

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ĐẶNG THỊ THỦY

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP
XÃ Ở THÀNH PHỐ HÒA BÌNH, TỈNH HÒA BÌNH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà Nội - 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ĐẶNG THỊ THỦY

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP
XÃ Ở THÀNH PHỐ HÒA BÌNH, TỈNH HÒA BÌNH**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. KHUẤT THỊ THU HIỀN

Hà Nội - 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi, các số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Hà Nội, ngày tháng năm 2021

Tác giả

Đặng Thị Thủy

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu nhà trường và các thầy giáo, cô giáo Trường Đại học Lao động - Xã hội, đặc biệt là **TS. Khuất Thị Thu Hiền** - người hướng dẫn khoa học đã nhiệt tình hướng dẫn và giúp đỡ tôi trong quá trình thực hiện luận văn. Tôi cũng xin chân thành cảm ơn các đồng chí lãnh đạo, công chức UBND thành phố Hòa Bình; UBND các phường, xã thuộc thành phố đã giúp đỡ và cung cấp tài liệu cho tôi trong quá trình thực hiện luận văn thạc sĩ.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng nghiên cứu, khai thác tài liệu, học hỏi những người làm công tác thực tiễn song luận văn không thể tránh khỏi những sai sót. Kính mong được sự góp ý của các thầy giáo cô giáo và độc giả để luận văn hoàn thiện hơn./.

Hà Nội, ngày tháng năm 2021

Tác giả

Đặng Thị Thủy

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	I
LỜI CẢM ƠN	II
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	VII
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU	VIII
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục đích, nhiệm vụ của nghiên cứu.....	9
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	9
5. Phương pháp nghiên cứu.....	9
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	11
7. Kết cấu của luận văn	11
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ	12
1.1. Các khái niệm cơ bản.....	12
1.1.1. Công chức, công chức cấp xã và đội ngũ công chức cấp xã	12
1.1.1.1. Công chức	12
1.1.1.2. Công chức cấp xã	14
1.1.1.3. Đội ngũ công chức cấp xã.....	15
1.1.2. Chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	16
1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	20
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	32
1.3.1. Quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã	32
1.3.2. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã	32
1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã.....	33
1.3.4. Đánh giá, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ công chức cấp xã	35

1.3.4.1. Đánh giá đội ngũ công chức cấp xã	35
1.3.4.2. Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã	36
1.3.4.3. Đãi ngộ đối với công chức cấp xã.....	37
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	40
1.4.1. Các yếu tố bên trong	40
1.4.2. Các yếu tố bên ngoài	41
1.5. Kinh nghiệm của một số địa phương về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	44
1.5.1. Kinh nghiệm của một số huyện.....	44
1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho thành phố Hòa Bình	46
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở THÀNH PHỐ HÒA BÌNH,.....	49
TỈNH HÒA BÌNH.....	49
2.1. Giới thiệu khái quát về thành phố Hòa Bình	49
2.1.1. Điều kiện tự nhiên.....	49
2.1.2. Đặc điểm về kinh tế - xã hội	50
2.2. Thực trạng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.....	52
2.2.1. Quy mô và cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình	52
2.2.1.1. Quy mô đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình	52
2.2.1.2. Cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình	57
2.2.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình	60
2.2.2.1. Mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của đội ngũ công chức cấp xã.....	60

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.....	76
2.3.1. Quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình	76
2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình	80
2.3.4. Đánh giá, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.....	83
2.3.4.1. Đánh giá đội ngũ công chức cấp xã	83
2.3.4.2. Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã	86
2.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.....	91
2.4.1. Các yếu tố bên trong	91
2.4.2. Các yếu tố bên ngoài	93
2.5. Đánh giá chung về thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình	96
2.5.1. Ưu điểm.....	96
2.5.2. Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân.....	99
2.5.2.1. Những hạn chế, tồn tại	99
2.5.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại	101
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA THÀNH PHỐ HÒA BÌNH, TỈNH HÒA BÌNH.....	103
3.1. Mục tiêu và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình	103
3.1.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.....	103
3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.....	104

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.....	107
3.2.1. Xây dựng cơ cấu công chức cấp xã hợp lý	107
3.2.2. Xây dựng chiến lược, quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã đảm bảo khoa học, hợp lý	108
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã	111
3.2.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã.....	115
3.2.5. Nâng cao hiệu quả công tác bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ công chức cấp xã.....	120
3.2.6. Tăng cường đổi mới công tác đánh giá đội ngũ công chức cấp xã.....	122
3.2.7. Đẩy mạnh công tác giáo dục, rèn luyện, nâng cao tinh thần trách nhiệm của đội ngũ công chức cấp xã	124
KẾT LUẬN	127
TÀI LIỆU THAM KHẢO	1
PHỤ LỤC	1

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Stt	Viết tắt	Viết đầy đủ
1	AN-QP	An ninh - Quốc phòng
2	CBCC	Cán bộ công chức
3	CBCCVC	Cán bộ công chức viên chức
4	CCHC	Cải cách hành chính
5	CCVC	Công chức viên chức
6	CD	Cao đẳng
7	CNH-HĐH	Công nghiệp hoá - Hiện đại hoá
8	ĐBKK	Đặc biệt khó khăn
9	ĐH	Đại học
10	ĐTBD	Đào tạo bồi dưỡng
11	DTTS	Dân tộc thiểu số
12	HĐND	Hội đồng nhân dân
13	HTX	Hợp tác xã
14	KT-XH	Kinh tế - Xã hội
15	MTTQ	Mặt trận tổ quốc
16	NNL	Nguồn nhân lực
17	NXB	Nhà xuất bản
18	UBND	Ủy ban nhân dân
19	XHCH	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: Quy mô công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020.....	53
Bảng 2.2: Cơ cấu công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020 theo giới tính, độ tuổi và chức danh đảm nhiệm.....	58
Bảng 2.3: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020.....	62
Bảng 2.4: Trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020.....	66
Bảng 2.5: Trình độ tin học, ngoại ngữ của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020.....	68
Bảng 2.6: Đánh giá của người dân về kỹ năng nghề nghiệp của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình.....	69
Bảng 2.7: Đánh giá của người dân về kết quả giải quyết công việc của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình.....	70
Bảng 2.8: Kết quả khám sức khỏe định kỳ của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020.....	72
Biểu đồ 2.1: Kết quả đánh giá của người dân địa phương về đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã thành phố Hòa Bình.....	75
Bảng 2.9: Kết quả tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2018-2020.....	79
Bảng 2.10: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020.....	81
Bảng 2.11: Kết quả đánh giá, phân loại công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020.....	85
Bảng 2.12: Kết quả sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.....	87

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Kế thừa và phát huy truyền thống của ông cha trong việc trọng dụng nhân tài, coi “hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, trong mỗi một giai đoạn phát triển, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định quan điểm xem nhân tố con người là trung tâm của mọi sự phát triển. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XII của Đảng xác định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới”, “Xây dựng đồng bộ, toàn diện các đối tượng cán bộ ở các cấp. Chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, tính chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ nhân dân của cán bộ, công chức, viên chức”, “Quy định trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương”...Việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức là liệu pháp quan trọng, hữu hiệu để ngăn ngừa sự suy thoái về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống trong cán bộ, công chức, tìm ra những người biết lo cái lo của dân, hết mình vì đời sống nhân dân càng cấp thiết hơn lúc nào hết. Điều này càng trở nên cần thiết hơn trong bối cảnh Việt Nam đã gia nhập WTO và chủ động trong quá trình hội nhập quốc tế.

Cấp xã (xã, phường, thị trấn) là một cấp trong hệ thống hành chính bốn cấp của Nhà nước Việt Nam; có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, là nền tảng của bộ máy Nhà nước, là chỗ dựa, là công cụ sắc bén để thực hiện và phát huy quyền làm chủ của nhân dân, làm cơ sở cho chiến lược ổn định và phát triển đất nước, là yếu tố chi phối mạnh mẽ đến đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của cộng đồng dân cư trên địa bàn.

Trong đó, đội ngũ công chức cấp xã có vai trò quan trọng trong việc thực hiện chức năng làm cầu nối giữa Đảng với nhân dân, giữa công dân với Nhà nước. Sở dĩ như vậy vì họ là những cán bộ trực tiếp tuyên truyền, phổ biến, vận động và tổ chức cho nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương,

chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trên địa bàn dân cư, giải quyết mọi nhu cầu của dân cư, bảo đảm sự phát triển kinh tế của địa phương, duy trì trật tự, an ninh, an toàn xã hội trên địa bàn xã. Sự nghiệp đổi mới đất nước muốn thành công phải tạo sự chuyển biến tích cực từ cơ sở, mà sự chuyển biến ở cơ sở lại phụ thuộc nhiều ở chất lượng đội ngũ công chức, đặc biệt là công chức cấp xã.

Thành phố Hòa Bình là trung tâm tỉnh lỵ, nằm ở phía bắc tỉnh Hòa Bình, dọc theo hai bên bờ Sông Đà, cách Hà Nội 73km. Thành phố Hòa Bình mới được sáp nhập toàn bộ diện tích tự nhiên và dân số từ hai đơn vị hành chính là thành phố Hòa Bình và huyện Kỳ Sơn theo Nghị quyết số 830/NQ-UBTVQH14 ngày 17/12/2019 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Hiện tại thành phố có 19 đơn vị hành chính cấp xã trực thuộc, gồm 10 phường: Dân Chủ, Đồng Tiến, Hữu Nghị, Kỳ Sơn, Phương Lâm, Tân Hòa, Tân Thịnh, Thái Bình, Thịnh Lang, Thống Nhất và 9 xã: Độc Lập, Hòa Bình, Hợp Thành, Mông Hóa, Quang Tiến, Sủ Ngòi, Thịnh Minh, Trung Minh, Yên Mông. Tổng diện tích tự nhiên là 348,65 km², dân số khoảng 136.807 người. Với tổng số cán bộ, công chức cấp xã là 458 người (trong đó cán bộ chuyên trách 200 người, công chức cấp xã 258 người). Thành phố Hòa Bình là trung tâm chính trị - hành chính, kinh tế của tỉnh Hòa Bình, trung tâm lớn văn hoá, khoa học, giáo dục, kinh tế của vùng Tây Bắc, là đô thị cấp vùng của vùng thủ đô Hà Nội, nơi tập trung các dịch vụ đô thị, du lịch, đào tạo, thương mại... hỗ trợ trực tiếp cho Hà Nội. Trong những năm qua, nhiều thành phần kinh tế đã chuyển dịch cơ cấu đầu tư, phát triển sản xuất phù hợp với nhu cầu thị trường và đều đạt được mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố đề ra là gia tăng tỷ trọng công nghiệp - xây dựng và thương mại - dịch vụ, giảm tỷ trọng nông nghiệp - thủy sản.

Với đặc điểm về kinh tế, dân số, văn hóa xã hội như vậy, để đáp ứng được yêu cầu công việc đề ra đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ công chức cấp xã

“vừa hồng vừa chuyên”, có trình độ về chuyên môn, có đạo đức, lối sống, tinh thần làm việc tốt, có tính tiên phong và mang tính chuyên nghiệp. Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn tồn tại nhiều bất cập, đó là đứng trước yêu cầu nhiệm vụ mới đội ngũ công chức cấp xã còn bộc lộ nhiều yếu kém, chưa đạt được chất lượng như mong muốn, năng lực của đội ngũ công chức cấp xã còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của thành phố; 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 công chức đối với nhân dân. Do vậy, việc xem xét đánh giá một cách khách quan, toàn diện thực trạng đội ngũ công chức cấp xã và đưa ra một hệ thống giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, 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 thành phố trở thành nhiệm vụ cấp thiết. Với lý do đó nên tác giả chọn đề tài "***Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hoà Bình***" làm luận văn thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Chất lượng đội ngũ công chức là vấn đề được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu, là đề tài được hội thảo tại nhiều hội nghị trong nước và quốc tế. Đã có nhiều tác giả nghiên cứu về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức với các cấp độ khác nhau từ sách chuyên khảo, đề tài luận án tiến sĩ, luận văn thạc sĩ, đề tài nghiên cứu khoa học; các bài báo đăng trong các Tạp chí khoa học; các bài đăng trong Kỷ yếu các Hội thảo khoa học quốc gia, quốc tế... có thể kể đến một số công trình cụ thể như sau:

** Các đề tài nghiên cứu cấp nhà nước, cấp bộ liên quan:*

Vũ Thanh Xuân (chủ nhiệm đề tài) (2017), *Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Nội vụ*, đề tài

nghiên cứu khoa học cấp bộ, Bộ Nội vụ. Theo nhóm nghiên cứu, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC), trong đó có CBCCVC ngành Nội vụ là một trong những nhân tố quyết định sự thành công của công cuộc cải cách nền hành chính, công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đề tài tập trung vào nghiên cứu cơ sở lý luận, phân tích thực tiễn từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCVC ngành Nội vụ. Về mặt lý luận, đề tài đã hệ thống hóa các khái niệm liên quan; phân tích vai trò, mục tiêu, yêu cầu của việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCVC ngành Nội vụ; xác định các tiêu chí đánh giá và các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCVC ngành Nội vụ, ngoài ra nhóm nghiên cứu đã tổng hợp được kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCVC. Về mặt thực tiễn, đề tài đã dẫn ra các số liệu về giảng viên, CCVC ngành Nội vụ theo từng lĩnh vực như tổ chức nhà nước, văn thư lưu trữ, tôn giáo, thi đua khen thưởng; phân tích thực trạng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCVC ngành Nội vụ theo các tiêu chí như chương trình, tài liệu; đội ngũ giảng viên; công tác đánh giá; cơ sở vật chất; quy trình tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng... Trên cơ sở khái quát những vấn đề lý luận và phân tích thực trạng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCVC của ngành Nội vụ, đề tài đã đề xuất 4 phương hướng và 7 nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCVC ngành Nội vụ.

Nguyễn Thị Thu Vân (chủ nhiệm đề tài) (2017), *Vấn đề tuổi trong quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Bộ Nội vụ.

Về mặt lý luận, đề tài đã hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề lý luận liên quan đến tuổi trong quản lý nhà nước đối với cán bộ, công chức, viên chức... Đề tài cũng đã làm rõ bức tranh thực trạng việc ban hành và thực hiện các quy định về tuổi trong các nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức, trong đó, phân tích thực trạng việc ban hành và thực hiện các quy định về cơ

cấu độ tuổi trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức; tuổi bầu cử, ứng cử, tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và rút ra những nhận xét trong việc ban hành, thực hiện các quy định về tuổi trong các nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Đề tài cũng đưa ra được một số kinh nghiệm nước ngoài và giới thiệu được nhiều số liệu thống kê liên quan đến nội dung nghiên cứu... Từ kết quả nghiên cứu đó, đề tài đã nêu ra 3 quan điểm, 6 đề xuất và 4 nhóm giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện việc ban hành và thực hiện các quy định về tuổi trong nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

** Luận án tiến sỹ:*

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. Tác giả đề cập đến những quan niệm về công chức Nhà nước của một số quốc gia khác nhau, làm cơ sở cho việc phân tích, so sánh với thực tiễn ở Việt Nam, từ đó góp phần vào việc hệ thống hóa cơ sở lý luận, tính chuyên nghiệp về đội ngũ công chức hành chính Nhà nước. Luận án đưa ra quan niệm về tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính Nhà nước, những biểu hiện của tính chuyên nghiệp và hệ thống chuẩn mực của đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp; hệ thống hóa quá trình hình thành và phát triển của đội ngũ công chức ở Việt Nam qua các giai đoạn cách mạng; phân tích đánh giá thực trạng về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính Nhà nước ở Việt Nam trên cơ sở đó rút ra các nguyên nhân cản trở việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính Nhà nước. Đồng thời, luận án đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính Nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam, phục vụ cho công cuộc cải cách hành chính Nhà nước.

Đoàn Nhân Đạo (2016), *Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay*, Học viện Hành chính Quốc gia. Nội dung luận án đề cập đến tầm quan trọng của

công tác đánh giá cũng như việc xây dựng hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã. Luận án đã chỉ ra hệ thống các tiêu chí, phương pháp hiện nay được sử dụng để đánh giá công chức cấp xã trên thực tế còn chưa thực sự khoa học, hợp lý, đã ảnh hưởng đến kết quả, chất lượng của công tác đánh giá công chức cấp xã. Việc đánh giá chưa dựa vào thước đo cụ thể đã được lượng hóa mà chủ yếu dựa vào những tiêu chí chung chung, mang nặng cảm tính, phương pháp đánh giá công chức là phương pháp đánh giá theo nhận xét; các tiêu chí đánh giá còn nặng về thâm niên công tác, phương diện tinh thần, đạo đức và tư cách nói chung, thiếu cụ thể và chưa thực sự hướng vào kết quả hoạt động chuyên môn nghiệp vụ, thực thi công việc được giao. Vì vậy, khi đánh giá dễ dẫn đến nể nang, né tránh hoặc thành kiến... Luận án cũng đưa ra quan điểm, giải pháp hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã của tỉnh Quảng Bình, nhằm xây dựng đội ngũ công chức cấp xã hoàn thiện hơn.

** Luận văn thạc sĩ:*

Lã Thị Việt Hằng (2015), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Hữu Lũng, tỉnh Lạng Sơn*, Luận văn Thạc sĩ Quản trị nhân lực, trường Đại học Lao động - Xã hội. Qua nghiên cứu lý luận, thống kê, phân tích số liệu thực trạng đội ngũ CBCC cấp xã huyện Hữu Lũng, tác giả đã rút ra những ưu điểm, những tồn tại, hạn chế, chỉ ra nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế đó; làm rõ các nguyên nhân và đề xuất hệ thống các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã huyện Hữu Lũng.

Phạm Thị Thúy Hà (2016), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Mỹ Đức, TP. Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, trường Đại học Lương Thế Vinh. Luận văn đã hệ thống hóa và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận cơ bản về chất lượng đội ngũ nói chung và đội ngũ cán bộ công chức nói riêng. Phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Mỹ Đức - Thành phố Hà Nội; chỉ ra những mặt

manh, hạn chế của đội ngũ đó so với yêu cầu công tác và những tiêu chuẩn cơ bản cần phải có của người cán bộ trong giai đoạn hiện nay. Đề xuất các giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Ủy ban Nhân dân huyện Mỹ Đức, Thành phố Hà Nội đến năm 2020.

Nguyễn Thúy Hồng (2016), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức tại UBND huyện Tĩnh Gia, tỉnh Thanh Hóa*, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế. Luận văn nghiên cứu thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công chức tại UBND huyện Tĩnh Gia, tỉnh Thanh Hóa, chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC tại UBND huyện. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC tại UBND huyện trong thời gian tới.

Đặng Thế Anh (2018), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình*, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Đại học Huế, trường Đại học Kinh tế Huế. Luận văn nghiên cứu và chỉ ra những bất cập, hạn chế về trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Bình dẫn đến kết quả giải quyết công việc chưa cao. Từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tại thị xã Vân Đồn trong giai đoạn tiếp theo.

** Các bài nghiên cứu đăng trên báo, tạp chí:*

Trần Văn Ngợi (2017), *Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và một số vấn đề đặt ra hiện nay*, Viện Khoa học tổ chức Nhà nước. Tạp chí Tổ chức nhà nước số 03 ngày 10/8/2017: Tác giả có nêu công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã được quan tâm chú trọng và đã có những đổi mới tích cực theo hướng trẻ hoá, chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên, số lượng cán bộ, công chức cấp xã tăng nhanh tạo gánh nặng cho ngân sách nhà nước, bộ máy công kênh, từ đó làm ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã. Tác giả đưa ra một số định hướng cơ bản nhằm xây dựng, kiện toàn đội ngũ

cán bộ, công chức cấp xã như: Xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải quán triệt đầy đủ các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở. Nhận thức đúng vị trí, vai trò của chính quyền cấp xã, gắn liền với kiện toàn tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức trong hệ thống chính trị ở cơ sở. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã phải bám sát đặc điểm, tính chất của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở cũng như điều kiện đặc thù của từng vùng, miền, địa phương. Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng làm việc, phẩm chất đạo đức nhằm đáp ứng được yêu cầu của tình hình, nhiệm vụ; đối với công chức chuyên môn phải ổn định và từng bước chuyên nghiệp hóa. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chính quyền cấp xã phải chú ý đến tính đồng bộ, toàn diện, đồng thời phải có trọng tâm, trọng điểm. Phát huy vai trò của nhân dân trong giám sát hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Các công trình nghiên cứu trên đã chỉ ra thực trạng, dựa trên những số liệu thống kê hay kết quả điều tra xã hội học và đưa ra một số giải pháp về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Hầu hết các đề tài đều ở tầm vĩ mô, hoặc cụ thể nhưng đối tượng nghiên cứu khác nhau, thời điểm nghiên cứu khác nhau, khu vực, lĩnh vực nghiên cứu khác nhau và đặc điểm tại mỗi đơn vị cũng có những đặc điểm không giống nhau, nên không hoàn toàn áp dụng được ở các đơn vị khác nhau. Đặc biệt tại thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình hiện nay chưa có đề tài nào nghiên cứu về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, do đó, tác giả lựa chọn đề tài: ***“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình”*** để làm rõ những tồn tại, hạn chế trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình. Trên cơ sở phân tích lý luận và thực tiễn, tác giả đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình,

tỉnh Hòa Bình.

3. Mục đích, nhiệm vụ của nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu nhằm đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã;
- Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình, qua đó chỉ ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân;
- Đề xuất các phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung*: Luận văn tập trung nghiên cứu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.
- *Về không gian*: Các xã, phường thuộc thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.
- *Về thời gian*: Giai đoạn 2018-2020, đề xuất giải pháp giai đoạn 2021-2023.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

* *Phương pháp nghiên cứu tài liệu*: Trong quá trình nghiên cứu, tác giả tham khảo và kế thừa các vấn đề lý luận đã được nghiên cứu trong các giáo trình, luận án, luận văn, báo cáo nghiên cứu khoa học,... Thông tin qua các

nguồn tài liệu sẵn có như báo, internet và những thông tin có liên quan đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

* *Phương pháp điều tra xã hội học*: Đề tài thu thập thông tin bằng bảng hỏi, áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên.

Tác giả chọn phỏng vấn người dân trên địa bàn xã, phường: Phường Kỳ Sơn, xã Độc Lập, xã Mông Hóa, xã Quang Tiến, xã Thịnh Minh, xã Hợp Thành để tiến hành điều tra nhận xét về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận, về phẩm chất, đạo đức, lối sống, thái độ phục vụ nhân dân. Số liệu thu thập được phân loại theo nhóm nội dung, phân tích và so sánh thống kê, sau đó được xử lý bằng phần mềm Excel.

* *Phương pháp phỏng vấn*: Tác giả tiến hành phỏng vấn trực tiếp người dân ở thành phố Hòa Bình khi đến giao dịch công việc để có đánh giá khách quan về đội ngũ công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ.

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

5.2. Phương pháp phân tích dữ liệu

Được sử dụng để phân tích các công trình nghiên cứu liên quan. Phân tích nội dung tài liệu để thu thập, học hỏi, kế thừa và phát triển phù hợp với đề tài. Nhìn chung, các tài liệu về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đều viết một cách khái quát, có nhiều nguồn số liệu khác nhau... Do đó, cần phải có sự chọn lọc tư liệu để tổng hợp thành các dữ liệu mang tính khái quát hóa. Đồng thời, khi sử dụng phương pháp so sánh, bản chất của sự việc sẽ được làm rõ và người nghiên cứu có cơ sở để phân tích thực trạng, nhận xét và đánh giá, định hướng xây dựng giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.

Cùng với đó đề tài sử dụng một số phương pháp khác như: Thống kê, so sánh, quy nạp... kết hợp nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, nhằm

làm rõ nội dung cơ bản của đề tài luận văn, bảo đảm tính khoa học và logic giữa các vấn đề được nêu ra. Ngoài ra luận văn cũng kế thừa, phát triển các kết quả của các công trình nghiên cứu có liên quan đến nội dung đề tài nhằm làm rõ những vấn đề chính của luận văn.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Về lý luận: Luận văn góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

- Về thực tiễn: Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình luận văn rút ra kết quả đạt được cũng như hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình; từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình.

Luận văn sẽ là tài liệu tham khảo có giá trị trong tổng kết thực tiễn về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

CHƯƠNG 1

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

1.1. Các khái niệm cơ bản

1.1.1. Công chức, công chức cấp xã và đội ngũ công chức cấp xã

1.1.1.1. Công chức

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

Ở Pháp, công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc trong các công sở gồm các cơ quan hành chính công quyền và các tổ chức dịch vụ công cộng do nhà nước tổ chức bao gồm cả trung ương, địa phương.

Ở Trung Quốc, khái niệm công chức được hiểu là những người công tác trong cơ quan hành chính các cấp, trừ nhân viên phục vụ, bao gồm công chức lãnh đạo và công chức nghiệp vụ. Công chức lãnh đạo là những người thừa hành quyền lực nhà nước, được bổ nhiệm theo các trình tự luật định, chịu sự điều hành của Hiến Pháp, Điều lệ công chức và Luật tổ chức của chính quyền các cấp. Công chức nghiệp vụ là những người thi hành chế độ thường nhiệm, do các cơ quan hành chính các cấp bổ nhiệm và quản lý căn cứ vào Điều lệ công chức, chiếm tuyệt đại đa số trong công chức nhà nước, chịu trách nhiệm quán triệt, chấp hành các chính sách và pháp luật.

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

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

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành và thường gắn liền với sự hình thành và phát triển ngày càng hoàn thiện của nền hành chính nhà nước. Cùng với sự phát triển của đất nước và nền hành chính nước nhà, khái niệm công chức đã dần được quy định cụ thể hơn, chi tiết hơn. Đến năm 2008, Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam đã thông qua Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12. Đây là bước tiến mới, mang tính cách mạng về cải cách chế độ công vụ, công chức, thể chế hoá quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

Điều 4, Khoản 2 Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12, xác định: *“Công chức là công dân Việt nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, thuộc đơn vị Quân đội nhân dân mà không phải là sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan đơn vị thuộc công an nhân dân mà không phải là sỹ quan, hạ sỹ quan chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng cộng sản Việt nam, Nhà nước, tổ chức Chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị công lập) trong*

biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”.

Theo Điều 1 Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức quy định: “*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.*

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

1.1.1.2. Công chức cấp xã

Từ khái niệm công chức, chúng ta có thể khái quát: Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng, bổ nhiệm 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.

- Cơ cấu công chức cấp xã:

Theo Khoản 3, Điều 61 của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12, 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 2 của Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ: Số lượng cán bộ, công chức cấp xã được bố trí theo Quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn. Cụ thể như sau: cấp xã loại 1 tối đa 23 người, cấp xã loại 2 tối đa 21 người, cấp xã loại 3 tối đa 19 người (bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã).

1.1.1.3. Đội ngũ công chức cấp xã

Từ khái niệm công chức cấp xã, chúng ta có thể khái quát: Đội ngũ công chức cấp xã là tập hợp các công chức được tuyển dụng, bổ nhiệm 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. Bên cạnh những đặc điểm

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

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

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

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

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

1.1.2.1. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

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

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

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

Chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã có thể hiểu là khả năng giải quyết các vấn đề thuộc tất cả các lĩnh vực, khả năng thỏa mãn các yêu cầu của tổ chức, cá nhân (khách hàng) về cung ứng các dịch vụ hành chính. Tiêu chí để đánh giá chất lượng công chức cũng đa dạng: có thể là tỷ lệ giải quyết hồ sơ đảm bảo đúng quy định về thời gian, quy trình, thủ tục; có thể là do sự đo lường về mức độ thỏa mãn của người dân khi hưởng thụ dịch vụ hành chính liên quan đến các yếu tố như sự hài lòng về thái độ phục vụ, sự hài lòng về thời gian giải quyết công việc của người dân....

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

Để đánh giá chất lượng công chức, cần nói tới chất lượng của mỗi công chức vì mỗi công chức là một phần, một bộ phận của công chức. Chất lượng công chức là tổng hợp những phẩm chất nhất định về sức khỏe, trí tuệ khoa học, chuyên môn nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, ý chí, niềm tin, năng lực, luôn gắn bó với tập thể, với cộng đồng và khả năng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao. Trong thời kỳ CNH-HĐH đất nước, yêu cầu chất lượng

đôi với công chức ngày càng cao, đòi hỏi người công chức không những có trình độ, phẩm chất theo tiêu chuẩn công chức mà còn phải gương mẫu, đi tiên phong về lý luận và thực tiễn, có tinh thần kỷ luật rất cao, có tư duy khoa học, lý luận sắc bén, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, luôn gắn bó với tập thể, với cộng đồng, có kỹ năng tốt trong việc kết hợp tri thức khoa học, kinh nghiệm, kỹ năng thực tiễn một cách nhạy bén, linh hoạt, đồng thời luôn chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Chất lượng của công chức ngoài những yếu tố nêu trên còn phụ thuộc vào cơ cấu đội ngũ công chức, đó là tỷ lệ hợp lý giữa các độ tuổi, giữa nam và nữ, giữa công chức lãnh đạo, quản lý, công chức phụ trách chuyên môn nghiệp vụ. Mỗi công chức không tồn tại một cách biệt lập mà phải đặt trong một chỉnh thể thống nhất của cả đội ngũ công chức. Vì vậy, quan niệm chất lượng công chức phải được đặt trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng của từng công chức với chất lượng của cả đội ngũ. Bên cạnh đó, cũng cần giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng đội ngũ công chức. Chỉ khi nào hai mặt này có quan hệ hài hòa mới tạo nên sức mạnh đồng bộ của cả đội ngũ.

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

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

Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã được thể hiện thông qua hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã, ở việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt

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

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

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

Như vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã chính là việc hoàn thiện những điểm còn thiếu sót, chưa hợp lý trong số lượng, cơ cấu lao động của đội ngũ công chức cấp xã, đồng thời cải thiện những mặt còn yếu kém trong năng lực, phẩm chất của đội ngũ công chức sao cho quy mô, số lượng công chức vừa đủ, tận dụng tối đa năng suất lao động, không thừa,

không thiếu và trình độ của công chức thì đáp ứng tốt yêu cầu của từng vị trí, kết hợp với đó là việc cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo cho sức khỏe, tinh thần của công chức luôn được duy trì ở trạng thái tốt nhất, để họ có thể phục vụ hết mình vì công việc.

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

Để nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức xã cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng công chức. Trong thực tế chúng ta cần phải chống hai khuynh hướng: Khuynh hướng thứ nhất là chạy theo số lượng, ít chú trọng đến chất lượng dẫn đến nhiều về số lượng nhưng hoạt động không hiệu quả; khuynh hướng thứ hai, cầu toàn về chất lượng nhưng không quan tâm đến số lượng. Đây là một nguyên nhân quan trọng làm cho tuổi đời bình quân của đội ngũ công chức ngày càng cao, thiếu tính kế thừa.

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

1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

1.2.1. Mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của công chức cấp xã

1.2.1.1. Hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước

Đây là yếu tố đầu tiên, là điều kiện đối với mỗi người công chức. Là giá trị và tính chất tốt đẹp của con người. Để trở thành những người công chức có năng lực trước hết phải là người có phẩm chất chính trị. Phẩm chất chính trị của đội ngũ công chức cấp xã được biểu hiện trước hết là sự tin

tưởng tuyệt đối đối với lý tưởng cách mạng, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH. Đó là con đường mà Đảng và Bác Hồ đã lựa chọn, kiên quyết đấu tranh bảo vệ quan điểm của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, không dao động trước những khó khăn thử thách. Đồng thời phải có biện pháp để đường lối đó đi vào thực tiễn cuộc sống của nhân dân địa phương.

Người công chức có phẩm chất chính trị tốt không chỉ bằng lời tuyên bố, hứa hẹn mà quan trọng hơn là việc nghiêm chỉnh chấp hành đường lối, chỉ thị, nghị quyết của Đảng và pháp luật của Nhà nước, kiên quyết chống lại mọi lệch lạc, biểu hiện sai trái trong đời sống xã hội đi trái ngược với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Phẩm chất chính trị của người công chức cấp xã còn biểu hiện thông qua việc họ có làm việc với tinh thần trách nhiệm, hiệu quả hay không; có tinh thần độc lập, sáng tạo, không thụ động, ỷ lại trong công tác hay không, có ý chí cầu tiến, ham học hỏi hay không, thái độ tận tụy phục vụ nhân dân, tinh thần trách nhiệm đối với đời sống nhân dân tại địa phương.

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường đang có sự chuyển biến nhanh chóng và xã hội đang nảy sinh nhiều vấn đề hết sức phức tạp, trong đó phải kể đến trình độ dân trí ngày một nâng cao, sự đòi hỏi của xã hội đối với đội ngũ công chức chuyên môn. Thêm vào đó công tác quản lý xã hội cũng đòi hỏi người công chức ở cơ sở phải tạo lập cho mình một uy tín đối với nhân dân.

Luôn luôn gương mẫu, có lối sống lành mạnh, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, không tham nhũng, vụ lợi cá nhân, sinh hoạt bê tha, có tinh thần chống tham nhũng, tận tụy phục vụ nhân dân, tôn trọng nhân dân, quan hệ mật thiết với quần chúng nhân dân, sâu sát với công việc, không quan liêu

cửa quyền, gây phiền hà cho dân, tác phong làm việc khoa học, dân chủ, nói đi đôi với làm, làm nhiều hơn nói.

Có tác phong làm việc khoa học, nghiêm túc; biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến của đồng nghiệp và những người xung quanh.

Yêu cầu về hiểu biết lý luận chính trị; phẩm chất, đạo đức, lối sống của đội ngũ công chức cấp xã đòi hỏi phải cao hơn so với người khác bởi vì công chức là công bộc của dân. Xét về bản chất thì đây là tiêu chuẩn hàng đầu và xem như là đương nhiên phải có của người công chức. Người công chức nếu không hiểu biết về lý luận chính trị, không nắm vững quan điểm, đường lối chỉ đạo của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước hoặc thiếu phẩm chất đạo đức, thì dù có tài năng kiệt xuất cũng không thể là công bộc của dân được.

1.2.1.2. Có năng lực tổ chức vận động nhân dân ở địa phương thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Từ việc công chức cấp xã có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, để có năng lực tổ chức thực hiện việc tuyên truyền, vận động hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, những gương điển hình, người tốt việc tốt, học và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, tạo sự thống nhất, đồng thuận trong Đảng và trong toàn xã hội. Tích cực tuyên truyền, phổ biến đưa các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến tận quần chúng nhân dân ở địa bàn cơ sở. Tuyên truyền, vận động quần chúng nhân dân trong phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói giảm nghèo;

Công chức cấp xã là người trực tiếp gần dân nhất, trực tiếp thực hiện tuyên truyền, phổ biến, vận động, giáo dục các đối tượng xã hội, quần chúng

nhân dân nắm bắt, hiểu biết pháp luật, ý thức thực hiện tốt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; tạo sự thống nhất cao về nhận thức tư tưởng và hành động trong cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên và nhân dân, hệ thống chính trị, góp phần giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội, thúc đẩy tiến trình phát triển địa phương, nâng cao chất lượng đời sống nhân dân.

Thường xuyên nắm bắt tình hình tư tưởng, tâm trạng, dư luận xã hội trong nhân dân; chủ động tham mưu cho cấp ủy, chính quyền định hướng, chỉ đạo giải quyết kịp thời các vấn đề bức xúc, phát sinh, đáp ứng yêu cầu, nguyện vọng, chính đáng của nhân dân; góp phần ổn định tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, xây dựng địa phương ngày càng phát triển.

1.2.1.3. Có trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm, có đủ năng lực và sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ:

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là điều kiện tiên quyết trong thực hiện các nhiệm vụ và tạo ra sản phẩm công việc. Trình độ là mức độ về sự hiểu biết, về kỹ năng được xác định hoặc đánh giá theo tiêu chuẩn nhất định nào đó thể hiện ở văn bằng chứng chỉ mà mỗi công chức nhận được thông qua quá trình học tập.

Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn mà công chức có được chủ yếu thông qua đào tạo, có thể được đào tạo về ngành đó trước khi đảm nhiệm công việc. Đó là các cấp bậc học trung cấp, CD, ĐH và trên ĐH. Các bậc học này chủ yếu được đào tạo ngoài công việc và đào tạo lại trong công việc họ đang thực hiện thông qua các lớp tập huấn hay bồi dưỡng ngắn hạn về nghiệp vụ... Đó là sự trang bị về kiến thức chuyên môn cho đội ngũ công chức cấp xã. Bất kỳ một vị trí, công việc nào đều có yêu cầu thực hiện công việc ứng

với trình độ chuyên môn nhất định. Kiến thức đội ngũ công chức cấp xã có được thông qua nhiều nguồn khác nhau như: đào tạo, qua sự nhận thức các vấn đề trong cuộc sống xã hội mà nguồn nhân lực tiếp thu được. Con người không chỉ sử dụng kiến thức chuyên môn mà trong quá trình thực hiện công việc còn cần dùng nhiều loại kiến thức khác nhau được tổng hợp, vận dụng vào sự thực hiện công việc thành kiến thức của nguồn nhân lực.

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

Ngoài việc có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; công chức có kinh nghiệm làm việc cũng là yếu tố rất quan trọng. Kinh nghiệm công việc thể hiện sự trải nghiệm trong công việc qua thời gian làm việc, thâm niên công tác. Những người có nhiều kinh nghiệm làm việc có thể giải quyết công việc thuần thục và nhanh hơn người ít kinh nghiệm. Kinh nghiệm làm việc kết hợp với trình độ và kỹ năng xử lý trong công việc tạo thành mức độ lành nghề và ưu điểm của mỗi người công chức. Khả năng sáng tạo là vô tận, năng lực của con người thể hiện tư duy trong việc đưa ra các sáng kiến, các ý tưởng và có các quyết định nhanh nhạy linh hoạt trong giải quyết các vấn đề. Khả năng này không phụ thuộc vào lứa tuổi hay giới tính. Do đó, một con người vừa có khả năng sáng tạo, vừa có kinh nghiệm trong công việc thì

có thể có kỹ năng làm việc vượt trội hơn và là tài sản quý giá của tổ chức. Khai thác năng lực của con người hoàn toàn phụ thuộc vào tổ chức mà trong đó các cấp quản trị là quan trọng nhất. Các yếu tố này không thể mang ra cân, đo, đếm bằng định lượng cụ thể.

- *Về trình độ năng lực:*

Năng lực cũng là yếu tố rất quan trọng đối với đội ngũ công chức cấp xã. Chính năng lực quyết định hiệu quả công việc của đội ngũ công chức cấp xã. Năng lực là tập hợp các đặc điểm phẩm chất tâm lý phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định đảm bảo cho hoạt động đó đạt kết quả. Năng lực hình thành một phần dựa trên cơ sở tư chất tự nhiên của cá nhân, và một phần lớn dựa trên quá trình đào tạo, giáo dục và hoạt động thực tiễn, cũng như rèn luyện của cá nhân.

Năng lực thể hiện ở chỗ, con người làm việc tốn ít sức lực, ít thời gian, của cải, mà kết quả lại tốt. Việc phát hiện ra năng lực của con người căn cứ vào những dấu hiệu sau: Sự hứng thú đối với công việc nào đó, sự dễ dàng tiếp thu kỹ năng nghề nghiệp, hiệu suất lao động trong lĩnh vực đó.

Đối với công chức xã, năng lực thường bao gồm những tố chất cơ bản về đạo đức cách mạng, về tinh thần phục vụ nhân dân, về trình độ kiến thức về pháp luật, kinh tế, văn hóa, xã hội... Sự am hiểu và nắm vững đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước, thành thạo nghiệp vụ chuyên môn, kỹ thuật xử lý thông tin... để giải quyết các vấn đề đặt ra trong quản lý nhà nước một cách khôn khéo, minh bạch, dứt khoát, hợp lòng dân và không trái pháp luật. Đội ngũ công chức xã phải có sự đam mê, yêu nghề, chịu khó học hỏi, tích lũy kinh nghiệm. Đội ngũ công chức xã phải có khả năng thu thập thông tin, chọn lọc thông tin, khả năng quyết định đúng đắn, kịp thời. Vì vậy, việc nâng cao hiểu biết và năng lực tổ chức thực hiện cho đội ngũ công chức xã là vấn

đề quan trọng và bức xúc trong mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

- Về khả năng hoàn thành nhiệm vụ.

Năng lực của người cán bộ quyết định sức mạnh để có thể hoàn thành công việc với mục đích cuối cùng là hiệu quả, được thể hiện ở các mặt như: trình độ văn hóa, kiến thức quản lý nhà nước, trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

+ Trình độ văn hóa là nền tảng cho nhận thức, tiếp thu đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng chủ trương, chính sách trong thực tiễn.

+ Trình độ quản lý hành chính nhà nước: Quản lý nhà nước là sự tác động mang tính tổ chức lên các quan hệ xã hội, đó là thủ pháp luật mà nhà quản lý sử dụng trong phạm vi quyền hạn, nhiệm vụ của mình để giải quyết các vụ việc cụ thể đặt ra. Hoạt động quản lý vừa được coi là một khoa học, vừa là nghệ thuật. Để thực hiện được các hoạt động này, đòi hỏi đội ngũ công chức xã cần phải được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về quản lý nhà nước thì mới có được những kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ được giao.

+ Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Được hiểu là trình độ được đào tạo ở các lĩnh vực khác nhau theo cấp độ: Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học. Đó là những kiến thức mà nhà trường trang bị cho người học theo các chuyên ngành nhất định được thể hiện qua hệ thống bằng cấp. Chính quyền cấp xã là nơi trực tiếp thực hiện mọi hoạt động quản lý, giải quyết mọi tình huống phát sinh trên thực tế. Nếu đội ngũ công chức xã không có chuyên môn, nghiệp vụ, chỉ làm theo kinh nghiệm hoặc giải quyết mang tính chấp vá, tùy tiện chắc chắn sẽ hiệu quả không cao thậm chí còn mắc sai phạm nghiêm trọng.

- Có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Sức mạnh trí tuệ của con người chỉ có thể phát huy được lợi thế trên nền thể lực khỏe mạnh. Chăm sóc sức khỏe là một nhiệm vụ rất cơ bản để nâng cao chất lượng công chức, tạo tiền đề phát huy có hiệu quả tiềm năng con người.

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

Thể lực là tình trạng sức khỏe của nhân lực bao gồm nhiều yếu tố cả về thể chất lẫn tinh thần và phải đảm bảo được sự hài hòa giữa bên trong và bên ngoài. Chất lượng nhân lực được cấu thành bởi năng lực tinh thần và năng lực thể chất, tức là nói đến sức mạnh và tính hiệu quả của những khả năng đó, trong đó năng lực thể chất chiếm vị trí vô cùng quan trọng. Sức khỏe tốt thể hiện ở sự nhanh nhẹn, tháo vát, bền bỉ, dẻo dai của sức khỏe cơ bắp trong công việc; thể lực là điều kiện quan trọng để phát triển trí lực; bởi nếu không chịu được sức ép của công việc cũng như không thể tìm tòi, sáng tạo ra những nghiên cứu, phát minh mới. Thể lực của người lao động được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ chăm sóc sức khỏe. Vì vậy, với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cần thường xuyên luyện tập, rèn luyện để có một thể lực tốt, đáp ứng được nhiệm vụ.

1.2.1.4. Am hiểu và tôn trọng phong tục, tập quán của cộng đồng dân

cư trên địa bàn công tác.

Trong suốt quá trình thực thi công vụ, cán bộ công chức cấp xã thường xuyên tiếp xúc với bà con nhân dân, gần dân, phục vụ nhân dân. Để làm sao mà nói được cho dân nghe, dân làm thì cần phải am hiểu và tôn trọng phong tục, tập quán của cộng đồng dân cư trên địa bàn công tác.

Việc am hiểu phong tục tập quán của cộng đồng dân cư trên địa bàn cũng là một chức năng là công cụ quản lý Nhà nước ở địa phương, đem lại hiệu quả cao.

1.2.1.5. Về uy tín trong công tác

Uy tín là sự tín nhiệm và mến phục của mọi người. Uy tín là sự phản ánh phẩm chất và năng lực của một cá nhân, do đó tất yếu nó phải do phẩm chất và năng lực quyết định. Tức là người công chức phải có chuyên môn giỏi, không có tì vết về phẩm chất đạo đức, quan hệ gần gũi, hòa nhã với mọi người; luôn lo sự nghiệp chung nhưng vẫn không quên trách nhiệm, tình cảm của mình với người thân trong gia đình. Người công chức có uy tín thì những người dưới quyền không chỉ phục tùng mà quan trọng hơn là họ tự giác phục tùng với niềm tin mãnh liệt.

Như vậy, uy tín là kết quả tổng hợp của nhiều yếu tố thuộc về sự nỗ lực chủ quan của một người trên cả hai mặt phẩm chất và năng lực, trong đó nổi bật nhất, quan trọng nhất là những yếu tố sau đây:

- Sự gương mẫu, gương mẫu đến mực thước về các mặt, trước hết là về mặt phẩm chất đạo đức, có lối sống trong sạch, tận tụy, khiêm tốn, “mình vì mọi người”; sự thấu cảm và chia sẻ.

- Có học thức cao, năng lực lãnh đạo và quản lý giỏi; tầm hiểu biết sâu rộng, bao gồm cả nhãn quan chính trị, trình độ nhận thức và vốn sống; sự đổi mới và khả năng thích nghi; khát vọng và hoài bão.

- Có tinh thần trách nhiệm, có năng lực tổ chức, thể hiện ở chỗ hoàn

thành xuất sắc chức vụ mà mình đảm trách.

- Nắm vững kỹ năng lãnh đạo, ứng xử có văn hóa; có quan hệ đúng đắn, trước hết là với những người cùng cộng tác hoặc có quan hệ trực tiếp với mình; biết tự kiểm soát, tự kiềm chế.

Tóm lại là hội đủ cả ba yếu tố: Tâm, Tầm, Tài.

Uy tín là kết quả của sự phấn đấu rèn luyện gian khổ, bền bỉ của bản thân công chức. Đặc biệt với người lãnh đạo cần phải giành lấy uy tín tuyệt đối trong tập thể bằng chính tài năng, đức độ, nghị lực, bằng ảnh hưởng tư tưởng và hành động thực tế của mình chứ không phải bằng danh hiệu và chức vụ hoặc bằng thủ đoạn và tiêu xảo. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Không phải ta cứ viết lên trán chữ “Cộng sản” mà được họ yêu mến. Quần chúng chỉ quý mến những người có tư cách đạo đức. Muốn hướng dẫn nhân dân, mình phải làm mực thước cho người ta bắt chước”.

1.2.2. Mức độ thực thi đạo đức công vụ của công chức cấp xã

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có vai trò đặc biệt quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở, trong việc thực thi quyền lực nhà nước, bảo đảm sự ổn định và phát triển của đất nước. Đây là đội ngũ trực tiếp triển khai thực hiện các đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân, là một trong những nhân tố đóng góp vào thành công trong sự nghiệp đổi mới đất nước.

Đội ngũ CBCC cấp xã chính là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân. Chỉ khi xây dựng được đội ngũ này có phẩm chất đạo đức và năng lực thực thi công vụ mới có thể hiện thực hóa mọi chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Đạo đức công vụ là hệ thống các chuẩn mực, quy tắc, nguyên tắc, hành vi trong hoạt động công vụ của CBCC nhằm điều chỉnh thái độ, hành vi, cách ứng xử, chức trách, bổn phận, nghĩa vụ của CBCC trong hoạt động công vụ.

Giá trị cốt lõi mà công chức đảm nhận thể hiện ở cách họ xử sự và đóng góp để xã hội tốt đẹp hơn, bao gồm dịch vụ công tốt và từng cá nhân công chức phải trau dồi, bồi dưỡng về mọi mặt để tiến bộ hơn, qua đó xây dựng một nền công vụ trách nhiệm, chuyên nghiệp và trong sạch, tận tụy, công tâm.

Để đánh giá mức độ thực thi đạo đức công vụ của công chức, cần đánh giá mức độ thực thi của công chức đối với các nội dung sau:

1.2.2.1. Tinh thần, thái độ làm việc của công chức

Cán bộ, công chức phải trung thành với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; bảo vệ danh dự Tổ quốc và lợi ích quốc gia; tôn trọng và tận tụy phục vụ Nhân dân. Khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ, cán bộ, công chức, viên chức phải ý thức rõ về chức trách, bổn phận của bản thân, bao gồm:

- Phải sẵn sàng nhận và nỗ lực hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được phân công; không kén chọn vị trí công tác, chọn việc dễ, bỏ việc khó. Tâm huyết, tận tụy, gương mẫu làm tròn chức trách, nhiệm vụ được giao; không vương vào “tư duy nhiệm kỳ”.

- Phải có ý thức tổ chức kỷ luật; sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc; tránh hiện tượng trung bình chủ nghĩa, làm việc qua loa, đại khái, kém hiệu quả; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức; chủ động phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

- Không được gây khó khăn, phiền hà, vòi vĩnh, kéo dài thời gian xử lý công việc của cơ quan, tổ chức và người dân; không thờ ơ, vô cảm, thiếu trách nhiệm trước những khó khăn, bức xúc của người dân.

- Cán bộ, công chức lãnh đạo phải công tâm, khách quan trong sử dụng, đánh giá cán bộ thuộc quyền quản lý; không lợi dụng vị trí công tác để bỏ nhiệm người thân quen; chủ động xin thôi giữ chức vụ khi nhận thấy bản thân còn hạn chế về năng lực và uy tín.

1.2.2.2. Chuẩn mực giao tiếp, ứng xử của công chức

- Trong giao tiếp với người dân, công chức phải tôn trọng, lắng nghe, tận tình hướng dẫn về quy trình xử lý công việc và giải thích cặn kẽ những thắc mắc của người dân. Thực hiện “4 xin, 4 luôn”: xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn, xin phép; luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ.

- Đối với đồng nghiệp, công chức phải có tinh thần hợp tác, tương trợ trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ; không bè phái gây mất đoàn kết nội bộ của cơ quan, tổ chức.

- Đối với lãnh đạo cấp trên, công chức phải tuân thủ thứ bậc hành chính, phục tùng sự chỉ đạo, điều hành, phân công công việc của cấp trên; không trốn tránh, thoái thác nhiệm vụ; không nịnh bợ lấy lòng vì động cơ không trong sáng.

- Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý không được duy ý chí, áp đặt, bảo thủ; phải tôn trọng, lắng nghe ý kiến của cấp dưới; gương mẫu trong giao tiếp, ứng xử.

1.2.2.3. Chuẩn mực về đạo đức, lối sống của công chức

- Công chức phải không ngừng học tập, tu dưỡng, rèn luyện về đạo đức, lối sống. Thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; trung thực, giản dị, thẳng thắn, chân thành; không có biểu hiện cơ hội, sống ích kỷ, ganh ghét, đố kỵ.

- Công chức không được đánh bạc, sa vào các tệ nạn xã hội; không được sử dụng đồ uống có cồn trong thời gian làm việc và giờ nghỉ trưa; hút thuốc lá đúng nơi quy định; phải tuân thủ kỷ luật phát ngôn, không sử dụng mạng xã hội để khai thác, tuyên truyền các thông tin chưa được kiểm chứng, phiến diện, một chiều ảnh hưởng đến hoạt động công vụ.

- Công chức phải tuân thủ chuẩn mực đạo đức gia đình và xã hội, thuần phong mỹ tục, truyền thống văn hóa tốt đẹp của dân tộc; không mê tín dị đoan

và có những hành vi phản cảm khi tham gia lễ hội.

1.2.2.4. Trang phục của công chức

Khi thực hiện nhiệm vụ, công chức phải ăn mặc gọn gàng, lịch sự, đi giày hoặc dép có quai hậu. Trang phục phải phù hợp với tính chất công việc, đặc thù trang phục của ngành và thuần phong, mỹ tục của dân tộc. Đối với những ngành có trang phục riêng thì phải thực hiện theo quy định của ngành.

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

1.3.1. Quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã

Xây dựng quy hoạch và kế hoạch biên chế để phát triển công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng là một việc thường xuyên và quan trọng, đây là quy trình quen thuộc được thực hiện hàng năm. Quy hoạch tốt, đảm bảo tính khoa học và phù hợp với thực tế khách quan sẽ góp phần cho sự phát triển, ngược lại sẽ gây lãng phí.

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

Quy hoạch công chức là việc lập dự án, thiết kế xây dựng tổng hợp công chức; dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể công chức theo một ý đồ rõ rệt với một trình tự hợp lý trong một thời gian nhất định làm cơ sở cho việc lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, đề đạt hoặc giới thiệu công chức ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý.

1.3.2. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã

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

luật. Thông quan tuyển dụng để tạo nguồn công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, tổ chức. Việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế.

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

Nói đến cơ chế tuyển dụng là nói đến cách thức, phương pháp để lựa chọn công chức sao cho đúng người, đúng việc nhằm phát huy năng lực và sở trường của họ để đạt kết quả cao trong công tác. Để có được công chức cấp xã chất lượng cao thì việc tuyển dụng phải được thực hiện theo một quy trình chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển chọn. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH-HĐH đất nước.

Tuyển dụng công chức phải chú ý đến việc tuyển dụng được nhân tài cho công chức cấp xã; cần có cơ chế, chính sách đãi ngộ xứng đáng cho việc thu hút người giỏi tham gia tuyển dụng.

1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã

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

Phần đông công chức của các xã có trình độ học vấn thấp. Một số không nhỏ công chức cấp xã không được đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về quản lý nhà nước, về pháp luật, về hành chính và kỹ năng quản lý hành chính - những kiến thức và kỹ năng phục vụ chính cho công việc mà họ đảm nhận. Đào tạo, bồi dưỡng quyết định trực tiếp đến chất lượng của công chức. Điều 2 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhấn mạnh mục tiêu đào tạo: *“Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước”*. Đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giới hạn ở đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, mà cần đặc biệt quan tâm tới đào tạo nâng cao kỹ năng thực hiện công việc và những kiến thức về quản lý nhà nước, góp phần tạo nên tính chuyên nghiệp của công chức trong thực thi nhiệm vụ. Đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm; gắn với công tác sử dụng, quản lý công chức, phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị.

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

Chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng lại phụ thuộc vào các vấn đề như: Hệ thống cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên;

Chế độ hỗ trợ cho công chức đi học như tiền ăn ở, đi lại, tiền học phí, thời gian; Cơ chế đảm bảo sau đào tạo, bồi dưỡng...

1.3.4. Đánh giá, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ công chức cấp xã

1.3.4.1. Đánh giá đội ngũ công chức cấp xã

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

Đánh giá đúng công chức thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc được chính xác, tạo điều kiện cho công chức phát huy được sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời không bỏ sót nhân lực chất lượng, chọn nhầm nhân lực kém chất lượng.

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

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

- Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;
- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong về lễ lối làm việc;
- Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;
- Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ;
- Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;
- Thái độ phục vụ nhân dân.

Khi đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, toàn diện, tính lịch sử cụ thể; trên cơ sở thực hiện tự phê bình và phê bình, thực hiện nguyên tắc tập

trung dân chủ; công khai đối với công chức được đánh giá. Phát huy đầy đủ trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu trong đánh giá công chức.

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

1.3.4.2. Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã

Việc sử dụng công chức cấp xã phải xuất phát từ nhiều yếu tố, trên cơ sở chức năng nhiệm vụ, công việc của từng cơ quan, đơn vị. Đối với công chức cấp xã, hai căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng là yêu cầu công vụ và điều kiện nhân lực hiện có của tổ chức, cơ quan, đơn vị. Sử dụng công chức xã phải dựa vào những định hướng có tính nguyên tắc sau:

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

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã việc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc luôn là vấn đề được đặc biệt quan

tâm. Quá trình bố trí, phân công và sử dụng công chức là một chuỗi mắt xích công việc quan trọng liên quan đến người công chức từ khâu tuyển dụng đầu vào, hướng dẫn tập sự, bổ nhiệm vào ngạch công chức, phân công công tác phù hợp với ngạch được tuyển dụng. Vì vậy, công tác phân công, bố trí công chức có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng công chức cấp xã.

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

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

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

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

1.3.4.3. Đãi ngộ đối với công chức cấp xã

Trong xã hội hiện nay, hiện tượng “chảy máu chất xám” từ khu vực hành chính Nhà nước sang khu vực ngoài Nhà nước đang xảy ra khá nhiều. Một trong những nguyên nhân cơ bản là chính sách đãi ngộ, tạo động lực của Nhà nước chưa công bằng và chưa xứng đáng đối với CBCC. Nhiều người gắn bó với khu vực Nhà nước do tính ổn định, nhưng chỉ ổn định thôi chưa đủ mà các chính sách, chế độ của Nhà nước đối với CBCC cấp xã phải là động lực thúc đẩy CBCC tích cực học tập, làm việc, cống hiến hết sức mình cho công việc, cho nhân dân, đồng thời góp phần ngăn chặn tệ nạn tham nhũng đang ngày càng gia tăng, làm trong sạch bộ máy công vụ các cấp. Đây là nhân

tổ ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng CBCC cấp xã.

Trước đây, cán bộ chuyên môn công tác ở xã, phường, thị trấn được hưởng sinh hoạt phí theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP ngày 23-1-1988 của Chính phủ, nếu đủ điều kiện, được chuyển xếp vào các chức danh công chức cấp xã, nhiều trường hợp thiếu ngân sách xã nên phải nợ sinh hoạt phí hoặc trả theo quý, năm nên vị thế CBCC xã, phường, thị trấn bị coi nhẹ, thậm chí nhiều nơi CBCC xã chỉ làm việc nửa ngày. Việc chuyển từ chế độ sinh hoạt phí sang chế độ lương đã tạo tâm lý an tâm, phấn khởi đối với CBCC cấp xã trong cả nước.

Các chính sách tạo động lực của Nhà nước đối với CBCC cấp xã bao gồm kích thích cả vật chất và tinh thần. Về vật chất, thông qua các chế độ chính sách về tiền lương, tiền thưởng, trả lương cho cán bộ, công chức phải tương xứng với nhiệm vụ, công vụ được giao, các loại phụ cấp và các khoản phúc lợi (BHYT, BHXH, nhà ở...), chính sách thu hút nhân tài, chính sách đối với người về hưu trước tuổi hoặc chính sách đối với những người đang công tác nhưng không đủ sức khỏe để tiếp tục cống hiến.... Kích thích về tinh thần bằng các hình thức khen thưởng, tôn vinh đối với những cán bộ, công chức làm việc hiệu quả cao.

Nếu các chính sách, chế độ của Nhà nước đối với CBCC 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. CBCC 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, vùi 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, CBCC 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 CBCC.

Một trong những nội dung quan trọng trong hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã cần chú ý kết hợp hài hòa giữa đóng góp của cán bộ, công chức với chế độ chính sách tiền lương và các đãi ngộ khác. Khi thưởng, phạt phải rõ ràng, công bằng, kịp thời, phải có căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức.

1.3.5. Kiểm tra, giám sát việc thực thi nhiệm vụ của đội ngũ công chức cấp xã

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

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

Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã mới nắm được thực trạng chất lượng và những biến động của đội ngũ này để xây dựng chiến lược và qui hoạch đội ngũ công chức cấp xã; kịp thời khen thưởng những thành tích, tiến bộ và xử lý những sai phạm, tạo lập lòng tin

của nhân dân đối với chính quyền. Mặt khác, tăng cường quản lý, kiểm tra, luân chuyển cán bộ, thay thế những cán bộ yếu kém, tăng cường cán bộ có chất lượng cho những nơi phát sinh điểm nóng, mất đoàn kết nội bộ, hoặc phong trào mọi mặt đều yếu.

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

1.4.1. Các yếu tố bên trong

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

Thứ hai là cơ cấu tổ chức bộ máy: Chất lượng công chức trong thời kỳ mới đòi hỏi phải có số lượng, cơ cấu hợp lý so với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra.

Tính hợp lý được biểu hiện ở sự tinh giảm hợp lý, đảm bảo gọn nhẹ, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, trong đó mỗi cá nhân phát huy được hết năng lực, sở trường của mình, có thể đảm đương tốt công việc được giao, đảm bảo cho bộ máy vận hành thông suốt và đạt hiệu quả cao nhất. Một bộ máy công kênh, một đội ngũ công chức quá đông sẽ gây ra sự trì trệ trong công việc, trong điều hành, gây ra sự dư thừa, lãng phí nhân lực dẫn đến dựa dẫm, ỷ nại, không tạo được động lực làm việc cho mỗi cá nhân. Cơ cấu tổ chức bộ máy hợp lý sẽ tạo ra sức mạnh tổng hợp của cả đội ngũ, tạo nên tính năng động, sáng tạo, sự phối hợp nhịp nhàng và hài hòa trong các hoạt động công vụ.

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

Thứ tư, công cụ và phương tiện làm việc của đội ngũ công chức cấp xã: Công cụ và phương tiện làm việc luôn là một yếu tố quan trọng giúp cho việc nâng cao năng suất lao động. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã không chỉ phụ thuộc vào trình độ, năng lực mà còn phụ thuộc vào phương tiện kỹ thuật. Mỗi vị trí công tác cần được trang bị một hệ thống phương tiện và điều kiện làm việc khác nhau.

1.4.2. Các yếu tố bên ngoài

Thứ nhất là quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương: Trong giai

đoạn hiện nay, khi Đảng và Nhà nước ta đang quyết tâm đẩy mạnh thực hiện cải cách hành chính nhằm tiếp tục xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền chủ nghĩa; việc xác định công tác cán bộ là khâu quan trọng nhất, có ý nghĩa quyết định tới chất lượng và hiệu quả công việc, là khâu then chốt trong sự nghiệp cách mạng, là một trong những yếu tố quan trọng góp phần vào những thành công trong sự nghiệp đổi mới đất nước, đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước. Do đó, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã chịu sự điều chỉnh từ quan điểm của Đảng, Nhà nước nói chung và địa phương nói riêng. Đó chính là định hướng để đội ngũ công chức rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức, phấn đấu học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp. Như vậy, có thể nhận thấy quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

Thứ hai là thị trường lao động: Thị trường lao động là một trong những yếu tố giúp cung ứng nhân lực cho các cơ quan, tổ chức. Nếu thị trường lao động phát triển và đảm bảo cung ứng đủ nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng thì sẽ có nhiều ứng viên đáp ứng được các tiêu chuẩn vào các vị trí công chức cấp xã. Tuyển được người đủ tiêu chuẩn vào làm tại vị trí tuyển dụng góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Ngược lại, nếu thị trường lao động không đảm bảo cung ứng về số lượng và chất lượng các tổ chức phải lại tốn nhiều chi phí đào tạo để phù hợp với yêu cầu công việc.

Với dân số ước tính năm 2020 khoảng 97,58 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 53,4 triệu người, chiếm 54,7%, Việt Nam đang trong thời kỳ dân số vàng với nguồn cung lao động dồi dào và ổn định. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực lao động Việt Nam còn rất nhiều hạn chế, trong đó tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có trình độ, tay nghề cao, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập. Chất lượng đào tạo trong các trường Đại học, cao đẳng

chưa cao nên lao động mới tốt nghiệp đa số không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của các cơ quan, doanh nghiệp.

Thứ ba, trình độ giáo dục quốc gia: Chất lượng công chức nói chung được thể hiện qua kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo, nói cách khác nó được thể hiện qua năng lực thực hiện công vụ của công chức. Năng lực này có thể có được thông qua giáo dục, đào tạo và tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, ngay cả việc tích lũy kinh nghiệm này cũng phải dựa trên một nền tảng là giáo dục, đào tạo nghề nghiệp cơ bản. Như vậy có thể thấy, nhân tố này ảnh hưởng tới chất lượng cung ứng nhân lực và ảnh hưởng gián tiếp tới nâng cao chất lượng công chức nói chung và chất lượng công chức cấp xã nói riêng.

Đối với các UBND cấp xã, khi chất lượng đầu ra của các học sinh, sinh viên tại các trường đại học được nâng cao thì đồng nghĩa với việc các đơn vị có cơ hội tuyển dụng được những công chức có trình độ chuyên môn tốt, giảm thiểu chi phí đào tạo lại. Giáo dục và đào tạo tạo ra sự “tranh đua” xã hội và trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động, những nhân lực trình độ học vấn thấp, kỹ năng, chuyên môn thấp khó có thể cạnh tranh được so với những người có trình độ, có kỹ năng nghề cao. Chính vì vậy, những nhân lực có trình độ chuyên môn thấp phải nâng cao năng lực của mình và cách hiệu quả nhất là đầu tư vào giáo dục, đào tạo.

Thứ tư, sự phát triển của khoa học công nghệ: Trong giai đoạn nền kinh tế hội nhập hiện nay, chúng ta được tiếp cận với các máy móc, công nghệ hiện đại. Chính vì vậy, các tiêu chí đặt ra đối với công chức cấp xã theo đó cũng được nâng cao. Khoa học kỹ thuật càng phát triển thì trình độ nhân lực cũng càng phải tăng cao. Nếu không có nhân lực giỏi thì các cơ quan quản lý nhà nước sẽ bị tụt hậu một bước so với các ngành khác.

Thứ năm, điều kiện kinh tế - xã hội: Chất lượng nguồn nhân lực nói

chung và chất lượng đội ngũ công chức cấp xã nói riêng chịu sự chi phối khá lớn của nhân tố KT-XH. Mối quan hệ giữa chất lượng đội ngũ công chức cấp xã và điều kiện KT-XH là mối quan hệ nhân quả, quan hệ qua lại hai chiều. Nếu tình hình KT-XH ổn định, tăng trưởng tốt, việc làm, đời sống đảm bảo sẽ tạo động lực thúc đẩy đội ngũ công chức cấp xã làm việc, sáng tạo và quan tâm đến nâng cao chuyên môn kỹ thuật. Ngược lại, nếu điều kiện KT-XH khó khăn, việc làm, thu nhập thiếu và thấp, xã hội không ổn định sẽ tác động xấu đến chất lượng cuộc sống. Khi đó, sức khỏe, trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, các mối quan hệ xã hội thu hẹp dẫn đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã giảm sút.

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

1.5.1. Kinh nghiệm của một số huyện

1.5.1.1. Kinh nghiệm của huyện Thạch Thất, thành phố Hà Nội

Thạch Thất là một huyện ngoại thành có 22 xã và 1 thị trấn, có 2 cụm khu công nghiệp lớn, điều kiện tự nhiên - văn hóa - kinh tế và xã hội của huyện Thạch Thất có nhiều nét tương đồng với đặc điểm của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hoà Bình. Do vậy, công tác tổ chức, quản lý, nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Thạch Thất có nhiều điểm mới và một số kinh nghiệm có thể ứng dụng vào điều kiện thực tế của thành phố Hòa Bình.

Huyện Thạch Thất xác định luôn coi trọng và thường xuyên đổi mới công tác cán bộ; những đổi mới căn bản được cấp trên và nhân dân đánh giá cao như: UBND huyện thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, từ thông báo tuyển dụng công chức, quá trình tổ chức thi tuyển bảo đảm nguyên tắc dân chủ, đúng luật đến công khai người trúng tuyển ở các vị trí cần tuyển trên các phương tiện thông tin đại chúng, qua mạng văn phòng điện tử liên thông. Quan trọng hơn nữa là từ thái độ đến trách nhiệm thực thi công vụ của công

chức trong toàn huyện được nâng lên rõ rệt. Thước đo chính là hiệu quả giải quyết công việc, sự hài lòng của các tổ chức, doanh nghiệp và người dân khi đến giải quyết thủ tục hành chính tại các cơ quan hành chính nhà nước cấp xã.

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

1.5.1.2. Kinh nghiệm của huyện Lương Sơn, tỉnh Hoà Bình

Đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với nâng cao tinh thần trách nhiệm của công chức cấp xã là một trong tám nhóm vấn đề mà Ban Thường vụ Huyện ủy Lương Sơn tập trung chỉ đạo.

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

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

1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho thành phố Hòa Bình

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

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về vai trò của công chức cấp xã. Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển công chức cấp xã. Để công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả, cần đầu tư những lớp học, khóa học, chương trình đào tạo có nội dung và hình thức đào tạo phù hợp với xu thế phát triển của nền kinh tế ngày càng hiện đại hóa.

Thứ hai, xây dựng đồng bộ hệ thống giải pháp, từ khâu tuyển dụng, đào tạo tới sử dụng, đánh giá công chức. Để nâng cao chất lượng công chức cấp xã, cần quan tâm và chú trọng hơn nữa tới hoạt động tuyển dụng, tuyển chọn công chức, xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng phù hợp với trình độ phát triển của đất nước. Tổ chức thi tuyển công khai, công bằng, có các chính sách

thu hút nguồn nhân lực trẻ, có trình độ cao về làm việc tại các xã, thị trấn nhằm nâng cao chất lượng công chức. Quan tâm đầu tư và phát triển công chức trẻ, có nhiều tiềm năng phát triển trong tương lai.

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

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

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

hành chính các xã và nâng cao hiệu quả quản lý của địa phương đó hơn.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở THÀNH PHỐ HÒA BÌNH, TỈNH HÒA BÌNH

2.1. Giới thiệu khái quát về thành phố Hòa Bình

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Thành phố Hòa Bình là trung tâm tỉnh lỵ, nằm ở phía bắc tỉnh Hòa Bình, dọc theo hai bên bờ Sông Đà, cách Hà Nội 73km. Thành phố Hòa Bình mới được sáp nhập toàn bộ diện tích tự nhiên và dân số từ hai đơn vị hành chính là thành phố Hòa Bình và huyện Kỳ Sơn theo Nghị quyết số 830/NQ-UBTVQH14 ngày 17/12/2019 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Hiện tại thành phố có 19 đơn vị hành chính cấp xã trực thuộc, gồm 10 phường: Dân Chủ, Đồng Tiến, Hữu Nghị, Kỳ Sơn, Phương Lâm, Tân Hòa, Tân Thịnh, Thái Bình, Thịnh Lang, Thống Nhất và 9 xã: Độc Lập, Hòa Bình, Hợp Thành, Mông Hóa, Quang Tiến, Sủ Ngòi, Thịnh Minh, Trung Minh, Yên Mông. Tổng diện tích tự nhiên là 348,65 km², dân số khoảng 136.807 người. Với tổng số cán bộ, công chức cấp xã là 458 người (trong đó cán bộ chuyên trách 200 người, công chức cấp xã 258 người). Thành phố Hòa Bình là trung tâm chính trị - hành chính, kinh tế của tỉnh Hòa Bình, trung tâm lớn văn hoá, khoa học, giáo dục, kinh tế của vùng Tây Bắc, là đô thị cấp vùng của vùng thủ đô Hà Nội, nơi tập trung các dịch vụ đô thị, du lịch, đào tạo, thương mại... hỗ trợ trực tiếp cho Hà Nội.

Trong những năm qua, nhiều thành phần kinh tế đã chuyển dịch cơ cấu đầu tư, phát triển sản xuất phù hợp với nhu cầu thị trường và đều đạt được mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố đề ra là gia tăng tỷ trọng công nghiệp - xây dựng và thương mại - dịch vụ, giảm tỷ trọng nông nghiệp -

thủy sản.

2.1.2. Đặc điểm về kinh tế - xã hội

** Dân số - Y tế:*

Thành phố Hòa Bình với số dân khoảng 136.807 người.

Trung tâm Y tế thành phố và các trạm y tế phường, xã được cải tạo, nâng cấp, đầu tư trang thiết bị theo hướng hiện đại. Đến năm 2020, thành phố có 100% phường, xã đạt Bộ tiêu chí quốc gia về y tế. Trong kỳ đã xây dựng mới các trạm y tế xã Hòa Bình, Mông Hóa, Hợp Thành, Dân Hòa, Độc Lập và phường Trung Minh, Kỳ Sơn. Tổ chức thực hiện tốt công tác y tế dự phòng, các chương trình mục tiêu quốc gia về y tế; công tác phòng chống dịch bệnh; quản lý hành nghề y, dược tư nhân; an toàn thực phẩm. Đội ngũ cán bộ y tế được tăng về số lượng, chất lượng. Xã hội hoá y tế được đẩy mạnh, hình thành thêm nhiều cơ sở y tế tư nhân, đa dạng hoá các loại hình chăm sóc sức khỏe. Công tác tuyên truyền về dân số và kế hoạch hóa gia đình; công tác bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em được quan tâm thực hiện.

** Giáo dục và đào tạo:*

Tính đến hết năm 2020, toàn thành phố có 50/68 trường đạt chuẩn Quốc gia, đạt 73,5%. Thực hiện đổi mới mạnh mẽ, toàn diện giáo dục và đào tạo, trọng tâm là đổi mới công tác quản lý, phương pháp dạy và học, tổ chức các hoạt động giáo dục. Chú trọng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ, tạo điều kiện cho cán bộ, giáo viên theo học các lớp nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý giáo dục. Chất lượng giáo dục tiếp tục được giữ vững, số học sinh giỏi các cấp qua các năm đều tăng, số học sinh hoàn thành chương trình tiểu học và tốt nghiệp THCS đạt tỷ lệ cao. Duy trì và nâng cao kết quả phổ cập giáo dục, xóa mù chữ. Quan tâm đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục, tạo điều kiện cho doanh nghiệp, cá nhân thành lập và duy trì hoạt

động của các trường mầm non, tiểu học tư thục. Chất lượng dạy và học trong các nhà trường không ngừng được nâng cao. Thực hiện xây dựng xã hội học tập; phát triển phong trào khuyến học, khuyến tài; nâng cao chất lượng hoạt động của các Trung tâm học tập cộng đồng.

** Phát triển kinh tế - hạ tầng:*

Năm 2020 là năm cuối thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2016-2020, sau khi ổn định công tác sáp nhập huyện, xã theo Nghị quyết số 830/NQ-UBTVQH14 của Ủy ban thường vụ Quốc hội, đồng thời với việc thực hiện quyết liệt các giải pháp phòng, chống dịch Covid-19 trên địa bàn, thành phố Hòa Bình khắc phục khó khăn, quyết tâm phấn đấu hoàn thành các chỉ tiêu chủ yếu đã đề ra:

- Cơ cấu kinh tế: Dịch vụ 48,5%; Công nghiệp - xây dựng 44,2%; Nông lâm, thủy sản 7,3%.
- Thu nhập bình quân đầu người đạt 66 triệu đồng.
- Thu ngân sách Nhà nước đạt 529,1 tỷ đồng.
- Thu ngân sách địa phương đạt 896,3 tỷ đồng.
- Chi ngân sách địa phương đạt 896,3 tỷ đồng.
- Tổng vốn đầu tư phát triển toàn xã hội đạt 11.000 tỷ đồng.
- Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ trên địa bàn đạt 15.674 tỷ đồng.
- Tổng sản lượng lương thực cây có hạt đạt 20.000 tấn.
- Tỷ lệ đô thị hóa 76%.
- Hoàn thành xây dựng 01 xã nông thôn mới kiểu mẫu; 01 xã đạt nông thôn mới nâng cao.
- Tỷ lệ hộ dân sử dụng điện lưới quốc gia đạt 100%
- Độ che phủ rừng 44,3%.

- Duy trì các trường đã đạt chuẩn và xây dựng thêm 01 trường đạt chuẩn quốc gia.

- Duy trì đạt chuẩn PCGD mầm non cho trẻ em 5 tuổi, PCGD tiểu học mức độ 3, PCGD THCS mức độ 3 và xóa mù chữ mức độ 2 ở 19/19 phường, xã.

- Phân đầu đạt trên 90% hộ gia đình văn hóa; 80% xóm, tổ dân phố văn hóa, 80% cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa.

- Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên ở mức 1%.

- Giải quyết việc làm cho 3.990 lao động.

- Tỷ lệ hộ nghèo giảm xuống còn 1,47%.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65% (trong đó 34% có bằng cấp, chứng chỉ).

- Tỷ lệ người dân tham gia bảo hiểm y tế đạt 92%.

- 100% hộ dân sử dụng nước sinh hoạt hợp vệ sinh.

- Trên 90% rác thải sinh hoạt được thu gom và xử lý.

- Bảo đảm quốc phòng, giữ vững an ninh trật tự an toàn xã hội.

2.2. Thực trạng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

2.2.1. Quy mô và cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

2.2.1.1. Quy mô đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

Quy mô đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình được thể hiện chi tiết theo biểu sau:

Bảng 2.1: Quy mô công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020

Stt	Tên phường, xã	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	So sánh 2018/2017		So sánh 2019/2018		So sánh 2020/2019	
						Số tuyệt đối	Số tương đối (%)	Số tuyệt đối	Số tương đối (%)	Số tuyệt đối	Số tương đối (%)
1	Phường Phương Lâm	10	11	11	11	1	10,00	0	-	0	-
2	Phường Đồng Tiến	11	11	11	11	0	-	0	-	0	-
3	Phường Thái Bình	15	15	14	14	0	-	-1	(6,67)	0	-
4	Phường Hữu Nghị	11	11	12	12	0	-	1	9,09	0	-
5	Phường Tân Hòa	12	13	13	13	1	8,33	0	-	0	-
6	Phường Thịnh Lang	13	13	13	13	0	-	0	-	0	-
7	Phường Tân Thịnh	12	12	12	12	0	-	0	-	0	-
8	Phường Kỳ Sơn	10	11	10	18	1	10,00	-1	(9,09)	8	80,00
9	Phường Thống Nhất	11	11	12	13	0	-	1	9,09	1	8,33
10	Phường Dân Chủ	12	13	13	13	1	8,33	0	-	0	-

Stt	Tên phường, xã	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	So sánh 2018/2017		So sánh 2019/2018		So sánh 2020/2019	
						Số tuyệt đối	Số tương đối (%)	Số tuyệt đối	Số tương đối (%)	Số tuyệt đối	Số tương đối (%)
11	Xã Sủ Ngòi	12	12	12	12	0	-	0	-	0	-
12	Xã Yên Mông	10	11	11	12	1	10,00	0	-	1	9,09
13	Xã Trung Minh	9	11	11	11	2	22,22	0	-	0	-
14	Xã Hòa Bình	14	14	15	15	0	-	1	7,14	0	-
15	Xã Mông Hóa	12	12	12	19	0	-	0	-	7	58,33
16	Xã Độc Lập	11	12	11	11	1	9,09	-1	(8,33)	0	-
17	Xã Quang Tiến	12	10	10	18	-2	(16,67)	0	-	8	80,00
18	Xã Thịnh Minh	12	12	12	18	0	-	0	-	6	50,00
19	Xã Hợp Thành	12	12	11	12	0	-	-1	(8,33)	1	9,09

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

Qua bảng số liệu trên, có thể thấy số lượng công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình đã được đảm bảo đầy đủ các chức danh. Trong những năm qua số lượng công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình tương đối ổn định, năm 2020 số lượng công chức cấp xã của một số xã, phường tăng là do thực hiện Nghị quyết số 830/NQ-UBTVQH14 ngày 17/12/2019 của Ủy ban thường vụ quốc hội về việc sắp xếp các đơn vị hành chính thuộc tỉnh Hòa Bình. Sáp nhập toàn bộ 204,92 km² diện tích tự nhiên và 34.044 người của huyện Kỳ Sơn (gồm thị trấn Kỳ Sơn và 9 xã: Dân Hạ, Dân Hòa, Độc Lập, Hợp Thành, Hợp Thịnh, Mông Hóa, Phú Minh, Phúc Tiến, Yên Quang) vào thành phố Hòa Bình. Sáp nhập một phần diện tích và dân số của phường Chăm Mát vào xã Dân Chủ để thành lập phường Dân Chủ, sáp nhập phần diện tích và dân số còn lại của phường Chăm Mát vào xã Thống Nhất để thành lập phường Thống Nhất. Sáp nhập một phần xã Dân Hạ vào thị trấn Kỳ Sơn để thành lập phường Kỳ Sơn, số còn lại sáp nhập vào xã Độc Lập. Giải thể xã Thái Thịnh, địa bàn nhập vào phường Thái Bình và xã Hòa Bình. Sáp nhập xã Dân Hòa vào xã Mông Hóa. Hợp nhất hai xã Phúc Tiến và Yên Quang thành xã Quang Tiến. Hợp nhất hai xã Hợp Thịnh và Phú Minh thành xã Thịnh Minh. Theo đó số lượng biên chế công chức của các xã, phường sáp nhập tăng hơn so với các năm và tăng hơn so với định biên theo quy định (thừa 64 người). Hiện tại Ủy ban nhân dân thành phố Hòa Bình đã xây dựng Đề án về việc sắp xếp cán bộ, công chức cấp xã dôi dư sau sáp nhập, lộ trình sắp xếp đến năm 2024.

Năm 2020 là năm đầu tiên thực hiện sáp nhập, vì vậy quy mô công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình bố trí chưa đồng đều, chưa phù hợp; việc sáp nhập là sáp nhập cơ học số lượng cán bộ, công chức cấp xã của đơn vị được sáp nhập, chứ chưa thực hiện đồng thời vừa sáp nhập vừa phân bổ quy mô đồng đều đối với các phường, xã. Từ đó cũng dẫn đến tình trạng thừa thiếu về quy mô số lượng cục bộ, cụ thể như Ủy ban nhân dân phường

Phương Lâm, là đơn vị hành chính loại 1, phường trung tâm của thành phố Hòa Bình, với số dân là 10.517 người, trên địa bàn phường có nhiều đơn vị hành chính, nhiều cơ quan, trường học, bệnh viện... tình hình an ninh, trật tự hết sức phức tạp. Tuy nhiên, nhìn vào bảng số liệu quy mô công chức lại được bố trí số lượng ít nhất (năm 2020: biên chế giao 11, có mặt 11), trung bình mỗi công chức phải phục vụ 956 công dân, tương đối mỏng, do vậy công chức tại phường thường xuyên bị quá tải công việc.

Nhìn chung, việc bố trí quy mô số lượng công chức như trên là chưa hợp lý giữa các phường, xã, hiện tại đang tồn tại tình trạng xã thì quá đông công chức, trong khi có xã thì lại thiếu.

Với tốc độ phát triển của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế của thành phố, có nhiều phường xã tập trung xây dựng các khu đô thị, khu du lịch sinh thái, cụm công nghiệp... có nhiều người di cư tới sinh sống, làm việc, có nhiều công nhân nhập cư, dẫn đến những khó khăn trong việc quản lý an ninh, trật tự xã hội của địa phương mà lực lượng công chức xã của các phường, xã trung tâm còn mỏng, dẫn đến việc quản lý gặp nhiều khó khăn. Đây là một trong những nguyên nhân có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng của công chức cấp xã và chất lượng, hiệu quả hoạt động giải quyết công việc của các phường, xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình.

Trong những năm gần đây, Ủy ban nhân dân thành phố Hòa Bình cũng đang triển khai, thực hiện tinh giản biên chế nhằm nâng cao chất lượng CBCC, thu hút những người có trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn, phù hợp với vị trí việc làm, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của hệ thống cơ quan nhà nước, tiết kiệm giảm chi phí thường xuyên theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế. Sau khi sắp xếp đơn vị hành chính, đã thực hiện tinh giản số lượng lớn cán bộ, công chức cấp xã. Tuy nhiên, với số lượng công chức cấp xã còn

rất trẻ, nên việc thực hiện tinh giản đang gặp khó khăn, nan giải.

2.2.1.2. Cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

Đặc thù của công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình là số lượng nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới. Trong những năm gần đây, tỷ lệ nữ công chức cấp xã tuy có tăng, song số lượng tăng không nhiều, biểu hiện qua bảng

2.2

Bảng 2.2: Cơ cấu công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020 theo giới tính, độ tuổi và chức danh đảm nhiệm

Stt	Chức danh đảm nhiệm	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Cơ cấu công chức theo giới tính	221	100	227	100	226	100	258	100
1.1	Nữ	102	46,15	104	45,81	104	46,02	121	46,90
1.2	Nam	119	53,85	123	54,19	122	53,98	137	53,10
2	Cơ cấu công chức theo độ tuổi	221	100	227	100	226	100	258	100
2.1	Dưới 30 tuổi	16	7,24	22	9,69	22	9,73	24	9,30
2.2	Từ 30 - 40 tuổi	110	49,77	110	48,46	110	48,67	133	51,55
2.3	Từ 41 - 50 tuổi	84	38,01	84	37,00	84	37,17	88	34,11
2.4	Từ 51 - 60 tuổi	11	4,98	11	4,85	10	4,42	13	5,04
3	Cơ cấu công chức theo chức danh đảm nhiệm	221	100	227	100	226	100	258	100
3.1	Chỉ huy trưởng quân sự	19	8,60	19	8,37	19	8,41	19	7,36
3.2	Văn phòng - Thống kê	56	25,34	56	24,67	56	24,78	74	28,68
3.3	Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng và môi trường	38	17,19	38	16,74	38	16,81	45	17,44
3.4	Tài chính - Kế toán	23	10,41	23	10,13	23	10,18	23	8,91
3.5	Tư pháp - Hộ tịch	40	18,10	46	20,26	46	20,35	53	20,54
3.6	Văn hóa - xã hội	45	20,36	45	19,82	44	19,47	44	17,05

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

Qua số liệu tại bảng 2.2 cho thấy: Năm 2020, số lượng công chức cấp xã là nam giới chiếm 53,10% trong khi tỷ lệ cán bộ công chức là nữ giới là 46,90%. Tỷ lệ nữ công chức năm 2020 tăng so với năm 2018 là 1,09%. Số lượng công chức là nữ có thấp hơn nhưng không đáng kể. Về cơ bản tỷ lệ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình là cân đối giữa nam và nữ, điều này cho thấy thành phố Hòa Bình cũng đang thực hiện rất tốt luật bình đẳng giới, tỷ lệ cơ cấu giới tính tương đối đồng đều. Tỷ lệ nữ có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm công tác, uy tín với quần chúng nhân dân cao, tuy nhiên số lượng nữ đảm nhiệm các vị trí quan trọng trong chính quyền và cấp ủy các phường, xã chưa nhiều; đây cũng là tình trạng chung của tỉnh Hòa Bình về cơ cấu cán bộ lãnh đạo nữ.

Về cơ cấu độ tuổi: Cơ cấu độ tuổi công chức cấp xã hiện nay của thành phố Hòa Bình tương đối trẻ. Số lượng công chức trong độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 9,30%; số lượng công chức trong độ tuổi từ 30-40 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất 51,55%; tiếp theo là số lượng công chức trong độ tuổi từ 41-50 tuổi chiếm tỷ lệ 34,11%, còn lại số lượng công chức trong độ tuổi từ 51-60 tuổi chiếm tỷ lệ rất thấp 5,04%. Như vậy, độ tuổi trung bình của đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình tương đối trẻ, có trình độ chuyên môn và đang trong độ tuổi nhiệt huyết nhất; tuy nhiên, trong số công chức trẻ còn có nhiều công chức thiếu kinh nghiệm chuyên sâu, thiếu kỹ năng mềm trong việc giải quyết công việc. Còn lại, số công chức có kinh nghiệm thì lại chưa được đào tạo đúng với vị trí việc làm, còn làm việc dập khuôn theo thói quen, việc tiếp cận với công nghệ thông tin trong giải quyết công việc còn nhiều hạn chế... Đây là một trong những điều cản trở công tác tổ chức, bố trí và quy hoạch cán bộ. Trong điều kiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế thế giới, công chức trẻ, có trình độ cao sẽ là lực lượng quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý và tiếp cận

với những phương pháp làm việc mới, hiện đại, hiệu quả hơn. Tuy nhiên, bên cạnh đó cần kết hợp song song việc công chức có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp; có các kỹ năng cần thiết như: tin học, ngoại ngữ, văn hóa, ứng xử, tiếp thu, tổng hợp, xử lý công việc... và có uy tín để giải quyết công việc đạt hiệu quả.

Về cơ cấu theo chức danh: Cơ cấu chức danh công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình thực hiện theo quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 và Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ. Tuy nhiên, năm 2020 là năm thành phố Hòa Bình thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính theo Nghị quyết của Quốc Hội, vì vậy về số lượng chức danh công chức cấp xã có tăng so với định biên theo quy định. Qua bảng số liệu cho thấy năm 2020: công chức Văn phòng - thống kê là 74 người, tăng 18 người so với năm 2017 (32,14%); công chức Tư pháp - Hộ tịch là 53 người, tăng 13 người so với năm 2017 (32,50%)... Công chức dôi dư sau sáp nhập nhiều, số lượng công chức giữ các chức danh trên chiếm số lượng lớn là công chức trẻ, không nằm trong độ tuổi và đối tượng tinh giản biên chế, điều này cũng rất khó khăn trong việc sắp xếp cán bộ, công chức trong tình hình hiện nay.

2.2.2. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

2.2.2.1. Mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của đội ngũ công chức cấp xã

a) Hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước:

Nhận thức rõ vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trong xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở, những năm qua thành phố Hòa Bình đã có nhiều giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã. Một trong những giải pháp được đề ra là tăng cường sự lãnh đạo của các

cấp ủy đảng và chính quyền về công tác giáo dục lý luận chính trị cho cán bộ, công chức cấp xã. Thành ủy thành phố Hòa Bình đã quán triệt và triển khai, thực hiện nghiêm túc các Chỉ thị, Nghị quyết Trung ương của các cấp về việc đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục lý luận chính trị; chỉ đạo các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm bồi dưỡng, quy hoạch và rèn luyện nguồn cán bộ. Từ sự chỉ đạo này, xác định việc học tập, nâng cao trình độ lý luận chính trị được thực hiện gắn với tiêu chuẩn hóa cán bộ, đảng viên; kết quả học tập lý luận chính trị là một trong những tiêu chuẩn để xem xét đánh giá, sử dụng, thực hiện chính sách đối với cán bộ, đánh giá tư cách đảng viên....

Vì vậy, số lượng cán bộ, công chức cấp xã những năm gần đây được nâng cao trình độ lý luận ngày càng tăng. Trên cơ sở đó giúp cho đội ngũ này có năng lực tư duy lý luận, khả năng tổng kết thực tiễn, vận dụng tốt đường lối, chủ trương và chính sách của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn địa phương. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một lực lượng không nhỏ số lượng cán bộ, công chức cấp xã chưa qua đào tạo về lý luận chính trị; công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình chưa có ai được đào tạo trình độ cao cấp lý luận chính trị. Điều này cũng gây ảnh hưởng tới nhận thức của một số lượng không nhỏ cán bộ, công chức trong tình hình hiện nay. Do vậy, việc tiếp tục nâng cao chất lượng công tác giáo dục lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh Hòa Bình là yêu cầu vừa mang tính cấp thiết vừa là chiến lược lâu dài.

Bảng 2.3: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020

Stt	Trình độ lý luận chính trị	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Chưa qua đào tạo	82	37,10	76	33,48	75	33,19	71	27,52
2	Sơ cấp	37	16,74	41	18,06	44	19,47	55	21,32
3	Trung cấp	102	46,15	110	48,46	107	47,35	132	51,16
4	Cao cấp	0	0	0	0	0	0	0	0
	Tổng cộng	221	100	227	100	226	100	258	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

Qua bảng 2.3 cho thấy vẫn còn nhiều công chức cấp xã chưa được đào tạo về lý luận chính trị, số người chưa được đào tạo mặc dù có xu hướng giảm nhưng vẫn chiếm tỷ lệ rất cao lên tới 37,10% trong năm 2017 và giảm xuống còn 27,52 trong năm 2020; trình độ lý luận sơ cấp chiếm tỷ lệ từ 16,74% đến 21,32%. Số công chức chuyên môn được đào tạo lý luận chính trị bậc trung cấp chiếm tỷ lệ cao nhất là 46,15% đến 51,16% và chưa có ai được đào tạo về trình độ cao cấp. Thành phố Hòa Bình là đơn vị hành chính trung tâm của tỉnh, trong điều kiện kinh tế, xã hội hiện nay luôn tiềm ẩn những nhân tố gây bất ổn chính trị, các thế lực thù địch ra sức chống phá, nhưng trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố chưa đồng đều, việc đào tạo trình độ lý luận đối với cán bộ, công chức còn chậm.... Thực tế cho thấy cán bộ, công chức cấp xã chưa thật sự đáp ứng được tiêu chí về trình độ lý luận chính trị, dẫn đến việc giải quyết công việc với nhân dân đôi khi còn nhiều lúng túng. Đây cũng là nhiệm vụ quan trọng đặt ra cho thành phố Hòa Bình trong thời gian tới.

b) Có năng lực tổ chức vận động nhân dân ở địa phương thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước:

Thành phố Hòa Bình thường xuyên tổ chức Hội nghị học tập, quán triệt, tuyên truyền và triển khai thực hiện Nghị quyết của Đảng một cách nghiêm túc, bài bản, khoa học, chất lượng đối với toàn thể cán bộ, công chức. Đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm thành phố nhằm hướng tới mục tiêu lực lượng cán bộ, công chức phải nắm chắc, hiểu rõ những đường lối, chủ trương, phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

Cũng do làm tốt công tác quán triệt học tập sâu rộng trong đội ngũ công chức, vì vậy đại đa số cán bộ, công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình làm

tốt công tác tuyên truyền vận động nhân dân ở địa phương thực hiện có hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước trên địa bàn xã, phường của thành phố Hòa Bình.

c) Có trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm, có đủ năng lực và sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Về trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn nghiệp vụ:

100% công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình có trình độ văn hoá 10/10 hoặc 12/12.

Đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn thành phố được hình thành từ hai nguồn chủ yếu là tiếp nhận công chức thuyên chuyển công tác từ các ban, ngành, địa phương và tuyển dụng qua thi tuyển công chức. Hầu hết công chức cấp xã có trình độ từ Trung cấp trở lên trong đó đội ngũ công chức có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất (77,91%) trong năm 2020, số công chức cấp xã có trình độ trung cấp chủ yếu là các công chức đã lớn tuổi, sắp về hưu, số lượng công chức này có xu hướng giảm dần qua các năm. Sở dĩ có sự thay đổi về trình độ văn hóa như vậy, là do đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình đã từng bước được chuẩn hóa. Hàng năm những công chức chưa đạt chuẩn được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ văn hóa tại các cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, số lượng công chức cấp xã có trình độ trung cấp vẫn còn nhiều vẫn còn tình trạng một số công chức cấp xã làm chưa đúng với chuyên ngành được đào tạo như: Một số công chức tư pháp do công an xã bán chuyên trách đảm nhiệm sau khi lực lượng công an xã bán chuyên trách được bố trí công an chính quy về thay thế hoặc một số công chức tốt nghiệp chuyên ngành hành chính được bố trí về làm công chức phụ trách lĩnh vực văn hoá - xã hội. Mặt khác, do là đơn vị thực hiện sắp xếp theo Nghị quyết của Quốc Hội, mặc dù sáp nhập hai đơn vị hành chính cùng cấp, nhưng trình

độ đào tạo của hai đơn vị cũng chưa được đồng đều, so với điều kiện hiện nay, đòi hỏi cán bộ, công chức cấp xã, phường có trình độ chuyên môn nghiệp vụ chuẩn theo quy định.

Theo quy định tại Điều 1, Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, ở tổ dân phố: “Công chức cấp xã phải có trình độ chuyên môn tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu của từng chức danh công chức cấp xã...”. Công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình là trung tâm của tỉnh Hòa Bình, hướng tới việc thành phố Hòa Bình là thành phố đô thị loại II, Ủy ban nhân dân thành phố Hòa Bình cũng đang từng bước tinh giản biên chế, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, đảm bảo tiêu chuẩn công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên theo quy định.

Bảng 2.4: Trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020

Stt	Trình độ chuyên môn	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Thạc sĩ	1	0,45	3	1,32	4	1,77	7	2,71
2	Đại học	155	70,14	168	74,01	166	73,45	201	77,91
3	Cao đẳng	22	9,95	18	7,93	18	7,96	14	5,43
4	Trung cấp	43	19,46	38	16,74	38	16,81	36	13,95
5	Phổ thông trung học	221	100	227	100	226	100	258	100
Tổng cộng		221	100	227	100	226	100	258	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

Về trình độ tin học, ngoại ngữ: Ngày nay, khi thời đại công nghệ ngày càng phát triển và đất nước đang trong thời kỳ hội nhập thì yêu cầu đối với công chức cấp xã ngày càng nâng cao, nhất là trình độ tin học và ngoại ngữ. Qua bảng 2.5 ta thấy, trong thời gian qua thành phố đã quan tâm nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ công chức cấp xã, kết quả số lượng người có trình độ cơ bản về tin học và ngoại ngữ có xu hướng tăng.

Tuy nhiên, trình độ tin học và ngoại ngữ vẫn rất thấp so với yêu cầu hiện nay, chưa đáp ứng được tiêu chuẩn và tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế. Ta có thể thấy khả năng tiếp cận khoa học kỹ thuật và đổi mới của công chức các xã vùng cao còn rất yếu. Để có thể nâng cao trình độ tin học và ngoại ngữ cho đội ngũ này cần phải có sự quan tâm thích đáng của Đảng và Nhà nước, bên cạnh đó chính những công chức cũng phải chủ động học hỏi, tiếp nhận thêm những kiến thức mới.

Bảng 2.5: Trình độ tin học, ngoại ngữ của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020

Stt	Trình độ tin học, ngoại ngữ	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	<i>Trình độ tin học</i>								
	Có chứng chỉ	177	80,09	227	100,00	226	100,00	258	100,00
	Không có chứng chỉ	44	19,91	0	-	0	-	0	-
	Tổng cộng	221	100	227	100	226	100	258	100
2	<i>Trình độ ngoại ngữ</i>								
	Có chứng chỉ	71	32,13	88	38,77	95	42,04	111	43,02
	Không có chứng chỉ	150	67,87	139	61,23	131	57,96	147	56,98
	Tổng cộng	221	100,00	227	100,00	226	100,00	258	100,00

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

- Về trình độ năng lực; kỹ năng nghề nghiệp và khả năng hoàn thành nhiệm vụ:

Bên cạnh những yêu cầu về trình độ chuyên môn, đội ngũ công chức cấp xã đang đứng trước những khó khăn rất lớn về trình độ năng lực, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ. Thực tế cho thấy không phải bất cứ công chức nào được đào tạo cũng có khả năng thực hiện tốt công việc được giao.

Bảng 2.6: Đánh giá của người dân về kỹ năng nghề nghiệp của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình

Stt	Các kỹ năng	Kém		Trung bình		Tốt		Rất tốt		Tổng cộng	
		Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt trả lời	Tỷ lệ (%)
1	Kỹ năng giải quyết vấn đề	5	5,00	28	28,0	40	40,0	27	27,0	100	100
2	Kỹ năng giao tiếp và ứng xử	7	7,00	25	25,0	44	44,0	24	24,0	100	100
3	Kỹ năng đàm phán, thuyết phục	4	4,00	29	29,0	39	39,0	28	28,0	100	100

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi)

Các kỹ năng làm việc là rất cần thiết để công chức áp dụng những kiến thức, kinh nghiệm vào thực tiễn nhằm đem lại hiệu quả thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, qua điều tra khảo sát ý kiến của người dân tại 6 xã, phường: Phường Kỳ Sơn, xã Độc Lập, xã Mông Hóa, xã Quang Tiến, xã Thịnh Minh, xã Hợp Thành để tiến hành điều tra nhận xét về kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của công chức xã đối với các vị trí đang đảm nhận cho thấy các kỹ năng nghề nghiệp chung, kỹ năng cơ bản cần thiết để thực hiện nhiệm vụ được giao của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình được đánh giá ở mức trung bình và khá.

Số liệu bảng 2.7 cho thấy các chức danh công chức được tín nhiệm cao của người dân là Chỉ huy trưởng Quân sự, Văn hoá - Xã hội, Tài chính – Kế toán với tỷ lệ tương đối cao từ 67% đến 70% ý kiến đánh giá tốt; tiếp theo là các chức danh Trưởng Công an với tỷ lệ 62% và Tư pháp - Hộ tịch với 61% ý kiến đánh giá tốt; chức danh Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng và Môi trường và chức danh Văn phòng – Thống kê bị đánh giá thấp nhất với 45% và 49% ý kiến đánh giá tốt.

Bảng 2.7: Đánh giá của người dân về kết quả giải quyết công việc của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình

Stt	Các chức danh công chức cấp xã	Kém		Trung bình		Tốt		Rất tốt		Tổng cộng	
		Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt trả lời	Tỷ lệ (%)
1	Trưởng Công an	0	0	14	14,0	24	24,0	62	62,0	100	100
2	Chỉ huy trưởng Quân sự	0	0	7	7,0	23	23,0	70	70,0	100	100
3	Văn phòng – Thống kê	0	0	30	30,0	21	21,0	49	49,0	100	100
4	Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng và Môi trường	0	0	33	33,0	22	22,0	45	45,0	100	100
5	Tài chính – Kế toán	0	0	6	6,0	25	25,0	69	69,0	100	100
6	Tư pháp – Hộ tịch	0	0	13	13,0	26	26,0	61	61,0	100	100
7	Văn hoá – xã hội	0	0	8	8,0	25	25,0	67	67,0	100	100

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi)

Như vậy qua ý kiến đánh giá về năng lực giải quyết công việc và kết quả giải quyết công việc cho thấy chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã là không đồng đều. Từ đó cho thấy việc nhận thức và đánh giá của người dân là

khá sát thực và mang tính khách quan.

Ngoài ra người dân địa phương vẫn còn phàn nàn nhiều về cách xử lý công việc của đội ngũ công chức cấp xã, nhiều nhất là vấn đề về quản lý đất đai và trật tự, an toàn xã hội. Còn rất nhiều vấn đề chưa được giải thích rõ ràng cho người dân hiểu. Đội ngũ công chức Văn phòng - Thống kê; Tư pháp - Hộ tịch cũng chưa đem lại sự hài lòng và tín nhiệm cho người dân, phần lớn do thái độ, cung cách làm việc chưa gần gũi, chưa thực sự tận tình với nhân dân.

Trên thực tế trình độ dân trí của người dân ngày càng cao, yêu cầu đối với công chức cấp xã ngày càng cao hơn. Hiện tại nhiều công chức ở địa phương đã được trẻ hoá, kiến thức của công chức phần nào đã cập nhật với thực tế yêu cầu. Tuy nhiên đội ngũ công chức cấp xã cần tiếp tục trau dồi chuyên môn nghiệp vụ và học hỏi thêm kinh nghiệm từ những cán bộ khác nhất là những kỹ năng thu thập kiến thức mới, kiến thức thực tế để phục vụ cho phát triển nông nghiệp, nông thôn.

- Có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Sức khỏe là yếu tố không thể thiếu, nhìn chung công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình đều có thể lực, sức khỏe tốt do công tác tuyển dụng và khám sức khỏe được tiến hành nghiêm túc, đồng thời công tác chăm sóc sức khỏe được tiến hành thường xuyên trên các xã của địa bàn thành phố. Đây là cơ sở cho việc thực thi công việc của công chức được hiệu quả đạt chất lượng cao. Để có sức khỏe tốt nhất phục vụ cho công việc, thực hiện Quyết định số 1613/BYT-QĐ ngày 15/08/1997 về việc ban hành tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ cho người lao động, hàng năm công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình đều được khám sức khỏe định kỳ với những nội dung khám và xét nghiệm cụ thể: Đo các chỉ số thể lực, khám lâm sàng chuyên khoa (nội, ngoại, da liễu, mắt, tai mũi họng,...),

xét nghiệm máu (HIV, men gan, xét nghiệm huyết học, axit uric...), xét nghiệm nước tiểu, chụp Xquang, siêu âm, điện tim đồ... để đánh giá tổng thể sức khỏe người lao động cũng như phát hiện sớm một số bệnh để kịp thời chữa trị, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.8: Kết quả khám sức khỏe định kỳ của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020

Stt	Xếp loại sức khỏe	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Loại I	33	14,93	47	20,70	50	22,12	65	25,19
2	Loại II	88	39,82	84	37,00	83	36,73	107	41,47
3	Loại III	75	33,94	72	31,72	67	29,65	62	24,03
4	Loại IV	25	11,31	24	10,57	26	11,50	24	9,302
Tổng cộng		221	100	227	100	226	100	258	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

Ghi chú: Loại I: Sức khỏe tốt; Loại II: Khỏe, đủ sức khỏe để làm việc, học tập; Loại III: Sức khỏe bình thường; Loại IV: Sức khỏe chưa tốt.

Qua bảng 2.8 cho thấy sức khỏe của công chức đa số đạt loại II, có đủ sức khỏe để làm việc và học tập, cao nhất là 41,47% năm 2020. Bên cạnh đó, số lượng công chức sức khỏe xếp loại 4 (sức khỏe chưa tốt) vẫn còn, do vậy cần phải củng cố và nâng cao hơn nữa sức khỏe của công chức. Đối tượng thường rơi vào sức khỏe loại IV là đội ngũ công chức lớn tuổi. Ngoài ra còn có một số công chức ngồi nhiều văn phòng nhưng ít vận động thể dục thể thao tăng cường sức khỏe dẫn đến mắc một số bệnh như đau nhức, thoái hoá xương khớp, rối loạn tiền đình,... ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc. Thời gian

tới để giảm tỷ lệ sức khỏe loại IV trong đội ngũ công chức, UBND thành phố Hòa Bình cần có các chương trình chăm sóc sức khỏe định kỳ cho công chức, tổ chức các hoạt động thể thao hoặc tọa đàm nâng cao hiểu biết về sức khỏe đến với các đối tượng này.

2.2.2.2. Mức độ thực thi đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã

Hiện nay, những giá trị phẩm chất đạo đức trong cơ quan hành chính Nhà nước chỉ mới dừng lại ở quy phạm mang tính thủ tục hoặc ở những tập quán tiến bộ được xã hội thừa nhận, không mang tính bắt buộc chung, chưa thực sự trở thành căn cứ pháp lý để quy định cụ thể về hành vi của mỗi CBCC cấp xã trong khi thi hành nhiệm vụ. Mặc dù đây là vấn đề hết sức nhạy cảm nhưng gắn liền với cuộc sống hàng ngày và được biểu hiện rất rõ qua phẩm chất đạo đức, thái độ ứng xử; ý thức kỷ luật và trách nhiệm đối với công việc của người CBCC cấp xã. Như vậy, người dân sẽ là những người đánh giá, nhận xét chính xác nhất.

a) Tinh thần, thái độ làm việc của công chức cấp xã

Là cấp chính quyền cơ sở, nên trực tiếp giải quyết rất nhiều việc của người dân. Để đáp ứng yêu cầu công việc, công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình trong những năm qua đã không ngừng trau dồi, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, thay đổi tác phong, lề lối làm việc, nêu cao tinh thần trách nhiệm trong phục vụ nhân dân, dân góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Từ đó, củng cố niềm tin yêu của nhân dân với các cấp ủy Đảng, chính quyền của địa phương. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn tồn tại số lượng không nhỏ cán bộ, công chức chưa nêu cao tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân, làm ảnh hưởng đến kết quả giải quyết nhiệm vụ, làm giảm uy tín trong nhân dân.

b) Chuẩn mực giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức

Hàng năm, thành phố Hòa Bình xây dựng kế hoạch mở các lớp bồi dưỡng về văn hóa, ứng xử, đạo đức công vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có cán bộ, công chức cấp xã.

Trong giao tiếp với người dân, cán bộ, công chức phải tôn trọng, lắng nghe, tận tình hướng dẫn về quy trình xử lý công việc và giải thích cặn kẽ những thắc mắc của người dân. Thực hiện “4 xin, 4 luôn”: xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn, xin phép; luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ.

Qua đó cũng giảm được tình trạng công chức có thái độ hách dịch, dọa nạt, gây căng thẳng, khó khăn, phiền hà, vòi vĩnh, kéo dài thời gian xử lý công việc của tổ chức và công dân; không được thờ ơ, vô cảm, thiếu trách nhiệm trước những khó khăn, bức xúc của tổ chức và công dân. Nghiêm cấm việc lợi dụng nhiệm vụ, vị trí công tác để nhũng nhiễu, phiền hà, trục lợi.

c) Chuẩn mực về đạo đức, lối sống của công chức

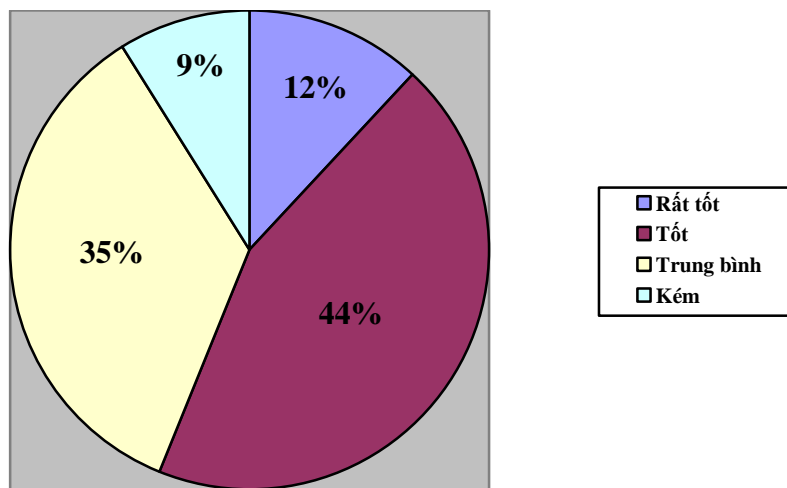
Đẩy mạnh học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, qua đó đã quán triệt và tổ chức thực hiện thường xuyên, nghiêm túc việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh tại Chỉ thị số 03/CT-TW ngày 14/5/2011 của Bộ chính trị

Đa số đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình có bản lĩnh chính trị vững vàng, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, vào con đường đi lên chủ nghĩa xã hội, trau dồi đạo đức công vụ, giữ gìn được lối sống trong sáng, lành mạnh, được nhân dân tin yêu, giúp đỡ trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

Tuy nhiên, với 9% ý kiến cho rằng đội ngũ công chức cấp xã có phẩm chất đạo đức kém. Điều này, phản ánh thực trạng về một số công chức cấp xã có biểu hiện suy thoái về đạo đức, không thường xuyên tiếp xúc, lắng nghe ý kiến nhân dân, việc giải quyết kiến nghị đề xuất của nhân dân chưa kịp thời,

chưa tận tình hướng dẫn cặn kẽ cho nhân dân, còn một bộ phận CBCC thiếu tu dưỡng, rèn luyện về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, có biểu hiện lợi dụng chức vụ quyền hạn để sách nhiễu nhân dân. Tỷ lệ 35% ý kiến đánh giá đội ngũ cán bộ cấp xã có phẩm chất đạo đức mức độ trung bình, số liệu trên phản ánh một bộ phận công chức cấp xã né tránh, ngại va chạm, thiếu tinh thần trách nhiệm, ít gắn bó với dân.

Biểu đồ 2.1: Kết quả đánh giá của người dân địa phương về đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã thành phố Hòa Bình



(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi)

Qua kết quả đánh giá của người dân địa phương cho thấy, phẩm chất đạo đức của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình hiện nay vẫn còn nhiều vấn đề cần phải được khắc phục. Như tinh thần, thái độ phục vụ của công chức còn có biểu hiện của cơ chế “xin - cho”. Một bộ phận công chức xã còn có thái độ phục vụ nhân dân chưa tốt như sách nhiễu nhân dân, thiếu tôn trọng nhân dân đã làm ảnh hưởng không tốt đến uy tín chính quyền. Mặt khác, tinh thần tổ chức kỷ luật của một bộ phận công chức cấp xã còn kém, chưa chấp hành đúng quy chế làm việc, nội quy, giờ giấc làm việc... Nhiều nơi nhân dân đến liên hệ phải chờ đợi, gây mất rất nhiều thời gian, công sức, gây nhiều phiền phức. Một bộ phận công chức chưa có tinh thần trách nhiệm

cao, có biểu hiện chây ì trong công tác, né tránh nhiệm vụ. Hiện tượng lãng phí, tiêu cực vẫn còn xảy ra. Văn hoá công sở ở một số nơi chưa tốt biểu hiện ở lề lối làm việc, nội bộ mất đoàn kết, nơi làm việc bẽ bộn, trụ sở không trang nghiêm... Thực trạng trên cần được khắc phục ngay để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã nói riêng và làm tăng niềm tin của nhân dân đối với Đảng, chính quyền cấp xã nói chung.

d) Trang phục của cán bộ, công chức cấp xã

Trong khi thực hiện nhiệm vụ, cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình mặc trang phục gọn gàng, lịch sự, phù hợp với thời tiết, tính chất công việc. Đeo thẻ công chức khi làm việc và khi thực hiện nhiệm vụ bên ngoài cơ quan.

Đối với những ngành có quy định riêng về mặc đồng phục như Công an, Quân sự thì thực hiện theo quy định của ngành.

Ngoài ra, các ngày lễ lớn của dân tộc, công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình nghiêm chỉnh thực hiện mặc Lễ phục và trang phục truyền thống của dân tộc.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

2.3.1. Quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình

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

lại nhiều hiệu quả tích cực, từng bước khắc phục tình trạng bị động, hẫng hụt trong công tác cán bộ.

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

- Nhìn chung, công chức được đưa vào quy hoạch có mặt bằng trình độ học vấn tương đối tốt, phẩm chất đạo đức tốt, 100% công chức thuộc diện được quy hoạch đều là đảng viên. Về trình độ của công chức được quy hoạch giai đoạn 2018-2020 cụ thể như sau:

+ Trình độ Trung cấp: 25/86 người (chiếm 29%)

+ Trình độ Cao đẳng: 9/86 người (chiếm 10,5%)

+ Trình độ Đại học: 52/86 người (chiếm 60,5%)

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

Bên cạnh những kết quả quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình còn một số hạn chế như: Hàng năm chưa xem xét, đánh giá, điều chỉnh, bổ sung kịp thời danh sách công chức dự bị, nên hiệu quả quy hoạch còn hạn chế. Chưa dựa vào chức danh quy hoạch để xác định con người. Trong quá trình làm quy hoạch còn giản đơn, hình thức. Quy hoạch chưa gắn với thực trạng công chức và nhu cầu thực tế nên hiệu quả quy hoạch không cao. Tỷ lệ công chức được đề đạt từ nguồn quy hoạch thấp. Quy hoạch công chức nhìn chung chưa xác định được cơ cấu đội tuổi, ngành nghề, chưa gắn với quy hoạch tổng thể, chiến lược phát triển kinh tế xã hội, chiến lược phát triển con người. Việc tiến hành quy hoạch chưa có cơ sở khoa học vì chưa xây dựng được cơ cấu chức danh tiêu chuẩn.

2.3.2. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

Tuyển dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng quyết

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

Công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình được tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển và thông qua hình thức đào tạo, xét tuyển công chức xã để lựa chọn được những công chức cấp có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao. Tuy nhiên, hiện nay, việc tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình chủ yếu được thực hiện qua các hình thức xét tuyển.

Thành phố Hòa Bình đã thực hiện Quyết định số 02/2014/QĐ-UBND ngày 09/01/2014 của UBND tỉnh Hoà Bình về việc ban hành quy chế tuyển dụng công chức, xã, phường, thị trấn và nội dung kì thi tuyển công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Hoà Bình, trong việc thi tuyển công chức cấp xã, thực hiện quy trình tuyển dụng chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH-HĐH đất nước.

Bảng 2.9: Kết quả tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2018-2020

Stt	Nội dung	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Nhu cầu tuyển dụng (người)	37	22	0
2	Tổng số hồ sơ đăng ký (hồ sơ)	203	169	0
3	Tổng số hồ sơ đạt yêu cầu (hồ sơ)	182	165	0
4	Tổng số công chức được tuyển dụng (người)	35	21	0
5	Tỷ lệ công chức được tuyển dụng so với nhu cầu tuyển dụng (%)	94,59	95,45	0

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

Từ năm 2018 đến năm 2020, thành phố Hòa Bình đã tuyển dụng 56 công chức cấp xã, trong đó số lượng công chức có trình độ đại học là 47 người, cao đẳng là 09 người, đáp ứng kế hoạch cần tuyển dụng về số lượng và chất lượng. Công chức được tuyển dụng đa số có trình độ đại học và trẻ tuổi, điều này đã góp phần nâng cao chất lượng, tính năng động, ham học hỏi cho công chức cấp xã trên địa bàn thành phố, dần thay thế đội ngũ công chức có trình độ yếu kém, trì trệ. Kết quả đó đã góp phần nâng lên một bước về chất lượng công chức cấp xã.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được công tác tuyển dụng công chức còn một số tồn tại như:

Thứ nhất, việc tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình chủ yếu qua các hình thức xét tuyển. Song, quy trình, tiêu chuẩn tuyển dụng đối với từng chức danh chưa được thực hiện theo quy định còn có biểu hiện thiếu dân chủ, công khai, bình đẳng, thiếu tính cạnh tranh cho nên chưa đảm bảo tuyển dụng được người có đủ trình độ, năng lực thực sự vào

các chức danh trong bộ máy chính quyền cấp cơ sở.

Thứ hai, cơ cấu tuyển dụng chưa thực sự hợp lý, vẫn còn có trường hợp khi tuyển dụng không đúng chuyên ngành tuyển dụng.

Thứ ba, việc xét tuyển công chức còn bị chi phối bởi tư tưởng địa phương, cục bộ, hoặc phe cánh, dòng họ... còn dựa trên yếu tố tình cảm, chưa thực sự chú ý đến năng lực của người được tuyển dụng, dẫn đến sau khi tuyển dụng một số công chức chưa thực hiện tốt nhiệm vụ của mình.

2.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

Có thể nói công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Qua đó nâng cao kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng lập kế hoạch, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực đảm nhiệm, về kỹ năng giao tiếp trong thực thi công việc.

**** Nội dung đào tạo:***

Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước: Trang bị kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo chương trình quy định cho công chức cấp xã. Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý chuyên ngành và vị trí làm việc theo chế độ bồi dưỡng bắt buộc hàng năm. Bồi dưỡng văn hóa công sở..

Về lý luận chính trị: Trang bị trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các chức danh công chức cấp xã. Tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng; bồi dưỡng cập nhật, nâng cao trình độ lý luận.

**** Nguồn kinh phí đào tạo:***

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

đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình được tổng hợp qua bảng sau:

Bảng 2.10: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020

Đơn vị tính: Người

Stt	Lớp đào tạo, bồi dưỡng	Số học viên tham gia		
		Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Bồi dưỡng kỹ năng trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức	41	48	52
2	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	37	45	22
3	Bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ	73	65	40
4	Bồi dưỡng kiến thức lý luận chính trị	36	36	78
	Tổng cộng	187	194	192

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hoà Bình)

Trung tâm bồi dưỡng chính trị thành phố Hòa Bình phối hợp với Trường Chính trị tỉnh Hoà Bình mở các lớp sơ cấp, trung cấp chính trị tại chức, liên kết với các trường mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Quy hoạch lại đội ngũ công chức cấp xã, những công chức nào chưa đạt tiêu chuẩn hoặc còn thiếu các kiến thức về quản lý Nhà nước, lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ sẽ được cử đi học.

Trong 3 năm giai đoạn 2018-2020 hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được tập trung vào nội dung về chuyên môn nghiệp vụ, tin học, lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước. Đối tượng được cử đi học gồm những người chưa qua đào tạo về trình độ chuyên môn, trình độ quản lý, trình độ lý luận chính trị hoặc có trình độ sơ cấp, trung cấp đi học, giúp họ có điều kiện tiếp tục hoàn thiện và nâng cao trình độ để đáp ứng với yêu cầu của tình hình mới. Họ

hầu hết là những công chức trẻ, là đội ngũ kế cận những công chức xã sắp về hưu. Do vậy, kết hợp với thực tiễn, kinh nghiệm công tác và quá trình được đào tạo bài bản, chính quy, có hệ thống sẽ tạo ra một đội ngũ công chức có chất lượng cao trong tương lai.

Như vậy, thành phố Hòa Bình đã chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã. Đây là một vấn đề cần thực hiện nghiêm túc, trong chiến lược của Đảng và Nhà nước về việc xác định tầm quan trọng của đội ngũ công chức cấp xã và yếu tố nòng cốt là đổi mới con người, đầu tư cho con người để từ đó bộ máy hành chính nhà nước vận hành hiệu quả, thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ nền KT-XH của địa phương nói riêng và đất nước nói chung.

Tuy nhiên, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức xã của thành phố Hòa Bình thời gian qua còn bộc lộ những hạn chế, yếu kém chưa đáp ứng được yêu cầu của công tác đổi mới như:

Đối với thái độ của công chức cấp xã được cử đi đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu vẫn là đối phó, học cho qua để chuẩn hóa bằng cấp chuyên môn theo tiêu chuẩn chức danh công chức hoặc được đề bạt, bổ nhiệm, được chuyển ngạch cao hơn, thậm chí học để “đánh bóng” tên tuổi của mình chứ chưa thực sự có mục đích học để nâng cao trình độ, phục vụ cho công việc chuyên môn.

Đối với cơ quan cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng có xem xét, lựa chọn nhưng chủ yếu dựa vào thâm niên công tác, ngạch bậc lương, các mối quan hệ. Nhiều nơi còn mang tính hình thức, phiến diện, chưa gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sắp xếp dẫn đến tình trạng một số công chức cấp xã đã được đào tạo nhưng không được bố trí sử dụng dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực. Trong việc cử đi học chuyên môn chưa có định hướng rõ nên tập trung đào tạo về chuyên ngành gì, mà việc chọn ngành đi học là do cán bộ tự chọn. Một số cơ sở không quan tâm tới công tác quy hoạch gắn với đào tạo

bồi dưỡng, không có phương án tuyển dụng, sử dụng đội ngũ trẻ được cử đi đào tạo, do đó không chủ động được nguồn cán bộ cho việc bố trí thay thế, thậm chí thiếu nguồn bổ sung làm cho lực lượng công chức cấp xã thiếu số lượng, yếu chất lượng.

Đối với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý luận, dàn trải, thiếu sự liên thông, liên kết, kế thừa, thiếu tính thiết thực, chưa đi sâu vào rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ công tác cho công chức cấp xã. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều trùng lặp, còn mang nặng tính khái quát, chung chung, chưa đạt được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho từng loại công chức, còn mang nặng lý thuyết, thiếu đúc kết, phổ biến kinh nghiệm thực tiễn; chưa chú trọng đào tạo kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ. Do đó, một số công chức cấp xã mặc dù đã được đào tạo, bồi dưỡng qua nhiều trường lớp nhưng vẫn còn lúng túng trong việc thực hiện nhiệm vụ, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành, giải quyết vấn đề thực tiễn đặt ra còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Bên cạnh đó, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã chưa được thực hiện đồng bộ, mới chỉ đào tạo về lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ mà chưa chú ý bồi dưỡng về kỹ năng quản lý điều hành, tổ chức thực hiện, nhất là xử lý hững tình huống trong thực tiễn. Điều đó làm cho công chức cấp xã lúng túng trong việc vận dụng kiến thức đã học để giải quyết các vấn đề đặt ra trong hoạt động lãnh đạo, quản lý nên hiệu quả thấp.

2.3.4. Đánh giá, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

2.3.4.1. Đánh giá đội ngũ công chức cấp xã

Việc đánh giá công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình được thực hiện theo các văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ, UBND tỉnh Hoà Bình và UBND thành phố Hòa Bình hướng dẫn về việc đánh giá, phân loại công chức

viên chức hàng năm. Việc đánh giá công chức hàng năm là cơ sở cho việc nhận xét, đánh giá công chức khi bổ nhiệm, luân chuyển, điều động...

Kết quả đánh giá công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.11: Kết quả đánh giá, phân loại công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình giai đoạn 2018-2020

Stt	Kết quả đánh giá phân loại	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	32	14,10	31	13,72	50	19,38
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	176	77,53	181	80,09	192	74,42
3	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực	17	7,49	14	6,19	15	5,81
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	2	0,88	0	-	1	0,39
	Tổng cộng	227	100	226	100	258	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

Qua bảng số liệu trên cho thấy, hầu hết công chức cấp xã đều hoàn thành tốt nhiệm vụ, số lượng công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chưa đạt tỷ lệ cao. Trong giai đoạn 2018-2020 có 02 công chức cấp xã không hoàn thành nhiệm vụ, chiếm tỷ lệ 0,90%.

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

2.3.4.2. Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã

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

Hạn chế trong công tác sử dụng công chức cấp xã của thành phố Hòa

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

Bảng 2.12: Kết quả sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình, tỉnh Hoà Bình

Stt	Tiêu chí	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Tổng số công chức cấp xã	227	226	258
2	Số lượng công chức cấp xã được sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và vị trí tuyển dụng	203	212	218
3	Tỷ lệ công chức cấp xã được sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và vị trí tuyển dụng (%)	84,92	93,80	84,49

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND thành phố Hòa Bình)

Qua bảng trên ta thấy, mặc dù các xã đã quan tâm, sắp xếp công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và vị trí tuyển dụng cho công chức của đơn vị, tuy nhiên do quá trình sắp xếp, sáp nhập các xã, vì vậy có một số vị trí việc làm đang bị thừa số lượng lớn công chức, trong khi có 1 số vị trí còn thiếu do

vậy còn số ít công chức đang được sắp xếp vào vị trí việc làm chưa phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Bên cạnh đó, ở một số xã việc sử dụng, phân công, công tác cho công chức vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hết những tiềm năng của công chức cấp xã hiện có. Chưa có sự phối hợp đồng bộ giữa công tác quy hoạch, tuyển dụng, tạo nguồn với công tác đào tạo, bố trí và sử dụng công chức. Việc bố trí, sử dụng công chức của một số xã còn tùy tiện, nhiều nơi, nhiều lúc còn biểu hiện cục bộ địa phương, dân tộc, dòng họ, gia đình, không xuất phát từ yêu cầu vì công việc để bố trí con người. Trong một thời gian dài, việc lựa chọn, tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức cấp xã chưa được quan tâm thực hiện đúng quy định. Chính sách đãi ngộ vật chất và tinh thần đối với đội ngũ công chức chưa được quan tâm đúng mức.

2.3.5. Kiểm tra, giám sát việc thực thi nhiệm vụ của đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

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

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

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

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

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

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

Thứ hai, muốn thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát được, phải có công cụ. Trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền hiện nay, công cụ số một, quan trọng nhất là pháp luật. Phải có những quy định rõ về thẩm quyền và cơ chế bảo đảm thực thi thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát từ phía

Nhà nước, hệ thống chính trị và nhân dân đối với cán bộ, công chức, nhất là việc thực thi quyền khiếu nại, tố cáo một cách dễ dàng, thuận lợi; đồng thời phải có quy định rõ việc cán bộ, công chức phải chịu trách nhiệm về những sai phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ, công vụ của mình gây ra bằng cách quy định chế độ kỷ luật đối với cán bộ, công chức.

Thứ ba, để bảo đảm hoạt động của cán bộ, công chức được đúng đắn, thực sự hướng tới phục vụ nhân dân, rất cần thiết phải có những quy định cụ thể về thanh tra, kiểm tra, giám sát những hoạt động của cán bộ, công chức, còn cần phải có các quy định về kiểm tra, sát hạch thường xuyên và định kỳ đối với cán bộ, công chức; kết quả đó phải được công bố công khai, là cơ sở để xét nâng bậc lương, đề bổ trí, đề bạt, bổ nhiệm và xét hưởng các chế độ đãi ngộ khác.

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

chính đối tượng thanh tra trong hoạt động thanh tra công vụ. Tăng cường kiểm tra, giám sát về công tác tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bố trí, sử dụng và thực hiện nhiệm vụ thực thi công vụ của công chức.

2.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

2.4.1. Các yếu tố bên trong

Thứ nhất là nhận thức của công chức: Thực tế cho thấy, nếu công chức cấp xã không nhận thức được vai trò, vị trí và tầm quan trọng của chức danh đảm nhận, không chủ động cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng, thay đổi thái độ và hành vi của mình thì không thể đảm nhận và đáp ứng yêu cầu công việc trong tương lai. Tuy nhiên, khả năng đáp ứng về sự thay đổi đó lại thấp, nhiều công chức cấp xã cho rằng họ không thích nghi được, số này tập trung chủ yếu ở độ tuổi trên 50.

Thứ hai, cơ cấu tổ chức bộ máy: Theo Hiến pháp năm 2013, xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã) là đơn vị hành chính thấp nhất trong phân định các đơn vị hành chính ở Việt Nam. Ở các đơn vị hành chính cấp xã, chính quyền địa phương gồm Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân) có trách nhiệm thực hiện tốt và đầy đủ chức năng, nhiệm vụ đã được pháp luật quy định. Bộ máy hoạt động quản lý hành chính của một số xã, phường của thành phố Hòa Bình còn yếu, cồng kềnh; cá biệt ở một số nơi có biểu hiện chưa tổ chức hoạt động theo quy định của pháp luật, nặng về tập quán, thói quen, tình cảm... Một số nơi trên địa bàn thành phố Hòa Bình, UBND xã có xu hướng đẩy việc xuống cho thôn, làng, ấp, bản, tổ dân phố, tự biến thôn, làng, ấp, bản, tổ dân phố thành cấp trung gian, làm cho các trưởng thôn, tổ trưởng dân phố phải làm những việc vốn là thuộc nhiệm vụ của UBND xã, phường và các công chức thuộc UBND xã, phường... Cụ thể như: thu thuế,

tuyên truyền phổ biến pháp luật, văn hóa thông tin... trong khi tổ chức thôn, làng, ấp, bản, tổ dân phố chỉ thuần túy là các tổ chức cộng đồng dân cư, không phải là tổ chức hành chính cấp dưới của xã, phường. Từ đó, dẫn tới hiệu quả hoạt động và chất lượng công việc thấp. Công tác nắm tâm tư nguyện vọng và vận động quần chúng của nhiều xã, thị trấn còn nhiều yếu kém, công chức làm việc còn ỷ lại, thụ động.

Thứ ba, môi trường làm việc: Những năm gần đây, UBND các xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình coi việc xây dựng môi trường làm việc tốt là một trong những nội dung, nhiệm vụ hàng đầu mà cơ quan cần phải quan tâm thực hiện vì vậy môi trường làm việc của các xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình được cải thiện, công chức cấp xã có môi trường làm việc tốt, phát huy được hết khả năng của mình, chung sức thực hiện nhiệm vụ của đơn vị.

Thứ tư, công cụ và phương tiện làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã: Để đội ngũ công chức cấp xã thực hiện công việc tốt, đáp ứng yêu cầu công việc thì công cụ và phương tiện làm việc góp phần không nhỏ. Hiện nay, các phòng ban tại UBND các xã của thành phố Hòa Bình đã được trang bị máy vi tính, máy in, điện thoại cố định, các tài liệu phục vụ chuyên môn nghiệp vụ, tủ đựng tài liệu chung của phòng ban, bàn làm việc cá nhân; các đồ dùng văn phòng phẩm được cung cấp mỗi tháng một lần như: giấy A4, giấy màu, bút chì, bút bi, dập kim, file tài liệu, kẹp giấy... Trên địa bàn huyện hiện có mạng cáp đồng, cáp quang, mạng 4G dung lượng lớn được cung cấp bởi các doanh nghiệp viễn thông đảm bảo 99% tỷ lệ máy tính kết nối Internet.

Tuy nhiên, mặc dù công cụ và phương tiện làm việc tại các xã được cung cấp khá đầy đủ nhưng vẫn chỉ ở mức cơ bản. Trong quá trình thực hiện công việc, công chức đôi khi cũng gặp không ít khó khăn với một số thiết bị đã được sử dụng quá lâu mà chưa được thay thế. Trụ sở làm việc chật hẹp chưa đáp ứng được nhu cầu không gian làm việc. Đồng thời, do thành phố

Hòa Bình là thành phố thuộc tỉnh miền núi, điều kiện kinh tế còn nhiều khó khăn, vị trí địa lý một số xã không được thuận lợi cho nên điều kiện làm việc, cũng như phương tiện làm việc đối với công chức cấp xã chưa đáp ứng được so với yêu cầu cấp thiết của công cuộc đổi mới. Các văn bản cũng như nguồn tài liệu còn chưa đầy đủ và chưa được cập nhật thường xuyên, hệ thống máy tính kết nối mạng không ổn định... khiến công việc bị gián đoạn, gây ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc và tạo tâm lý làm việc không thoải mái cho đội ngũ công chức cấp xã.

2.4.2. Các yếu tố bên ngoài

Thứ nhất là quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương: Thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX ngày 18/03/2002 về “Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn”; cùng với sự quan tâm của các cấp ủy Đảng, chính quyền trong những năm qua, đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng, việc tuyển dụng công chức đã được thực hiện đúng tiêu chuẩn, quy định, bước đầu bố trí các chức danh công chức phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo; việc quản lý, sử dụng công chức đã dần đi vào nề nếp, hầu hết số công chức được tuyển dụng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển đều có trách nhiệm với công việc và vị trí công tác được giao, từng bước thực hiện tốt chế độ tiền lương, quy định đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với công chức, vì vậy đã nêu cao tinh thần trách nhiệm, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Đặc biệt là từ khi có Luật CBCC năm 2008 của Quốc hội; Nghị định số 114/2003/NĐ-CP của Chính phủ; Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV của Bộ Nội vụ; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ, đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình không ngừng được kiện toàn, củng cố, phần lớn được rèn luyện, thử thách trong quá trình công tác, được quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng,

có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm, góp phần giúp hoạt động của hệ thống chính trị nói chung và UBND cấp xã nói riêng có chuyển biến và hiệu quả hơn.

Đến nay, cơ bản đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực để thực hiện các nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao các mặt công tác, khơi dậy được nguồn lực của nhân dân, nâng cao trình độ dân sinh, dân trí, dân chủ ở cấp xã, đời sống nhân dân được nâng lên đáng kể, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng Đảng, chính quyền, đảm bảo an ninh, chính trị, quốc phòng ở các địa phương và trên địa bàn cấp xã.

Thứ hai là thị trường lao động: Thành phố Hòa Bình có 19 xã, phường. Tổng số dân toàn thành phố năm 2020 là 136.807 người. Đây là nguồn lao động khá dồi dào. Chất lượng nguồn lao động của t trong những năm qua tăng dần, tuy nhiên, đa phần lao động tại khu vực nông thôn chưa qua đào tạo hoặc đã qua đào tạo những vẫn ở trình độ thấp chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng công chức cấp xã. Đây là khó khăn cho thành phố trong việc tuyển dụng các công chức cấp xã là người dân địa phương có trình độ chuyên môn cao.

Bên cạnh đó, khó khăn đặt ra cho thành phố Hòa Bình đó là trình độ dân trí của thành phố vẫn còn thấp so với khu vực và cả nước, vì vậy khi tạo nguồn, bổ sung cho đội ngũ công chức xã sẽ gây một sức ép lớn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã sau này.

Thứ ba, trình độ giáo dục quốc gia: Tri thức con người không phải tự nhiên mà có; trái lại, phải thông qua giáo dục và đào tạo mới có được. Chức năng của giáo dục và đào tạo là biến những giá trị văn hóa của xã hội thành tài sản của mỗi cá nhân và của cả cộng đồng. Từ những tài sản riêng đó, mỗi người lại góp phần nhân lên những tài sản văn hóa của xã hội, nâng cao trình độ trí tuệ cho cả cộng đồng. Chính vì thế mà có thể nói rằng, giáo dục và đào

tạo là khuôn đúc con người, là nguyên nhân trực tiếp quyết định chất lượng nguồn lực con người, là nguyên nhân sâu xa làm gia tăng hàm lượng chất xám trong cơ cấu giá trị sản phẩm của lao động.

Trình độ giáo dục của nước ta ngày càng tăng, đây là điều kiện thuận lợi để thành phố Hòa Bình có thể tuyển dụng được nhiều công chức cấp xã có năng lực, có trình độ. Bên cạnh đó, trình độ giáo dục quốc gia tăng thúc đẩy công chức cấp xã nâng cao trình độ học vấn, cách ứng dụng và sáng tạo trong công việc.

Thứ tư, sự phát triển của khoa học công nghệ: Khoa học công nghệ của Việt Nam ngày càng phát triển, tạo điều kiện thuận lợi cho công chức cấp xã ứng dụng các thành tựu của khoa học công nghệ vào quản lý, giải quyết công việc, đem lại hiệu quả cao hơn, giúp nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

Thứ năm, điều kiện kinh tế - xã hội: Trong những năm gần đây, tình hình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn thành phố Hòa Bình cơ bản được giữ vững và phát triển. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, tăng công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, giảm tương đối tỷ trọng nông nghiệp trong cơ cấu GDP. Sản phẩm nông nghiệp có nhiều tiến bộ trong chuyển đổi cơ cấu sản xuất theo hướng phát triển kinh tế hàng hóa, gắn với thị trường, tăng năng suất và chất lượng sản phẩm. Những thành tựu kinh tế nói trên có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã như thu nhập bình quân đầu người tăng, đến năm 2020 đạt 66 triệu đồng/người/năm; điều kiện sống tiến bộ rõ rệt. Đặc biệt, sự biến đổi cơ cấu kinh tế là một sức ép lớn đòi hỏi công chức cấp xã phải tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn để thích nghi với điều kiện làm việc mới, tăng năng lực cạnh tranh. Mặt khác, tình hình an ninh - chính trị, trật tự an toàn xã hội ổn định đã tạo môi trường thuận lợi để thành phố phát triển kinh tế, từ đó thành phố có điều kiện đầu tư kinh phí, mua sắm trang thiết bị, phương tiện làm việc cho đội ngũ công chức cấp xã;

các chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức cấp xã được thực hiện tốt hơn.

2.5. Đánh giá chung về thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

2.5.1. Ưu điểm

Qua phân tích, đánh giá ở trên, chúng ta có thể rút ra một số ưu điểm về thực trạng nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình như sau:

- *Về cơ cấu:* Cơ cấu đội ngũ công chức tại các xã của thành phố Hòa Bình ngày một hoàn chỉnh hơn, đáp ứng được yêu cầu của xã hội hiện nay. Cơ cấu về giới tính, độ tuổi, chức danh đã thể hiện được chất lượng đội ngũ công chức chính quyền cấp xã, tuy chưa được hoàn thiện nhưng so với những năm trước đây thì có nhiều thay đổi theo mặt tích cực hơn rất nhiều. Cụ thể về cơ cấu giới tính thì tỷ lệ cán bộ nữ tham gia vào các vị trí chủ chốt trong công tác Đảng, chính quyền, đoàn thể tại các xã được tăng dần, khẳng định được vị trí của mình trong công tác điều hành xã hội ở cấp xã. Về cơ cấu độ tuổi của đội ngũ cán bộ chủ chốt làm công tác Đảng, chính quyền, đoàn thể các xã đã mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ có trình độ năng lực vào các vị trí chủ chốt, do đó năng lực quản lý của đội ngũ công chức trong hệ thống chính trị cơ sở hiện nay có nhiều sự sáng tạo, có bước đột phá lớn.

- *Về chất lượng công chức cấp xã:*

Về thể lực: Nhìn chung công chức cấp xã đã đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định về tình trạng sức khỏe, đủ sức khỏe để làm việc trong điều kiện môi trường làm việc bình thường. Đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình đã trưởng thành và lớn mạnh cả về lượng và về chất.

Về trí lực: Trình độ học vấn, chuyên môn, chính trị, kiến thức quản lý nhà nước của đội ngũ công chức chủ chốt trong hệ thống chính quyền cấp xã

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

Về cơ bản đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình đang dần nâng cao năng lực và rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong ứng xử, giao tiếp, có sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau, có trách nhiệm với công việc được giao, có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi công vụ, đội ngũ công chức cấp xã là người thường xuyên tiếp xúc, làm việc trực tiếp với người dân cho nên đội ngũ này cần có thái độ ân cần, hòa nhã, có thái độ tích cực, tự giác, kỷ luật cao, không gây sách nhiễu, phiền hà trong thực thi công vụ. Phần lớn đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo, vận dụng các văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày.

Về tâm lực: Đa số công chức cấp xã có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, chấp hành nghiêm chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước, chấp hành tốt nội quy, quy chế của địa phương. Phần lớn công chức đã có phong cách, lễ lối, tác phong làm việc tiến bộ hơn, hiệu quả hơn, hạn chế tình trạng quan liêu, hạch sách, nhũng nhiễu nhân dân, am hiểu đời sống nhân dân, tâm huyết với cơ sở. Từ đó hiệu quả và chất lượng trong thực thi công vụ ngày một được nâng cao, đáp ứng được yêu cầu cơ bản trong công cuộc xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân.

- *Công tác quy hoạch công chức cấp xã*: Được thực hiện tương đối đầy đủ và đảm bảo đúng theo yêu cầu của cấp trên và phù hợp với tình hình thực tế tại các xã, thị trấn trên địa bàn thành phố Hòa Bình.

- *Công tác tuyển dụng*: Công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình hàng năm được tuyển dụng đã đảm bảo đủ về số lượng theo chỉ tiêu đề ra và nâng cao về chất lượng. Các ứng viên ngày càng được chọn lọc kỹ càng hơn về trình độ, sức khỏe, đạo đức,... đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của công việc, góp phần đẩy mạnh CNH - HĐH đất nước.

- *Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã*: Trong những năm qua, được sự quan tâm của Thành ủy, UBND thành phố đã chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng. Hàng năm, đội ngũ công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng về các lĩnh vực như: Lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc... Đến nay, trình độ học vấn của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn thành phố đã tăng lên. Cùng với trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì trình độ kiến thức về lý luận chính trị và quản lý nhà nước của đội ngũ công chức cấp xã cũng được nâng lên rõ rệt. Số lượng công chức được học tập, đào tạo và bồi dưỡng ngày một nâng cao; số công chức không đáp ứng được theo chuẩn của quy định nhà nước đã giảm xuống, tuy chưa phải là hoàn toàn nhưng cũng đánh dấu một bước tiến trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình nói riêng và của tỉnh Hoà Bình nói chung.

- *Công tác đánh giá, sử dụng, đãi ngộ đội ngũ công chức cấp xã*: Công tác đánh giá công chức đã có những cải tiến, chuyển từ cách tự kiểm điểm, bình bầu sang đánh giá cụ thể các nội dung công việc được giao như: năng lực chuyên môn, hiệu quả công việc, đạo đức tác phong... Việc bố trí sử dụng công chức cấp xã ở thành phố Hòa Bình trong thời gian qua về cơ bản đảm

bảo đúng ngành nghề được đào tạo, phát huy được năng lực, sở trường của công chức.

2.5.2. Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân

2.5.2.1. Những hạn chế, tồn tại

Bên cạnh những điểm mạnh, những mặt tích cực đã đạt được, quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình vẫn còn một số hạn chế cần phải được khắc phục kịp thời như:

- *Về cơ cấu:* Cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã còn một số điểm chưa phù hợp, tỷ lệ nữ thấp, tuổi đời bình quân cao. Số lượng công chức giữ cương vị chủ chốt ở cấp xã có tuổi đời khá cao, cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ công chức cấp xã thiếu đồng bộ, tỷ lệ cơ cấu đội ngũ công chức trẻ thấp không đảm bảo tính kế thừa.

- *Về chất lượng công chức cấp xã:*

Về trí lực: Còn số lượng lớn chưa được đào tạo cơ bản, hệ thống; đặc biệt là về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước dẫn đến trong công tác quản lý điều hành còn lúng túng, chất lượng, hiệu quả công tác chưa cao. Đa số công chức cấp xã chưa được đào tạo bài bản, hầu hết là học đại học tại chức, từ xa, liên thông; các chứng chỉ còn mang tính hợp thức hóa, chưa phản ánh được chất lượng thực tế.

Về tâm lực: Một số công chức có thái độ làm việc chưa đúng mực, làm việc cầm chừng, vi phạm quy định tại nơi làm việc, vẫn còn trường hợp vi phạm đạo đức và bị kỷ luật. Một số công chức còn có thái độ quan liêu, hịch sách nhân dân, không giải thích rõ ràng cho công dân, dẫn đến tình trạng giải quyết chậm trễ, đơn thư của nhân dân kéo dài, vượt cấp, ảnh hưởng tới đời sống và công việc của quần chúng nhân dân. Một bộ phận cán bộ có thâm niên công tác từ 10 năm trở lên. Công tác lâu năm cũng có mặt tích cực là quen việc, tích lũy được kinh nghiệm, nhưng có mặt hạn chế là dễ bảo thủ,

thiếu năng động và thường tư duy theo lối mòn, tự bằng lòng, tự thỏa mãn, không có ý chí vươn lên, thay đổi cách nghĩ, cách làm.

- *Việc quy hoạch công chức cấp xã*: Việc xây dựng quy hoạch của một số xã chưa có tính khả thi, đối tượng được quy hoạch chưa có nhiều kinh nghiệm, chưa đủ điều kiện vẫn đưa vào quy hoạch nên khi tiến hành bổ nhiệm gặp khó khăn; quy trình, cách làm quy hoạch còn lúng túng, chưa thực sự đồng bộ. Việc nhận xét, đánh giá công chức trước khi đưa vào quy hoạch trong một số trường hợp chưa chặt chẽ; việc phát hiện, giới thiệu nguồn đưa vào quy hoạch còn hạn chế. Công tác quản lý và thực hiện quy hoạch có nơi chưa được đề cao, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng công chức.

- *Việc tuyển dụng*: Cơ cấu tuyển dụng chưa thực sự hợp lý, vẫn còn có trường hợp khi tuyển dụng không đúng chuyên ngành tuyển dụng. Quá trình tuyển dụng chưa có cơ chế thu hút những sinh viên tốt nghiệp loại giỏi là người địa phương về làm việc tại cấp xã. Nhiều công chức tuyển dụng mới chỉ đạt trình độ trung cấp, một số chưa đạt chuẩn; công tác tuyển dụng còn dựa trên yếu tố tình cảm, chưa thực sự chú ý đến năng lực của người được tuyển dụng; sau khi tuyển dụng một số công chức chưa phát huy tốt nhiệm vụ của mình.

- *Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã*: Đào tạo, bồi dưỡng còn chạy theo số lượng, việc lựa chọn sai đối tượng, không đúng chuyên ngành cần đào tạo dẫn tới việc sử dụng không hiệu quả. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về hình thức, mang tính lý luận chung, chưa có nội dung phù hợp với từng đối tượng; phương pháp giảng dạy còn nặng về thuyết trình. Đa số công chức cấp xã đã và đang theo học theo hình thức vừa học vừa làm tuy có ưu điểm thuận lợi về học tập nhưng chất lượng đào tạo không cao. Nhiều công chức cấp xã, nhất là công chức người dân tộc, vùng sâu, vùng xa, công

chức có tuổi, có hoàn cảnh kinh tế khó khăn ngại đi học. Thêm vào đó, là chế độ chính sách cho công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng tuy đã được điều chỉnh, bổ sung, nâng cao hơn so với trước, song còn thấp và chưa phù hợp với giá cả thị trường hiện nay. Một bộ phận không nhỏ công chức đi học nhằm học thức hóa bằng cấp.

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

2.5.2.2. Nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại

Những tồn tại, hạn chế của đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hoà Bình xuất phát từ những nguyên nhân chủ yếu sau:

Thứ nhất, do điều kiện của thành phố Hoà Bình còn có đông đồng bào dân tộc thiểu số, diện tích tự nhiên lớn, đời sống nhân dân so với mức bình quân chung của cả nước còn thấp, xuất phát điểm kinh tế, trình độ dân trí thấp, không đồng đều, tỷ lệ hộ nghèo còn cao, cơ sở hạ tầng yếu kém, chỉ số phát triển con người, đội ngũ công chức và nguồn nhân lực của thành phố ở mức thấp so với các địa phương khác trong cả nước và chưa đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển trong tình hình mới.

Thứ hai, vấn đề đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hoà Bình vẫn phụ thuộc nhiều vào cấp trên. Điều đó có nghĩa là khi cấp

trên có chỉ tiêu hay hướng dẫn mở lớp đào tạo, bồi dưỡng thì thành phố mới cử công chức đi học.

Thứ ba, chế độ chính sách tiền lương và thu nhập của công chức cấp xã chưa theo kịp tình hình phát KT-XH. Do vậy, tiền lương và thu nhập của công chức cấp xã chưa đủ để đáp ứng những nhu cầu thiết yếu bản thân và gia đình ở mức trung bình của xã hội, chưa tương xứng với khu vực doanh nghiệp và tư nhân. Chưa có các chính sách cụ thể mang tính đặc thù cho từng vùng, từng khu vực có điều kiện KT-XH khác nhau.

Thứ tư, môi trường, điều kiện hoạt động, trang thiết bị, phương tiện làm việc, kinh phí hoạt động cho đội ngũ công chức cấp xã còn khó khăn và chưa được quan tâm đầu tư đúng mức nhất là các xã ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa. Phương tiện trang thiết bị cần thiết như máy tính, máy photocopy, tủ, bàn ghế để làm việc của nhiều xã còn rất thiếu hoặc không đảm bảo.

Thứ năm, trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ công chức cấp xã còn thiếu sự quan tâm chỉ đạo, giúp đỡ của các phòng ban chuyên môn cấp thành phố. Một số khó khăn, vướng mắc từ cơ sở nếu được sự quan tâm chỉ đạo, hướng dẫn của các phòng ban chuyên môn sẽ được giải quyết nhanh chóng, kịp thời đúng quy định, thông qua hình thức này là cách thức cầm tay chỉ việc, giúp cho đội ngũ công chức cấp xã học tập được kinh nghiệm trong giải quyết công việc.

Thứ sáu, một số cấp ủy đảng, thủ trưởng cơ quan chưa thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ và quy trình trong công tác cán bộ, chưa chú ý quản lý và rèn luyện cán bộ đảng viên về mặt phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng. Chưa xử lý kỷ luật nghiêm minh và kịp thời những cán bộ công chức, đảng viên có nhiều sai phạm, không kịp thời thay thế những công chức sa sút về phẩm chất, yếu kém về năng lực.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA THÀNH PHỐ HÒA BÌNH, TỈNH HÒA BÌNH

3.1. Mục tiêu và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

3.1.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình giai đoạn 2020-2025 được HĐND thành phố Hòa Bình xác định: “*Công tác tổ chức phải thật đồng bộ và gắn chặt giữa tổ chức và cán bộ, việc sắp xếp, kiện toàn, nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy phải gắn liền với CCHC, cải cách tư pháp, tập trung nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ của từng tổ chức, nâng cao chất lượng và trình độ đội ngũ CBCC, làm trong sạch đội ngũ, từng bước đẩy lùi tệ tham nhũng và các biểu hiện suy thoái về phẩm chất đạo đức, lý tưởng.... tập trung xây dựng và triển khai thực hiện chiến lược cán bộ trong thời kỳ mới”*.

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ công chức có tài đức vẹn toàn. Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ quản lý của công chức qua việc đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, thực hiện tốt công tác quy hoạch và đào tạo để có nguồn cán bộ công chức, trong mỗi nhiệm kỳ có thể thay đổi, bổ sung từ 20-25% số công chức lãnh đạo, lãnh đạo các ban, lãnh đạo các tổ chức xã hội trong cơ quan.

Thứ ba, bổ sung, sửa đổi, xây dựng cụ thể hoá các tiêu chuẩn về tuyển dụng, tiếp nhận, điều động và thuyên chuyển công chức nhằm lựa chọn được những người có đủ đức, đủ tài.

Thứ tư, đổi mới phương pháp, quy trình đánh giá công chức; đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện và công tâm, lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo năng lực của công chức.

Thứ năm, có 100% công chức có trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng trở lên và trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; 100% phù hợp với chức danh chuyên môn được giao, đảm bảo tính chuyên nghiệp. Trên địa bàn thành phố Hòa Bình có nhiều khu du lịch sinh thái, vì vậy có nhiều khách du lịch đến tham quan và nghỉ dưỡng, trong đó có cả du khách nước ngoài, do đó công chức cấp xã trên địa bàn thành phố cần phải học tập để nâng cao trình độ ngoại ngữ, mục tiêu phấn đấu đến năm 2025 có 10% công chức xã, thị trấn sử dụng ngoại ngữ giao tiếp thông thường.

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

3.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

Từ đặc điểm tình hình và yêu cầu phát triển toàn diện, bền vững trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội của thành phố Hòa Bình, đặc biệt xuất phát từ mục tiêu tổng quát xác định đến năm 2025 để đạt được yêu cầu trên, cần có một đội ngũ công chức cấp xã có đầy đủ đức và tài, có phẩm chất và năng lực. Vì vậy, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình đến năm 2025 như sau:

Một là, xác định rõ vị trí, vai trò của đội ngũ công chức cấp xã, xây dựng đội ngũ công chức cấp xã theo hướng chuyên nghiệp hóa.

Đội ngũ công chức cấp xã có vai trò quan trọng trong việc lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành các nhiệm vụ mục tiêu phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh ở địa phương, do đó cần phải nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã theo hướng toàn diện cả về phẩm chất đạo đức, trình độ lý luận

chính trị, trình độ chuyên môn, trình độ quản lý nhà nước và năng lực thực tiễn. Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới khi đất nước hội nhập, xã hội phát triển cần phải thường xuyên giáo dục, rèn luyện phẩm chất chính trị, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ mới đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Cần phải xây dựng đội ngũ công chức cấp xã có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng, nhà nước và nhân dân, gương mẫu chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; có tinh thần đoàn kết, phối hợp trong công tác, không quan liêu, hách dịch, cửa quyền, tham nhũng; luôn bám sát cơ sở và nhân dân, tôn trọng và lắng nghe nhân dân, chăm lo đến đời sống tinh thần, vật chất, bảo vệ quyền lợi của nhân dân; có kinh nghiệm thực tiễn, có năng lực tổ chức, tuyên truyền và vận động nhân dân thực hiện chủ trương chính sách của Đảng pháp luật của Nhà nước.

Đối với đội ngũ công chức cấp xã bên cạnh yêu cầu chung là hiểu biết về pháp luật, nguyên tắc, tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, nắm vững chế độ quản lý hành chính, nắm vững nghiệp vụ chuyên môn; đối với các chức danh chuyên môn cần phải chuyên nghiệp hoá nhằm đảm bảo cho hoạt động công vụ hiệu quả, đúng quy định.

Một đội ngũ công chức cấp xã theo hướng chuyên nghiệp hóa là bên cạnh những kiến thức tổng hợp, toàn diện còn phải được đào tạo một cách chuyên sâu một lĩnh vực chuyên môn nhất định phù hợp với yêu cầu của từng vị trí, chức vụ công tác, đồng thời phải thường xuyên được bồi dưỡng, cập nhật, bổ sung thông tin và tri thức mới để không ngừng nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh đất nước hội nhập.

Chính quyền cơ sở cần phải quan tâm xây dựng kế hoạch, tạo điều kiện thuận lợi cho công chức được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ

chuyên môn. Theo quy định đội ngũ công chức cấp xã là một bộ phận của công chức nhà nước, do đó yêu cầu về chuyên nghiệp hoá là yêu cầu khách quan cần phải quan tâm thực hiện tốt.

Hai là, trẻ hóa đội ngũ công chức cấp xã, tăng cường công chức là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ.

Bên cạnh việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã phải kết hợp với việc trẻ hóa đội ngũ, quan tâm quy hoạch, đào tạo, tuyển dụng, sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ. Xuất phát từ thực trạng đội ngũ công chức cấp xã, việc trẻ hóa đội ngũ công chức cơ sở là một yêu cầu cần thiết. Tuy nhiên trong quá trình trẻ hóa đội ngũ công chức cần phải được thực hiện theo lộ trình, đảm bảo tiêu chuẩn, liên tục, mang tính kế thừa và kết hợp hài hòa giữa các độ tuổi nhằm tăng phát huy được trí tuệ và nâng cao sức mạnh tổng hợp của đội ngũ công chức cấp xã trong nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của địa phương.

Do điều kiện của thành phố là vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số do đó việc quan tâm sử dụng công chức là người dân tộc địa phương rất quan trọng, tuy nhiên việc tuyển dụng phải đảm bảo tuân thủ tiêu chuẩn của các chức danh. Ngoài ra việc tăng cường công chức là nữ cũng cần được chỉ đạo và thực hiện tốt nhằm đảm bảo bình đẳng giới, phát triển xã hội hài hoà, từng bước thu hẹp khoảng cách giới. Chú trọng công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ đối với cán bộ nữ, quan tâm ưu tiên bố trí tỷ lệ hợp lý đối với công chức là nữ trong công tác tuyển dụng, bố trí, sắp xếp công việc.

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã phải được tiến hành một cách chủ động, khẩn trương, tích cực nhưng phải tuân thủ quy định, đảm bảo quy trình, chặt chẽ, từng bước vững chắc phù hợp với thực trạng đội ngũ công chức phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội và điều kiện

thực tế của từng địa phương.

Bốn là, nâng cao năng lực đội ngũ công chức cấp xã cần phải chú ý đảm bảo đồng bộ, cả trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức. Trong quá trình thực hiện phải đảm bảo nguyên tắc xây dựng được đội ngũ công chức cấp xã có đủ “tâm” đủ “tầm” đảm bảo sức khoẻ, đặc biệt trong bối cảnh mở cửa hội nhập quốc tế và khu vực, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các quan hệ xã hội mới phức tạp nảy sinh, mặt trái của cơ chế thị trường cùng các tác động tiêu cực nảy sinh hàng ngày càng đặt ra yêu cầu đội ngũ công chức phải tuyệt đối trung thành với Đảng, Nhà nước, Tổ quốc và nhân dân; có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu và con đường xã hội chủ nghĩa mà Đảng và nhân dân ta đã lựa chọn; nhiệt tình cách mạng, gương mẫu tận tụy với nhân dân, có tinh thần và ý thức trách nhiệm cao với công việc. Nói cách khác xây dựng đội ngũ công chức có cơ cấu hợp lý, đủ đức, đủ tài để đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của công cuộc đổi mới đất nước.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình

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

Hiện tại, thực trạng cơ cấu về độ tuổi công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình cơ bản là công chức trẻ.

Để có được lực lượng công chức trẻ, năng động, nhưng đòi hỏi phải có trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, có kinh nghiệm, kỹ năng giải quyết công việc. Đòi hỏi cấp ủy, lãnh đạo thành phố Hòa Bình cần có giải pháp tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức trẻ.

Có chính sách thu hút, chế độ đãi ngộ tốt đối với các công chức có trình độ cao về công tác tại các xã của thành phố Hòa Bình. Ưu tiên các công chức trẻ có năng lực, trình độ, có bằng cấp chuyên môn phù hợp và là người địa

phương về công tác tại quê hương. Những chính sách đãi ngộ tốt, những cơ hội thăng tiến trong công việc và truyền thống của quê hương sẽ là những điều kiện lý tưởng để các công chức trẻ có năng lực, trình độ tốt muốn cống hiến cho địa phương.

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

- Tạo nguồn nhân lực công chức; gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch từng chức vụ, chức danh. Tăng cường nguồn nhân lực trẻ có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn phù hợp, có năng lực, sức khỏe, tài năng và nhiệt huyết với công việc về làm việc tại các xã.

3.2.2. Xây dựng chiến lược, quy hoạch đội ngũ công chức cấp xã đảm bảo khoa học, hợp lý

Nói đến quy hoạch công chức không chỉ nói tới việc lập kế hoạch chung mà phải xác định rõ yêu cầu, căn cứ, phạm vi, nội dung, phương pháp tiến hành quy hoạch. Quy hoạch công chức là một quá trình đồng bộ, mang tính khoa học. Cần xác định rõ các căn cứ để tiến hành quy hoạch công chức gồm: thực trạng đội ngũ công chức, dự báo mô hình cơ cấu tổ chức trong thời gian tới, các tiêu chuẩn đánh giá và chung nhất là nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan.

Phạm vi quy hoạch công chức thường được xây dựng trong thời gian 5 năm, 10 năm có điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ. Nội dung quy hoạch công chức bao gồm những yêu cầu

chung về phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực của công chức.

Đối với công chức nói chung, công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình nói riêng, ngoài những yêu cầu về phẩm chất đạo đức của người cán bộ cách mạng, do đặc thù của lĩnh vực quản lý, công chức cấp xã còn đòi hỏi những tiêu chuẩn về giao tiếp, ứng xử, tư tưởng, quan điểm kiên định, vững vàng, có tinh thần phục vụ nhân dân, đạo đức công vụ tốt, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ....

Quy hoạch công chức là một quy trình, vì vậy cần thực hiện tốt các bước của quy trình một cách đầy đủ, chặt chẽ. Cụ thể là:

- Xây dựng nội dung quy hoạch: mục tiêu, quy mô công chức.
- Tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển chọn, ĐTBĐ.
- Thực hiện điều chỉnh, luân chuyển công chức. Tạo điều kiện cho công chức trong diện quy hoạch học tập, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau.
- Đưa công chức dự nguồn vào các vị trí theo yêu cầu của quy hoạch.
- Kiểm tra, tổng kết nhằm đánh giá và có biện pháp kịp thời bổ sung, hoàn chỉnh và nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch.

Cần tạo nguồn công chức để đưa vào quy hoạch, đây là khâu quan trọng quyết định hiệu quả của công tác quy hoạch công chức. Thành phố Hòa Bình cần có cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, ĐTBĐ công chức, trọng dụng những người có đức có tài, trong đó tập trung vào hai nguồn chính sau: nguồn công chức đủ tiêu chuẩn, được đào tạo cơ bản, đã qua rèn luyện thử thách và nguồn đảm bảo yêu cầu chuyển tiếp.

Thành phố Hòa Bình cần nghiên cứu tổng thể đội ngũ công chức của các xã, thị trấn, rà soát, đánh giá đúng chất lượng của công chức để làm công tác quy hoạch, trong đó chú trọng giới thiệu nguồn nhân lực tại chỗ để quy hoạch. Xây dựng kế hoạch ĐTBĐ và luân chuyển công chức trong quy hoạch

để công chức có điều kiện và cơ hội tiếp cận với thực tiễn, phát triển trình độ, năng lực.

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác quy hoạch công chức cấp xã, thành phố Hòa Bình cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

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

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

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

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

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

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

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

Bên cạnh đó cũng cần đổi mới nội dung và phương pháp để nâng cao chất lượng nguồn quy hoạch công chức. Phải chú trọng tạo nguồn công chức cho quy hoạch, bao gồm cả việc thu hút nhân tài, việc tiếp nhận, tuyển dụng và đào tạo bồi dưỡng đội ngũ công chức, khắc phục tư duy nhiệm kỳ trong quy hoạch công chức, hiện tượng cục bộ, khép kín trong địa phương, đơn vị, trong quy hoạch công chức cấp thành phố phải đứng trên đại cục, tổng thể của thành phố, phải đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Hòa

Bình đến năm 2025 và sau năm 2025. Cấp dưới phải có độ tuổi trẻ hơn cấp trên, nguồn quy hoạch mới phải có độ tuổi trẻ hơn công chức đương chức, bảo đảm cơ cấu hợp lý. Quy hoạch công chức phải được tiến hành, rà soát hàng năm sau Đại hội nhiệm kỳ.

3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức cấp xã là một khâu rất quan trọng, quyết định chất lượng của đội ngũ công chức hiện tại và tương lai. Để nâng cao chất lượng của công tác này khi tuyển dụng công chức phải xây dựng các tiêu chuẩn tuyển dụng, coi trọng cả đức và tài, lấy đức làm gốc. Kết quả tuyển dụng công chức cấp xã phụ thuộc nhiều vào quy trình và việc tổ chức thực hiện việc tuyển dụng.

Tuyển dụng công chức cấp xã phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật;
- Đảm bảo tính cạnh tranh;
- Tuyển chọn đúng người đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ;
- Ưu tiên tuyển người có công, người dân tộc thiểu số.

Tuyển dụng công chức cấp xã phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và căn cứ vào chỉ tiêu biên chế cấp trên giao cho tổ chức. Để nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức, UBND các xã, phường của thành phố Hoà Bình cần xác định rõ đối tượng, chỉ tiêu và tiêu chuẩn tuyển chọn. Các tiêu chuẩn tuyển chọn phải xuất phát từ nhu cầu thực hiện công việc, phải xây dựng các tiêu chuẩn trong bản tiêu chuẩn chức danh công chức. Chỉ tiêu tuyển chọn phải bám sát nhu cầu công việc thực tế của UBND các xã, phường, phải xuất phát từ quy hoạch công chức của đơn vị. Tiêu chuẩn, đối tượng tuyển chọn phải bám sát định hướng chung của UBND tỉnh Hoà Bình, Sở Nội vụ tỉnh Hoà Bình và UBND thành phố Hoà Bình; phải tiếp tục trẻ hoá đội ngũ

công chức, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình cải cách, hiện đại nền hành chính nhà nước.

Để bổ sung đội ngũ công chức cấp xã có phẩm chất và năng lực tốt, công tác tuyển dụng công chức cần đổi mới theo các nội dung sau:

- Tuyển dụng công chức theo đúng cơ cấu công chức và vị trí việc làm: Để đội ngũ công chức cấp xã vừa có năng lực, phẩm chất, vừa đảm bảo tính chuyên nghiệp, ổn định lâu dài và bảo đảm tính linh hoạt mềm dẻo thích ứng với sự thay đổi vai trò của Nhà nước quản lý nền kinh tế thị trường, cần thiết phải chuyển việc quản lý công chức từ hệ thống chức nghiệp sang kết hợp hệ thống chức nghiệp với hệ thống việc làm. Việc kết hợp hai hệ thống này thực hiện bằng cách xây dựng hệ thống các vị trí việc làm trong cơ quan nhà nước trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu công việc. Các vị trí việc làm bao gồm các vị trí thừa hành, thực thi nhiệm vụ; mỗi vị trí ứng với từng chức danh và ngạch công chức nhất định, có tiêu chuẩn cụ thể về phẩm chất, về năng lực và trình độ. Từ đó, chuyển từ quản lý biên chế sang quản lý số lượng vị trí việc làm và cơ cấu công chức. Theo tinh thần này, Khoản 3, Điều 38 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã quy định: *“Tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm”*.

Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh chuyên môn và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong đơn vị. Xác định cụ thể vị trí việc làm giúp đơn vị sử dụng công chức xác định số lượng, chất lượng, cơ cấu công chức bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan mình; là cơ sở thực hiện tuyển dụng công chức theo quy định tại Điều 35 Luật Cán bộ, công chức: việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế.

Vị trí việc làm là biện pháp quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Vị trí việc làm giúp nhà quản lý xác định tính chất, quy trình thực hiện

công việc, từ đó xác định số lượng, chất lượng cần và đủ cho việc thực hiện nhiệm vụ của cơ quan mình. Các bộ phận căn bản cấu thành vị trí việc làm gồm tên gọi của vị trí việc làm; nhiệm vụ, quyền hạn của người đảm nhiệm vị trí việc làm; trình độ và kỹ năng của người đảm nhiệm vị trí việc làm và tiền lương trả cho người đảm nhiệm vị trí việc làm. Vị trí việc làm được xác định thông qua phương pháp thống kê, đo lường và phân tích công việc.

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của đơn vị và trách nhiệm, quyền hạn của công chức đảm nhiệm vị trí việc làm, đơn vị sử dụng công chức tiến hành thống kê, đo lường và phân tích công việc để phân nhóm công việc, làm cơ sở xác định vị trí việc làm của đơn vị mình. Phân tích trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của đơn vị gọi là phân tích tổ chức. Đối với những nhiệm vụ thường xuyên, có tính ổn định tương đối cao, áp dụng phương pháp phân tích truyền thống; với những nhiệm vụ bổ sung, đột xuất, áp dụng phương pháp phân tích mở. Phân tích trên cơ sở trách nhiệm, quyền hạn của công chức đảm nhiệm vị trí việc làm gọi là phân tích cá nhân. Kết quả của quá trình phân tích nêu trên là bản mô tả công việc gắn với chuyên ngành đào tạo, các kỹ năng, kinh nghiệm làm cơ sở xác định vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức sử dụng công chức.

Tuyển dụng công chức theo vị trí việc làm sẽ khắc phục được việc tuyển dụng công chức theo ý chí cá nhân của người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức mà không xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị; khắc phục được việc tuyển dụng công chức không đúng cơ cấu, không đúng trình độ, không đúng chuyên môn được đào tạo.

- Về nội dung và hình thức thi tuyển công chức: Thay đổi hình thức tuyển dụng từ xét tuyển sang hình thức thi tuyển công chức cấp xã để đảm bảo tính khách quan, công bằng, nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức, lựa chọn được những người có trình độ, năng lực nhất tham gia hoạt động

quản lý nhà nước ở cấp xã. Để bảo đảm tính cạnh tranh trong tuyển dụng, không qui định việc sơ tuyển ở các đơn vị trước khi tổ chức thi tuyển chính thức. Đối với những người đạt loại giỏi và xuất sắc ở các chuyên ngành phù hợp, cần có qui định tuyển thẳng, không qua thi tuyển hoặc xét tuyển.

Coi trọng năng lực của người dự tuyển công chức khi tổ chức đánh giá. Việc tổ chức thi tuyển công chức cần được thực hiện dưới hình thức thi viết và thi trắc nghiệm để đánh giá người dự tuyển về khả năng viết, khả năng trình bày một vấn đề nhất định; tăng cường các câu hỏi mang tính xử lý tình huống; đánh giá năng lực phải gắn với tiêu chuẩn của vị trí công tác hoặc của ngạch công chức.

Theo quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, các môn thi trong kỳ thi tuyển công chức bao gồm: môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành, môn thi trắc nghiệm nghiệp vụ chuyên ngành và tin học. Tuy nhiên, yêu cầu chính của công tác tuyển dụng là tuyển chọn được những người giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, còn về ngoại ngữ và tin học chỉ là phương tiện trong quá trình làm việc. Do vậy, để tránh tình trạng quyết định việc đỗ, trượt trong kỳ thi tuyển công chức phụ thuộc chủ yếu vào kết quả môn ngoại ngữ, tin học, nên quy định môn thi ngoại ngữ và tin học chỉ là môn điều kiện trong kỳ thi tuyển công chức. Chỉ lấy kết quả môn kiến thức chung và môn chuyên ngành làm căn cứ tuyển chọn (trừ trường hợp môn thi ngoại ngữ hoặc tin học được xác định là môn thi chuyên ngành).

Về nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành, thí sinh phải dự thi một bài thi viết và một bài thi trắc nghiệm về các nội dung liên quan đến kiến thức nghiệp vụ chuyên ngành, các kỹ năng theo yêu cầu của ngạch, chức danh phù hợp với vị trí việc làm đăng ký dự tuyển. Đây là nội dung đổi mới trong công

tác thi tuyển công chức. Nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành cần gắn với từng ngạch, chức danh theo yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng, bảo đảm phù hợp với yêu cầu của cơ quan sử dụng công chức. Do vậy, trong kỳ thi tuyển công chức, các thí sinh dự thi vào các vị trí việc làm khác nhau sẽ có đề thi khác nhau cho phù hợp, không thi chung đề như trước đây.

- Về việc phân cấp thẩm quyền tuyển dụng công chức: Trước đây, việc tuyển dụng công chức chỉ do cơ quan quản lý công chức (bộ, ngành trung ương, Ủy ban nhân dân cấp huyện) tổ chức. Nay, Luật Cán bộ, công chức cho phép bộ, ngành, địa phương có thể phân cấp thẩm quyền tuyển dụng công chức cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc trên nguyên tắc các cơ quan đó được giao biên chế, kinh phí hoạt động, có con dấu và tài khoản riêng. Cơ quan được phân cấp tuyển dụng công chức phải xây dựng kế hoạch tuyển dụng và báo cáo cơ quan quản lý công chức xem xét, phê duyệt.

Quy định này bước đầu gắn dần thẩm quyền sử dụng với thẩm quyền tuyển dụng, khắc phục tình trạng người được giao quyền tuyển dụng nhưng không sử dụng, người được giao quyền sử dụng lại không được giao quyền tuyển dụng. Qua đó nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, lựa chọn được người có đủ phẩm chất, năng lực và tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu công việc.

3.2.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã

Mục tiêu và kế hoạch ĐTBĐ công chức cấp xã phải hướng vào xây dựng đội ngũ công chức nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ chuyên sâu, có khả năng làm chủ các kiến thức khoa học kỹ thuật trên cơ sở áp dụng các trang thiết bị hiện đại đáp ứng yêu cầu quản lý hành chính hiện đại trên địa bàn thành phố. Chú trọng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ công chức chiến lược, những chuyên gia trong các lĩnh vực quản lý và đội ngũ công chức trẻ có

năng lực.

Đào tạo, bồi dưỡng có vai trò quan trọng đối với việc nâng cao hiểu biết, trình độ chuyên môn, từ đó nâng cao chất lượng làm việc của công chức. Đối với đội ngũ công chức cấp xã, đào tạo, bồi dưỡng là con đường ngắn nhất, trực tiếp nhất nâng cao trình độ cho họ. Tuy nhiên, những kiến thức mà công chức chính quyền cấp xã thu nhận được từ những khoá đào tạo, bồi dưỡng để vận dụng vào hoạt động quản lý, điều hành còn rất hạn chế, có nhiều kiến thức vẫn chỉ là lý thuyết xa rời thực tế gây ra sự lãng phí về thời gian và công sức cho cả người học và người giảng. Nó bắt nguồn từ cả hai phía.

Về phía người đi học là công chức cấp xã với nhiều lý do như: Qua độ tuổi đi học, kinh tế khó khăn, trình độ học vấn thấp nên việc đi học đối với họ dường như là miễn cưỡng, chưa xuất phát từ nhu cầu tự thân. Có trường hợp vừa đi học vừa lo việc nhà, đi học thất thường nên kết quả học tập rất hạn chế. Mặt khác, cũng phải thấy rằng đội ngũ công chức cấp xã còn có một bộ phận mới chỉ tốt nghiệp trung cấp, lại nhiều tuổi nên việc tiếp thu những kiến thức lý luận chính trị, triết học, quản lý kinh tế, quản lý hành chính Nhà nước... cũng còn nhiều khó khăn, vất vả.

Về phía các Trường Chính trị chính trị tỉnh Hoà Bình và Trung tâm Chính trị thành phố Hoà Bình với tư cách là cơ quan có chức năng đào tạo, bồi dưỡng công chức các ngành, các cấp ở địa phương mà đông đảo nhất là đội ngũ công chức cấp xã, nhìn chung vẫn đang có nhiều khó khăn, thiếu thốn về cơ sở vật chất, ngân sách, giáo viên và trang thiết bị giảng dạy. Đây là những hạn chế ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả, chất lượng của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Vấn đề đặt ra là đào tạo, bồi dưỡng cho công chức cấp xã nội dung gì, như thế nào, trong thời gian bao lâu là phù hợp và hiệu quả nhất. Để đạt được điều đó thì công tác đào tạo, bồi dưỡng phải thực hiện tốt các nội

dung, yêu cầu sau:

Thứ nhất, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã phải theo quy hoạch, kế hoạch gắn với việc sử dụng. Thực hiện tốt nội dung này sẽ đạt được hai mục tiêu: Một là tránh được lãng phí trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, khắc phục tình trạng “Người đi học thì không được làm, người đi làm thì không được học”. Hai là, đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch, kế hoạch sẽ gắn với mục đích sử dụng nguồn nhân lực này. Điều này sẽ tạo ra động lực khuyến khích công chức nhiệt tình, hăng say học tập vì họ biết những kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng sẽ được vận dụng, họ sẽ được trọng dụng vào một vị trí công tác mới hay đơn giản là họ được sử dụng các kiến thức mình được trang bị vào mục đích nhất định.

Thứ hai, nội dung chương trình đào tạo phải phù hợp với yêu cầu của công việc, của vị trí công tác. Điều này có nghĩa là ở vị trí công tác đó cần đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nào, công việc đòi hỏi trình độ nào thì bồi dưỡng kiến thức với trình độ tương đương. Vì vậy, cần phải nghiên cứu, phân tích công việc từ đó tìm ra nội dung cần thiết phải được đào tạo, bồi dưỡng. Đây là việc không đơn giản nhưng sẽ là hữu ích và hiệu quả khi chúng ta có một bảng tổng hợp chi tiết về phân tích công việc và là mẫu số chung để áp dụng trên diện rộng. Nếu tiến hành được việc này thì việc lựa chọn công chức đi học trở nên dễ dàng hơn do công chức được chọn phải đạt được những tiêu chuẩn nhất định.

Thứ ba, bồi dưỡng, đào tạo muốn đạt được chất lượng cao thì cần phải có hệ thống tài liệu, giáo trình đầy đủ, đội ngũ giảng viên vừa có kiến thức chuyên sâu, vừa có kiến thức thực tế, cơ sở vật chất phải đáp ứng yêu cầu cho việc học tập. Nếu được tạo điều kiện thuận lợi về điều này thì chất lượng của đào tạo, bồi dưỡng sẽ tăng lên đáng kể vì thực tế hiện nay việc trang bị tài liệu học tập, cơ sở vật chất kỹ thuật cho công chức vẫn còn hạn chế.

Thứ tư, chế độ đối với người đi học. Ngoài tiền học phí, tài liệu được Nhà nước đài thọ thì Nhà nước cũng cần hỗ trợ thêm một cách phù hợp để xoá bỏ tâm lý lo sợ tốn kém cho người đi học vì ngoài khoản được đài thọ, họ còn phải tự trang trải về tiền đi lại, sinh hoạt,... mà đôi khi các khoản tiền này khá lớn so với mức lương của họ. Mặc dù tiền lương hiện nay của công chức nói chung đã được tăng lên nhiều so với trước kia nhưng so với mức giá cả tăng nhanh như hiện nay thì họ vẫn gặp rất nhiều khó khăn.

Thứ năm, nâng cao chất lượng của công tác đào tạo từ việc tuyển sinh, quản lý giờ lên lớp đến thi cử, bằng cấp, chúng chỉ để tránh tình trạng xem nhẹ việc học. Muốn thực hiện tốt công tác này thì việc kiểm tra quá trình thực hiện quy chế đào tạo tại các trường chính trị, trung tâm đào tạo cần phải được thực hiện nghiêm ngặt hơn.

Thứ sáu, cần có sự kiểm tra, đánh giá kết quả học tập thông qua việc kiểm tra, đánh giá công việc hoạt động thực tiễn của người được đi đào tạo, bồi dưỡng để từ đó tìm ra những hạn chế và nguyên nhân để nâng cao chất lượng, công tác đào tạo, bồi dưỡng. Có thể nói, công tác đào tạo, bồi dưỡng là trọng tâm, là biện pháp chủ yếu để nâng cao trình độ đội ngũ công chức cấp xã của nước ta hiện nay. Nhưng về lâu dài thì đây chỉ được coi là biện pháp tạm thời và đối với đội ngũ công chức cấp cơ sở đang có. Bởi do nhiều nguyên nhân, cả khách quan, cả chủ quan; cả từ phía người đi học lẫn cơ sở đào tạo mà chất lượng của hình thức đào tạo tại chức hay bồi dưỡng ngắn hạn không đảm bảo yêu cầu chất lượng. Vì thế trong tương lai cần hạn chế đến mức tối đa hình thức đào tạo, bồi dưỡng chấp vá theo kiểu cử những người đã đi làm từ dưới lên như hiện nay. Cũng là giải pháp đào tạo nhưng chúng ta sẽ nâng cao trình độ đội ngũ công chức cấp xã bằng việc nâng cao trình độ dân trí để có đội ngũ công chức cấp xã đã được đào tạo bài bản ngay từ đầu.

Để thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp

xã, Nhà nước cần tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính về đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhóm đối tượng này; kết hợp giữa đào tạo và tự đào tạo, tăng cường đầu tư để xây dựng và nâng cấp các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng công chức, công chức cấp cơ sở ở thành phố; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, chương trình, giáo trình, cải tiến phương pháp dạy và học; kết hợp đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh với đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu đặc biệt là mở rộng hình thức đào tạo theo nhu cầu.

Từ thực trạng trình độ đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình cần có các biện pháp đào tạo, bồi dưỡng đối với từng nhóm công chức hiện nay của thành phố để đội ngũ này đạt tiêu chuẩn chức danh trong thời gian tới như sau:

- Thành phố cần mở lớp bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức lý luận chính trị cho các nhóm đối tượng là công chức chuyên môn.

- Cần phải mở các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ hay đào tạo mới cho những người có năng lực đang tham gia công tác chuyên môn mà trước đó học chưa được đào tạo một cách bài bản.

Đối với những công chức chưa đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước, cũng cần phải mở các lớp bồi dưỡng về kiến thức quản lý hành chính nhà nước cũng như kiến thức pháp luật để họ có đủ kiến thức cả về lý luận và thực tiễn nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu nhiệm vụ.

Đào tạo, bồi dưỡng là biện pháp quan trọng nhất hiện nay đối với thành phố Hòa Bình. Tuy nhiên công tác này cần phải phối hợp với tổng thể các giải pháp được trình bày trong đề tài này để đạt được kết quả cao nhất trong việc nâng cao trình độ đội ngũ công chức cấp xã của thành phố.

Bên cạnh đó, cần xây dựng quy chế quy định học tập bắt buộc đối với công chức cấp xã như trình độ phải đạt được, thời gian phải hoàn thành, công chức cấp xã phải tự học, tự hoàn thiện các kiến thức còn thiếu; đơn vị, cơ

quan có trách nhiệm định hướng kiến thức, nội dung cần bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu công việc, tạo điều kiện về thời gian, hỗ trợ kinh phí cho công chức tham gia các khóa học. Tổ chức đào tạo theo kế hoạch đã đề ra, tập trung đào tạo theo chức danh và vị trí việc làm; thường xuyên bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng chuyên môn cần thiết cho đội ngũ công chức cấp xã. Lựa chọn một số công chức cấp xã có trình độ, năng lực để gửi đi đào tạo nâng cao và chuyên sâu ở nước ngoài; hình thành đội ngũ chuyên gia trong các lĩnh vực quản lý. Điều quan trọng là phải xây dựng quy định về đánh giá hiệu quả áp dụng kiến thức đã học vào công tác thực tế của công chức, làm cơ sở để bố trí, sắp xếp cho công chức đúng chuyên môn, năng lực; thực hiện chế độ đãi ngộ để công chức có điều kiện học tập, nâng cao trình độ.

3.2.5. Nâng cao hiệu quả công tác bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ công chức cấp xã

Trong chính sách bố trí, sử dụng công chức cấp xã chú ý phải đúng tiêu chuẩn, bố trí đúng người, đúng việc. Cần có chính sách tập hợp công chức, trọng dụng những người có đức, có tài. Mục đích của việc bố trí, sử dụng công chức cấp xã là nhằm đảm bảo sự phù hợp cao nhất giữa yêu cầu của công vụ và năng lực của người công chức cấp xã, đảm bảo sự tương xứng giữa công việc và người thực hiện công việc. Để phát huy được năng lực, sở trường, kinh nghiệm, của đội ngũ công chức cấp xã cần phải bố trí, sử dụng các chức danh công chức hợp lý, đúng các tiêu chuẩn quy định cho các chức danh, cần thực hiện tốt một số nội dung:

Một là, quán triệt và thực hiện nghiêm túc yêu cầu quy định về tiêu chuẩn của từng chức danh công chức; Kiên quyết không bố trí mới những người không đủ tiêu chuẩn bằng cấp chuyên môn, nghiệp vụ vào các chức danh công chức theo quy định. Kiên quyết loại bỏ những công chức có bản lĩnh chính trị không vững vàng, dao động cơ hội, những cán bộ kém về phẩm

chất đạo đức, tư cách lối sống; những cán bộ yếu về năng lực (không có khả năng hoàn thành nhiệm vụ trong hai năm liên tục) ra khỏi bộ máy nhằm làm trong sạch bộ máy.

Hai là, chính sách bố trí sử dụng công chức phải tạo sự ổn định công việc một cách tương đối theo hướng chuyên môn hoá nhằm phát huy năng lực, sở trường của từng công chức. Mặt khác, các cơ quan quản lý phải thường xuyên quan tâm xem xét bổ sung, điều chỉnh công việc một cách hợp lý hoặc phân công, bố trí lại, luân chuyển giữa các bộ phận để tránh sự nhàm chán, tăng sự hứng thú, phát huy hết khả năng, tạo động lực làm việc cao nhất cho từng công chức thực hiện tốt công việc được giao.

Ba là, khi giao nhiệm vụ, công việc cho công chức phải gắn trách nhiệm với quyền hạn, thẩm quyền nhất định đảm bảo thực hiện tốt công việc được giao.

Bốn là, trong bố trí sử dụng cần tạo điều kiện và cơ hội phát triển bình đẳng cho mọi công chức. Cơ hội phát triển của công chức là những khả năng thăng tiến có thể nắm giữ những vị trí nhất định trong bộ máy chính quyền nhà nước các cấp. Khi người công chức nhìn nhận được những cơ hội thăng tiến trong công việc, thì có động lực làm việc mạnh mẽ để đạt những mục đích của mình.

Năm là, nên luân chuyển những công chức về xã có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, tránh tình trạng bị đẩy xuống xã, coi cơ sở là điểm dừng chân cuối cùng. Nên ưu tiên các công chức trẻ có năng lực tốt luân chuyển về xã, tạo bước đột phá về tác phong, cách thức làm việc ở cấp xã. Cần làm tốt công tác tư tưởng cho công chức được luân chuyển, tạo sự đoàn kết, thống nhất cao giữa nơi công chức đi và nơi công chức luân chuyển đến. Cần đảm bảo chế độ chính sách hợp lý, tạo điều kiện để công chức luân chuyển yên tâm công tác.

Sáu là, phải có kế hoạch cụ thể, chặt chẽ về luân chuyển công chức. Tiến hành luân chuyển một cách thận trọng, kỹ lưỡng, có bước đi thích hợp, tránh tình trạng gây xáo trộn bộ máy quá lớn, làm ảnh hưởng đến hoạt động của bộ máy ở cấp xã.

Đồng thời cần có chính sách khen thưởng, kỷ luật kịp thời để động viên, khuyến khích công chức tự giác làm việc, có thái độ phục vụ nhân dân tận tụy, thực sự là cầu nối giữa dân với Đảng, giữa dân với bộ máy quản lý lãnh đạo ở xã, thị trấn. Tạo điều kiện về mọi mặt để công chức đã bố trí đúng vị trí phát huy được năng lực, sở trường để hoàn thành nhiệm vụ một cách cao nhất, đồng thời có sự giúp đỡ nhau để cùng hoàn thành nhiệm vụ của cả bộ máy; những công chức trong diện quy hoạch được cử đi đào tạo, bồi dưỡng sau khi trở về phải được xem xét bố trí đúng vị trí đã quy hoạch.

3.2.6. Tăng cường đổi mới công tác đánh giá đội ngũ công chức cấp xã

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

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

Thứ hai, cá nhân mỗi công chức của các xã, phường cần lập kế hoạch

công tác cá nhân trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình và kế hoạch công tác hàng năm của đơn vị, của địa phương. Để mỗi công chức cấp xã lập được kế hoạch công tác cá nhân, đòi hỏi mỗi đơn vị, mỗi địa phương phải có kế hoạch công tác hàng năm và dự trù được các yếu tố tác động, ảnh hưởng cũng như khối lượng các công việc được giao đột xuất, bổ sung để có phương án ứng phó kịp thời.

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

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

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

Việc đánh giá công chức theo kết quả công việc là một giải pháp rất cần thiết, tuy nhiên, không phải là công việc dễ dàng. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ cơ chế, tư duy, quan niệm, thói quen trong việc đánh giá. Vì vậy, để áp dụng những nội dung như trên vào việc đánh giá công chức, cần phải

xây dựng hệ thống tiêu chí và chỉ số cụ thể như: số lượng sản phẩm hành chính, chất lượng sản phẩm hành chính, thời gian, thời điểm, tính kịp thời, chi phí, sự tuân thủ các quyết định hành chính, mức độ hoàn thành công việc... Đồng thời, phải kết hợp đồng bộ giữa việc đánh giá công chức với việc trả lương theo kết quả thực thi công việc.

3.2.7. Đẩy mạnh công tác giáo dục, rèn luyện, nâng cao tinh thần trách nhiệm của đội ngũ công chức cấp xã

Để xây dựng được một đội ngũ công chức cấp xã có đủ bản lĩnh chính trị, có phẩm chất đạo đức tốt, sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, cần quan tâm thực hiện một số giải pháp:

Một là, tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, không ngừng rèn luyện nâng cao tinh thần trách nhiệm của đội ngũ công chức; xây dựng đội ngũ công chức nói chung, đội ngũ công chức cấp xã nói riêng mạnh về số lượng, đảm bảo chất lượng, có tinh thần giác ngộ cách mạng cao, tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, phấn đấu hết mình để xây dựng nhà nước Việt Nam pháp quyền xã hội chủ nghĩa với mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh.

Hai là, đẩy mạnh công tác tự phê bình và phê bình trong kiểm điểm nhằm đánh giá toàn diện, công tâm, khách quan, trung thực nhận thức chính trị, tư tưởng đạo đức lối sống, năng lực thực tiễn để có phương án sử dụng, đào tạo, quy hoạch, luân chuyển, điều động, thay thế công chức.

Ba là, làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra xử lý nghiêm các vi phạm. Chú trọng công tác tự kiểm tra của công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mỗi một công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phải đảm bảo tuân thủ đúng các quy định của pháp luật, đảm bảo quyền và lợi ích của người dân, kịp thời, chất lượng.

Bốn là, đẩy mạnh thực hiện cuộc vận động học tập và làm theo tấm

gương đạo đức Hồ Chí Minh tới đội ngũ công chức. Mỗi một công chức phải xây dựng kế hoạch cụ thể, chi tiết chú trọng nội dung làm theo.

Năm là, xây dựng và thực hiện tốt cơ chế giám sát của nhân dân và của các tổ chức chính trị - xã hội đối với hoạt động đội ngũ công chức. Đây là biện pháp quan trọng để nâng cao ý thức, tinh thần trách nhiệm, hiệu quả của công chức trong thực hiện nhiệm vụ.

3.2.8. Hoàn thiện công tác khen thưởng, kỷ luật công chức

Khen thưởng, kỷ luật là nhằm tạo động lực để cán bộ, công chức phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ. Để động viên công chức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ cần phải có các hình thức khen thưởng kịp thời, xứng đáng với thành tích họ đã đạt được. Vì vậy cần quy định cụ thể các hình thức khen thưởng tương ứng với thành tích đạt được đối với những công chức có công trạng và thành tích xuất sắc trong thực thi công vụ như Huân chương, Huy chương, Danh hiệu vinh dự nhà nước, Kỷ niệm chương, Huy hiệu, bằng khen, Giấy khen, kèm theo đó là những phần thưởng vật chất nhất định xứng đáng với công sức họ đã lao động, cống hiến. Đồng thời, công chức được khen thưởng do có thành tích và công trạng cần được xét nâng bậc lương trước thời hạn; được ưu tiên khi xem xét cử giữ các vị trí khác cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu.

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

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

nhiên bên cạnh đó khắc phục “bệnh thành tích”, hình thức, lãng phí.

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

KẾT LUẬN

Đội ngũ công chức cấp xã là những người có quan hệ trực tiếp, gắn bó mật thiết với người dân, là người trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước với người dân để đảm bảo hoàn thành các mục tiêu kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh ở địa phương. Việc không ngừng củng cố, chăm lo xây dựng đội ngũ công chức cấp xã là nhiệm vụ chiến lược có ý nghĩa quan trọng trong công cuộc xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Trong thành tích chung của Đảng bộ, chính quyền và nhân dân các dân tộc của thành phố Hòa Bình trong công cuộc đổi mới cùng với đất nước, có sự đóng góp rất lớn của đội ngũ công chức cấp xã. Trong thời gian qua, bên cạnh việc quan tâm phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng, thành phố Hòa Bình, tỉnh Hoà Bình đã thường xuyên quan tâm chăm lo xây dựng đội ngũ công chức trong đó có đội ngũ công chức cấp xã. Tuy nhiên, đứng trước những yêu cầu đòi hỏi của thời kỳ hội nhập kinh tế khu vực và thế giới, thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước với những thử thách mới, yêu cầu mới, nhiệm vụ mới, thực trạng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình còn nhiều tồn tại, bất cập, yếu về chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là một vấn đề rất khó khăn, phức tạp và lâu dài. Phụ thuộc rất nhiều yếu tố như: chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị từ trung ương tới địa phương và đặc biệt là sự chủ động, nỗ lực phấn đấu vươn lên của mỗi một công chức cấp xã.

Qua nghiên cứu lý luận, thống kê, phân tích số liệu thực trạng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, em đã rút ra những ưu điểm, những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế đó; làm rõ các

nguyên nhân và đề xuất được hệ thống các giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2004), *Quyết định 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 về việc ban hành quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.*
2. Bộ Nội vụ (2007), *Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ngày 26/02/2007 của Bộ Nội vụ về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương.*
3. Bộ Nội vụ (2019), *Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2016 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.*
4. Bộ Y tế (1997), *Quyết định số 1613/BYT-QĐ ngày 15/8/1997 của Bộ Y tế về việc ban hành “Tiêu chuẩn phân loại sức khoẻ để khám tuyển, khám định kỳ” cho người lao động.*
5. Chính phủ (2003), *Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.*
6. Chính phủ (2009), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.*
7. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức.*
8. Chính phủ (2011), *Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn.*
9. Chính phủ (2013), *Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08/4/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP về chức danh, số lượng, chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.*
10. Chính phủ (2014), *Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014*

của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

11. Chính phủ (2015), *Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.*
12. Chính phủ (2017), *Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.*
13. Chính phủ (2019), *Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.*
14. 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.
15. Đặng Thế anh (2018), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Ba Đồn, tỉnh Quảng Ninh*, Luận văn Thạc sỹ Kinh tế Đại học Huế, trường Đại học Kinh tế Huế.
16. Đoàn Nhân Đạo (2016), *Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình hiện nay*, Luận án tiến sỹ, Học viện Hành chính Quốc gia
17. Lã Thị Viết Hằng (2015), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Hữu Lũng, tỉnh Lạng Sơn*, Luận văn Thạc sỹ Quản trị nhân lực, Đại học Lao động - Xã hội.
18. Mai Thanh Lan và Nguyễn Thị Minh Nhân (2016), *Giáo trình Quản trị nhân lực căn bản*,
19. Nguyễn Thúy Hồng (2016), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức tại UBND huyện Tĩnh Gia, tỉnh Thanh Hóa*, Luận văn Thạc sỹ kinh tế, Đại học Kinh tế Huế.
20. Nguyễn Trọng Điền (2007), *Về chế độ công vụ Việt Nam*, NXB Chính

trị quốc gia, Hà Nội.

21. Nguyễn Thị Thu Vân (chủ nhiệm đề tài) (2017), *Vấn đề tuổi trong quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Bộ Nội vụ.
22. Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm (2003), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nhà xuất bản chính trị Quốc gia.
23. Phạm Thị Thúy Hà (2016), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Mỹ Đức*, TP. Hà Nội, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, trường Đại học Lương Thế Vinh.
24. Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ CBCC*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
25. Trần Văn Ngợi (2017), *Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã và một số vấn đề đặt ra hiện nay*, Viện Khoa học tổ chức Nhà nước.
26. Vũ Thanh Xuân (chủ nhiệm đề tài) (2017), *Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Nội vụ*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Bộ Nội vụ.

PHỤ LỤC

Phụ lục 01: PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI DÂN ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÒA BÌNH

Xin chào ông/bà!

Tôi là học viên cao học của Trường Đại học Lao động – Xã hội. Hiện nay, tôi đang nghiên cứu đề tài: *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình, tỉnh Hòa Bình”*.

Ý kiến của ông/bà sẽ là những đóng góp vô cùng quý báu đối với bài nghiên cứu của tôi. Toàn bộ thông tin thu được sẽ được bảo mật và chỉ dùng cho mục đích nghiên cứu. Rất mong sự giúp đỡ của ông/bà!

(Ông/bà vui lòng đánh dấu ✓ hoặc X vào ô trống □ thích hợp nhất)

1. Đánh giá của ông bà về các kỹ năng nghề nghiệp của bản thân và của đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình?

Nội dung	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
Kỹ năng giải quyết vấn đề				
Kỹ năng giao tiếp và ứng xử				
Kỹ năng đàm phán, thuyết phục				

2. Ông (Bà) đánh giá như thế nào về kết quả giải quyết công việc của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình theo các chức danh?

TT	Các chức danh công chức cấp xã	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
1	Trưởng Công an				
2	Chỉ huy trưởng Quân sự				
3	Văn phòng – Thống kê				
4	Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng và Môi trường				

TT	Các chức danh công chức cấp xã	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
5	Tài chính – Kế toán				
6	Tư pháp – Hội tịch				
7	Văn hoá – xã hội				

3. Ông (Bà) đánh giá như thế nào về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, sự chuyên nghiệp, kinh nghiệm và khả năng xử lý các công việc phát sinh, tinh thần, thái độ đối với công việc của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình?

TT	Tiêu chí đánh giá	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
1	Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống				
2	Trình độ chuyên môn, sự chuyên nghiệp, kinh nghiệm và khả năng xử lý các công việc phát sinh				
3	Tinh thần, thái độ đối với công việc				

Xin chân thành cảm ơn quý Ông (Bà)!

Phụ lục 02: KẾT QUẢ KHẢO SÁT Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI DÂN ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÒA BÌNH

1. Đánh giá của người dân về các kỹ năng nghề nghiệp của bản thân và của đội ngũ công chức cấp xã của thành phố Hòa Bình

Stt	Các kỹ năng	Kém		Trung bình		Tốt		Rất tốt		Tổng cộng	
		Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt trả lời	Tỷ lệ (%)
1	Kỹ năng giải quyết vấn đề	5	5,00	28	28,0	40	40,0	27	27,0	100	100
2	Kỹ năng giao tiếp và ứng xử	7	7,00	25	25,0	44	44,0	24	24,0	100	100
3	Kỹ năng đàm phán, thuyết phục	4	4,00	29	29,0	39	39,0	28	28,0	100	100

2. Đánh giá của người dân về kết quả giải quyết công việc của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình theo các chức danh

Stt	Các chức danh công chức cấp xã	Kém		Trung bình		Tốt		Rất tốt		Tổng cộng	
		Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt trả lời	Tỷ lệ (%)
1	Trưởng Công an	0	0	14	14,0	24	24,0	62	62,0	100	100
2	Chỉ huy trưởng Quân sự	0	0	7	7,0	23	23,0	70	70,0	100	100
3	Văn phòng – Thống kê	0	0	30	30,0	21	21,0	49	49,0	100	100
4	Địa chính – Nông nghiệp – Xây dựng và Môi trường	0	0	33	33,0	22	22,0	45	45,0	100	100
5	Tài chính – Kế toán	0	0	6	6,0	25	25,0	69	69,0	100	100
6	Tư pháp – Hội tịch	0	0	13	13,0	26	26,0	61	61,0	100	100
7	Văn hoá – xã hội	0	0	8	8,0	25	25,0	67	67,0	100	100

3. Đánh giá của người dân về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, sự chuyên nghiệp, kinh nghiệm và khả năng xử lý các công việc phát sinh, tinh thần, thái độ đối với công việc của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Hòa Bình.

Stt	Các kỹ năng	Kém		Trung bình		Tốt		Rất tốt		Tổng cộng	
		Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt	Tỷ lệ (%)	Số lượt trả lời	Tỷ lệ (%)
1	Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống	9	9,00	35	35,00	44	44,00	12	12,00	100	100
2	Trình độ chuyên môn, sự chuyên nghiệp, kinh nghiệm và khả năng xử lý các công việc phát sinh	8	8,89	32	33,33	45	46,67	15	11,11	100	100
3	Tinh thần, thái độ đối với công việc	7	7,78	41	37,78	39	42,22	13	12,22	100	100