý luận và phân tích thực trạng nguồn nhân lực để có những giải pháp nhằm tạo ra một sự chuyển biến về chất, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH của huyện Đà Bắc trở thành nhiệm vụ cấp thiết. Với lý do đó nên tác giả chọn đề tài *“Nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đà Bắc tỉnh Hòa Bình”* làm luận văn Thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Ở Việt Nam nói chung và trường Đại học Lao động – Xã hội nói riêng, trong những năm qua đã có nhiều đề tài nghiên cứu về nâng cao chất lượng Công chức, đáng chú ý là:

- Mạc Minh Sản (2008), *“Hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức chính quyền cấp xã đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quy ền xã hội chủ nghĩa”* Luận án tiến sỹ, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. Nghiên cứu làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực trạng của pháp luật về CB, CC chính quyền cấp xã để đưa ra những quan điểm phương hướng và giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện pháp luật về CB, CC chính quyền cấp xã.

- Chu Xuân Khánh (2010), *“Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam”*, Luận án tiến sỹ, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. Nội dung luận án tác giả chủ yếu đề cập đến những quan niệm về công chức nhà nước của một số quốc gia khác nhau làm cơ sở để phân tích so sánh với thực tiễn công chức ở Việt Nam, từ đó hệ thống hóa cơ sở lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính nhà nước.

Ngoài ra, còn có rất nhiều công trình nghiên cứu khác như:

- Đặng Văn Châu (2014), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã trên địa bàn huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị”*, Luận văn thạc sỹ quản trị kinh doanh, Đại học Kinh tế, Đại học Huế.

- Nguyễn Thị Hồng Dung (2015), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa tại huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An”*, Luận văn thạc sỹ Kinh tế, Đại học kinh tế, Đại học quốc gia Hà Nội.

- Nguyễn Minh Phước (2017), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở thị xã Hương Thủy, tỉnh Thừa Thiên Huế”*, Luận văn thạc sỹ khoa học kinh tế, Đại học Kinh tế, Đại học Huế.

- Lê Thị Tuyết Nhung (2017), *“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Hải Lăng, tỉnh Quảng Trị”*, Luận văn thạc sỹ khoa học kinh tế, Đại học Kinh tế, Đại học Huế

Và một số sách, bài báo, bài phát biểu có liên quan khác. Tất cả những công trình nghiên cứu về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC trên tiếp cận nhiều góc độ, nhiều địa bàn và có nhiều ý kiến, quan điểm phù hợp, có giá trị về mặt lý luận và thực tiễn, là nguồn tư liệu quý giá để kế thừa, vận dụng, phát triển. Tuy nhiên chưa có công trình nào nghiên cứu về vấn đề **“Nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đà Bắc - tỉnh Hòa Bình”**.

Vì vậy, việc chọn nghiên cứu đề tài này mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở huyện Đà Bắc hiện nay.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.

3.1 Mục đích nghiên cứu.

Đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở huyện Đà Bắc tỉnh Hòa Bình.

3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã.

- Phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đà Bắc, tỉnh Hòa Bình.

- Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đà Bắc, tỉnh Hòa Bình.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài.

Luận văn nghiên cứu chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đà Bắc tỉnh Hòa Bình.

4.2. Phạm vi nghiên cứu của đề tài.

- Về mặt nội dung:

Luận văn tập trung nghiên cứu về nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đà Bắc, Tỉnh Hòa Bình bao gồm: xác định mục tiêu của việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã, thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đà Bắc, Tỉnh Hòa Bình và đề xuất một số giải pháp để nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

- Phạm vi về không gian:

Luận văn được triển khai nghiên cứu trên phạm vi toàn huyện Đà Bắc. Một số nội dung chuyên sâu sẽ khảo sát ở một số xã đại diện của huyện.

- Phạm vi về thời gian:

Luận văn nghiên cứu các dữ liệu thu thập về thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Đà Bắc, Tỉnh Hòa Bình trong khoảng thời gian từ năm 2018 đến năm 2020. Đề xuất giải pháp đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1 Phương pháp thu thập dữ liệu.

- Nguồn bên trong: Luận văn sử dụng nguồn dữ liệu được thu thập từ những báo cáo, tài liệu của Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân huyện Đà Bắc, Phòng Nội vụ huyện và các đơn vị có liên quan đến công tác phát triển nguồn nhân lực.

- Nguồn bên ngoài: được thu thập từ các bài viết trên báo, tạp chí, internet, đề tài nghiên cứu nâng cao chất lượng công chức cấp xã của trường Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Lao động – Xã hội...

5.2. Phương pháp chọn điểm nghiên cứu.

Luận văn sẽ tiến hành điều tra ý kiến đánh giá của người dân và những nhà quản lý cấp trên thông qua điều tra chọn mẫu.

6. Nội dung chi tiết

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

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP
XÃ TẠI HUYỆN ĐÀ BẮC, TỈNH HÒA BÌNH

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG
CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN ĐÀ BẮC, TỈNH HÒA BÌNH.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm công chức, công chức cấp xã.

1.1.1.1. Khái niệm công chức

Công chức là một thuật ngữ được dùng từ rất sớm trong quản lý nhà nước ở nước ta, chỉ những người được các cơ quan nhà nước tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc thường xuyên trong các cơ quan nhà nước và hưởng lương từ ngân sách.

Khái niệm “công chức” xuất hiện ở nước ta, sau khi nhân dân ta giành được chính quyền năm 1945, đã hình thành đội ngũ CC, trong Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ban hành về quy chế công chức đã quy định rõ “những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là CC theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định”; “người công chức phải đem tất cả sức lực, tâm trí thực hiện theo đúng đường lối của Chính phủ và nhằm lợi ích của nhân dân mà làm việc”; “nghĩa vụ, quyền lợi của CC cùng các thể lệ về tổ chức, quản trị và sử dụng các ngạch CC trong toàn quốc”. Quy chế quy định rõ nghĩa vụ, quyền lợi, chế độ tuyển dụng, khen thưởng, kỷ luật, sử dụng ngạch của CC...

Luật cán bộ, công chức được thông qua ngày 13/11/2008 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010 đã chỉ ra rõ ràng như thế nào thì là “cán bộ”, là “công chức” và thế nào là “cán bộ xã, phường, thị trấn”, “công chức cấp xã”. Đây là một luận điểm thể hiện tính ưu điểm quan trọng của Luật CBCC, bởi

thực tế trong các đơn vị nhà nước cũng cho thấy rõ ràng địa vị pháp lý của những người này có sự khác biệt nhất định.

Theo Điều 1, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức ngày 25/11/2019 thì CC được định nghĩa là: *“Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.”*

Với những quan niệm về công chức như trên, trong luận văn: *công chức được hiểu là những người đang làm việc và đảm nhiệm một hoặc một số chức năng nhất định trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp, được hưởng lương trực tiếp từ ngân sách nhà nước.* Tùy thuộc vào cơ cấu, chức danh, chức vụ của công chức tại các đơn vị cũng khác nhau.

1.1.1.2. Khái niệm công chức cấp xã

Theo Hiến pháp năm 2013, bộ máy nhà nước của nước ta được cấu trúc theo hai cấp trung ương và địa phương với ba nhánh quyền lực: lập pháp, hành pháp và tư pháp. Để phù hợp với mục đích nghiên cứu về nâng cao chất lượng công chức trong các đơn vị cấp xã, trong luận án này, chỉ đề cập đến các đơn vị cấp xã.

Hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước được tổ chức theo các cấp từ Trung ương đến địa phương. Cơ quan hành chính nhà nước ở cấp xã là một cấp cuối cùng trong hệ thống này.

- *Công chức cấp xã* là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Như vậy, công chức 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 Luật Cán bộ Công chức 2008 và các Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2011; Nghị định 34/2019/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2019; Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 6 tháng 11 năm 2019 quy định chức vụ, chức danh cán bộ công chức cấp xã bao gồm:

* *Công chức cấp xã có các chức danh sau đây:*

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

Công chức cấp xã do cấp huyện quản lý.

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

- Số lượng công chức cấp xã: Theo quy định tại Khoản 1, Điều 4 của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 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 không quá 25 người, cấp xã loại 2 không quá 23 người, cấp xã loại 3 không quá 21 người (bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã).

Việc xếp loại đơn vị hành chính cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27/12/2005 của Chính phủ về việc phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn.

1.1.2. Khái niệm nâng cao chất lượng công chức

1.1.2.1. Khái niệm chất lượng, chất lượng công chức

Theo tiêu chuẩn Pháp: “*Chất lượng là tiềm năng của một sản phẩm hay dịch vụ nhằm thỏa mãn nhu cầu người sử dụng*”.

Theo từ điển tiếng Việt thì “chất lượng” hiểu ở nghĩa chung nhất là “cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc” [5, tr 103].

Tuy nhiên, chất lượng cán bộ, công chức không hoàn toàn giống với chất lượng của các loại hàng hóa, dịch vụ, bởi con người là một thực thể phức tạp. Hơn nữa, mỗi cá nhân CC không thể tồn tại biệt lập mà phải được đặt trong mối quan hệ với cả tập thể.

Chất lượng công chức được tạo nên bởi rất nhiều nhân tố, bao gồm số lượng, cơ cấu, cấu trúc bộ máy, cơ chế tổ chức, phương thức quản lý và lãnh đạo... Chất lượng của công chức được cấu thành từ chất lượng của mỗi người công chức. Đó là trình độ được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ, có phẩm chất chính trị tư tưởng vững vàng, đạo đức cách mạng trong sáng, có kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, có năng lực lãnh đạo, quản lý, năng lực tổ chức và điều hành...

Chất lượng của mỗi CC trước hết được biểu hiện ở bản lĩnh chính trị, tư tưởng, phẩm chất đạo đức, lối sống, ở trình độ chuyên môn được đào tạo ở các trường, lớp, về kiến thức văn hóa và giao tiếp, thể hiện ở kinh nghiệm và năng lực lãnh đạo, quản lý, tổ chức, điều hành bộ máy và năng lực tổ chức

thực hiện, đồng thời được biểu hiện ở hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản lý tại các đơn vị nhà nước, ở uy tín của họ trước tập thể và nhân dân... Vì thế, khái niệm chất lượng đối với công chức được hiểu là tổng hợp đánh giá phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, mỗi chức danh, mỗi cương vị và mỗi loại CC khác nhau có yêu cầu chất lượng ở mức độ chuyên sâu khác nhau. Nhưng nhìn chung ở bất cứ cương vị và lĩnh vực nào thì yêu cầu về phẩm chất chính trị (tâm lực) của CC phải được đặt lên hàng đầu. Phẩm chất đạo đức là cái gốc và trình độ chuyên môn, kiến thức văn hoá, năng lực của cá nhân là nhân tố quyết định đến hiệu quả công tác của từng CC. Chất lượng hoạt động quản lý hành chính nhà nước cấp xã chính là chất lượng của công chức làm việc trong các đơn vị cấp xã. Do vậy, khi nói đến chất lượng công chức cấp xã là nói đến tổng thể những phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, sức khỏe của người CC đang làm việc tại các đơn vị cấp xã, những phẩm chất và năng lực này thể hiện khả năng và kết quả thực hiện công việc của họ, cụ thể hơn là thực hiện những nhiệm vụ mà họ được cấp có thẩm quyền phân công.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu: Chất lượng công chức cấp xã là: *“Tập hợp tất cả những đặc điểm, thuộc tính của từng công chức cấp xã phù hợp với cơ cấu, đáp ứng được yêu cầu theo nhiệm vụ và chức năng của cơ quan, đơn vị, đồng thời là tổng hợp những mối quan hệ giữa các cá nhân công chức cấp xã với nhau; sự phối kết hợp hoạt động trong thực thi nhiệm vụ chung nhằm đáp ứng yêu cầu, mục tiêu chung một thời điểm nhất định của địa phương”*.

Nói đến chất lượng từng công chức cấp xã được biểu hiện cụ thể thông qua tình trạng sức khỏe để làm việc; tiếp đến là chất lượng lao động, khả năng triển khai, hoàn thành nhiệm vụ được giao; thái độ, tinh thần phục vụ

nhân dân trong thực thi công việc; trình độ, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, chính trị; khả năng thích ứng với điều kiện cải cách hành chính đang diễn ra ngày càng sâu rộng như hiện nay không chỉ ở Việt Nam mà còn hội nhập quốc tế...Ngoài ra, chất lượng công chức cấp xã còn được thể hiện ở mối quan hệ giữa công chức với nhau: sự phối kết hợp trong công tác, triển khai nhằm hoàn thành nhiệm vụ; giúp đỡ, ủng hộ nhau trong cả quá trình lao động

1.1.2.1. Khái niệm nâng cao chất lượng công chức

Dựa vào khái niệm chất lượng cán bộ công chức cấp xã, chúng ta có thể hiểu nâng cao chất lượng CC cấp xã: *“là tập hợp những giải pháp có tác động tích cực đến chất lượng của từng CC trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp xã cũng như mối quan hệ giữa các cá nhân trong tập thể, tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ nhằm hoàn thành công việc chuyên môn và hướng tới mục tiêu Kinh tế- xã hội, An ninh quốc phòng mà địa phương đặt ra”*.

Việc nâng cao chất lượng CC cấp xã được thực hiện thông qua các hoạt động: tuyển dụng, quy hoạch, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, tạo động lực, đánh giá, xếp loại và kiểm tra giám sát CC cấp xã.

Công chức cấp xã là lực lượng mang tính chất đặc thù, không giống với những lực lượng khác do vị trí và vai trò đặc biệt gần gũi trực tiếp với nhân dân, chính vì vậy Đảng và nhà nước ta cũng hết sức quan tâm làm sao để chất lượng công chức cấp xã ngày càng được nâng cao.

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

Hiện nay, có rất nhiều đề tài nghiên cứu liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực nói chung và chất lượng công chức nói riêng. Tuy nhiên, các tác giả đều chưa thống nhất việc dùng tiêu chí nào để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Chính vì chưa có sự thống nhất nên luôn có tranh luận với nhiều luận điểm khác nhau, điều đó tạo ra những mâu thuẫn nhất định trong quan điểm đánh giá chất lượng công chức. Đặc biệt công chức trong các đơn

vị cấp xã là nguồn nhân lực quan trọng có vai trò quyết định việc nâng cao hiệu quả hoạt động của các cấp, do đó nhất thiết cần phải có tiêu chí để đánh giá được chất lượng đội ngũ này. Trong luận văn, để đánh giá chất lượng, công chức cấp xã, tác giả tập trung đánh giá chất lượng công chức cấp xã dựa vào ba nhóm tiêu chí lớn là trí lực, thể lực và tâm lực của công chức cấp xã

1.2.1. Tiêu chí về thể lực

- Tiêu chí về sức khỏe: Công chức cấp xã phải có sức khỏe đáp ứng được yêu cầu của công việc. Sức khỏe của CC thể hiện trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần khi thực hiện nhiệm vụ. Để xác định trạng thái sức khỏe của CC người ta căn cứ vào kết quả đánh giá của các cơ quan y tế có thẩm quyền. Có thể phân làm 3 loại: Loại A: thể lực tốt, không có bệnh tật; Loại B: sức khỏe trung bình; Loại C: sức khỏe yếu, không đủ khả năng làm việc. Tuy nhiên, tùy theo từng ngành nghề của từng CQHC cấp xã cụ thể còn có những yêu cầu khác nhau, nên phải căn cứ vào từng ngành nghề cụ thể mà xây dựng các tiêu chí riêng về sức khỏe. Công chức cấp xã cần phải đảm bảo yêu cầu về sức khỏe không chỉ là một quy định bắt buộc khi tuyển dụng, mà còn phải duy trì trong suốt quá trình công tác phản ánh qua các đợt khám sức khỏe định kỳ.

- Tiêu chí về độ tuổi: Mỗi quốc gia sẽ có quy định khác nhau về độ tuổi lao động. Ở Việt Nam hiện nay quy định độ tuổi lao động từ đủ 15 tuổi đến tròn 60 tuổi đối với nam và từ 15 đến tròn 55 tuổi đối với nữ. Những người trong độ tuổi này có thể tham gia vào các hoạt động KT-XH. Ngoài ra, khi tiến hành xây dựng quy hoạch CC, bổ nhiệm vào các chức vụ nhất định còn phải căn cứ vào các tiêu chuẩn cụ thể về độ tuổi quy hoạch, bổ nhiệm lần đầu, bổ nhiệm lại theo từng thời kỳ nhằm đảm bảo tính kế thừa cũng như phát huy cao nhất khả năng của CC trong từng độ tuổi nhất định, hạn chế tình trạng trì trệ, già hóa CC.

1.2.2. Tiêu chí về trí lực

Trí lực của công chức cấp xã bao gồm trình độ học vấn, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp và kinh nghiệm làm việc.

- Trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn của công chức cấp xã được thể hiện qua văn bằng về trình độ chuyên môn được đào tạo qua trường, lớp tại các trường đại học, học viện trong và ngoài nước. Khi xem xét về trình độ học vấn cần lưu ý về sự phù hợp giữa chuyên môn được đào tạo với yêu cầu thực tế của công việc và kết quả làm việc của CC cấp xã. Đây là tiêu chí đo lường đầu vào của CC. Tiêu chí này được lựa chọn vì chỉ khi nào CC đáp ứng tiêu chí này họ mới có đủ điều kiện cần để đảm nhiệm công việc được giao.

- Kỹ năng nghề nghiệp của CC cấp xã bao gồm kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin, giao tiếp trong công việc được đo lường qua các chứng chỉ về ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước. Đặc biệt, trong bối cảnh nước ta ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, ngoại ngữ đã trở thành yêu cầu cho những CC muốn mở cánh cửa đón nhận những tinh hoa văn hoá của nhân loại bằng việc trao đổi với người nước ngoài hay ra nước ngoài học hỏi kinh nghiệm. Xây dựng chính phủ điện tử, giảm thủ tục hành chính, giấy tờ, rút ngắn thời gian nhận thông tin... là mục tiêu cần hướng tới của Nhà nước Việt Nam. Xu hướng này đòi hỏi CC cấp xã phải có trình độ ngoại ngữ và tin học nhất định.

- Kinh nghiệm làm việc là tiêu chí quan trọng khi đánh giá CC cấp xã. Kinh nghiệm là những vốn sống thực tế mà CC tích lũy được trong quá trình thực tiễn công tác nói chung và thời gian đảm nhiệm một công việc cụ thể nói riêng. Theo xu hướng chung CC càng có thời gian công tác lâu năm thì càng rèn luyện được nhiều kỹ năng nghề nghiệp. Những kỹ năng đó sẽ góp phần làm tăng hiệu quả công việc của CC cấp xã. Kinh nghiệm làm việc của CC cấp xã được đánh giá qua thâm niên công tác (số năm làm việc) của CC và tỷ

lệ thuận với thời gian công tác, tuy nhiên, không phải chỉ hoàn toàn phụ thuộc vào thời gian công tác. Điều kiện cần để hình thành kinh nghiệm làm việc của CC cấp xã còn phụ thuộc vào bản thân CC, vào chính khả năng nhận thức, phân tích, tổng hợp và ghi nhớ cũng như thành tích công tác của họ.

- Mức độ hoàn thành công việc được giao (tiêu chí đo lường đầu ra): Đây là tiêu chí đánh giá năng lực thực thi nhiệm vụ thực tế của CC, phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ và mức độ phù hợp trong đảm nhiệm chức trách, nhiệm vụ của CC. Nội dung của chỉ tiêu này là so sánh giữa việc thực hiện công việc cụ thể của từng CC với những tiêu chuẩn được xác định trong bản mô tả công việc. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của CC (đo lường qua kết quả: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ) cho phép phân tích và đánh giá chất lượng CC trên thực tế. Trong trường hợp CC hoàn thành nhiệm vụ được giao có thể kết luận tại thời điểm đó, chất lượng CC đảm bảo, đáp ứng được đòi hỏi của công việc. Còn trong trường hợp CC liên tục không hoàn thành nhiệm vụ được giao mà không phải lỗi tại tổ chức hay của những yếu tố khách quan thì có nghĩa là CC đó không đáp ứng được yêu cầu của công việc, chất lượng CC thấp ngay cả khi trình độ chuyên môn được đào tạo của họ phù hợp, thậm chí cao hơn yêu cầu của công việc.

1.2.3. Tiêu chí về tâm lực

Tâm lực của công chức cấp xã bao gồm phẩm chất chính trị, đạo đức, thái độ làm việc.

- Tiêu chí đo lường phẩm chất chính trị: Phẩm chất chính trị là một trong những tiêu chí rất quan trọng trong đánh giá chất lượng CC cấp xã. Biểu hiện về phẩm chất chính trị của CC cấp xã được thể hiện bằng những hành động, việc làm của công chức và qua văn bản, chứng chỉ về trình độ lý luận

chính trị (cử nhân, cao cấp, trung cấp, sơ cấp). CC cấp xã chỉ đủ phẩm chất chính trị khi đáp ứng các tiêu chuẩn sau:

+ Có lập trường chính trị tư tưởng vững vàng, trung thành với lợi ích quốc gia và địa phương, nhận thức đúng đắn và kiên định với đường lối đổi mới của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

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

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

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

+ Phải kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện tiêu cực, sai trái trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

+ Tiêu chí phẩm chất đạo đức được đo lường thông qua kết quả đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức hàng năm của CC (rất tốt, tốt, trung bình,

kém) và CC cấp xã chỉ đạt đủ phẩm chất đạo đức khi đáp ứng các tiêu chuẩn sau:

+ Trung thực, khách quan, tận tụy, liêm khiết trong công việc. Đất nước ta đang trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, các chính sách, pháp luật còn cần phải từng bước hoàn thiện dần, chính vì vậy càng phải nêu cao tính trung thực, khách quan trong công việc của CC cấp xã, không được lợi dụng những kẽ hở của chính sách, pháp luật để trục lợi cho bản thân. Cần phải có ý thức cao, nhiệt tình lao động nhằm góp công sức của mình trong xây dựng và phát triển địa phương trong thời kỳ đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước.

+ Nhân ái, chia sẻ, cảm thông với đồng nghiệp và đối tượng quản lý.

+ Có uy tín với đồng nghiệp, nhân viên và với đối tượng quản lý. Có uy tín mới có thể khiến người khác nghe theo.

- Thái độ làm việc chính là ý thức của công chức trong quá trình làm việc. Điều này hoàn toàn phụ thuộc vào phẩm chất và tính cách mỗi cá nhân CC. Khi làm việc trong một đơn vị nhà nước, CC buộc phải tuân thủ các quy tắc, nội quy làm việc nhất định do đơn vị đó đề ra. Tuy nhiên, không phải bất cứ một CC nào cũng đều có ý thức, trách nhiệm và sự tự giác tuân thủ thực hiện các quy tắc và nội quy làm việc triệt để. Đặc biệt, khi văn hóa của tổ chức không được quan tâm, các cấp quản lý trong tổ chức không thật sự chú ý và kiểm soát các hoạt động thì thái độ làm việc của CC có thể bê trễ làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc. Thái độ làm việc của CC cấp xã được đo lường thông qua tính tích cực làm việc và khi nhận nhiệm vụ của CC (sẵn sàng, do dự, từ chối) và thái độ, tinh thần phục vụ người dân (cao, bình thường, thấp). 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 của mỗi cá nhân biến động khiến tâm lý làm việc biến động theo, sẽ ảnh hưởng đến thái độ làm việc của mỗi CC và làm thay đổi hành vi trong thực

hiện công việc của CC. Khi công chức kiểm soát được hành vi của bản thân, nghĩa là kiểm soát được cảm xúc, tâm trạng biểu hiện bằng thái độ, bằng hành vi đúng đắn là thể hiện công chức có kiến thức, có sự hiểu biết nhất định và phần đó được coi là có chất lượng về mặt tâm lực. Ngoài ra, các yếu tố thuộc tâm lực có liên quan chặt chẽ đến văn hóa tổ chức. Xuất phát từ văn hoá truyền thống của dân cư tại địa phương có ảnh hưởng rất lớn đến tư duy, suy nghĩ, lễ lối, cách sống... tạo nên văn hoá, đạo đức của CC của địa phương đó, những hành vi và thái độ thể hiện tại nơi làm việc thường biểu hiện khía cạnh phẩm chất đạo đức. Tuy hiện nay có ảnh hưởng của văn hoá toàn cầu, trình độ và sự nhận thức giúp người CC có thể kiểm soát hành vi, nhưng không phải bất cứ tình huống nào, thời điểm nào CC cũng kiểm soát được. Do đó, nhóm tiêu chí thuộc về phẩm chất chính trị, đạo đức của công chức cấp xã là rất khó đánh giá, khó đưa ra một nhận định hay có thể lượng hóa được vì trong mỗi thời điểm, mỗi hoàn cảnh lại có những biểu hiện không giống nhau. Do vậy, việc xây dựng một hệ thống các tiêu chí đánh giá về chất lượng công chức cấp xã, có tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức của người CC nhưng không thể luôn ứng dụng, luôn khách quan trong mọi tình huống.

Bảng 1.1: Tổng hợp các tiêu chí đo lường chất lượng công chức cấp xã

Nội dung	Nội dung chi tiết tiêu chí	Thước đo
Trí lực	1. Trình độ học vấn và kiến thức chuyên môn	- Trình độ văn hóa: THCS, THPT - Trình độ chuyên môn + Sau đại học + Đại học + Cao đẳng + Trung cấp
	2. Kỹ năng nghề	- Trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà

	<p>nghiep</p> <p>3. Kinh nghiệm làm việc</p> <p>4. Mức độ hoàn thành công việc</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoàn thành nhiệm vụ. - Không hoàn thành nhiệm vụ. 	<p>nước, ngoại ngữ, tin học (chứng chỉ, trung cấp, cử nhân, sau đại học).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kỹ năng thực thi công vụ <p>Thâm niên công tác thể hiện qua số năm làm việc và ngạch bậc công chức:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Chuyên viên và tương đương + Chuyên viên chính và tương đương. + Chuyên viên cao cấp và tương đương. <p>Kết quả đánh giá hàng năm về hoàn thành nhiệm vụ được giao:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. - Hoàn thành tốt nhiệm vụ. - Hoàn thành nhiệm vụ. - Không hoàn thành nhiệm vụ.
Tâm lực	<p>1. Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống</p> <p>2. Thái độ làm việc</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kết quả đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức hàng năm của CC (rất tốt, tốt, trung bình, kém). - Tính tích cực làm việc và khi nhận nhiệm vụ của CC (sẵn sàng, do dự, từ chối). - Thái độ, tinh thần phục vụ người dân.
Thể lực	<p>1. Sức khỏe</p> <p>2. Độ tuổi</p>	<p>Đảm bảo sức khỏe công tác theo quy định của Bộ Y tế (sức khỏe loại B trở lên).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đảm bảo độ tuổi theo quy định của Luật Lao động (từ 15 đến 60 tuổi đối với nam và từ 15 đến 55 tuổi đối với nữ), Luật cán bộ, công chức.

Nguồn: Tác giả tổng hợp

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã

1.3.1. Công tác tuyển dụng công chức

Theo Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Nghị định số 02/NĐHN-BNV ngày 21 tháng 5 năm 2019 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, căn cứ để tuyển dụng công chức là yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức. Cơ quan sử dụng công chức có trách nhiệm xác định, mô tả vị trí việc làm, báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt để làm căn cứ tuyển dụng công chức. Hàng năm, cơ quan sử dụng công chức xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức, báo cáo cơ quan quản lý công chức để phê duyệt và tổ chức tuyển dụng công chức. Việc tuyển dụng công chức được thực hiện thông qua thi tuyển, xét tuyển hoặc tiếp nhận đối với một số trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức, tùy theo mục tiêu và đối tượng cũng như công việc cần tuyển. Nguồn cho tuyển dụng công chức có thể là bên trong (bên trong bộ máy hành chính địa phương) hay bộ phận nhân lực tài giỏi bên ngoài, có nguyện vọng làm việc và cống hiến cho nhân dân. Việc tuyển chọn cần phải bám sát nhu cầu chọn lựa của nhà nước, yêu cầu hoạt động của cơ quan làm việc. Các quy trình tuyển chọn cần phải tuân thủ yêu tố: minh bạch, rõ ràng, cơ hội chia sẻ cho tất cả các đối tượng phù hợp, tuyệt đối không để xảy ra tình trạng “con ông cháu cha”. Các quy trình, yêu cầu tuyển chọn phải rõ ràng, đảm bảo mọi người có thể hiểu được nó. Trong quá trình tuyển dụng, cần phải chú ý các yếu tố công bằng và minh bạch.

Như vậy, tuyển dụng công chức là việc lựa chọn và chấp nhận một người tự nguyện gia nhập hệ thống công vụ sau khi đã xác nhận người đó có đủ tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định của pháp luật để bổ nhiệm vào một ngạch công chức theo tiêu chuẩn chuyên môn nhất định của vị trí công việc cần tuyển. Tuyển dụng công chức là để giao giữ một chức trách nhất định hay để bổ nhiệm

vào một ngạch công chức nào đó, để thi hành nhiệm vụ được Nhà nước trao cho công chức, do vậy việc tuyển dụng công chức phải cẩn trọng.

1.3.2. Đào tạo và bồi dưỡng công chức

Đào tạo và bồi dưỡng công chức nói chung là nhiệm vụ thường xuyên, dài hạn mới mong có thể thay đổi trình độ chuyên môn, năng lực làm việc, đạo đức làm việc của đội ngũ công chức. Trong tình hình kinh tế- chính trị- văn hóa đang thay đổi từng ngày, việc đào tạo và bồi dưỡng công chức là tất yếu nhằm thực hiện quá trình đổi mới đất nước theo hướng CNH-HĐH, hòa vào xu thế của thế giới. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và nhu cầu thực tiễn của cơ quan, đơn vị, địa phương, cấp Ủy xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cụ thể, phù hợp với từng chức danh, ngạch, bậc.

Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học. Còn bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc. Nếu đào tạo là quá trình làm cho con người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định thì bồi dưỡng làm tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất đó. Mặc dù trình độ học vấn của CC cấp xã ngày nay đã được nâng lên nhưng những kiến thức, kỹ năng học tập được trong nhà trường còn tràn lan, có những thứ chưa thể áp dụng trong thực tiễn làm việc. Do đó, trong công tác đào tạo bồi dưỡng CC cấp xã đòi hỏi phải biết chọn lựa nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, phù hợp với chuyên ngành, với chức danh công việc cụ thể của mỗi CC, tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng tràn lan, hình thức, đào tạo không phải để trang bị những kỹ năng cần thiết mà chỉ lấy chứng chỉ, bằng cấp bổ sung vào lý lịch CC. Trong khi đó, người có nhu cầu thật sự không được cử đi, người không sử dụng kiến thức đó được đi học, gây lãng phí nguồn kinh phí đào tạo của Nhà nước.

Nội dung đào tạo xuất phát từ sự cần thiết thực tế, yếu khâu nào đào tạo, bồi dưỡng khâu đó. Tuy nhiên, hiện nay, nội dung đào tạo, bồi dưỡng CC cấp xã vẫn mang nặng về lý luận chính trị, ít chuyên sâu vào khoa học hành chính, các kỹ năng, nghiệp vụ quản lý nhà nước cần thiết của CC. Bên cạnh đó, bản thân CC cũng xem nhẹ việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, lý luận chính trị, các kỹ năng nghiệp vụ. CC coi như việc đó là bắt buộc, là phải đi học. Đến lớp, tham gia tập huấn thì một số ngồi dưới làm việc riêng, không chú ý. Hơn thế nữa, CC cấp xã lại thường thay đổi qua mỗi nhiệm kỳ, thay đổi công việc, chuyên môn công tác. Vì vậy, nếu không được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng mới, không có ý chí học tập nâng cao trình độ sẽ khó đáp ứng được với yêu cầu, nhiệm vụ thực thi công vụ, ảnh hưởng đến chất lượng CC cấp xã.

Tập trung vào quan tâm đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; chú trọng đào tạo chuyên sâu sau đại học để có đội ngũ trí thức giỏi trên từng ngành, lĩnh vực, nhất là những ngành, lĩnh vực có yêu cầu cao trong hội nhập quốc tế. Chú trọng xây dựng chương trình đào tạo thích hợp, từ cơ sở vật chất đến đội ngũ giáo viên có kiến thức sâu rộng, có cả kinh nghiệm thực tế trong ngành. Đào tạo, bồi dưỡng nhiều mặt và trọn vẹn, từ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo đến kiến thức, nghiệp vụ chuyên môn trong lĩnh vực quản lý. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức cũng như cấp xã phải luôn luôn được đổi mới, cập nhật liên tục theo tình hình kinh tế- chính trị- xã hội mới. Các kiến thức và kỹ năng có được phải phù hợp, thiết thực với công việc mà công chức đang làm trên địa bàn của họ để đảm bảo việc đào tạo, bồi dưỡng có hiệu quả, không xa rời thực tế.

Như vậy, đào tạo, bồi dưỡng CC có ý nghĩa quyết định đến chất lượng CC cấp xã. Địa phương nào chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng CC thì

địa phương đó sẽ xây dựng được nền tảng vững chắc của CC cấp cơ sở, hoàn thành những mục tiêu, nhiệm vụ mà cấp trên giao phó và Đảng bộ địa phương đặt ra.

1.3.3. Bố trí sử dụng và phân công công việc hợp lý

Việc sử dụng, phân công đội ngũ công chức cũng là một trong những nội dung của việc nâng cao chất lượng đội ngũ Công chức. Với bất cứ nhân lực, nếu không được sử dụng một cách hợp lý, được đặt vào đúng vị trí phát huy sở trường của mình sẽ khó mà có tâm lý cống hiến vì công việc, tâm lý thỏa mãn trong công việc dẫn đến chất lượng làm việc giảm sút. Việc sử dụng và bố trí đội ngũ công chức phải thỏa mãn những yêu cầu như sau:

Sử dụng đội ngũ công chức vì mục đích chung, cần tìm hiểu rõ chuyên ngành riêng, chuyên môn riêng của từng vị trí công chức để có thể sắp xếp vào công việc cùng chuyên môn. Việc sử dụng đội ngũ công chức không chỉ là làm công việc thường ngày mà còn góp phần làm cầu nối giữa nhân dân và cơ quan quản lý nhà nước.

Sự dụng đội ngũ công chức dựa trên những nhận định khách quan về công việc, những ưu điểm cũng như nhược điểm của đội ngũ công chức mà bố trí, sắp xếp công việc sao cho phát huy được ưu điểm và hạn chế được nhược điểm của đội ngũ công chức.

Như vậy, để phát huy hiệu quả sử dụng CC trong bộ máy chính quyền cấp xã cần tiếp tục đổi mới và hoàn thiện chính sách sử dụng CC cấp xã.

1.3.4. Thanh kiểm tra và giám sát việc thực thi công vụ và đạo đức công vụ

Trong công tác kiểm tra, giám sát, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: "*Khi có chính sách đúng thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn cán bộ và do nơi kiểm tra. Nếu ba điểm ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích*" và "*có kiểm tra.... mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của cán bộ, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp*

thời” [tr.520]. Điều đó cho thấy những tác động mạnh mẽ của công tác kiểm tra giám sát đến chất lượng công chức. Nó là căn cứ chính xác nhất để đánh giá, nhận xét về mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ công chức cấp xã. Vì vậy cần nghiêm túc triển khai công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã. Thông qua đó, nắm bắt được hệ thống những tư tưởng trong từng giai đoạn và thực trạng hoạt động của đội ngũ công chức nhằm kịp thời ngăn chặn những tư tưởng tiêu cực, lệch lạc, hạn chế những khuyết điểm, thiếu sót, phát huy những mặt tích cực trong thực thi công vụ. Nếu địa phương nào làm tốt, chặt chẽ và thường xuyên công tác quản lý, kiểm tra, giám sát công chức thì địa phương đó có đội ngũ công chức cấp xã giàu tinh thần trách nhiệm với công việc, tư tưởng, phẩm chất chính trị, đạo đức của người công chức được nâng cao.

Đây là công tác rất nhạy cảm, là nhiệm vụ khó khăn vì đôi khi ảnh hưởng đến quyền lợi của một bộ phận công chức nên trong thực tế, việc thực hiện chưa thật sự quyết liệt, mạnh tay, còn cả nể, kiêng dè... Đây cũng là nguyên nhân khiến cho hiệu quả giám sát, kiểm tra chưa cao, khiến cho công chức cấp xã dễ tha hóa, biến chất, lạm dụng chức quyền. Chính vì vậy, công tác này có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công chức cấp xã, nhất là khía cạnh đạo đức. Để công tác quản lý, kiểm tra, giám sát được diễn ra công bằng thì phải cần sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng, sự phối hợp của Chính quyền; tinh thần chủ động, sáng tạo của Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể Chính trị- xã hội của mỗi địa phương.

1.4. Các yếu tố chủ yếu tác động đến chất lượng công chức cấp xã.

1.4.1. Quy hoạch, phát triển công chức

Việc quy hoạch công chức nhằm mục đích phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo,

quản lý, đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và của đất nước. Những công chức chủ yếu là người đã có tuổi, có kinh nghiệm lâu năm về công tác quản lý, hành chính mới được đảm nhận các vị trí vai trò quan trọng tại xã, huyện. Do đó, việc quy hoạch công chức cần phải được thực hiện, để dự nguồn nhân lực. Hơn thế nữa còn phải thực hiện một cách tổng thể, dài hạn để các lớp công chức nối tiếp nhau, học tập kinh nghiệm của người đi trước và truyền đạt lại cho thế hệ kế cận.

Để làm tốt vấn đề quy hoạch công chức, nhằm chọn người tài đức, ngay trước khi tuyển dụng cần phải bám chắc yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ công chức ở cơ quan trong mỗi thời kì và gắn với thực tiễn nội dung phát triển công chức. Bên cạnh đó, các chính sách hỗ trợ, phát triển, các quy định hướng dẫn công tác quy hoạch, quản lý cán bộ là “*kim chỉ nam*” cho các nhà quản lý nhân sự cấp xã có kế hoạch, chiến lược đúng đắn trong việc phát triển đội ngũ công chức tại các địa phương.

Cần đánh giá đúng công chức trước khi đưa vào quy hoạch. Căn cứ để được lựa chọn, giới thiệu công chức vào làm việc tại các đơn vị huyện chính là những tiêu chuẩn, tiêu chí được nêu rõ ở mục trên về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, năng lực thực tiễn cũng như uy tín, sức khỏe, chiều hướng và triển vọng phát triển gắn với lợi ích cộng đồng của địa phương,...

1.4.2. Đãi ngộ công chức

Chính sách đãi ngộ về vật chất và tinh thần: mọi hoạt động của con người suy cho cùng đều nhằm thoả mãn nhu cầu nhất định về vật chất hoặc về tinh thần. Nhu cầu vật chất là những đòi hỏi về điều kiện vật chất để con người tồn tại, phát triển về thể lực. Nhu cầu về tinh thần là những điều kiện để con người tồn tại, phát triển về trí lực. Để khuyến khích, động viên, tạo động lực cho đội ngũ công chức nỗ lực làm việc trước hết phải thường xuyên chăm lo tới quyền lợi chính đáng của họ. Do vậy, chính sách đãi ngộ đối với công

chức cần phải được xây dựng phù hợp, đồng bộ trên tất cả các lĩnh vực như: tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ ngơi... Đồng thời, cần phải kết hợp hài hoà cả về vật chất và tinh thần nhằm động viên, khuyến khích họ nỗ lực làm việc, đem hết tài năng, sức lực cho hoạt động, công tác, đáp ứng yêu cầu quản lý, điều hành phát triển kinh tế - xã hội.

Nếu các chính sách, chế độ của Nhà nước đối với công chức cấp xã được đảm bảo, kịp thời, công bằng, minh bạch sẽ thu hút lượng lớn lao động, nhất là lao động trẻ tuổi, có nhiệt huyết, trình độ, năng lực về làm việc. Công chức trẻ với tư duy sáng tạo sẽ góp phần phát triển kinh tế, xã hội tại địa phương. Hơn nữa, nếu những chính sách, chế độ của Nhà nước tốt, tiền lương đáp ứng nhu cầu sinh hoạt sẽ hạn chế tham ô, hối lộ, tham nhũng, vơ vĩnh nhân dân... Các chế độ, chính sách Nhà nước chưa hợp lý: chính sách tiền lương, phụ cấp lương sẽ triệt tiêu động lực làm việc, công chức cấp xã chưa tích cực học tập nâng cao trình độ, thiếu trách nhiệm trong công việc, phát sinh nhiều hiện tượng tiêu cực, ảnh hưởng đến phẩm chất đạo đức của người công chức.

1.4.3. Đánh giá thực hiện công việc

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 công chức là để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ 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. 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 sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Theo Luật cán bộ, công chức năm 2008 thì đánh giá công chức dựa vào các nội dung: 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.

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”, cái “tâm” và bản lĩnh chính trị của người công chức. 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

1.4.4. Trang thiết bị và điều kiện làm việc

Trang thiết bị, cơ sở vật chất kỹ thuật bao gồm: bàn ghế, tủ tài liệu, máy tính, hệ thống mạng Internet, máy scan, máy in... là những điều kiện làm việc thiết yếu cho đội ngũ công chức cấp xã nhằm phục vụ tốt nhất cho công tác quản lý chỉ đạo, tìm hiểu thông tin. Cơ sở vật chất đầy đủ giúp cho đội ngũ công chức đổi mới phương pháp làm việc; thúc đẩy và nâng cao chất lượng làm việc, đảm bảo giải quyết công việc nhanh chóng, chính xác, hiệu quả, giúp lưu trữ văn bản, báo cáo, thuận tiện cho những lần sử dụng tiếp theo.

Việc ứng dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật, trang bị máy móc hiện đại sẽ đáp ứng tốt hơn các hoạt động thực thi công vụ của đội ngũ công chức

cấp xã. Bởi vậy, trang thiết bị và điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật là yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác và chất lượng đội ngũ công chức nói chung và đội ngũ công chức cấp xã nói riêng.

1.5. Kinh nghiệm trong nâng cao chất lượng công chức cấp xã

1.5.1. Kinh nghiệm các địa phương

Kinh nghiệm của huyện Cẩm Khê tỉnh Phú Thọ

Những năm qua, huyện Cẩm Khê thực hiện nhiều cơ chế, chính sách nhằm tạo điều kiện cho đội ngũ công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu, nhiệm vụ được giao [8].

Huyện Cẩm Khê hiện có 610 CBCC cấp xã; trong đó có 301 cán bộ và 309 công chức chuyên môn. Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở, huyện xác định cần phải thực hiện có hệ thống và đảm bảo sự liên thông, gắn kết giữa các khâu tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ. Cùng với đảm bảo đủ cơ cấu, số lượng, thành phần theo quy định, hàng năm huyện rà soát tiêu chuẩn, chức danh, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ công chức cấp xã, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch, mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, lý luận chính trị cho công chức phù hợp với yêu cầu thực tế, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở [8].

Chúng tôi có mặt tại trụ sở UBND xã Văn Bán vào cuối buổi sáng ngày thứ 6, khi một số người dân đang làm thủ tục hành chính tại bộ phận một cửa. Tại đây, người dân chủ yếu đến làm các thủ tục liên quan công tác đăng ký và quản lý hộ tịch, công chứng giấy tờ. Lượng công việc khá nhiều nhưng đội ngũ công chức cấp xã vẫn giải quyết nhanh, gọn, đảm bảo đúng thời gian. Bà Trần Thị Thu Nga - Chủ tịch UBND xã Văn Bán cho biết: Xã có tổng số 22 CBCC, trong đó trình độ chuyên môn đại học 18 đồng chí; trung cấp 3 đồng

chí; trung cấp lý luận chính trị 19 đồng chí; sơ cấp lý luận chính trị 1 đồng chí. Thời gian qua, nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, xã đã cử CBCC đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ do cấp xã trên triển khai, nhờ đó, năng lực, trình độ của cán bộ xã từng bước được nâng lên.

Ông Đặng Ngọc Sơn - Trưởng phòng Nội vụ huyện Cẩm Khê cho biết: Từ năm 2019 đến nay, Cẩm Khê đã tổ chức đào tạo cho hơn 5.200 lượt CBCC cấp xã. Chất lượng đội ngũ CBCC sau đào tạo, bồi dưỡng từng bước được kiện toàn, bổ sung đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đạt chuẩn trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, tin học theo các chức danh, vị trí đảm nhiệm. Theo kết quả đánh giá phân loại năm 2019, có 15% CBCC hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; 82% CBCC hoàn thành tốt nhiệm vụ và 3% hoàn thành tốt nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực .

Để tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng nhiệm vụ trong tình hình mới, thời gian tới huyện Cẩm Khê tiếp tục tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy cấp xã ; phối hợp chặt chẽ giữa các phòng, ban, cơ quan cấp huyện với các xã, thị trấn chú trọng bồi dưỡng kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn để nâng cao trình độ, năng lực công tác cho cán bộ cấp xã. Trong đó, tập trung đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng hành chính, kỹ năng xử lý và giải quyết vấn đề phát sinh. Bên cạnh đó, huyện cũng khuyến khích để nhân dân được tham gia giám sát, đánh giá và góp ý cho đội ngũ công chức cấp xã. Qua đó, xây dựng đội ngũ công chức cấp xã đủ tiêu chuẩn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao [8].

Kinh nghiệm của huyện Phong Thổ, tỉnh Lai Châu

Phong Thổ là một huyện miền núi cao có nhiều khó khăn, song dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Huyện ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân huyện; sự phấn đấu nỗ lực của các cấp, các ngành và nhân dân các dân tộc

trong huyện nên các mục tiêu kinh tế – xã hội cơ bản hằng năm đều đạt và vượt kế hoạch đề ra.

Phong Thổ là huyện vùng cao biên giới của tỉnh Lai Châu. Toàn huyện có 17 xã và 1 thị trấn, trong đó có 13 xã giáp huyện Kim Bình, tỉnh Vân Nam (Trung Quốc) với đường biên giới dài 98,95 km và cửa khẩu quốc gia Ma Lù Thàng .

Với đặc điểm của một huyện miền núi cao có nhiều khó khăn, song dưới sự lãnh đạo trực tiếp của Huyện ủy, HĐND và UBND huyện; sự phấn đấu nỗ lực của các cấp, các ngành và nhân dân các dân tộc trong huyện nên các mục tiêu kinh tế – xã hội cơ bản hằng năm đều đạt và vượt kế hoạch đề ra. Các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa – xã hội có bước phát triển tốt. Công tác giáo dục, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân có chuyển biến tích cực. Đời sống tinh thần, trình độ dân trí của nhân dân không ngừng được nâng lên.

Đạt được những thành tích chung đó, có phần đóng góp trực tiếp, tích cực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã trong huyện. Tính đến tháng 12/2019, tổng số cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phong Thổ (bao gồm: bí thư đảng ủy, phó bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND, phó chủ tịch UBND, phó chủ tịch HĐND và trưởng các đoàn thể chính trị – xã hội) là 211 người, biên chế cho 17 xã và 1 thị trấn, trong đó có 6 xã có biên chế 13 cán bộ chủ chốt/xã; 5 xã, thị trấn có biên chế 10 cán bộ chủ chốt/xã; 6 xã có biên chế 12 cán bộ chủ chốt/xã; 1 xã biên chế 11 cán bộ chủ chốt.

Trong số 18 bí thư đảng ủy cấp xã, có 3 người kiêm chủ tịch HĐND; trong số 25 phó bí thư đảng ủy cấp xã có 3 người kiêm chủ tịch HĐND; 18 phó bí thư đảng ủy – chủ tịch UBND; 7/18 xã, thị trấn có 3 phó bí thư đảng ủy (1 phó bí thư, chủ tịch UBND, 1 phó bí thư thường trực và 1 phó bí thư phụ trách công tác xây dựng Đảng).

- Về trình độ văn hóa: theo số liệu thống kê của Ban Tổ chức Huyện ủy Phong Thổ, tính đến tháng 12/2019, trong số 211 cán bộ, công chức cấp xã, có trình độ trung học phổ thông là 64 người, chiếm tỷ lệ 30,33%; trung học cơ sở 139 người, chiếm tỷ lệ 65,87%; tiểu học 8 người, chiếm tỷ lệ 3,8%.

- Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đại học có 28 người, chiếm tỷ lệ 13,3%; cao đẳng 7 người, chiếm tỷ lệ 3,3%; trung cấp 139 người, chiếm tỷ lệ 65,87%; sơ cấp 1 người, chiếm tỷ lệ 0,47%; số chưa qua đào tạo là 36 người, chiếm tỷ lệ 17,06% [9].

- Về trình độ lý luận chính trị: sơ cấp 51 người, chiếm tỷ lệ 24,17%; trung cấp 125 người, chiếm tỷ lệ 59,24%; cao cấp, cử nhân 4 người, chiếm tỷ lệ 1,89%; có 31 người chưa qua đào tạo, chiếm tỷ lệ 14,70%.

Từ số liệu thống kê cho thấy, đội ngũ công chức cấp xã của huyện Phong Thổ còn có những hạn chế, bất cập, như: người có trình độ đại học và cao đẳng còn ít (13,3% và 3,3%); số người chưa qua đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị còn nhiều (17,06% và 14,70%), đã ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo các mặt công tác tại địa phương. Để các xã trong huyện phát triển đồng đều, toàn diện, rất cần một đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị. Muốn như vậy, cần phải có giải pháp phù hợp để đào tạo bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay.

Từ những thực trạng trên huyện Phong Thổ đã đưa ra 6 giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cụ thể:

+ Cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã + Thực hiện đồng bộ các khâu của công tác cán bộ.

+ Tăng cường công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã

- + Bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ, công chức cấp xã
- + Thực hiện tốt chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cấp xã miền núi, vùng đặc biệt khó khăn
- + Phát huy vai trò của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân trong việc giám sát, đánh giá cán bộ, công chức cấp xã.

Kinh nghiệm của huyện Lạc Thủy tỉnh Hòa Bình

Việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là một trọng tâm được UBND huyện Lạc Thủy thực hiện có hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng công vụ, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao trong nhiều năm nay.

Đồng chí Lê Thanh Thỏa, Trưởng Phòng Nội vụ huyện cho biết: Căn cứ Nghị định số 41/2012/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, Nghị định số 36/2013/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm, cơ cấu ngạch cán bộ công chức theo vị trí việc làm, xác định từng loại công việc gắn với chức danh, chức vụ, số lượng biên chế, số người làm việc trong các cơ quan, đơn vị, UBND huyện đã trình Sở Nội vụ thẩm định đề án vị trí việc làm của các cơ quan chuyên môn.

UBND huyện đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đã cử CBCC viên chức tham gia các lớp tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ do Sở Nội vụ tổ chức; cử CBCC tham gia tập huấn phần mềm một cửa điện tử tổ chức tại huyện; mở các lớp tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn tại huyện... Huyện đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, các xã, trấn thực hiện nghiêm chỉnh việc đánh giá, phân loại CBCC hàng tháng, tổng hợp kết quả đánh giá báo cáo UBND huyện, đồng thời, triển khai việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị thuộc huyện [10].

Bên cạnh đó, UBND huyện chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, UBND các xã, thị trấn thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 29-CT/TU, ngày 23/5/2014 của BTV Tỉnh ủy về tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, đẩy mạnh thực hiện nếp sống văn minh, văn hóa công sở, gắn với công tác kiểm tra, đôn đốc, kịp thời phát hiện, ngăn chặn, xử lý nghiêm trường hợp vi phạm, bảo đảm kỷ cương, kỷ luật trong Đảng, chính quyền các cấp. Đến nay, 100% CBCC chấp hành tốt việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính. Chất lượng đội ngũ CBCC tiếp tục được chuẩn hóa, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ.

Với các giải pháp đồng bộ trên, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành của cấp ủy, chính quyền các cấp được đổi mới theo hướng hiệu quả. Tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ của công chức được nâng lên rõ rệt, phục vụ tốt hơn nhu cầu của tổ chức, cá nhân. Nhiều vấn đề bức thiết, khó khăn từ thực tiễn được chỉ đạo giải quyết kịp thời, như giải phóng mặt bằng một số sự án, xử lý các vấn đề về môi trường... Nhiều năm liền, huyện Lạc Thủy nằm trong tốp đầu phong trào thi đua khối huyện, thành phố. Huyện đã thực hiện hoàn thành và vượt mức 17/19 chỉ tiêu Nghị quyết Đảng bộ huyện lần thứ XXIV đề ra.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm cho huyện Đà Bắc, tỉnh Hoà Bình

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc, từ kinh nghiệm của huyện Cẩm Khê tỉnh Phú Thọ, huyện Phong Thổ tỉnh Lai Châu, huyện Lạc Thủy tỉnh Hòa Bình, và căn cứ điều kiện cụ thể của Huyện Đà Bắc rút ra một số bài học kinh nghiệm như sau:

Thứ nhất, phải làm thật tốt và chặt chẽ khâu tuyển dụng công chức: Cần thực hiện tuyển dụng theo năng lực và cạnh tranh, xóa bỏ cơ chế “*xin - cho*”. Chính sách thu hút nhân tài đã và đang được áp dụng cũng là một giải pháp cho các xã thu hút được và ngày càng nhiều công chức giỏi về làm việc trong cơ quan nhà nước nói chung và chính quyền cấp xã nói riêng.

Thứ hai, thực hiện tiêu chuẩn hóa các chức danh cán bộ có ý nghĩa quan trọng trong việc bố trí, sử dụng cán bộ một cách đúng đắn và chính xác; là căn cứ để xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và thực hiện chính sách đối với cán bộ; đồng thời cũng là mục tiêu để mỗi người cán bộ phấn đấu, rèn luyện và tự hoàn thiện bản thân.

Thứ ba, tiếp tục thực hiện luân chuyển công chức nhằm từng bước khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ địa phương. Việc thực hiện điều động, luân chuyển lãnh đạo các phòng, ban của huyện về giữ các chức danh chủ chốt ở các xã có tình hình phức tạp, yếu kém trong hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở; đồng thời luân chuyển công chức từ xã lên huyện nhằm kết hợp đào tạo, bồi dưỡng công chức xã dự nguồn các chức danh chủ chốt ở cơ sở.

Thứ tư, tăng cường quản lý, kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm. Cần thường xuyên sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm về các hoạt động, các mặt công tác của địa phương và của từng đơn vị một cách nghiêm túc, toàn diện. Xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm, lấy đó làm gương răn đe; đồng thời cũng phải đảm bảo việc xử lý nhanh nhất, hiệu quả nhất; nếu có vi phạm nghiêm trọng thì phải xử lý ngay. Điều này sẽ tạo thêm hiệu lực cho việc chấp hành kỷ luật hành chính. Phải ngăn ngừa việc tiêu cực ngay trong bản thân những người thực hiện việc thanh tra công vụ bằng cách lựa chọn những cán bộ trong sạch, hiểu biết pháp luật, ý thức kỷ luật cao để làm công tác thanh tra công vụ. Trong quá trình hoạt động, các đoàn thanh tra cần có sự kiểm tra chéo lẫn nhau và phát huy vai trò giám sát, phản biện của nhân dân và của chính đối tượng thanh tra trong hoạt động công vụ. Đẩy mạnh các cuộc sinh hoạt thường kỳ, nhất là sinh hoạt chi bộ, qua đó chỉ ra được những mặt ưu, khuyết điểm, nguyên nhân để đội ngũ công chức cấp xã phát huy mặt mạnh, khắc phục mặt yếu kém.

Thứ năm, tiếp tục thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp. Tiến hành thực hiện đúng và kịp thời các chính sách đối với công chức xã như: chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài; chính sách bố trí, sử dụng sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học về công tác tại xã; chế độ phụ cấp đặc biệt đối với các xã vùng dân tộc thiểu số và miền núi... Qua đây, động viên sự nhiệt tình hăng hái, củng cố sự đoàn kết, thống nhất trong đội ngũ công chức cấp xã, ngăn chặn những tiêu cực của công chức và thực hiện công bằng xã hội. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cần phải được quan tâm thường xuyên, đúng mực. Không chỉ ở trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị mà cả những kỹ năng cần thiết của một công chức trong thực thi công vụ: kỹ năng giao tiếp, tiếp đón nhân dân, sự tự tin, sự mạnh dạn trong các cuộc họp...

Thứ sáu, thực hiện chính sách cán bộ không phải chỉ là công việc của riêng Đảng hay chính quyền, mà là nhiệm vụ của toàn bộ hệ thống chính trị, của bản thân những người công chức. Công chức làm việc trong hệ thống chính quyền cấp xã nên coi trách nhiệm thực hiện chính sách cán bộ cũng là trách nhiệm của các tổ chức đó. Mặt khác, công chức xã gắn bó trực tiếp, thường xuyên với gia đình, họ hàng, làng xóm, cùng sống và làm việc với dân làng, bởi vậy phải biết tuyên truyền, động viên nhân dân trong xã ủng hộ, tham gia quá trình thực hiện chính sách đối với công chức.

Nằm ở độ cao trung bình 560 m, có nhiều ngọn núi cao trên 1.000 m so với mực nước biển, Đà Bắc có địa hình núi, đồi, sông, suối xen kẽ tạo thành nhiều dải hẹp, độ chia cắt lớn, độ dốc bình quân 35° . Địa hình nơi đây mang đặc trưng kiểu địa hình núi cao trung bình, chủ yếu là núi đá vôi, trong đó có những núi cao trên 1.000 m như: Phu Canh (1.373 m), Phu Xúc (1.373 m), Đức Nhân (1.320 m), Biều (1.162 m)...

Huyện Đà Bắc nằm trong vùng khí hậu á nhiệt đới gió mùa, mỗi năm có hai mùa rõ rệt: mùa khô lạnh kéo dài từ tháng 11 năm trước đến tháng 4 năm sau, mùa nóng ẩm từ tháng 5 đến tháng 10. Nhiệt độ trung bình là $23,5^{\circ}\text{C}$, nhiệt độ cao nhất khoảng $38 - 39^{\circ}\text{C}$, nhiệt độ thấp nhất là 12°C . Lượng mưa trung bình 1.570 mm/năm, nhưng tập trung chủ yếu vào khoảng thời gian từ tháng 5 đến tháng 9 (chiếm 79% lượng mưa cả năm).

Hầu hết các xã trong huyện đều ít nhiều chịu ảnh hưởng của gió tây khô nóng, xuất hiện từ tháng 6 đến tháng 9, có kỳ xảy ra 2 - 3 ngày, bình quân 5 - 10 ngày trong 1 năm. Vào mùa mưa, ở huyện thường xảy ra những đợt lũ quét phá hoại đường sá, hoa màu và diện tích ruộng lúa nước.

Đà Bắc có nhiều loại đất rất phù hợp với sản xuất nông, lâm nghiệp, nhất là cây công nghiệp, cây ăn quả, cây lâm nghiệp và dược liệu.

Diện tích đất lâm nghiệp của Đà Bắc lớn thứ hai toàn tỉnh Hoà Bình với 30.522 ha, trong đó, rừng tự nhiên chiếm 84,25% (25.715 ha), rừng trồng chiếm 15,75%.

2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội.

Xuất phát điểm nền kinh tế của huyện vào loại thấp trong tỉnh, đời sống ở các khu vực dân cư có chênh lệch lớn. Khu vực thị trấn có mức sống ổn định tương đối đồng đều nhưng tỷ lệ không cao, không có các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh lớn, khu vực nông thôn có mức sống thấp còn nhiều hộ nghèo, việc xoá đói giảm nghèo hết sức khó khăn, các hộ nghèo chủ yếu ở

nông thôn sản xuất theo dạng tự cung tự cấp, chưa có thói quen tạo ra sản phẩm hàng hoá có chất lượng để trao đổi theo nhu cầu thị trường. Nền kinh tế của huyện chủ yếu dựa vào phát triển lâm nghiệp và nông nghiệp.

Cơ cấu kinh tế: Nông, lâm, ngư nghiệp chiếm 50%. Dịch vụ thương mại, du lịch chiếm 35,5%. Công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng chiếm 14,5%. Tốc độ tăng trưởng kinh tế 11,5%, thu nhập bình quân đầu người 43,5 triệu đồng/năm.

Các thông tin về tình hình phát triển kinh tế của huyện Đà Bắc được nêu trên biểu 2.1.

Bảng 2.1. Giá trị sản xuất và cơ cấu GTSX của huyện Đà Bắc

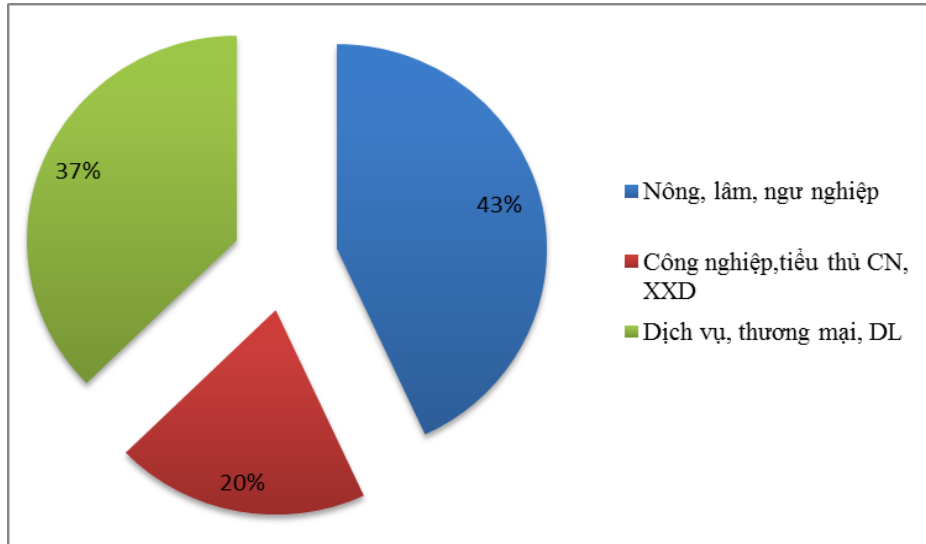
TT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	TĐPT BQ
I	Kinh tế					
1	Cơ cấu kinh tế	%	100	100	100	
	- Nông, lâm, ngư nghiệp	%	48,25	46,27	43,11	94,52
	- Công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng	%	17,58	17,85	19,59	105,56
	- Dịch vụ, thương mại, du lịch	%	34,17	35,88	37,3	104,48
2	Tốc độ tăng trưởng kinh tế	%	12,3	14	14,5	108,58
	Trong đó các ngành (giá cố định năm 1994):					
	- Nông, lâm nghiệp, thủy sản	%	14,1	12,8	12,96	95,87
	- Công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng	%	17,3	18,5	19,22	105,40
	- Dịch vụ, thương mại, du lịch	%	10,7	13,6	14,96	118,24

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	TĐPT BQ
3	Thu nhập bình quân đầu người/năm	triệu đồng	33,6	34,1	35,2	102,35
4	Thu ngân sách nhà nước trên địa bàn	tỷ đồng	41,822	40,75	43,2	101,63
5	Tổng thu ngân sách huyện	tỷ đồng	191,158	185,256	194,794	100,95
6	Tổng chi ngân sách huyện	tỷ đồng	186,056	182,500	190,150	101,09
II	Văn hoá - xã hội					
8	Tỷ lệ hộ nghèo (theo chuẩn mới)	%	26 (cũ) 48,2 (mới)	13,5(cũ) 35,7(mới)	29,22 mới)	
9	Tỷ lệ hộ được sử dụng điện	%	96,8	98	99,8	101,54
10	Tỷ lệ xã đạt chuẩn phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi	%	100	100	100	100,00
11	Số trường đạt chuẩn quốc gia	trường	08	18	16	141,42
12	Tỷ lệ lao động qua đào tạo	%	35	37,7	39,45	106,17

(Nguồn: UBND huyện Đà Bắc)

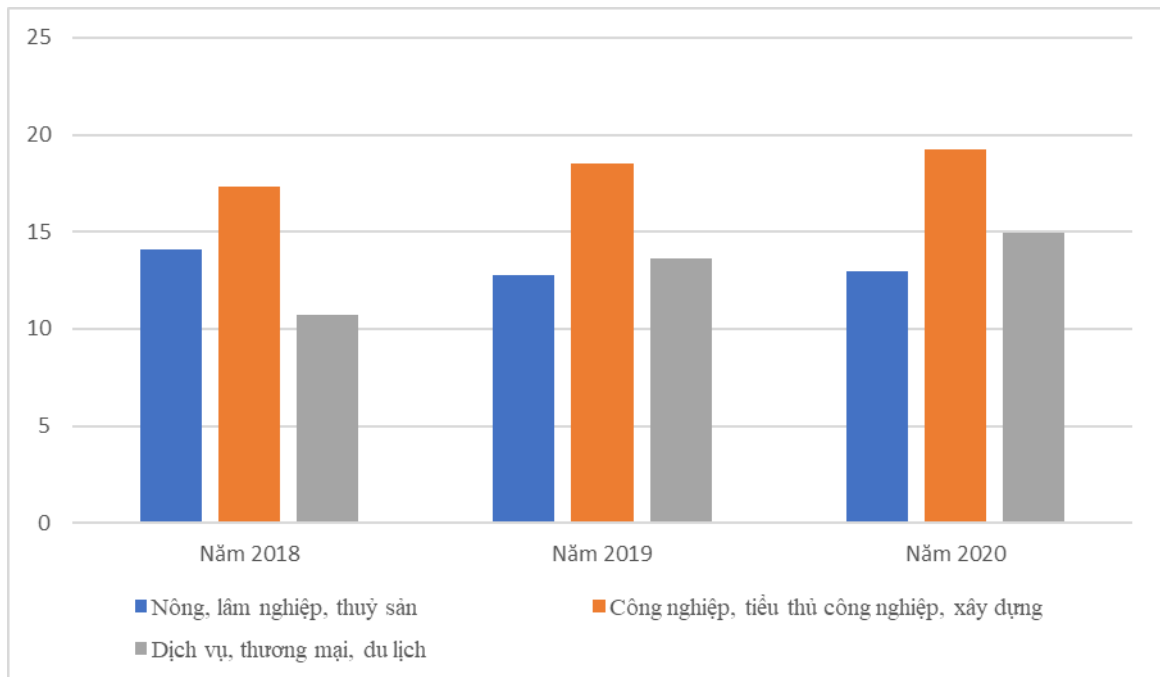
Qua bảng trên cho thấy, kinh tế phát triển khá toàn diện, duy trì tốc độ tăng trưởng khá và chuyển dịch đúng hướng, sản xuất kinh doanh trong các ngành và các lĩnh vực tiếp tục phát triển; một số lĩnh vực phát triển nhanh; kết cấu hạ tầng, nhất là giao thông, thủy lợi tiếp tục được đầu tư xây dựng; các tiềm năng về đất đai, lao động đã được khơi dậy; sản xuất nông, lâm nghiệp phát triển khá. Đã hình thành các vùng cây chuyên canh, gắn sản xuất với công nghiệp chế biến; thu nhập bình quân đầu người tăng nhanh.

Biểu đồ thể hiện cơ cấu kinh tế của huyện trong năm 2020 được thể hiện như sau:



Hình 2.2. Cơ cấu kinh tế huyện Đà Bắc năm 2020

- Cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực: So với năm 2018 thì năm 2020, tỷ trọng ngành nông, lâm, ngư từ 54% giảm xuống 43%; CN - XD tăng từ 17% lên 19%; Dịch vụ tăng từ 34% lên 38%;



Hình 2.3. Tốc độ tăng trưởng kinh tế trong 3 năm qua của huyện Đà Bắc

- Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân 3 năm (2018 - 2020) là 14,5%. Trong đó nông, lâm, ngư nghiệp tăng 12,96%; CN - XD tăng 19,22%; dịch vụ tăng 14,96%, đạt mục tiêu đã đề ra.

Về Công nghiệp - Tiểu thủ công nghiệp và Xây dựng:

- Việc thu hút đầu tư được mở rộng về các lĩnh vực: sản xuất chế biến bột giấy xuất khẩu; trồng rừng; khai thác tài nguyên, khoáng sản; du lịch... đã đem lại nguồn thu đáng kể cho ngân sách;

- Quan tâm công tác đào tạo nghề và tổ chức ngành nghề. Một số nghề như sản xuất đồ mộc cao cấp, sửa chữa cơ khí, điện tử, mây tre đan,... được đưa vào và phát triển. Việc tổ chức xây dựng làng nghề và làng có nghề đang được triển khai, thực hiện;

- Tập trung huy động nội lực, vừa trả các khoản nợ vay vừa kết hợp với nguồn ngoại lực để tiếp tục đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng. Thường xuyên bám chắc vào chỉ đạo thực hiện các công trình trọng điểm theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ XXIII, các dự án đầu tư từ các nguồn vốn đã được triển khai, thực hiện: Nâng cấp, mở rộng tỉnh lộ 433; cải tạo, nâng cấp và mở mới nhiều km đường liên xã, liên thôn; nâng cấp và xây dựng mới các trạm y tế xã; nâng cấp 7 hồ đập và hệ thống kênh mương; tiếp nhận chương trình kiên cố hóa trường, lớp học từ nguồn trái phiếu Chính phủ; ...Nhiều công trình đã phát huy tốt hiệu quả.

Về Thương mại dịch vụ tiếp tục phát triển:

- Củng cố, xây dựng hệ thống chợ nông thôn, mạng lưới dịch vụ thương mại nhiều thành phần được mở rộng. Dịch vụ Bưu chính - viễn thông phát triển nhanh. Chợ được đầu tư nâng cấp, mở rộng khang trang hơn. Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ xã hội tăng bình quân 4,2%/năm. Năng lực vận tải đường bộ nâng lên đáng kể. Khối lượng hàng hóa luân chuyển tăng 0,8% và hành khách luân chuyển tăng 5,3%. Các xã, thị trấn đều

có điểm Bưu điện văn hóa, có báo đọc trong ngày. Mạng Internet, sóng điện thoại di động phát triển nhanh, dịch vụ tài chính phục vụ thỏa mãn nhu cầu sản xuất và đời sống.

- Hoạt động tài chính, tín dụng được mở rộng và phát triển: Tích cực thực hiện mở rộng và phát triển nguồn thu ngân sách. Quản lý thu, chi công khai, tiết kiệm, chống lãng phí, tham nhũng; đảm bảo phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững quốc phòng, an ninh; thực hiện các cơ chế khuyến khích phát triển đã được HĐND huyện ban hành, phục vụ hoạt động của hệ thống chính trị, hỗ trợ các tổ chức xã hội nghề nghiệp, thực hiện đầy đủ chế độ chính sách cho cán bộ, viên chức. Thu ngân sách năm 2018 đạt 41,822 tỷ đồng, năm 2020 đạt 43,2 tỷ đồng. Tốc độ tăng thu ngân sách bình quân hàng năm 13,3%.

- Ảnh hưởng của điều kiện kinh tế, xã hội đến công tác quản lý công chức cấp xã của huyện.

Với những đặc điểm về điều kiện kinh tế, xã hội nêu trên, có ảnh hưởng không nhỏ đến công tác quản lý, sử dụng đội ngũ công chức cấp xã của huyện đó là:

Tình hình giao thông đi lại trên địa bàn huyện hiện nay đã được cải thiện đáng kể, tạo thuận lợi cho công chức đi học, nâng cao trình độ, nhiều công chức đã tham gia các lớp học về chuyên môn và lý luận chính trị mở tại Trung tâm huyện và tỉnh Hòa Bình.

Điều kiện phát triển của công nghệ thông tin đã giúp cho công tác quản lý công chức thuận lợi hơn, thông qua phần mềm quản lý hồ sơ CBCC điện tử, Phòng Nội vụ đã quản lý được công chức và bổ sung hồ sơ cho công chức kịp thời. Việc trao đổi công việc thông qua hệ thống phần mềm công vụ, thông qua các trang mạng xã hội cũng góp phần giải quyết công việc kịp thời hơn, mặt khác cũng yêu cầu phải đào tạo công chức nhiều hơn để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về công nghệ thông tin.

Về kinh tế xã hội, Đà Bắc là huyện khó khăn, đời sống nhân dân đa phần dựa vào phát triển nông lâm nghiệp, chưa có sinh kế bền vững, do đó việc triển khai các nhiệm vụ của đội ngũ công chức cấp xã cũng chịu nhiều ảnh hưởng, nhất là nguồn thu ngân sách nhà nước thấp, không đủ bù đắp chi thường xuyên ở cơ sở, chưa hỗ trợ được công chức đi đào tạo bằng ngân sách địa phương, chưa đủ điều kiện trang bị các phương tiện làm việc tối thiểu như máy tính, máy scan, hay hệ thống tiếp nhận và trả kết quả hiện đại theo quy định.

Từ những vấn đề trên đặt ra cho công tác quản lý, sử dụng công chức cấp xã cần có chiến lược và bước đi thích hợp để nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của công chức.

2.2. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc, tỉnh Hòa Bình

2.2.1. Thực trạng về thể lực

- Về sức khỏe: Hàng năm huyện Đà Bắc đều tổ chức khám sức khỏe cho đội ngũ công chức, đồng thời thông qua các hoạt động thi đua chào mừng đại hội, hội nghị cán bộ công chức đều phát động các hoạt động thể thao để rèn luyện sức khỏe cho công chức. Nhìn chung, đại bộ phận CC trong các Đơn vị cấp xã tại huyện Đà Bắc đủ sức khỏe để công tác. Tại các đơn vị điều tra khảo sát chỉ có 1 trường hợp mắc bệnh cần chữa trị dài ngày, sau khi được chữa trị tích cực, đã trở lại công tác bình thường, dù rằng sức khỏe của họ chỉ đạt loại B (sức khỏe trung bình).

- Về độ tuổi: Hiện nay, cơ cấu CC trong các Đơn vị cấp xã hiện nay của huyện Đà Bắc vừa thiếu đồng bộ và chưa xây dựng được tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi, đây là vấn đề mà huyện Đà Bắc cần phải quan tâm đúng mức. Tính đến năm 2020, số CC trong các Đơn vị cấp xã có độ tuổi dưới 30 bình quân chiếm 10,82%; độ tuổi từ 30 - 40 bình quân chiếm 45,12%; độ tuổi từ 40-50 bình quân chiếm 25,33%; độ tuổi trên 50 chiếm 18,73%.

Bảng 2.2. Tổng hợp công chức cấp xã huyện Đà Bắc phân theo độ tuổi và giới tính năm 2020

STT	Nội dung	Năm 2020	
		Số lượng	Tỉ lệ
I	Phân theo độ tuổi		
1	Dưới 30 tuổi	41	10,82
2	Từ 30 - 40 tuổi	171	45,12
3	Từ 40 - 50 tuổi	96	25,33
4	Từ 50 tuổi trở lên	71	18,73
II	Phân theo giới tính	379	100,00
1	Nam	246	64,91
2	Nữ	133	35,09
Tổng		379	100,00

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc)

Mặc dù trình độ chuyên môn theo văn bằng của CC được đào tạo trình độ đại học, sau đại học đều gia tăng theo từng năm, nhưng khi xem xét về độ tuổi và năng lực chung so với yêu cầu của công việc lại cho thấy tuổi trung bình của CC cấp xã huyện Đà Bắc hiện cũng khá cao và phân bố không hợp lý giữa các nhóm tuổi. Công chức lãnh đạo (Bí thư, phó bí thư, chủ tịch HĐND, chủ tịch UBND...) độ tuổi khá cao và đều nằm trong nhóm tuổi từ 51-60 tuổi. Tỷ lệ nữ trong công chức lãnh đạo còn thấp. Tính đến nay, huyện Đà Bắc chưa có sự phân tích chặt chẽ tuổi đời CC ở từng lĩnh vực. Tuy nhiên, qua thống kê độ tuổi của CC trong các Đơn vị cấp xã nêu trên, cho thấy về cơ cấu tuổi đời, CC của xã hiện nay là chưa thực sự ổn định. Mặc dù, quá trình tuyển dụng và thực hiện chế độ, chính sách đối với CC trong các đơn vị đang dần chặt chẽ, kỹ lưỡng với số CC tuyển dụng mới được đào tạo bài bản và ngày càng được trẻ hoá. Tuy vậy, so với yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh CNH-

HDH, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, cơ cấu tuổi đời của CC trong các đơn vị cấp xã vẫn cần phải thay đổi theo hướng thu hút được nhiều lực lượng trẻ (tuổi dưới 35), được đào tạo cơ bản, có năng lực đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới, điều này mới nâng cao được chất lượng của CC trong các Đơn vị cấp xã ở huyện Đà Bắc.

2.2.2. Thực trạng về trí lực

2.2.2.1 Trình độ văn hóa

Trình độ văn hóa là mức độ đạt được trong hệ thống trình độ kiến thức phổ thông. Trình độ văn hóa của công chức cấp xã của huyện Đà Bắc được phản ánh rõ nét qua Bảng 2.3. Từ năm 2018 đến năm 2020 số lượng công chức có trình độ văn hóa là THPT chiếm tỷ lệ cao (chiếm tỷ lệ bình quân 98,15 % trong tổng số CC cấp xã). Tuy nhiên vẫn còn một số lượng đáng kể cán bộ, công chức chỉ mới tốt nghiệp THCS, chiếm trung bình 1,85%. Đối tượng tốt nghiệp THCS tồn tại chủ yếu ở một số CC trên 50 tuổi, thường gắn với các chức danh cán bộ như Hội Nông dân và Hội Cựu chiến binh.

Bảng 2.3: Trình độ văn hóa của cán bộ, công chức cấp xã huyện Đà Bắc qua các năm: 2018-2020

DVT: người

Trình độ văn hóa	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	So sánh (2018-2020)	Tỷ lệ bình quân (%)
Tổng cộng	378	379	379	1	100
THCS	7	7	7	0	1,85
THPT	371	372	372	1	98,15

“ Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc ”

2.2.2.2 Trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn là mức độ đạt được về một chuyên môn, một ngành nghề nhất định, là kiến thức trực tiếp phục vụ cho công việc chuyên môn của công chức. Bảng tổng hợp công chức cấp xã huyện Đà Bắc phân theo trình độ đào tạo được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.4. Tổng hợp công chức cấp xã huyện Đà Bắc phân theo trình độ đào tạo

STT	Nội dung	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Chung của tỉnh Hòa Bình	Tốc độ phát triển BQ
		Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ		
1	Sau đại học	36	9,52	38	10,03	43	11,35	6,21	107,41
2	Đại học	185	48,94	191	50,40	198	52,24	48,37	103,35
3	Cao đẳng	95	25,13	98	25,86	91	24,01	17,88	100,48
4	Trung cấp	62	16,40	52	13,72	47	12,40	22,14	85,45
5	THPT	-		-		-		5,4	-
Tổng		378	100	379	100	379	100	100	100,20

(Nguồn: Phòng nội vụ huyện Đà Bắc)

Qua bảng trên cho thấy trình độ của đội ngũ Công chức cấp xã của huyện Đà Bắc tương đối cao. Theo tạp chí Tổ chức nhà nước số ra ngày 17/04/2019 thì trình độ chung của đội ngũ cán bộ công chức cấp xã có trình độ trên THPT là 88%, trong đó đạt trình độ từ đại học trở lên là 38%, như vậy so với trình độ của huyện Đà Bắc thì tỉ lệ Công chức cấp xã đạt trình độ từ đại học trở lên là hơn 60%. Theo quy định tại Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố, thì tiêu chuẩn đối với Công chức cấp xã ở vùng đặc biệt khó khăn có thể từ Trung cấp chuyên môn trở lên và do Ủy ban nhân dân tỉnh quy định. So sánh chung với tỉnh Hòa Bình, trình độ đại học và trên đại học của Công chức cấp xã của huyện Đà Bắc cao hơn trung bình chung của cả tỉnh Hòa Bình, số lượng Công chức có trình độ Trung cấp chiếm tỷ lệ thấp và đa phần tập trung vào đội ngũ cán bộ như Chủ tịch các Hội Nông dân, Phụ nữ, Cựu chiến binh hoặc cán bộ đã nhiều tuổi, gặp khó khăn trong đào tạo nâng cao trình độ.

2.2.2.3. Trình độ lý luận chính trị

Bên cạnh sự tập trung nâng cao về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ lý luận chính trị của đội ngũ Công chức cấp xã huyện Đà Bắc cũng ngày càng được quan tâm và đào tạo.

Bảng 2.5: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã huyện Đà Bắc giai đoạn 2018 – 2020

STT	Nội dung	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
1	Cao cấp	52	13,76	52	13,72	56	14,78
2	Trung cấp	46	12,17	50	13,19	58	15,30
3	Sơ cấp	93	24,60	98	25,86	98	25,86
4	Chưa qua đào tạo	187	49,47	179	47,23	167	44,06
Tổng		378	100	379	100	379	100

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc

Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ Công chức cấp xã đã được quan tâm cử đi đào tạo, tuy nhiên chủ yếu là ở trình độ sơ cấp và trung cấp. Do hạn chế về chỉ tiêu đào tạo và điều kiện học tập nên hiện nay vẫn còn 44,06% Công chức chưa qua đào tạo về lý luận. Đây cũng là hạn chế trong công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ Công chức cần được quan tâm hơn trong thời gian tới.

2.2.2.4. Về trình độ quản lý nhà nước của Công chức cấp xã

Trình độ quản lý nhà nước: Trình độ quản lý nhà nước chia thành 3 loại : chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên.

Trong giai đoạn hiện nay huyện Đà Bắc đang xây dựng nguồn nhân lực đặc biệt ở các vị trí lãnh đạo, quản lý; đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước luôn đóng vai trò quyết định. Đội ngũ này chính là những người xây dựng, hoạch định và thực thi chính sách phát triển kinh tế – xã hội.

Vì vậy, huyện Đà Bắc cần có đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ, kỹ năng, được bồi dưỡng các chương trình học quản lý nhà nước. Hàng năm

huyện đã cử nhiều cán bộ, công chức đi học tập nâng cao trình độ không chỉ quản lý nhà nước mà còn nâng cao các kỹ năng tin học, máy tính, ngoại ngữ...

Việc chuẩn hóa ngạch chuyên viên, chuyên viên chính cho cán bộ, công chức, viên chức sao cho phù hợp với vị trí việc làm và thời gian công tác theo quy định của Bộ Nội vụ là rất quan trọng. Các khóa đào tạo bồi dưỡng quản lý nhà nước giúp nâng cao ý thức, trách nhiệm trong công vụ, góp phần triển khai các văn bản quản lý nhà nước một cách hiệu quả, đồng thời giúp học viên nâng cao năng lực kỹ năng, phong cách làm việc chuyên nghiệp trong quản lý, điều hành và hoàn thành tốt được nhiệm vụ được giao. Phát triển năng lực thực thi công vụ cho cán bộ, công chức, ngạch chuyên viên chính phù hợp với tiêu chuẩn theo quy định và đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước. Hiện nay cơ bản Công chức cấp xã đã qua đào tạo quản lý nhà nước chương trình chuyên viên, còn lại đang tiếp tục xây dựng kế hoạch để cử đi đào tạo. Tuy nhiên do tỷ lệ chưa qua đào tạo quản lý nhà nước còn khá nhiều (36,68%) nên cũng ảnh hưởng một phần đến kỹ năng giải quyết công việc của Công chức.

2.2.2.5. *Trình độ tin học, ngoại ngữ*

Về trình độ tin học và ngoại ngữ, công chức huyện Đà Bắc cũng đã học tập và bổ sung những kiến thức về yêu cầu chuẩn tin học cơ bản mới theo thông tư 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin truyền thông quy định về chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin. Đồng thời, đối với trình độ năng lực ngoại ngữ, nhiều công chức cấp xã huyện Đà Bắc cũng đã tham gia nhiều các khóa học và thi năng lực ngoại ngữ theo khung mới, khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc mới, tuy nhiên vẫn còn một số công chức có chứng chỉ ngoại ngữ theo quy định cũ.

Bảng 2.6. Cơ cấu công chức cấp xã theo trình độ quản lý nhà nước, tin học và ngoại ngữ cấp xã huyện Đà Bắc

STT	Nội dung	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ	Số lượng	Tỉ lệ
I	Trình độ quản lý nhà nước	378	100	379	100	379	100
1	Chuyên viên cao cấp	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2	Chuyên viên chính	0		0		0	
3	Chuyên viên	226	59.79	235	62.01	240	63.32
4	Chưa qua đào tạo	152	40.21	144	37.99	139	36.68
II	Trình độ tin học	378	100	379	100	379	100
1	Cử nhân/Kỹ sư	2	0.53	2	0.53	2	0.53
2	Có chứng chỉ Tin học nâng cao	86	22.75	92	24.27	92	24.27
3	Có chứng chỉ Tin học văn phòng cơ bản theo thông tư mới	236	62.43	241	63.59	241	63.59
4	Chưa qua đào tạo hoặc có chứng chỉ tin học cũ	54	14.29	44	11.61	44	11.61
III	Trình độ ngoại ngữ	378	100	379	100	379	100
1	Cử nhân	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2	Có chứng chỉ ngoại ngữ trình độ B1, B2	18	4.76	21	5.54	27	7.12
3	Có chứng chỉ Ngoại ngữ trình độ A1, A2	252	66.67	257	67.81	261	68.87
4	Có chứng chỉ ngoại ngữ trình độ B cũ	108	28.57	101	26.65	91	24.01
Tổng		378		379		379	

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc)

Qua thống kê cho thấy cơ bản đội ngũ Công chức đã được đào tạo về công nghệ thông tin và sử dụng thành thạo các ứng dụng tin học văn phòng để phục vụ công việc. Về trình độ ngoại ngữ, cơ bản do nhu cầu nhiệm vụ và môi trường công tác chưa đòi hỏi cần sử dụng ngoại ngữ nên việc phát huy ngoại ngữ còn hạn chế. Tuy nhiên do phần lớn nhân dân trên địa bàn huyện là người dân tộc thiểu số, nên đại đa số Công chức cấp xã đều có thể nói, hoặc giao tiếp bằng tiếng dân tộc, tạo sự gần gũi, am hiểu phong tục tập quán và vận dụng trong quá trình công tác hiệu quả, phù hợp.

Đánh giá chung về số lượng và trình độ của Công chức cấp xã: Về số lượng Công chức đáp ứng đủ yêu cầu công việc và đảm bảo theo yêu cầu biên chế do Ủy ban nhân dân tỉnh Hòa Bình giao hằng năm. Về trình độ, cơ bản Công chức có trình độ chuyên môn, đủ năng lực đáp ứng yêu cầu của công tác chuyên môn, có kiến thức quản lý nhà nước và trình độ tin học để hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên do vẫn còn nhiều Công chức chưa được tiếp cận các lớp đào tạo về lý luận chính trị, và quản lý nhà nước, cũng như tin học, mặt khác một bộ phận Công chức đã qua đào tạo nhưng cũng chưa phát huy hết khả năng và kiến thức được đào tạo vào thực tiễn công việc nên chất lượng Công chức chưa hẳn đã đạt hiệu quả như mong đợi. Điều này thể hiện ở chất lượng văn bản tham mưu hằng năm, việc quản lý hồ sơ công việc để khai thác chưa khoa học, vẫn còn nhiều ý kiến kiến nghị của người dân đối với Công chức trong quá trình giải quyết hồ sơ, thủ tục hành chính...

Theo Thông tư số 13/2019/TT-BNV hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã, và tiêu chuẩn chung quy định tại Điều 3 Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn; Quyết định số 05/QĐ-UBND ngày 05/01/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hòa Bình Quy định về tiêu chuẩn, số lượng, chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Hòa

Bình thì trình độ tin học, ngoại ngữ, quản lý nhà nước của đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu về chất lượng để phục vụ công việc.

Đánh giá so với tiêu chuẩn:

Về trình độ đào tạo: thì đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc đã đáp ứng được về trình độ chuyên môn, đồng thời trong những năm qua, đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc không ngừng cố gắng học tập để hoàn thiện và nâng cao trình độ chuyên môn, số lượng và tỉ lệ công chức ở bậc đại học, cao đẳng tăng hàng năm.

Về trình độ lý luận: Ngoài chuyên môn nghiệp vụ, đội ngũ công chức cấp xã của huyện đã được đào tạo về trình độ lý luận tương đối tốt.

2.2.3. Thực trạng về tâm lực

Ngoài các kỹ năng thực hiện nhiệm vụ, người công chức cấp xã cần có ý thức, thái độ tích cực trong quá trình làm việc, có như vậy mới triển khai tốt các chính sách của Đảng và Nhà nước đến với nhân dân. Để đánh giá về thái độ, ý thức của công chức cấp xã trong thực thi công vụ thì ý kiến của công dân địa phương, những người trực tiếp làm việc với công chức cấp xã là chính xác nhất.

Hiện tại huyện Đà Bắc có phiếu điều tra khảo sát đối với người dân đến giải quyết các thủ tục hành chính để khảo sát về chất lượng phục vụ, chất lượng hiệu quả công việc, để từ đó có những điều chỉnh khắc phục và phục vụ tốt hơn. Do đó tác giả cũng xây dựng phiếu khảo sát dựa trên các tiêu chí khảo sát người dân về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, chất lượng phục vụ thủ tục hành chính của huyện Đà Bắc, vừa là tiếp thu và kế thừa được những kết quả khảo sát trên.

Tác giả tiến hành điều tra 90 công dân trên địa bàn cấp xã theo 5 mức độ đánh giá: rất hài lòng, hài lòng, bình thường, không hài lòng, rất không hài lòng và thu được kết quả sau:

**Đánh giá về tác phong, lễ lối làm việc của đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc*

Bảng 2.7. Đánh giá của người dân về tác phong, lễ lối làm việc của công chức cấp xã huyện Đà Bắc

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Sự nhiệt tình trách nhiệm, tinh thần thái độ trong công việc	14,44	28,89	38,89	12,22	12,22
2	Tác phong, lễ lối làm việc chuyên nghiệp, nghiêm túc, chính trực	15,56	24,44	37,78	16,67	15,56
3	Kỹ năng giao tiếp ứng xử linh hoạt, văn minh, đúng mực	10,00	23,33	37,78	20,00	10,00
Tổng		90				

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát người dân huyện Đà Bắc

Về sự nhiệt tình trách nhiệm, tinh thần thái độ trong công việc được người dân đánh giá ở mức tương đối, với tỷ lệ 14,44% số phiếu rất hài lòng; có 28,89% hài lòng về sự nhiệt tình trách nhiệm, tinh thần thái độ trong công việc; 38,89% mức bình thường. Tuy nhiên còn một bộ phận chiếm 12,22% bị đánh giá mức rất không hài lòng.

Về tác phong, lễ lới làm việc của công chức cấp xã huyện Đà Bắc được công dân đánh giá tương đối thấp. Tỷ lệ người đánh giá mức rất hài lòng và hài lòng là 15,56% và 24,44%, mức bình thường là 37,78% và không hài lòng là 16,67% và 15,56% rất không hài lòng.

Về kỹ năng giao tiếp ứng xử của công chức, còn 20% người dân cảm thấy chưa hài lòng và 10% cảm thấy rất không hài lòng.

Nhìn chung các ý kiến không hài lòng và rất không hài lòng ở những tiêu chí trên vẫn đang ở mức cao, do đó huyện Đà Bắc cần có kế hoạch thay đổi.

* Khảo sát người dân về tiếp nhận và trả kết quả dịch vụ của đội ngũ công chức huyện Đà Bắc

Bảng 2.8. Đánh giá Khảo sát người dân về tiếp nhận và trả kết quả dịch vụ hành chính công của công chức huyện Đà Bắc

TT	Nội dung	Mức đánh giá (%)				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
I	Hướng dẫn tiếp nhận					
1	Công chức có thái độ giao tiếp lịch sự	4,44	26,67	26,67	26,67	15,56
2	Công chức chú ý lắng nghe ý kiến của người dân/đại diện tổ chức	5,56	23,33	30,00	28,89	12,22
3	Công chức trả lời, giải thích đầy đủ các ý kiến của người dân/đại diện tổ chức	7,78	23,33	34,44	22,22	12,22
4	Công chức hướng dẫn kê khai hồ sơ tận tình, chu đáo	3,33	21,11	31,11	31,11	13,33
5	Công chức hướng dẫn kê khai hồ sơ dễ hiểu	2,22	21,11	31,11	28,89	16,67
II	Kết quả cung ứng dịch vụ hành chính công					
1	Kết quả nhận được là đúng quy định	6,67	28,89	26,67	22,22	15,56
2	Kết quả nhận được có thông tin đầy đủ	5,56	23,33	30,00	26,67	14,44
3	Kết quả nhận được có thông tin chính xác	7,78	23,33	34,44	24,44	10,00
Tổng		90				

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát người dân cấp xã huyện Đà Bắc

Qua bảng trên cho thấy tiêu chí Công chức hướng dẫn kê khai hồ sơ dễ hiểu và tiêu chí Công chức có thái độ giao tiếp lịch sự là hai nhóm tiêu chí có sự đánh giá mức độ rất không hài lòng ở mức cao nhất với 16,67% và 15,56%. Hai tiêu chí Kết quả mà Ông/Bà nhận được có thông tin chính xác và Công chức trả lời, giải thích đầy đủ các ý kiến của người dân/đại diện tổ chức nhận được kết quả rất hài lòng nhưng cũng chỉ ở mức khiêm tốn 7,78%.

Thông qua kết quả khảo sát trên cho thấy một bộ phận người dân chưa hài lòng với thái độ và sự hướng dẫn, phục vụ của một số công chức cấp xã huyện Đà Bắc.

Bảng 2.9. Kết quả tổng hợp ý kiến đóng góp để nâng cao chất lượng phục vụ của công chức huyện Đà Bắc

TT	Nội dung	Tỉ lệ	Ghi chú
1	Thường xuyên tuyên truyền để người dân dễ dàng tiếp cận dịch vụ hành chính công	67,77	2
2	Tăng cường niềm yết công khai, minh bạch thủ tục hành chính.	50,00	4
3	Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết thủ tục hành chính	57,77	5
4	Rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính.	83,33	1
5	Giảm phí/lệ phí giải quyết thủ tục hành chính.	45,55	7
6	Cải thiện thái độ giao tiếp của công chức.	46,67	6
7	Cải thiện tinh thần phục vụ của công chức	65,55	3
8	Ý kiến khác	17,78	8

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát người dân cấp xã huyện Đà Bắc

Qua bảng trên cho thấy 83,33% người được hỏi muốn rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính, 67,77% người được hỏi muốn thường xuyên tuyên truyền để người dân dễ dàng tiếp cận dịch vụ hành chính công, 65,55% muốn cải thiện thái độ giao tiếp của công chức. Đó là ba yếu tố được người dân mong muốn đội ngũ công chức cấp xã cải thiện nhất trong các tiêu chí trên.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã

2.3.1. Thực trạng công tác tuyển dụng công chức

Tuyển dụng Công chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của đội ngũ Công chức hiện tại cũng như tương lai. Nói đến cơ chế tuyển dụng là nói đến cách thức, phương pháp để lựa chọn công chức cấp xã 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 Đà Bắc đang dần thay thế việc tuyển dụng thông qua hình thức xét tuyển sang hình thức thi tuyển để lựa chọn được những công chức cấp xã cấp xã có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Trong những năm gần đây, huyện Đà Bắc đã 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 của quá trình CNH-HĐH đất nước.

Các căn cứ tuyển dụng của UBND tỉnh Hòa Bình: Căn cứ Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý ; Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa

đôi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng CC nâng ngạch CC, thăng hạng và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; Quyết định số 1957/QĐ-UBND ngày 12/9/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hòa Bình về việc ban hành Kế hoạch tuyển dụng sự nghiệp khác làm việc tại các Sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện thuộc tỉnh Hòa Bình năm 2019.

Tuyển dụng Công chức phải chú ý đến việc tuyển dụng được nhân tài cho đội ngũ Công chức cấp xã cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng cho việc thu hút người giỏi tham gia tuyển dụng. Quyết định số 2181/QĐ-UBND ngày 26/12/2014 của UBND tỉnh; Chính sách thu hút theo Nghị quyết 119/2015/NQ- HĐND tỉnh về chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ với CC cấp xã chưa đạt chuẩn. Từ năm 2018 đến nay lượng Công chức tuyển dụng về các xã, thị trấn trên địa bàn huyện đều có trình độ đại học và trẻ tuổi, điều này dần nâng cao chất lượng, tính năng động, ham học hỏi cho đội ngũ Công chức cấp xã trên địa bàn huyện, dần thay thế đội ngũ Công chức có trình độ yếu kém, trì trệ.

Từ năm 2018 đến nay, huyện Đà Bắc đều tổ chức hình thức thi tuyển đối với những công chức cấp xã, trong đó ưu tiên tuyển dụng người có trình độ thạc sĩ, đại học, người có kinh nghiệm công tác, từ đó nâng cao chất lượng hiệu quả công việc.

Hiện nay, phòng Nội vụ đã tham mưu UBND huyện bố trí đảm bảo thực hiện đầy đủ các quy định về chức vụ, chức danh công chức xã theo quy định và đề án vị trí việc làm. Huyện quyết liệt chỉ đạo thực hiện chuẩn hóa đội ngũ Công chức cấp xã theo hướng nâng cao chất lượng, có đủ kiến thức, kỹ năng về quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và gắn với công tác quy hoạch tại địa phương.

Bảng 2.10. Thống kê số lượng tuyển dụng công chức cấp xã của huyện Đà Bắc trong giai đoạn 2018-2020

STT	Vị trí tuyển dụng	SLTD GD 2018- 2020	Tốt nghiệp			Chứng chỉ	
			Thạc sỹ (%)	Đại học (%)	Cao đẳng (%)	Tin học (%)	Ngoại ngữ (%)
1	Văn phòng – Thống kê	6	0,00	83,33	16,67	100,00	100,00
2	Địa chính, nông nghiệp, xây dựng và môi trường	9	22,22	55,56	22,22	100,00	100,00
3	Tài chính kế toán	8	0,00	87,50	12,50	100,00	100,00
4	Tư pháp hộ tịch	7	0,00	71,43	28,57	100,00	100,00
5	Văn hóa xã hội	10	20,00	70,00	10,00	100,00	100,00
Tổng		26	40	10,00	72,50	17,50	100,00

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc

Nhìn vào bảng trên cho thấy trong giai đoạn từ 2018-2020 huyện đã áp dụng hình thức thi tuyển để tạo tính công bằng và nâng cao chất lượng tuyển dụng. Trong số 26 cán bộ được tuyển dụng từ năm 2018-2020 có 2 cán bộ là anh Bùi Văn Thành, *thạc sĩ ngành Xây dựng công trình bằng giỏi trường Đại học Xây dựng* và anh Vũ Minh Trí thạc sĩ, *bằng giỏi ngành Quản lý môi trường của Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội* được đặc cách vào vòng phỏng vấn tuyển dụng. Qua đó cũng cho thấy các chính sách thu hút nhân tài của huyện Đà Bắc.

2.3.2. Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng công chức

Công tác đào tạo bồi dưỡng công chức có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc. Trong những năm trở lại đây

huyện Đà Bắc đã từng bước nâng cao chất lượng công chức cấp xã, không những trong đào tạo đại học, sau đại học mà còn những lớp chuyên môn, nhiều lớp chuyên viên và chuyên viên chính được tổ chức tại địa phương tạo điều kiện cho công chức học tập và thuận lợi nhất.

Đánh giá kết quả khảo sát về công tác đào tạo bồi dưỡng công chức ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã cấp xã huyện Đà Bắc được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.11. Kết quả khảo sát công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1.	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng đúng người đúng chuyên ngành	8,33	35,00	26,67	18,33	11,67
2.	Nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với điều kiện thực tiễn công tác và áp dụng vào thực tế	13,33	13,33	40,00	25,00	8,33
3.	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với đặc thù chuyên môn	11,67	15,00	36,67	26,67	10,00
4.	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn	13,33	26,67	33,33	18,33	8,33
5.	Thời gian, địa điểm đào tạo bồi dưỡng thuận lợi cho cán bộ học tập	10,00	11,67	43,33	26,67	8,33
6.	Kinh phí hỗ trợ cho cán bộ tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ	1,67	15,00	36,67	31,67	15,00
Điểm bình quân chung		3,55				
Tổng số phiếu khảo sát		60				

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát công chức cấp xã huyện Đà Bắc

2.3.3. Thực trạng bố trí sử dụng và phân công công việc hợp lý

Huyện Đà Bắc rà soát, tổng hợp đội ngũ Công chức không đạt tiêu chuẩn theo quy định; Công chức đạt chuẩn về trình độ nhưng độ tuổi cao, năng lực hạn chế, chưa đủ điều kiện nghỉ hưu để xem xét từng trường hợp cụ thể. Đồng thời, đề xuất, vận dụng hợp lý chính sách khuyến khích tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc, bố trí chuyển sang làm các công việc khác phù hợp theo tinh thần Nghị định số 108/2018/NĐ-CP ngày 20/11/ 2014 của Chính phủ về "chính sách tinh giản biên chế".

Thông qua số liệu Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc cung cấp cho thấy, trong giai đoạn năm 2018 - 2020, toàn huyện có 50 CBCC cấp xã phải nghỉ và chuyển vị trí công tác vì không đáp ứng yêu cầu. Năm 2018, phòng Nội vụ huyện tham mưu UBND huyện xem xét thực hiện tinh giản biên chế, chuyển đổi vị trí công tác phù hợp đối với 10 CBCC. Cùng với đó, khi tuyển mới thay thế, huyện đề cao và ưu tiên những người đáp ứng tốt các yêu cầu về năng lực, trình độ chuyên môn. Nhờ vậy, đến nay đội ngũ Công chức cấp xã của huyện cơ bản được trẻ hoá, đảm bảo chất lượng, nhất là cán bộ được tuyển mới đều có trình độ đại học.

Từ việc thực hiện quyết liệt, hiệu quả công tác cán bộ, qua kết quả đánh giá phân loại năm 2018, đa phần Công chức cấp xã huyện Đà Bắc được công nhận hoàn thành tốt nhiệm vụ. Trong đó, nhiều Công chức được công nhận hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Điển hình tại các xã: Hiền Lương, Tu Lý, Hào Lý, Mường Chiềng... nhờ quan tâm bồi dưỡng, bố trí công việc phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn đội ngũ Công chức hiện có đã giúp đội ngũ này có điều kiện phát huy tốt năng lực, phù hợp với chuyên môn, có nhiều tiến bộ, nhất là trong việc sử dụng hệ thống quản lý văn bản, xử lý công việc hành chính tại bộ phận "một cửa".

Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc đã tham mưu cho lãnh đạo huyện giảm đầu mối, giảm cấp phó, giảm cấp trung gian; liên thông trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ công tác của các tổ chức trong hệ thống chính trị được rà soát, bổ sung, hoàn thiện, từng bước khắc phục sự chồng chéo, trùng lặp; xác định rõ hơn thẩm quyền, trách nhiệm của từng tổ chức, cá nhân, nhất là người đứng đầu. Việc sắp xếp bố trí cơ cấu lại đội ngũ công chức gắn với việc thực hiện tinh giản biên chế tạo động lực phát huy được năng lực, sở trường công tác, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Số lượng biên chế công chức, biên chế sự nghiệp và hợp đồng lao động tại thời điểm trước khi thực hiện Nghị quyết tinh giản biên chế của tỉnh là 28.794. Sau 4 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 39 - NQ/TW, tỉnh Hòa Bình đã giảm tổng số 2.156 biên chế, hợp đồng lao động. Toàn tỉnh cũng đã thực hiện tinh giản biên chế 1.560 người, trong đó, tinh giản do sắp xếp bộ máy 140 người; tinh giản do cơ cấu lại theo vị trí việc làm 86 người; tinh giản do chưa đạt trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn 329 người; tinh giản do phân loại đánh giá hằng năm 1.005 người và tinh giản với các lý do khác 30 người. Trong đó huyện Đà Bắc là 50 người trong giai đoạn từ năm 2018-2020.

Trên cơ sở tổ chức bộ máy được sắp xếp lại và đề án vị trí việc làm được phê duyệt, huyện Đà Bắc đã chủ động sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ công chức thuộc thẩm quyền quản lý. Sau khi sắp xếp đã giảm và cho kiêm nhiệm một số vị trí lãnh đạo đặc biệt là Chủ tịch hội đồng nhân dân, phó chủ tịch HĐND.... Các đơn vị sau kiện toàn, sắp xếp đã đi vào hoạt động ổn định, đảm bảo lộ trình, kế hoạch đề ra, phù hợp với tình hình thực tiễn.

Sau khi xác định vị trí việc làm gắn với từng nhiệm vụ cụ thể của công chức trong 3 năm trở lại đây, số lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc không có xu hướng tăng, toàn bộ đội ngũ công chức cấp xã hiện nay là 379 người.

Những kết quả đó đã giúp tổ chức bộ máy các xã từng bước được kiện toàn theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị của huyện đã giảm đầu mối, giảm cấp phó, giảm cấp trung gian; liên thông trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ công tác của các tổ chức được rà soát, bổ sung, hoàn thiện, từng bước khắc phục sự chồng chéo, trùng lặp; xác định rõ hơn thẩm quyền, trách nhiệm của từng tổ chức, cá nhân, nhất là người đứng đầu. Việc sắp xếp bố trí cơ cấu lại đội ngũ công chức gắn với việc thực hiện tinh giản biên chế tạo động lực phát huy được năng lực, sở trường công tác, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

2.3.4. Thực trạng thanh kiểm tra và giám sát việc thực thi công vụ và đạo đức công vụ

Công tác kiểm tra, giám sát là công việc thường xuyên, đồng thời là một trong những nội dung quan trọng nhằm nâng cao chất lượng CC cấp xã. Nếu công tác kiểm tra, giám sát CC cấp xã diễn ra chặt chẽ, thường xuyên thì buộc CC phải có trách nhiệm với công việc, tận tâm tận lực vì công việc, từ đó nâng cao năng lực và tâm trí thực thi công vụ của CC. Ngược lại, nếu công tác quản lý, kiểm tra, giám sát thực hiện không tốt sẽ tạo ra những kẽ hở cho CC, chưa nghiêm túc, thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc.

Thực tế cho thấy, nhiều CC cấp xã khi mới được tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, mới được bầu cử đều là những người có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, sử dụng năng lực và trí tuệ của mình cống hiến cho công việc, tác phong và lễ lối làm việc nghiêm chỉnh, nhưng do cơ quan, chính quyền lơ là, thiếu sự quản lý, kiểm tra, giám sát dẫn đến CC thiếu ý chí học tập, thiếu rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, lối sống, dần dần thoái hóa, biến chất. Như vậy, việc quản lý, kiểm tra, giám sát CC cấp xã có ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao tâm lực CC cấp xã. Thông qua các hình thức kiểm tra: định kỳ, đột xuất, kiểm tra

theo dấu hiệu vi phạm....và sự giám sát thường xuyên của HĐND cấp xã, hàng năm, Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc kết hợp với các ngành tiên hành kiểm tra các xã, thị trấn kết quả thu được như bảng sau:

Bảng 2.12: Kết quả kiểm tra, giám sát CC cấp xã huyện Đà Bắc giai đoạn 2018-2020

STT	Các hình thức kỷ luật	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỉ lệ/ 378 CC (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ/ 379 CC (%)	Số lượng (người)	Tỉ lệ/ 379 CC (%)
1	Khiển trách	5	1,3%	4	1,1%	3	0,8%
2	Cảnh cáo	2	0,5%	1	0,3%	1	0,3%
3	Cách chức, cho thôi việc	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Đà Bắc, (2018 - 2020)

Qua bảng số liệu trên, từ năm 2018 đến 2020, qua kiểm tra 20 đơn vị xã, thị trấn phát hiện tổng số 12 CC có dấu hiệu vi phạm, chiếm tỷ lệ cao nhất năm 2018 là 1,3%, thấp nhất năm 2020 chiếm 0,8%, trong đó chủ yếu vi phạm về chính sách dân số, có cả vi phạm thuộc công tác quản lý, không có lỗi vi phạm trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, có 1 trường hợp vi phạm luật hôn nhân gia đình đã xử lý theo hình thức buộc thôi việc. Đồng thời, đã thi hành kỷ luật CC cấp xã sau 3 năm cộng dồn với các hình thức: khiển trách: 12 đồng chí; cảnh cáo 4 đồng chí; 0 có đồng chí nào bị buộc thôi việc. Tỷ lệ CC cấp xã bị kỷ luật ở huyện Đà Bắc như vậy là khá cao, rất may là không có vi phạm trong thực hiện công việc chuyên môn.

Như vậy, kiểm tra, giám sát giúp CC tiếp tục phát huy ưu điểm, đồng thời chỉ ra những thiếu sót, khuyết điểm để sửa chữa, khắc phục; với phương

châm lầy giáo dục, phòng ngừa là chính. Việc xem xét, xử lý kỷ luật CC sai phạm đảm bảo nghiêm túc, khách quan, đúng người, đúng lỗi phạm. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện công tác kiểm tra, giám sát CC còn bộc lộ những mặt hạn chế đó là: khi nào CC có vấn đề mới tiến hành kiểm tra; công tác giám sát còn lúng túng; quy trình kiểm tra, lập và lưu trữ hồ sơ các cuộc kiểm tra, giám sát chưa đầy đủ; chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với công tác thanh tra nhà nước, thanh tra nhân dân, công tác kiểm tra của các đoàn thể chính trị-xã hội và nhân dân.

2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã.

2.4.1. Thực trạng công tác quy hoạch, phát triển công chức

Công tác quy hoạch công chức: Công tác quy hoạch công chức có ảnh hưởng nhiều đến chất lượng công chức. Thực tế cho thấy công tác quy hoạch công chức của huyện Đà Bắc tương đối tốt, nhiều công chức đi cơ sở đã thực hiện hiệu quả những chính sách như dồn điền đổi thửa, xây dựng nông thôn mới, chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp. Huyện Đà Bắc đã thực hiện việc luân chuyển ngang một số vị trí và lựa chọn những nhân tố tích cực ở xã luân chuyển lên công tác tại các phòng, ban của huyện

Chú trọng từng khâu, từ việc tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bố trí, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật... huyện Đà Bắc đã tạo được sự đột phá trong công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng hệ thống chính trị, phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh ở địa phương.

Công tác bổ nhiệm, bố trí sử dụng công chức: Công tác bổ nhiệm bố trí công chức của huyện Đà Bắc trong những năm trở lại đây đã được đánh giá cao, công tác bổ nhiệm đúng quy trình, có trong quy hoạch đồng thời những công chức có năng lực tại các cơ sở được tín nhiệm và được đưa vào quy hoạch.

Kết quả khảo sát yếu tố quản lý về quy hoạch và bổ nhiệm công chức có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức huyện Đà Bắc được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.13. Kết quả khảo sát yếu tố quản lý về quy hoạch và bổ nhiệm công chức có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1.	Công tác quy hoạch cán bộ đúng người, đúng việc	8,33	31,67	35,00	18,33	6,67
2.	Công tác điều động luân chuyển CBCC cấp xã được thực hiện tốt	5,00	18,33	40,00	28,33	8,33
3.	Công tác bổ nhiệm cán bộ đúng người, đúng vị trí	8,33	25,00	35,00	26,67	5,00
Điểm bình quân chung		3,69				
Tổng số phiếu khảo sát		60				

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát công chức cấp xã của huyện Đà Bắc

Qua bảng trên cho thấy kết quả khảo sát công tác quy hoạch và bổ nhiệm công chức có ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Đà Bắc. Trong đó yếu tố công tác bổ nhiệm công chức đúng người, đúng vị trí có vai trò quan trọng, kết quả khảo sát cho thấy có 35.00% ý kiến hài lòng với công tác bổ nhiệm, nhưng vẫn có 13.33% rất không hài lòng và 18.33% không hài lòng.

1.4.2. Thực trạng đãi ngộ công chức

Công tác đãi ngộ và phát triển công chức cấp xã có vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Chế độ đãi ngộ tốt giúp cho công chức cố gắng phấn đấu, và trong công việc có sự phát triển giúp cho công chức có ý chí tiên thủ, cố gắng hơn trong công việc.

Do đó cần có các điều kiện và cơ chế chính sách để phát triển công chức. Công tác đánh giá công chức cũng cần được quan tâm chú trọng, để tạo động lực cho công chức phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ và học tập nâng cao kỹ năng trình độ.

Kết quả khảo sát về chế độ đãi ngộ, phát triển và đánh giá công chức của huyện Đà Bắc được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.14. Kết quả khảo sát về chế độ đãi ngộ, phát triển và đánh giá công chức cấp xã của huyện Đà Bắc

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1.	Đãi ngộ tiền lương, phụ cấp của huyện Đà Bắc giúp kích thích tinh thần làm việc và nâng cao chất lượng CC	6,67	35,00	26,67	18,33	13,33
2.	Chế độ đãi ngộ tiền thưởng của huyện Đà Bắc giúp kích thích tinh thần làm việc và nâng cao chất lượng CC	11,67	13,33	40,00	25,00	10,00
3.	Công tác định hướng phát triển công chức của huyện Đà Bắc có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức	6,67	15,00	36,67	28,33	13,33
4.	Công tác đánh giá công chức của huyện Đà Bắc khách quan, công bằng và giúp nâng cao chất lượng CC	13,33	26,67	33,33	18,33	8,33
Điểm bình quân chung		3,57				
Tổng số phiếu khảo sát		60				

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát công chức cấp xã huyện Đà Bắc

1.4.3. Thực trạng đánh giá thực hiện công việc

Bảng 2.15. Đánh giá về kết quả thực hiện công việc đối với người dân của công chức cấp xã huyện Đà Bắc

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Thủ tục hành chính được niêm yết công khai đầy đủ, dễ tìm hiểu, dễ thực hiện	7,78	26,67	38,89	12,22	14,44
2	Thành phần hồ sơ mà người dân phải nộp được hướng dẫn cụ thể	7,78	23,33	33,33	20,00	15,56
3	Thời hạn giải quyết đúng quy định (tính từ ngày tiếp nhận hồ sơ đến ngày trả kết quả)	8,89	23,33	37,78	20,00	10,00

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát người dân huyện Đà Bắc

Qua bảng trên vẫn có 14,44% ý kiến rất không hài lòng về tiêu chí thủ tục hành chính được niêm yết công khai đầy đủ, dễ tìm; 15,56 rất không hài lòng về tiêu chí thành phần hồ sơ mà người dân phải nộp được hướng dẫn cụ thể và 10% rất không hài lòng về tiêu chí thời hạn giải quyết ghi trong giấy hẹn là đúng quy định. Điều này chứng tỏ ở một số xã chưa thực hiện đúng và kịp thời công tác niêm yết và công khai các thủ tục hành chính phục vụ nhân

dân, một số công chức khi hướng dẫn nhân dân thực hiện hồ sơ còn chưa đầy đủ, tận tình, vẫn còn tình trạng quá hạn hồ sơ và không có văn bản xin lỗi của cơ quan.

Ngoài các yếu tố về chuyên môn kiến thức phục vụ công việc thì những kỹ năng mềm rất quan trọng trong quá trình xử lý và giải quyết công việc hàng ngày, đặc biệt là đội ngũ công chức cấp xã thường xuyên phải tiếp xúc với người dân.

2.5. Đánh giá chung về thực trạng nâng cao chất lượng công chức xã huyện Đà Bắc.

2.5.1. Những ưu điểm

Trong những năm qua, lãnh đạo huyện Đà Bắc đã quan tâm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Tăng cường công tác dục chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống cho công chức. Chú trọng công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ công chức trên địa bàn huyện. Chất lượng đội ngũ công chức trong những năm gần đây được nâng lên về trình độ chuyên môn, khả năng lý luận chính trị, đạo đức công vụ ngày càng được hoàn thiện.

Nhìn chung, công tác quản lý, sử dụng công chức đã được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm chỉ đạo, thực hiện, từ đó chất lượng công chức cấp xã từng bước được nâng lên, ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới. Huyện đã chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, các loại hình đào tạo tại trường và đào tạo tại huyện để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện thuận lợi cho công chức cấp xã tham gia học tập nâng cao trình độ.

Công tác tuyển dụng công chức đã được cải thiện từ hình thức xét tuyển sang thi tuyển để đảm bảo công bằng, đồng thời đã có những chính sách thu hút người giỏi vào làm việc tại các đơn vị cấp xã của huyện. Từng bước

chuẩn hóa các điều kiện vị trí việc làm, tổ chức thi tuyển và yêu cầu cao hơn trong tuyển dụng, các công chức được tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu công việc và có những công chức có trình độ sau đại học.

Huyện đã làm tốt công tác sắp xếp bố trí cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức gắn với việc thực hiện tinh giản biên chế tạo động lực phát huy được năng lực, sở trường công tác, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Huyện đã thực hiện tốt công tác luân chuyển, điều động và sắp xếp cán bộ tạo ra những bước đột phá, những cách làm mới, những công chức được điều động từ khối cấp huyện về công tác tại các đơn vị cơ sở đã phát huy được kinh nghiệm, năng lực và đã trở thành những điểm sáng trong công tác cán bộ của huyện. Đồng thời từ công tác điều động và luân chuyển, huyện đã tạo được nguồn công chức quy hoạch, đảm bảo đúng người đúng việc, đúng năng lực để nâng cao chất lượng công chức của huyện Đà Bắc .

Đội ngũ công chức, cán bộ lãnh đạo, quản lý đa số đã được rèn luyện, thử thách đều có bản lĩnh chính trị vững vàng. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn từng bước được nâng lên. Công tác quản lý xây dựng đội ngũ công chức có chuyên biến tích cực. Tiêu chuẩn chức danh cán bộ ngày càng được cụ thể hóa và hoàn thiện hơn. Nhìn chung, đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc trong giai đoạn hiện nay đạt mức độ khá, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Công tác đánh giá công chức được thực hiện thường xuyên, theo đúng quy định và thực hiện cả đánh giá trong và tự đánh giá công chức, một điểm mới của huyện Đà Bắc là công tác đánh giá công chức từ quan điểm của người dân, lắng nghe ý kiến của người dân để nâng cao hơn nữa các công tác giải quyết thủ tục cho người dân và doanh nghiệp.

2.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Đà Bắc là huyện nghèo của tỉnh Hòa Bình, đời sống kinh tế xã hội của địa phương còn nhiều khó khăn. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là do trình độ đội ngũ công chức, nhất là đội ngũ công chức ở cơ sở còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong công tác quản lý, định hướng, đặc biệt là tại các xã thuộc vùng lòng hồ thủy điện Hòa Bình. Hiện nay số công chức cấp xã chưa được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên còn chiếm tỷ lệ 3,84%; năng lực còn nhiều hạn chế, thiếu năng động, chủ động giải quyết công việc; năng lực và kỹ năng hành chính, kỹ năng vận dụng các kiến thức đã được đào tạo, bồi dưỡng của một số công chức vào công việc cụ thể còn yếu; công tác quy hoạch, tạo nguồn công chức còn có mặt hạn chế, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ còn thấp; việc đánh giá, xếp loại công chức làm 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 ở một số nơi thực hiện chưa nghiêm,...

Một bộ phận công chức vẫn bị đánh giá có thái độ và ý thức chưa cao, chưa nhiệt tình hướng dẫn người dân trong quy trình, thủ tục giải quyết hành chính. Về tác phong, lề lối làm việc của một bộ phận công chức còn thiếu chuyên nghiệp, thái độ và trách nhiệm chưa cao.

Chế độ đãi ngộ chung của nhà nước đối với đội ngũ công chức còn thấp, chưa khuyến khích được người tài giỏi vào làm việc ở môi trường cơ quan Nhà nước.

Công tác thanh tra công vụ chưa được quan tâm đúng mức, lực lượng công chức làm thanh tra công vụ còn thiếu nên khó kiểm soát được hành vi vi phạm công vụ của công chức. Việc thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm tra việc thực hiện các nội quy, quy định của cơ quan không được làm thường xuyên, thiếu nghiêm túc, còn nể nang, xuê xoa. Quy chế làm việc của một số đơn vị

còn hình thức, chưa được thực hiện nghiêm túc. Chính sự lỏng lẻo trong quản lý đối với việc thực hiện quy chế làm việc, chế độ trách nhiệm dẫn đến thái độ, ý thức phục vụ nhân dân, ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Đà Bắc còn hạn chế, làm ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả công tác của đội ngũ công chức trong quá trình thực thi công vụ.

Công tác khen thưởng còn chậm đổi mới, chưa tập trung và còn mang tính hình thức chưa thực chất, ít tác dụng, chưa thực sự trở thành động lực khuyến khích sự phấn đấu vươn lên của đội ngũ công chức. Mặt khác việc khen thưởng tràn lan cũng gây ra thiếu công bằng trong việc ghi nhận công lao đóng góp của đội ngũ công chức xứng đáng được khen thưởng dẫn đến làm giảm động lực ở một số công chức đang thực hiện tốt nhiệm vụ.

Chương 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN ĐÀ BẮC, TỈNH HÒA BÌNH.

Trên cơ sở lý luận về chất lượng công chức và thực trạng tình hình công chức cấp xã của huyện Đà Bắc, đặc biệt là phân tích những yếu tố ảnh hưởng, những hạn chế về chất lượng công chức cấp xã của huyện hiện nay, cần thiết phải đưa ra những giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng công chức, nhằm góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy cơ quan nhà nước ở địa phương, phục vụ tốt hơn nhu cầu của nhân dân và tổ chức.

3.1. Định hướng phát triển và mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã huyện Đà Bắc

Tiếp tục nâng cao nhận thức của cấp ủy Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội về vị trí, vai trò của đội ngũ công chức cấp xã. Thấy rõ đặc điểm của đội ngũ này là gần dân, sát dân, được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, không đồng đều về trình độ khi tuyển dụng như công chức cấp huyện, tỉnh, một số công chức làm việc theo kinh nghiệm là chính, hoạt động trên địa bàn dân cư không thuần nhất, trình độ dân trí thấp và không đồng đều, từ đó có các giải pháp để hỗ trợ nâng cao chất lượng cho phù hợp.

Xây dựng tiêu chuẩn chức danh đội ngũ công chức phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội, đặc điểm của một tỉnh miền núi là đa dạng thành phần dân cư và có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số cùng sinh sống. Cần rà soát số công chức cơ sở chưa đạt chuẩn theo quy định, từ đó phân loại, sắp xếp, có kế hoạch xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng theo lộ trình cụ thể. Việc chuẩn hoá đội ngũ công chức cơ sở theo hướng: ở các xã, thị trấn làm tốt công

tác quy hoạch, có nguồn công chức thay thế tốt hơn thì sắp xếp cho những công chức đã cao tuổi, năng lực hạn chế, chưa đạt chuẩn được nghỉ trước tuổi.

Xác định tỷ lệ công chức người dân tộc thiểu số, công chức nữ phù hợp với từng địa phương, đơn vị ngay từ khi xây dựng quy hoạch công chức để bầu cử hoặc công chức khi tuyển dụng mới. Tiếp tục thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức cấp trên về đảm nhiệm các chức danh chủ chốt ở cấp xã, đồng thời thực hiện luân chuyển ngang và chủ trương Bí thư Đảng ủy xã không phải là người địa phương, coi đây là một hình thức đào tạo để công chức có điều kiện tiếp cận, rèn luyện, nắm bắt thực tiễn, vừa giúp cơ sở xây dựng, tạo nguồn cán bộ.

Bổ sung chính sách ưu đãi, thu hút nguồn công chức có chất lượng; tập trung vào đối tượng là sinh viên tốt nghiệp chính quy loại khá, giỏi các trường đại học và học viên tốt nghiệp cao học về làm việc tại địa phương.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cho công chức. Việc đào tạo phải đa dạng hoá về phương thức, loại hình, phù hợp với trình độ, khả năng tiếp thu kiến thức, kỹ năng của cán bộ cơ sở. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức hướng vào trọng điểm: đúng đối tượng, có địa chỉ. Coi trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn. Chú trọng bồi dưỡng chuyên sâu, rèn luyện về phương pháp làm việc, kỹ năng xử lý tình huống cho đội ngũ công chức; kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ công chức chuyên môn; kỹ năng tuyên truyền, vận động cho công chức mặt trận, các đoàn thể và đội ngũ công chức không chuyên trách nhằm xây dựng một đội ngũ công chức “nói được, làm được”. Đổi mới hình thức đào tạo, chuyển từ đào tạo, bồi dưỡng dài ngày sang ngắn ngày dưới hình thức tập huấn, hội thảo, đào tạo tại chỗ, bồi dưỡng ngắn hạn để khắc phục tâm lý ngại đi học xa nhà, do điều kiện kinh tế khó khăn.

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của huyện trong vai trò hướng dẫn, kiểm tra của các cơ quan tham mưu giúp việc các cơ quan chuyên môn. Nắm

vững thực trạng đội ngũ công chức cơ sở để có kế hoạch, biện pháp chỉ đạo, hướng dẫn tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc, bất cập. Khen thưởng những cá nhân, đơn vị có thành tích xuất sắc; tổng kết thực tiễn, nhân rộng các điển hình tiên tiến, đồng thời xử lý nghiêm, kịp thời những công chức vi phạm. Đối với những cơ sở yếu kém, xác định đúng nguyên nhân và có biện pháp khắc phục thích hợp; giải quyết dứt điểm những nơi nội bộ mất đoàn kết, yếu kém kéo dài. Cán bộ tại chỗ không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng được yêu cầu cần kiên quyết thay thế bằng những công chức có phẩm chất, năng lực và kinh nghiệm.

Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc làm việc. Có chính sách hỗ trợ công chức cơ sở ổn định thu nhập, hỗ trợ nhà công vụ và một số chế độ khác đối với công chức luân chuyển về cơ sở để giúp họ yên tâm công tác.

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

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

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

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Đà Bắc.

3.2.1. Tiếp tục xây dựng vị trí việc làm chuẩn hóa đội ngũ công chức cấp xã.

Đối với từng chức danh công chức cấp xã đều có những quy định về tiêu chuẩn rất cụ thể. Tuy nhiên hiện nay chưa xây dựng được khung năng lực vị trí việc làm cho mỗi chức danh, do đó cần thiết phải xây dựng bản mô tả vị trí việc làm và từ đó xây dựng được Khung năng lực cho mỗi vị trí. Căn cứ vào đó để bố trí công chức theo đúng trình độ, năng lực, đồng thời lãnh đạo có thể đánh giá được chất lượng đội ngũ công chức cũng như đưa ra hướng phát triển phù hợp.

Tiêu chuẩn cụ thể của công chức chính là căn cứ để các đơn vị thực hiện các quy hoạch, kế hoạch bầu cử, tuyển dụng, bố trí và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, xếp lương, nâng bậc lương và các chế độ, chính sách khác. Đồng thời cũng là căn cứ xác định những yêu cầu cần thiết về phẩm chất chính trị, đạo đức, và năng lực của công chức; là cơ sở để đội ngũ công chức ý thức được tinh thần học tập, nâng cao kiến thức, hoàn thiện các kỹ năng và điều chỉnh lại bản thân trong thực hiện công việc.

3.2.2. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức.

Việc tuyển dụng căn cứ vào chỉ tiêu biên chế và nhu cầu về vị trí việc làm nhằm đảm bảo bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, yêu cầu công việc.

Về nội dung và hình thức thi tuyển công chức cấp xã: cần được thực hiện dưới hình thức thi viết và thi trắc nghiệm và cả thi thực hành nhằm tăng cường các kỹ năng nghề nghiệp, khả năng nắm chắc các văn bản pháp luật trong từng lĩnh vực chuyên môn nhất định. Ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức cấp xã nhằm đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh công

bằng, có sự kiểm soát lẫn nhau, chống được tiêu cực trong thi cử, đảm bảo chất lượng đầu vào của công chức.

Nghiên cứu bổ sung thêm khâu phỏng vấn sau khi qua các khâu thi trên máy tính, thi viết. Chúng ta biết rằng hoạt động công vụ của công chức cấp xã bao gồm cả các kỹ năng giao tiếp. Vì vậy, qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có kỹ năng thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử phù hợp giữa công chức với công chức, giữa công chức với nhân dân, đáp ứng được vị trí việc làm.

* Phòng Nội vụ có trách nhiệm tham mưu với Chủ tịch UBND huyện nhằm chuẩn bị những điều kiện tốt nhất cho thi tuyển công chức. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức và niêm yết công khai, rộng rãi đến nhân dân. Dựa vào bản đăng ký các chức danh vị trí cần tuyển dụng của các đơn vị sẽ quy định cụ thể tiêu chuẩn chuyên môn, điều kiện tuyển dụng đối với từng chức danh cụ thể.

Tiếp tục thực hiện chính sách thu hút nhân tài của tỉnh Hòa Bình nói chung và huyện Đà Bắc nói riêng về làm việc tại cơ sở thông qua xét tuyển hồ sơ thuộc diện ưu tiên, không qua thi tuyển đối với thạc sỹ, người tốt nghiệp ĐH loại giỏi trong nước, loại khá ở nước ngoài. Đây là một trong những phương pháp tuyển dụng có hiệu quả nhằm tuyển chọn được đội ngũ công chức chất lượng đầu vào cao nếu làm đúng theo quy định của tỉnh.

Thực hiện tốt quy trình, quy chế điều động và bổ nhiệm công chức cấp xã huyện Đà Bắc. Người được quy hoạch cần có trình độ chuyên môn, trình độ quản lý và có sự tín nhiệm cao trong quần chúng nhân dân, xứng đáng được Lãnh đạo và nhân dân “chọn mặt, gửi vàng”.

** Nâng cao hiệu quả bố trí, sử dụng đội ngũ công chức*

Nếu như công tác tuyển dụng giúp chúng ta tìm ra được những công chức cấp xã đủ tài và đức để thực hiện công việc thì bố trí, sắp xếp, sử dụng

đội ngũ công chức cấp xã lại chính là cách thức giúp công chức thể hiện được mình trong quá trình làm việc. Bởi vì, nếu bố trí, sắp xếp công chức cấp xã vào vị trí công việc thích hợp sẽ kích thích công chức cấp xã phát huy được sở trường, hạn chế sở đoản. Ngược lại bố trí, sử dụng chưa hợp lý sẽ hạn chế năng lực công chức cấp xã, gây lãng phí nhân tài. Để làm tốt công tác bố trí, sắp xếp công chức cấp xã cần:

Bố trí, sử dụng công chức xuất phát từ nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí chức danh công việc cần bố trí.

Bố trí, sử dụng công chức cấp xã theo ngành nghề chuyên môn đã được đào tạo: đây là vấn đề có tính nguyên tắc. Việc sử dụng công chức có trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu của chức danh công việc sẽ rất thuận lợi cho việc tiếp nhận vị trí công tác mới vì bản thân công chức đó đã được đào tạo bài bản, kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực này đã nắm rõ. Do đó, khi thi hành công vụ khắc phục được tình trạng lúng túng.

Việc bố trí, sử dụng công chức cấp xã phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường, tránh bố trí thiếu căn cứ, theo cảm tính. Trước khi đề bạt công chức cần xem xét năng lực thực hiện, mức độ hoàn thành công việc và tinh thần, thái độ làm việc của công chức qua những hoạt động thường ngày để đưa ra quyết định có nên đề bạt hay không.

Việc bố trí, sắp xếp công chức cấp xã xuất phát từ công tác quy hoạch và căn cứ vào mức độ phấn đấu, rèn luyện của công chức, đặc biệt quan tâm đến công chức nữ, công chức trẻ. Tránh sắp xếp thoát ly hoàn toàn quy hoạch, gây ra bố trí tùy tiện, chủ quan, lãng phí công sức đào tạo, bồi dưỡng trong quy hoạch công chức cấp xã.

3.2.3. Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, tạo động lực đối với công chức

Chế độ, chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong quản lý xã hội và là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công chức cấp xã. Việc ban hành các chính sách, chế độ hợp lý sẽ thúc đẩy tính sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi công chức, nhưng chưa hợp lý có thể sẽ kìm hãm hoạt động con người, làm họ thui chột tài năng và không có động lực làm việc. Tuy nhiên ở cấp huyện không thể ban hành các chính sách đãi ngộ và chế độ hỗ trợ cho công chức cấp xã. Hiện nay đối với công chức cấp xã thuộc khu vực khó khăn vẫn đang được hưởng chế độ phụ cấp hỗ trợ theo Nghị định 116/2010/NĐ-CP của Chính Phủ về chế độ chính sách cho CBCC, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng đặc biệt khó khăn, do đó công chức cấp xã được động viên hỗ trợ đáng kể về thu nhập, tuy nhiên đối với những xã không nằm trong khu vực đặc biệt khó khăn, chế độ của công chức khá thấp, ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống của công chức. Do đó giải pháp chủ yếu ở cấp huyện là thực hiện tốt công tác chi trả, thực hiện nâng lương, nâng ngạch, chuyển xếp lương cho công chức đúng quy định và kịp thời.

3.2.4. Đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

Thường xuyên cử công chức tham dự các lớp nâng cao lý luận chính trị, nhằm xây dựng bản lĩnh chính trị vững vàng trong mọi hoạt động; bám sát nhiệm vụ chính trị; không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ qua việc đưa công chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng; đưa công chức đi tập huấn. Khuyến khích việc tự học, tự rèn, tự nâng cao trình độ theo gương Bác Hồ.

+ Phòng Nội vụ có kế hoạch mở các lớp bồi dưỡng chính trị cho công chức (bao gồm cả công chức cấp xã) theo hình thức đăng ký, cử công chức tham gia, các lớp kiến thức chuyên môn. Hàng năm, ngoài chương trình đào

tạo dài hạn chính quy tập trung, công chức còn được bồi dưỡng những kiến thức tối thiểu về chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, quản lý chuyên ngành; văn hóa công sở và kỹ năng giao tiếp.

+ Tiếp tục duy trì các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đã có.

+ Nâng cao kỹ năng cho công chức: nâng cao nhận thức của công chức cấp xã về tầm quan trọng của kỹ năng trong quá trình công tác; đối với quản lý lãnh đạo cần nâng cao ít nhất các kỹ năng như: kỹ năng quản lý và điều hành cuộc họp, kỹ năng ra quyết định, kỹ năng thu thập và xử lý thông tin... Đối với đội ngũ công chức tại địa phương cần rèn luyện ít nhất các kỹ năng như: kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng viết báo cáo, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng đưa ra quyết định... Trong đó kỹ năng giao tiếp quyết định 85% sự thành công của mỗi cá nhân. Nâng cao kỹ năng sẽ giúp công chức thực hiện các chuỗi hành động và nhiệm vụ liên quan đến công việc một cách linh hoạt. Nếu vững về kỹ năng lắng nghe sẽ giúp công chức chốt lọc được những thông tin quan trọng trong các cuộc họp hay các cuộc hội thoại với người dân.

3.2.5. Tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ, công chức

Công tác luân chuyển công chức tạo cơ hội rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách công chức, nhất là công chức trẻ để trưởng thành nhanh, toàn diện về mọi mặt, đồng thời xóa bỏ khuynh hướng cục bộ, khép kín trong từng địa phương, đơn vị; việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức là biện pháp chủ động nhằm phòng ngừa tham nhũng trong các cơ quan, đơn vị của Nhà nước, đồng thời cũng là để rèn luyện công chức trong các môi trường công tác, thử thách năng lực bản lĩnh công chức.

Phải gắn kết chặt chẽ và đồng bộ công tác luân chuyển công chức với các nội dung khác của công tác cán bộ: từ đánh giá, quy hoạch đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng công chức.

Việc điều động, luân chuyển công chức phải được tiến hành thường xuyên vừa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công tác, vừa bồi dưỡng, rèn luyện công chức, phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ của công chức; chống biểu hiện bè phái, trù dập, luân chuyển công chức vì mục đích, tư thù cá nhân.

Đảm bảo các chế độ, chính sách và thời hạn luân chuyển của công chức để họ yên tâm tiếp nhận vị trí mới: giữ nguyên bậc lương và phụ cấp đang hưởng; được bố trí ở nhà công vụ nếu không có nhà riêng tại nơi công tác mới (khi địa phương có nhà công vụ). Đồng thời, được bảo lưu chế độ điện thoại di động, điện thoại cố định đang hưởng trong suốt thời gian luân chuyển. Khi hết thời gian luân chuyển, công chức, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được khen thưởng thì được ưu tiên xét nâng bậc lương trước thời hạn và được tạo điều kiện thuận lợi nhằm bố trí, phân công nhiệm vụ mới phù hợp nhất.

3.2.6. Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc

Đánh giá đúng công chức là công việc hết sức quan trọng của công tác tổ chức cán bộ. Đó là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm và thực hiện các chính sách cán bộ. Nếu đánh giá không đúng công chức sẽ dẫn đến những hậu quả tiêu cực trong tổ chức.

Tuy nhiên, đây là công việc hết sức nhạy cảm và phức tạp, dễ gặp vướng mắc nhất nên không thể đánh giá tùy tiện.

Để việc đánh giá, nhận xét công chức được chính xác, hạn chế sai lệch, từ đó phát hiện, sử dụng đúng người có đức, có tài.

Thông qua đó, bản thân mỗi công chức tự kiểm điểm, nhìn nhận lại những ưu, nhược điểm của mình trong một năm làm việc để năm tiếp theo ghi nhận, sửa đổi.

Khi đánh giá công chức đòi hỏi phải công tâm, vô tư, khách quan, kiên quyết khắc phục hiện tượng nể nang, hình thức, yêu ghét xuất phát từ lợi ích của người đánh giá.

Công tác đánh giá phải được thực hiện theo định kỳ hàng năm; đánh giá người đảm nhiệm chức vụ do bầu cử trước khi hết nhiệm kỳ và đánh giá công chức trước khi bổ nhiệm, ứng cử, luân chuyển công tác, xét khen thưởng, kỷ luật.

Cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá công chức cấp xã theo từng vị trí, chức danh công việc với những mô tả chi tiết công việc, yêu cầu, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm, mức độ hoàn thành công việc như thế nào

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

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

- Cần thực hiện phân loại công chức cấp xã để từ đó làm căn cứ đào tạo bồi dưỡng và quy hoạch

Khi phân loại công chức cấp xã đương chức trong huyện, có thể phân thành các loại như sau:

+ Công chức hoàn thành tốt, xuất sắc công vụ hiện tại, có thể thực hiện nhiệm vụ cao hơn. Đối với loại này, khi xây dựng quy hoạch cần đưa vào diện dự bị cho các chức danh cao hơn vị trí đương nhiệm.

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

+ Công chức phải thay thế, chuyển đổi công tác vì nhiều lý do, đến tuổi hưu khi hết kỳ kế hoạch, sức khỏe yếu hoặc phẩm chất, năng lực không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

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

3.2.7. Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát

Công tác quản lý, giám sát đội ngũ Công chức cấp xã là khâu cuối cùng quan trọng nhằm nâng cao chất lượng Công chức. Cần quán triệt và thực hiện nghiêm túc Quy định số 58-QĐ/TW ngày 07/5/2007 của Ban Chấp hành Trung ương ban hành Quy chế về chế độ kiểm tra, giám sát cán bộ, nhằm kịp thời nêu gương những công chức tốt, đồng thời ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc của công chức và kịp thời xử lý những vi phạm.

Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát công chức phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, không chờ khi có công chức vi phạm nghiêm trọng các quy định, chính sách Nhà nước mới kiểm tra xử lý kỷ luật.

Cần tập trung chỉ đạo kiểm tra, giám sát việc công chức đảm nhiệm các chức danh, vị trí để phát sinh các hiện tượng tiêu cực như: địa chính nhà đất, tài nguyên môi trường, cán bộ thu chi các loại quỹ, thuế, phí, lệ phí, cấp các loại giấy phép, chứng thực nhận hồ sơ tài liệu, văn bằng chứng chỉ, lập thủ tục thẩm định các hồ sơ công dân vay vốn....

Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền hoạt động kiểm tra, giám sát trong cán bộ và nhân dân nhằm thực hiện chế độ nhân dân tham gia xây dựng và giám sát, kiểm tra hoạt động của chính quyền theo tinh thần của quy chế dân chủ cơ sở. Nhân dân chính là “tai mắt” quan trọng nhất trong đánh giá hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức và ý kiến, nhận xét của quần chúng là cơ sở thiết thực đối với hoạt động kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức.

3.2.8. Rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính

Rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính là yếu tố số một mà người dân mong muốn được cải thiện. Thời gian giải quyết các thủ tục hành chính hiện tại còn dài. Đặc biệt khi người dân có việc gấp, chờ đợi để được hướng dẫn, kê khai đầy đủ và được giải quyết các thủ tục lâu sẽ làm nhờ việc đồng thời gây tâm lý không tốt. Do đó huyện Đà Bắc cần có kế hoạch khi tiếp nhận hồ sơ phải hướng dẫn người dân đầy đủ và trả lời thời gian nhận kết quả để người dân nắm rõ.

3.2.9. Thường xuyên tuyên truyền để người dân dễ dàng tiếp cận dịch vụ hành chính công

Công tác tuyên truyền có vai trò quan trọng trong thủ tục hành chính công, tuyên truyền để người dân biết được công thông tin điện tử giải quyết thủ tục hành chính công, tra cứu thủ tục, thời gian nhận kết quả, đồng thời để người dân hiểu về các quy trình thủ tục để giải quyết thủ tục hành chính công, từ đó sẽ dễ dàng trong giải quyết thủ tục.

3.2.10. Cải thiện tinh thần phục vụ của công chức

Theo kết quả khảo sát có một bộ phận người dân không hài lòng về tinh thần thái độ phục vụ của một bộ phận cán bộ công chức. Do đó huyện cần xây dựng theo hướng văn hóa ứng xử với người dân, cán bộ làm công tác tiếp dân phải có thái độ niềm nở, vui vẻ hòa nhã vì người dân ra giải quyết các thủ tục hành chính thuộc nhiều thành phần từ người trẻ tuổi đến người già, do đó đội ngũ cán bộ công chức cần có kỹ năng trong giao tiếp, hướng dẫn người dân các thủ tục và nếu hồ sơ thiếu giấy tờ thủ tục phải giải thích cho người dân dễ hiểu, thái độ đúng mực.

KẾT LUẬN

Trong những năm qua, các cấp ủy Đảng, chính quyền huyện Đà Bắc đã quan tâm nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống, công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã của huyện. Chất lượng công chức trong những năm gần đây được nâng lên về trình độ chuyên môn, khả năng lý luận chính trị, đạo đức công vụ ngày càng được hoàn thiện. Về công tác quy hoạch điều động luân chuyển công chức được thực hiện khách quan, có định hướng và đã mang lại nhiều thành công trong nâng cao chất lượng và tạo nguồn cán bộ lãnh đạo trên địa bàn huyện Đà Bắc.

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

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

Để nâng cao chất lượng công chức cấp xã trong thời gian tới, cần giải quyết nhiều vấn đề vừa cấp bách, vừa cơ bản. Trong đó, đặc biệt lưu ý đến các giải pháp: Tiếp tục xây dựng vị trí việc làm chuẩn hóa công chức các cấp; Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng công chức; Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, tạo động lực đối với công chức; Đổi mới trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức; Tiếp tục thực hiện luân chuyển công chức; Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, thực hiện công việc; Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát; Rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục

hành chính; Thường xuyên tuyên truyền để người dân dễ dàng tiếp cận dịch vụ hành chính công; Cải thiện tinh thần phục vụ của công chức.

Với những nền tảng thuận lợi về công tác quản lý công chức như độ tuổi trung bình trẻ, có trình độ đào tạo cơ bản về chuyên môn, tỷ lệ người dân tộc thiểu số cao, nắm vững phong tục tập quán địa phương... nếu đội ngũ công chức cấp xã được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đúng yêu cầu, được giáo dục tư tưởng, đạo đức chuẩn mực, được đánh giá chính xác, khen thưởng kịp thời, kỷ luật nghiêm minh thì trong thời gian tới chất lượng của công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đà Bắc sẽ được nâng lên có hiệu quả. Đây cũng chính là mục tiêu mà Đề tài nghiên cứu kỳ vọng, nhằm góp phần nâng cao chất lượng phục vụ của công chức cấp xã đối với tổ chức và nhân dân, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong quá trình xây dựng một hệ thống cơ quan Đảng, Nhà nước ở cấp cơ sở hiện đại, chất lượng, hiệu quả, tạo được niềm tin của Đảng, nhân dân và cán bộ ở địa phương, góp phần đẩy mạnh chất lượng công chức của tỉnh Hòa Bình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Nguồn nhân lực và vai trò nguồn nhân lực trong tổ chức, <http://zaidap.com/nguon-nhan-luc-va-vai-tro-nguon-nhan-luc-trong-to-chuc-d282754.htm>

[2] Vai trò của nguồn nhân lực, <https://luanvanviet.com/khai-niem-dac-diem-va-vai-tro-cua-nguon-nhan-luc/>

[3] PGS.TS. Mai Quốc Chánh, TS. Trần Xuân Cầu: Giáo trình Kinh tế lao động, trường Đại học Kinh tế Quốc dân, nhà xuất bản lao động - xã hội, Hà Nội 2003

[4] Các chỉ tiêu đánh giá chất lượng nguồn nhân lực
<https://sites.google.com/site/phongquanlytieuchuanchatluong/chat-luong/chat-luong-nguon-nhan-luc>

[5] Luật Cán bộ Công chức 2008

[6] Mấy khía cạnh lý luận về cán bộ, công chức cấp cơ sở
<http://tuyengiao.vn/bao-ve-nen-tang-tu-tuong-cua-dang/may-khia-can-h-ly-luan-ve-can-bo-cong-chuc-cap-co-so-119939>

[7] Dương Trung Ý (2013): “ Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn”, Trang thông tin điện tử NXB Chính trị quốc gia-sự thật đăng ngày 17/07/2013.

[8] Cẩm Khê nâng cao năng lực cán bộ cấp xã
<http://baophutho.vn/xa-hoi/cai-cach-hanh-chinh/201910/cam-khe-nang-cao-nang-luc-can-bo-cap-xa-167219>

[9] Phong Thổ, Lai Châu chú trọng công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã.

[10] Huyện Lạc Thủy nâng cao chất lượng cán bộ, công chức

<http://www.baohoabinh.com.vn/11/142427/Huyen-Lac-Thuy-nang-cao-chat-luong-can-bo,-cong-chuc.htm>

11. Trần Văn Toàn, Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu xây dựng nông thôn mới

<https://tinhuyluongtri.vn/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-cap-xa-dap-ung-yeu-cau-xay-dung-nong-thon-moi>

12. Báo cáo kết quả kinh tế xã hội huyện Đà Bắc năm 2018

13. Báo cáo kết quả kinh tế xã hội huyện Đà Bắc năm 2019

14. Báo cáo kết quả kinh tế xã hội huyện Đà Bắc năm 2020

15. Báo cáo kết quả đánh giá xếp loại cán bộ công chức huyện Đà Bắc năm 2018, kế hoạch và phương hướng phát triển năm 2019

16. Báo cáo kết quả đánh giá xếp loại cán bộ công chức huyện Đà Bắc năm 2019, kế hoạch và phương hướng phát triển năm 2020

17. Báo cáo kết quả đánh giá xếp loại cán bộ công chức huyện Đà Bắc năm 2020, kế hoạch và phương hướng phát triển năm 2021

PHỤ LỤC

BẢNG HỎI

**PHIẾU ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI DÂN ĐỐI VỚI CHẤT LƯỢNG
CÔNG CHỨC CẤP XÃ**

Để đánh giá chất lượng trình độ và các kỹ năng làm việc của công chức cấp xã, xin ông/ bà vui lòng đánh (X) vào những số thông tin mà ông/ bà đồng ý. Những thông tin của ông/ bà được sử dụng với mục đích khoa học

Rất mong nhận được sự hợp tác của ông/ bà!

I. Thông tin cá nhân

1. Họ và tên:.....Tuổi (Ghi rõ năm sinh):.....

Giới tính: Nam Nữ

2. Chức danh của Ông/ bà hiện nay:.....

3. Đơn vị công tác:

II. Đánh giá về mức độ hài lòng các yếu tố ảnh hưởng

1. Ông/ bà đánh giá như nào về Sự nhiệt tình trách nhiệm, tinh thần thái độ trong công việc của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

Rất hài lòng Hài lòng

Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

2. Ông/ bà đánh giá như nào về Tác phong, lễ lới làm việc chuyên nghiệp, nghiêm túc, chính trực của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

Rất hài lòng Hài lòng

Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

3. Ông/ bà đánh giá như nào về Kỹ năng giao tiếp ứng xử linh hoạt, văn minh, đúng mực của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

Rất hài lòng Hài lòng

Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

4. Ông/ bà đánh giá như nào về Thủ tục hành chính được niêm yết công khai đầy đủ, dễ tìm hiểu, dễ thực hiện và sự hướng dẫn của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

5. Ông/ bà đánh giá như nào về thành phần hồ sơ mà người dân phải nộp được hướng dẫn cụ thể của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

6. Ông/ bà đánh giá như nào về Thời hạn giải quyết ghi trong giấy hẹn là đúng quy định (tính từ ngày tiếp nhận hồ sơ đến ngày trả kết quả)?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

7. Ông/ bà đánh giá như nào về thái độ giao tiếp, sự lịch sự của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

8. Ông/ bà đánh giá như nào về chú ý lắng nghe ý kiến của người dân/đại diện tổ chức của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

9. Ông/ bà đánh giá như nào về trả lời, giải thích đầy đủ các ý kiến của người dân/đại diện tổ chức của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

10. Ông/ bà đánh giá như nào về hướng dẫn kê khai hồ sơ tận tình, chu đáo của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

11. Ông/ bà đánh giá như nào về hướng dẫn kê khai hồ sơ dễ hiểu của công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

12. Ông/ bà đánh giá kết quả mà Ông/Bà nhận được là đúng quy định?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

13. Ông/ bà đánh giá như nào về kết quả mà Ông/Bà nhận được có thông tin đầy đủ?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

14. Ông/ bà đánh giá như nào về kết quả mà Ông/Bà nhận được có thông tin chính xác?

- Rất hài lòng Hài lòng
 Bình thường Không hài lòng Rất không hài lòng

15. Để nâng cao chất lượng phục vụ người dân, tổ chức trong thời gian tới, theo Ông/Bà Cơ quan hành chính nhà nước cần phải quan tâm đến nội dung nào dưới đây?

STT	Nội dung	Tích dấu (X)
1	Thường xuyên tuyên truyền để người dân dễ dàng tiếp cận dịch vụ hành chính công	
2	Tăng cường niềm yết công khai, minh bạch thủ tục hành chính.	
3	Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết thủ tục hành chính	
4	Rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính.	
5	Giảm phí/lệ phí giải quyết thủ tục hành chính.	
6	Cải thiện thái độ giao tiếp của công chức.	
7	Cải thiện tinh thần phục vụ của công chức	
8	Ý kiến khác	

Xin trân trọng cảm ơn ý kiến đóng góp

**PHIẾU ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ ĐỐI VỚI CHẤT LƯỢNG
CÔNG CHỨC CẤP XÃ**

Để giúp đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã, xin ông/ bà vui lòng đánh (X) vào những số thông tin mà ông/ bà đồng ý. Những thông tin của ông/ bà được sử dụng với mục đích khoa học

Rất mong nhận được sự hợp tác của ông/ bà!

I. Thông tin cá nhân

1. Họ và tên:.....Tuổi (Ghi rõ năm sinh):.....

Giới tính: Nam Nữ

2. Chức danh của Ông/ bà hiện nay:.....

3. Đơn vị công tác:

II. Đánh giá về mức độ hài lòng các yếu tố ảnh hưởng (Tích X vào ô trả lời)

1. Đánh giá về mức độ ảnh hưởng của chế độ chính sách đến nâng cao chất lượng công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

STT	Nội dung	Đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Chế độ chính sách tuyển dụng của huyện Đà Bắc đã giúp nâng cao chất lượng công chức					
2	Chế độ chính sách đào tạo bồi dưỡng của huyện Đà Bắc đã giúp nâng cao chất lượng công chức					
3	Chế độ chính sách khen thưởng, kỷ luật của huyện Đà Bắc giúp công chức nâng cao trình độ					
4	Chế độ đãi ngộ về chính sách tiền lương, thưởng của huyện Đà Bắc giúp công chức nâng cao trình độ					
5	Chế độ chính sách các điều kiện về CSVC, MMTB để phục vụ làm việc					

2. Đánh giá về mức độ ảnh hưởng của chế độ khen thưởng và kỷ luật ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

STT	Nội dung	Đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Chính sách khen thưởng kỷ luật của các đơn vị trên địa bàn huyện Đà Bắc được thực hiện công bằng khách quan					
2	Chế độ khen thưởng của huyện Đà Bắc có tác động tích cực đến nâng cao trình độ và hiệu quả của công chức					
3	Các phong trào của hoạt động thi đua khen thưởng của huyện Đà Bắc góp phần nâng cao tinh thần đoàn kết trong công việc					

3. Đánh giá về mức độ ảnh hưởng của chế độ quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức trên địa bàn huyện Đà Bắc?

STT	Nội dung	Đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Công tác quy hoạch cán bộ đúng người, đúng việc của huyện Đà Bắc giúp nâng cao chất lượng công chức					
2	Công tác điều động luân chuyển cán bộ của huyện Đà Bắc giúp nâng cao chất lượng công chức					
3	Công tác bổ nhiệm cán bộ đúng người, đúng vị trí của huyện Đà Bắc giúp nâng cao chất lượng công chức					

4. Đánh giá về mức độ ảnh hưởng của yếu tố chế độ đãi ngộ, phát triển và đánh giá công chức có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức huyện Đà Bắc?

STT	Nội dung	Đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Đãi ngộ tiền lương, phụ cấp của huyện Đà Bắc giúp kích thích tinh thần làm việc và nâng cao chất lượng công chức					
2	Chế độ đãi ngộ tiền thưởng của huyện Đà Bắc giúp kích thích tinh thần làm việc và nâng cao chất lượng công chức					
3	Công tác định hướng phát triển cán bộ của huyện Đà Bắc có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức					
4	Công tác đánh giá công chức của huyện Đà Bắc khách quan, công bằng và giúp nâng cao chất lượng công chức					

5. Đánh giá về mức độ ảnh hưởng của công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng công chức huyện Đà Bắc?

STT	Nội dung	Đánh giá				
		Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng đúng người đúng chuyên ngành					
2	Nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với điều kiện thực tiễn công tác và áp dụng vào thực tế					
3	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với đặc thù chuyên môn					
4	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn					
5	Thời gian, địa điểm đào tạo bồi dưỡng thuận lợi cho công chức học tập					
6	Kinh phí hỗ trợ cho công chức tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ					

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!

PHỤ LỤC**UBND HUYỆN ĐÀ BẮC****Mẫu số 3****PHIẾU KHẢO SÁT**

**Mức độ hài lòng của người dân, tổ chức đối với
sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước năm 2021**

Tên thủ tục hành chính:.....

Tên cơ quan giải quyết thủ tục hành chính: Ủy ban nhân dân xã/thị trấn.....

Để cải thiện chất lượng phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước đối với người dân, tổ chức, Ủy ban nhân dân huyện triển khai lấy ý kiến đánh giá chất lượng hoạt động của Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả. Đề nghị Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu X vào ô tương ứng với phương án trả lời đối với các câu hỏi dưới đây.

Câu 1. Ông/Bà đi lại bao nhiêu lần trong quá trình giải quyết công việc (kể từ lần đầu tiên đến cơ quan cho đến lần nhận kết quả)?

.....lần.

Câu 2. Công chức có gây phiền hà, sách nhiễu đối với Ông/Bà trong quá trình giải quyết công việc không?

Có Không

Câu 3. Công chức có gợi ý nộp thêm tiền ngoài phí/lệ phí đối với Ông/Bà trong quá trình giải quyết công việc không?

Có Không

Câu 4. Cơ quan trả kết quả giải quyết công việc cho Ông/Bà có **đúng hẹn** không?

Sớm hơn hẹn Đúng hẹn Trễ hẹn

- Nếu câu trả lời trên của Ông/Bà là “**Trễ hẹn**”, xin Ông/Bà trả lời tiếp câu hỏi sau:

Cơ quan có **thông báo trước** cho Ông/Bà về việc trễ hẹn không?

Có Không

Cơ quan có **gửi văn bản xin lỗi** Ông/Bà vì trễ hẹn không?

Có Không

Câu 5. Xin Ông/Bà vui lòng cho biết **mức độ hài lòng** của Ông/Bà về những nội dung sau:

(Xin Ông/Bà khoanh tròn vào một mức điểm mà Ông/Bà lựa chọn, trong đó điểm 5 = rất hài lòng, 4 = hài lòng, 3 = bình thường, 2 = không hài lòng và 1 = rất không hài lòng)

Nhận định	Rất hài lòng (5)	Hài lòng (4)	Bình thường (3)	Không hài lòng (2)	Rất không hài lòng (1)
I. TRANG THIẾT BỊ PHỤC VỤ					
1. Nơi ngồi chờ giải quyết công việc của cơ quan có đủ chỗ ngồi	5	4	3	2	1
2. Trang thiết bị phục vụ người dân, tổ chức đầy đủ (bàn, ghế ghi chép hồ sơ, nước uống, quạt máy, điều hòa nhiệt độ,...)	5	4	3	2	1
3. Trang thiết bị phục vụ người dân, tổ chức hiện đại	5	4	3	2	1

II. THỦ TỤC HÀNH CHÍNH					
4. Thủ tục hành chính được niêm yết công khai đầy đủ, dễ tìm hiểu, dễ thực hiện	5	4	3	2	1
5. Thành phần hồ sơ mà Ông/Bà phải nộp là đúng quy định	5	4	3	2	1
6. Thời hạn giải quyết ghi trong giấy hẹn là đúng quy định (tính từ ngày tiếp nhận hồ sơ đến ngày trả kết quả)	5	4	3	2	1
III. CÔNG CHỨC HƯỚNG DẪN, TIẾP NHẬN VÀ TRẢ KẾT QUẢ					
7. Công chức có thái độ giao tiếp lịch sự	5	4	3	2	1
8. Công chức chú ý lắng nghe ý kiến của người dân/đại diện tổ chức	5	4	3	2	1
9. Công chức trả lời, giải thích đầy đủ các ý kiến của người dân/đại diện tổ chức	5	4	3	2	1
10. Công chức hướng dẫn kê khai hồ sơ tận tình, chu đáo	5	4	3	2	1
11. Công chức hướng dẫn kê khai hồ sơ dễ hiểu	5	4	3	2	1
IV. KẾT QUẢ CUNG ỨNG DỊCH VỤ HÀNH CHÍNH CÔNG (Kết quả có thể là được cấp giấy tờ hoặc văn bản từ chối cấp giấy tờ)					
12. Kết quả mà Ông/Bà nhận được là đúng quy định	5	4	3	2	1
13. Kết quả mà Ông/Bà nhận được có thông tin đầy đủ	5	4	3	2	1
14. Kết quả mà Ông/Bà nhận được có thông tin chính xác	5	4	3	2	1

UBND HUYỆN ĐÀ BẮC

Mẫu số 2

PHIẾU KHẢO SÁT

Ý kiến Đại biểu HĐND cấp xã về kết quả cải cách hành chính năm 2021

Tên đơn vị được đánh giá: UBND xã, thị trấn.....

Để theo dõi, đánh giá một cách khách quan, công bằng nhất về công tác cải cách hành chính (CCHC) của các xã, thị trấn trên địa bàn huyện, Ủy ban nhân dân huyện trân trọng đề nghị Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu X vào ô tương ứng đối với các câu hỏi dưới đây.

Câu hỏi 1: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về **mức độ quyết tâm trong công tác CCHC** của Chủ tịch UBND xã, thị trấn.

Chưa quyết tâm	Bình thường	Có quyết tâm	Rất quyết tâm

Câu hỏi 2: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về **chất lượng các văn bản QPPL và văn bản quản lý, chỉ đạo, điều hành** do UBND xã, thị trấn ban hành.

Kém	Trung bình	Khá	Tốt

Câu hỏi 3: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về **hiệu quả chỉ đạo, điều hành** của UBND xã, thị trấn.

Kém	Trung bình	Khá	Tốt

Câu hỏi 4: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về **việc chấp hành Quy chế Văn hóa công sở** của UBND xã, thị trấn.

Kém	Trung bình	Khá	Tốt

Câu hỏi 5: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về **năng lực chuyên môn đội ngũ cán bộ, công chức** của UBND xã, thị trấn trong phối hợp, xử lý công việc.

Kém	Trung bình	Khá	Tốt

Câu hỏi 6: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về **trách nhiệm của cán bộ, công chức** ở UBND xã, thị trấn trong phối hợp, xử lý công việc.

Kém	Trung bình	Khá	Tốt

Câu hỏi 7: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về **thái độ phục vụ của cán bộ, công chức** của UBND xã, thị trấn trong phối hợp, xử lý công việc.

Kém	Trung bình	Khá	Tốt

Câu hỏi 8: Xin Ông/Bà vui lòng cho biết đánh giá của mình về **tình trạng cán bộ, công chức, ở xã, thị trấn lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi cá nhân.**

Phổ biến	Tương đối phổ biến	Có một số	Không có

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà.