

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

TRƯỜNG HỒNG QUÂN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN THANH TRÌ,
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

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

TRƯỜNG HỒNG QUÂN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC
CẤP XÃ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN THANH TRÌ,
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã ngành : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. LÊ THANH HÀ

HÀ NỘI – 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn với đề tài “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã trên địa huyện Thanh Trì, Thành phố Hà Nội*” là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi, dưới sự hướng dẫn của PGS. TS. Lê Thanh Hà. Các kết quả nêu trong luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Chưa được công bố trong bất kỳ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu và trích dẫn trong luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực. Tôi đã hoàn thành tất cả các môn học và đã hoàn thành tất cả các nghĩa vụ tài chính theo quy định của Đại học Lao động-xã hội.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình và trân trọng đề nghị Đại học Lao động xã hội xem xét để tôi bảo vệ luận văn./.

Tác giả

Trương Hồng Quân

LỜI CẢM ƠN

Sau khi học tập, nghiên cứu và hoàn thiện Luận văn với đề tài “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã trên địa huyện Thanh Trì, Thành phố Hà Nội*”, tác giả luận văn xin được gửi lời cảm ơn sâu sắc đến PGS.TS. Lê Thanh Hà, người đã trực tiếp hướng dẫn, *giúp đỡ về kiến thức, tài liệu và phương pháp nghiên cứu để tác giả hoàn thành đề tài nghiên cứu khoa học; chân thành cảm ơn* Ban Giám hiệu nhà trường, các thầy cô giảng viên tại Trường Đại học Lao động – Xã Hội đã trang bị những kiến thức về lý luận và thực tiễn, đồng thời đã tạo điều kiện giúp đỡ, hướng dẫn, góp ý cho tác giả trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu.

Xin chân thành cảm ơn Ban lãnh đạo và toàn thể cán bộ, công chức, viên chức của UBND, phòng Nội vụ huyện Thanh Trì, UBND các xã, thị trấn thuộc huyện Thanh Trì đã tạo điều kiện, giúp đỡ tác giả thu thập thông tin, số liệu trong quá nghiên cứu và hoàn thành luận văn này.

Tác giả mong nhận được sự chỉ dẫn, góp ý của các thầy/cô giảng viên và các học viên cùng khóa để tác giả tiếp tục nghiên cứu và phát triển đề tài này góp phần thiết thực vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng năm 2021

Tác giả

Trương Hồng Quân

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

LỜI CẢM ƠN

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	I
DANH MỤC BẢNG - BIỂU ĐỒ - HÌNH.....	V
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I	8
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	8
1.1. Một số khái niệm.....	8
1.1.1.Công chức	8
1.1.2. Đội ngũ công chức cấp xã.....	10
1.1.3. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	12
1.1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	13
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	13
1.2.1. Đánh giá mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của các chức danh công chức cấp xã	13
1.2.2. Đánh giá thông qua mức độ thực thi công vụ	15
1.2.3. Đánh giá đạo đức công vụ.....	16
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	17
1.3.1. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã	17
1.3.2. Tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ công chức cấp xã.....	18
1.3.3. Kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã.	19

1.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã.....	20
1.3.5. Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã	21
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	23
1.4.1. Nhóm các nhân tố bên trong	23
1.4.2. Nhóm các nhân tố bên ngoài.....	24
1.5. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở một số địa phương và bài học rút ra cho huyện Thanh Trì.....	25
1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở một số địa phương.....	25
1.5.2 Bài học kinh nghiệm cho huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....	28
CHƯƠNG 2.....	29
THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ, HUYỆN THANH TRÌ, TP HÀ NỘI	29
2.1. Khái quát về huyện Thanh Trì	29
2.1.1 Điều kiện tự nhiên	29
2.1.2. Điều kiện kinh tế xã hội	30
2.1.3. Tình hình an ninh trật tự, quân sự quốc phòng	33
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh.....	33
2.2.1. Khái quát về đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	33
2.2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì....	37
2.2.3. Thực trạng về mức độ thực thi công vụ	44
2.2.4. Thực trạng về đạo đức công vụ.....	46
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	49
2.3.1. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	49
2.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.....	53

2.3.3. Về việc tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	58
2.3.4. Kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì (của chính quyền và đánh giá phản hồi của người dân).	61
2.3.5. Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	63
2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì huyện Thanh Trì.....	66
2.4.1. Nhóm các nhân tố bên trong	66
2.4.2. Nhóm các nhân tố bên ngoài.....	67
2.5. Đánh giá chung	67
2.5.1. Ưu điểm.....	67
2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân	68
CHƯƠNG 3.....	73
GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ, HUYỆN THANH TRÌ THÀNH PHỐ HÀ NỘI	73
3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì huyện Thanh Trì.....	73
3.1.1. Yêu cầu nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì trong giai đoạn hiện nay.....	73
3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì.....	74
3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì huyện Thanh Trì.....	75
3.2.1. Xây dựng cơ cấu công chức cấp xã, huyện Thanh Trì hợp lý	75
3.2.2. Giải pháp tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	78
3.2.3. Giải pháp tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ	

công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	80
3.2.4. Giải pháp công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.....	83
3.2.5. Giải pháp đổi mới công tác đánh giá công chức.....	84
3.2.6. Giải pháp tăng cường kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì (của chính quyền và đánh giá phản hồi của người dân).....	86
3.2.7. Giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	87
3.2.8. Giải pháp đổi mới công tác quy hoạch cán bộ	89
3.3. Khuyến nghị đối với thành phố Hà Nội và Trung ương	91
KẾT LUẬN	92
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	94
DANH MỤC TÀI LIỆU TRÍCH DẪN.....	97
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Viết tắt	Viết đầy đủ
1	CBCCVC	Cán bộ công chức viên chức
2	CBCC	Cán bộ công chức
3	CC	Công chức
4	CNH-HĐH	Công nghiệp hoá-Hiện đại hoá
5	CNTT	Công nghệ thông tin
6	HĐND	Hội đồng nhân dân
7	MTTQ	Mặt trận tổ quốc
8	PGS. TS	Phó giáo sư, tiến sỹ
9	THPT	Trung học phổ thông
10	UBND	Ủy ban nhân dân
11	XDCB	Xây dựng cơ bản
12	XHCN	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC BẢNG - BIỂU ĐỒ - HÌNH

Bảng 2.1: Số lượng công chức cấp xã, trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2020	34
Bảng 2.2. Cơ cấu chia theo giới tính, chức danh, độ tuổi của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì năm 2020	36
Bảng 2.3: Chiều cao, cân nặng của công chức cấp xã của huyện Thanh Trì.....	37
Bảng 2.4: Phân loại sức khỏe công chức cấp xã của huyện Thanh Trì năm 2020....	38
Bảng 2.5: Trình độ văn hóa của Công chức cấp xã của huyện Thanh Trì.....	39
Bảng 2.6: Thực trạng số lượng và trình độ chuyên môn đào tạo của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì (2018-2020)	40
Bảng 2.7: Thực trạng trình độ lý luận chính trị của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trên địa bàn huyện Thanh Trì (2018-2020)	41
Bảng 2.8. Kết quả đánh giá kỹ năng của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.....	43
Bảng 2.9. Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao năm 2020	45
Bảng 2.10: Kết quả tự đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống hàng năm.....	46
Bảng 2.11: Kết quả tự đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống.....	48
Bảng 2.12. Số lượng tuyển dụng, bổ nhiệm công chức cấp xã, huyện Thanh Trì giai đoạn 2018-2020.....	50
Bảng 2.13. Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2020.....	51
Bảng 2.14. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn (2018-2020)	55
Bảng 2.15. Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2020	56
Bảng 2.16: Đánh giá môi trường và điều kiện làm việc của đội ngũ công chức xã, huyện Thanh Trì (<i>Do công chức xã đánh giá</i>)	60
Bảng 2.17. Kết quả kiểm tra, giám sát công chức cấp trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn 2018-2020.....	62

VI

Biểu đồ 2.1: Mức độ hài lòng của công chức đối với công việc sau khi đào tạo	57
Biểu đồ 2.2: Mức độ hài lòng của công chức đối với công việc sau khi đào tạo	57
Hình 2.1: Bản đồ Huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....	30

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ở nước ta hiện nay, xã là chính quyền cơ sở ở vùng nông thôn và là đơn vị chiếm dân số đông nhất và tính cộng đồng của những người dân ở đó cũng rất cao. Trong phạm vi xã thường có các cộng đồng dân cư nhỏ hơn như làng, xóm, thôn, bản, ấp... Đây hầu hết là những cộng đồng dân cư tồn tại đã lâu đời, có sự gắn bó chặt chẽ với nhau về nhiều phương diện như kinh tế, văn hóa, xã hội, huyết thống, phong tục, tập quán, tôn giáo, ngành nghề và nhiều những sinh hoạt chungkhác.

Các cơ quan chính quyền cấp xã là cầu nối giữa Nhà nước với các tổ chức và cá nhân trong xã, đại diện cho Nhà nước, để thực thi quyền lực nhà nước, triển khai, tổ chức thực hiện những chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước đến với người dân, do vậy chính quyền địa phương phải vừa đủ mạnh, phải thể hiện uy quyền của mình mới có thể thực hiện được chức năng, nhiệm vụ mà Nhà nước giao phó;

Để thực hiện được vai trò đó, đội ngũ công chức cơ sở có vai trò rất quan trọng, vì họ là những người trực tiếp tuyên truyền, phổ biến, vận động và tổ chức nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, giải quyết mọi nhu cầu của dân cư, bảo đảm sự phát triển kinh tế-xã hội của địa phương, duy trì trật tự, an ninh, an toàn xã hội trên địa bàn, Vì vậy, nhiệm vụ của họ rất nặng nề, vai trò của họ có tính then chốt xét cả trong quan hệ giữa Đảng với dân, giữa công dân với Nhà nước.

Thanh Trì là một huyện ngoại thành nằm ở phía Nam của Thủ đô Hà Nội, nằm trong vùng quy hoạch phát triển đô thị trung tâm đã được Chính phủ phê duyệt, là đầu mối giao thông quan trọng giữa Thủ đô Hà Nội với các tỉnh phía Nam của Tổ quốc. Trong những năm qua, cấp uỷ và chính quyền

huyện Thanh Trì đã quan tâm tới công tác nhân sự, nhưng thực tế năng lực quản lý nhà nước của đội ngũ công chức còn hạn chế, nhất là năng lực quản lý nhà nước và thực thi công vụ, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của Huyện và Thành phố, thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu, thiếu hụt trong tạo nguồn; tư tưởng bảo thủ, ỷ lại, ngại tiếp thu cái mới, cảm chùng kém năng động, thiếu sáng tạo còn phổ biến trong một bộ phận công chức; một số công chức có biểu hiện dao động, cơ hội, bè phái, sách nhiễu nhân dân... đã làm giảm uy tín với nhân dân, làm cho hiệu quả quản lý nhà nước ở cơ sở thấp.

Trong bối cảnh trên, cần có một nghiên cứu toàn diện về đội ngũ Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì để có giải pháp nâng cao trình độ năng lực của đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì. Từ những phân tích nêu trên tác giả lựa chọn đề tài: "***Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội***" để làm luận văn thạc sĩ. Đây là vấn đề cấp bách, phù hợp với yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay, phù hợp với thực tiễn của địa phương và điều kiện công tác của cá nhân tác giả.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Đã có rất nhiều tác giả trong và ngoài nước nghiên cứu ở nhiều góc độ khác nhau tới đề tài chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Ở nhiều nước trên thế giới, vấn đề chất lượng đội ngũ công chức bộ máy nhà nước là chủ đề nghiên cứu của nhiều môn khoa học, trong đó có môn chính trị học.

Ở các nước phương Tây, lý luận về đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức phát triển mạnh vào giữa thế kỷ XX, nhất là từ sau chiến tranh thế giới lần thứ hai, khi vai trò của Nhà nước thông qua các chính sách công ngày càng được chú trọng, đồng thời với việc cần thiết có một nền hành chính mạnh để tái thiết đất nước sau chiến tranh. Để đáp ứng yêu cầu đó, các nước đều quan tâm nghiên cứu và mở các trường đào tạo cán bộ, công chức. Ví dụ ở nước Pháp, đã

thành lập ra trường Hành chính Quốc gia nhằm nghiên cứu, giảng dạy, đào tạo ra các công chức cao cấp và Pháp cũng là nước nổi tiếng với chuyên ngành Hành chính công.

Ở Việt Nam, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa IX (Nghị quyết số 17- NQ/TW) đã chỉ ra những mục tiêu cơ bản là: Xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, không tham nhũng; trẻ hóa đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với cán bộ cơ sở... Vấn đề nâng cao chất lượng công chức nói chung và cán bộ công chức cấp xã nói riêng đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý quan tâm nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau. Các công trình nghiên cứu đã được công bố có liên quan đến công chức có thể kể đến:

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

Trong những năm qua đã có nhiều công trình nghiên cứu về chất lượng và nâng cao chất lượng công chức xã cụ thể như:

Tác giả Nguyễn Ngọc Hồi với Đề tài “Chất lượng công chức các

phường, quận Hoàn Kiếm, Thành phố Hà Nội“-Luận văn thạc sỹ chuyên ngành hành chính công, Học viện Hành chính quốc gia Hà Nội (năm 2016). Luận văn đã tập trung nghiên cứu 6 chức danh công chức phường: Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng - Thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường; Tài chính - Kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hoá - xã hội; bổ sung và làm sáng tỏ thêm một số vấn đề lý luận, tạo cơ sở khoa học cho vấn đề nghiên cứu chất lượng công chức xã, phường, thị trấn nói chung và công chức phường nói riêng; đánh giá về thực trạng chất lượng công chức và đề xuất các giải pháp để các nhà lãnh đạo, quản lý có thẩm quyền nói chung, quận Hoàn Kiếm và các phường tham khảo, hoạch định chính sách, nhằm nâng cao chất lượng công chức chính quyền xã nói chung, công chức phường nói riêng..

Tác giả Trần Mỹ Hạnh với Đề tài “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Gia Lâm, Thành phố Hà Nội“-Luận văn thạc sỹ Quản trị nhân lực Trường Đại học Lao động-xã hội năm 2017. Luận văn đã khái quát và làm rõ thêm cơ sở lý luận về chất lượng công chức cấp xã, đánh giá thực trạng, tìm ra những bất cập, hạn chế về chất lượng công chức cấp xã ở huyện Gia Lâm, những yếu tố tốt ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã huyện Gia Lâm và những vấn đề đang đặt ra và quan điểm, giải pháp bảo đảm chất lượng công chức cấp xã ở huyện gia lâm trong tình hình hiện nay; góp phần đẩy mạnh cải cách nền hành chính nhà nước, xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

Tác giả Nguyễn Thị Ban Mai với đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, Tỉnh Bắc Ninh“- Luận văn thạc sỹ Quản trị nguồn nhân lực, Đại học Lao động-xã hội năm 2020; Luận văn đã góp phần cung cấp kiến thức về lý luận và thực tiễn về vấn đề chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nói chung dựa trên những phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã cũng như đề xuất một

số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã. - Luận văn là tài liệu tham khảo, giúp tham mưu cho lãnh đạo thị xã Từ Sơn, dựa vào đó đưa ra những chính sách, chế độ đảm bảo chất lượng và hoạt động của đội ngũ CBCC cấp xã.

Như vậy, các công trình nghiên cứu đã đề cập đến các khía cạnh khác nhau và có những đóng góp nhất định trong việc hoạch định chủ trương, chính sách, đề ra một số giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức ở nước ta. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu trên tập trung chủ yếu ở mặt phương pháp luận, mặt khác có nội dung đã lạc hậu về thời gian, khi bối cảnh kinh tế - xã hội đã có nhiều thay đổi, yêu cầu đòi hỏi với cán bộ công chức xã hiện nay cần đáp ứng cao hơn. Đến nay, chưa có công trình nghiên cứu cụ thể, toàn diện nào về nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì dưới góc độ quản trị nhân lực. Do vậy, việc nghiên cứu đề tài “Nâng cao chất lượng Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì” là rất cần thiết cả về lý luận và thực tiễn nhằm đáp ứng với những yêu cầu mới đối với công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nói riêng và thành phố Hà Nội nói chung trong bối cảnh kinh tế- xã hội hiện nay, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị của huyện, phấn đấu hoàn thành các mục tiêu xây dựng huyện thành quận trước năm 2025 và đặc biệt là thực hiện có hiệu quả chương trình cải cách hành chính trên địa bàn huyện Thanh Trì.

3. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu

* *Mục tiêu nghiên cứu:* Nghiên cứu, đề xuất các giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

* *Nhiệm vụ nghiên cứu:*

- Hệ thống hóa và làm rõ một số lý luận cơ bản về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã;

- Làm rõ thực trạng chất lượng và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội, chỉ ra các hạn chế tồn tại và nguyên nhân dẫn đến những hạn chế và tồn tại đó.

- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu: Chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi về không gian: Nghiên cứu trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

- Phạm vi về thời gian: Các số liệu thứ cấp được thu thập phục vụ nghiên cứu trong giai đoạn 2018-2020. Số liệu sơ cấp được thu thập năm 2021. Các giải pháp đến năm 2025.

- Phạm vi về nội dung: Nội dung nghiên cứu tập trung chủ yếu vào chất lượng, các hoạt động nâng cao chất lượng và các nhân tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.

5. Phương pháp nghiên cứu: Để nghiên cứu đề tài luận văn, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu như sau:

5.1. Phương pháp thống kê, phân tích

Sử dụng phương pháp này, tác giả sẽ thu thập các số liệu và tài liệu liên quan đến chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, ở huyện Thanh Trì, giai đoạn 2018-2020. Từ đó, tác giả sẽ tổng hợp, phân tích, so sánh để làm căn cứ rút ra các kết luận cần thiết phục vụ việc nghiên cứu đề tài.

5.2. Phương pháp điều tra xã hội học

Tác giả sẽ tiến hành điều tra qua bảng hỏi và phỏng vấn sâu:

- Với điều tra qua bảng hỏi:

Tác giả điều tra 100 công chức cấp xã, huyện Thanh Trì ở thị trấn Văn Điển và 05 xã là Ngọc Hồi, Đại Áng, Tả Thanh Oai, Yên Mỹ, Liên Ninh. Ngoài ra, mỗi xã sẽ phỏng vấn thêm Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch phụ trách vấn đề nâng cao chất lượng công chức.

- *Với phỏng vấn sâu:* Tác giả phỏng vấn sâu với Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch huyện phụ trách công tác tổ chức chính quyền; Lãnh đạo phòng Nội vụ huyện, Lãnh đạo Văn phòng HĐND-UBND huyện và chuyên viên phụ trách đào tạo Công chức cấp xã của phòng nội vụ huyện. Việc xử lý số liệu được tiến hành qua phần mềm Excel.

6. Đóng góp mới của luận văn

6.1. Về lý luận: Luận văn đã làm rõ lý luận cơ bản về chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.

6.2. Về thực tiễn: Luận văn đã làm rõ thực trạng chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì; chỉ ra các tồn tại, nguyên nhân, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.

7. Kết cấu luận văn

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

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Chương 2: Thực trạng chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG I

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

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Công chức

Công chức là một khái niệm được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước, do ngân sách nhà nước trả lương.

Khái niệm công chức mang tính lịch sử, bản chất của nó phụ thuộc vào tính chất đặc thù về lịch sử, kinh tế, chính trị, văn hóa của mỗi quốc gia cũng như từng giai đoạn lịch sử cụ thể của mỗi nước. Có nước chỉ giới hạn công chức trong phạm vi những người tham gia các hoạt động quản lý nhà nước ở trung ương và địa phương hay chỉ có ở các cơ quan nhà nước trung ương. Một số quốc gia có quan niệm rộng hơn, coi công chức không chỉ bao gồm những người trực tiếp thực hiện các hoạt động quản lý nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức dịch vụ công.

Thuật ngữ công chức chính thức được ra đời tại nước Anh vào thế kỷ XIX (năm 1847) với thuật ngữ Public Service bao gồm tất cả công việc (nhiệm vụ) của public sector (khu vực công). Dẫn đến khái niệm: public servant – người làm trong khu vực công (thực hiện public service).

Ở Hoa Kỳ, công chức Hoa Kỳ bao gồm những người làm việc trong ngành hành chính của Chính phủ được bổ nhiệm về chính trị như: Thứ trưởng, Trợ lý bộ trưởng, người đứng đầu bộ máy độc lập và những người liên quan chức nghiệp làm việc trong Hành pháp.

Ở Nhật Bản, công chức nhà nước của Nhật là những người ưu tú. Tư chất và năng lực được quyết định bằng sự đào tạo liên tục sau khi được tuyển

dụng. Có 02 loại công chức là công chức nhà nước và công chức địa phương. Công chức Nhật Bản là những người được xã hội rất coi trọng, được chế độ nhà nước rất ưu ái, được tuyển chọn qua những kỳ thi tuyển nghiêm túc và bằng sự đào tạo, rèn luyện liên tục trên các cương vị khác nhau khi được tuyển dụng.

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành và phát triển cùng với sự ra đời của Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa 9/1945. Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa đã quy định về quy chế công chức Việt Nam: “Những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển dụng, giao giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan Chính phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ định”.

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, mang tính cách mạng về cải cách chế độ công vụ, công chức, thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân.

Khoản 2, Điều 1, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức năm 2019, xác 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 là những người làm việc trong

các cơ quan Hành chính nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc ở các phòng, ban của Đảng, MTTQ Việt nam; các tổ chức Chính trị xã hội như: Hội Liên hiệp phụ nữ, Hội nông dân, Hội Cựu chiến binh, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Công đoàn Việt Nam, các cơ quan đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân từ cấp Trung ương đến cấp quận.

Tóm lại, trong Luận văn này, tác giả định nghĩa công chức là người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào các chức danh trong các cơ quan nhà nước (trong đó tập trung vào các cơ quan hành chính) để thực thi hoạt động công vụ và được hưởng lương và các khoản thu nhập từ ngân sách nhà nước.

1.1.2. Đội ngũ công chức cấp xã

Khái niệm Đội ngũ công chức cấp xã là khái niệm bao gồm tập thể công chức xã, tất cả công chức xã tập hợp lại tạo thành đội ngũ công chức xã, do vậy đội ngũ công chức xã bao gồm số lượng, cơ cấu, tiêu chuẩn công chức xã.

- Cơ cấu công chức cấp xã Theo Khoản 3, Điều 61 của Luật cán bộ, công chức 2008, bao gồm các chức danh sau đây:

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

Công chức cấp xã, phường do cấp quận, huyện quản lý. Ngoài các chức danh theo quy định trên, công chức cấp xã còn bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã.

- Số lượng công chức cấp xã theo quy định tại Khoản 1, Điều 4 của Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định: Số lượng cán bộ, công chức cấp xã được bố trí theo loại đơn vị hành chính cấp xã: cấp xã loại 1 không quá 25 người, cấp xã loại 2 không quá 23 người, cấp xã loại 3 không quá 21 người (bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã). Việc xếp loại đơn vị hành chính cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27/12/2005 của Chính phủ về việc phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn.

- Theo Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ ban hành 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, thì công chức cấp xã phải có đủ các tiêu chuẩn chung quy định tại Điều 3, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ như: đủ 18 tuổi trở lên; tốt nghiệp trung học phổ thông; về trình độ chuyên môn nghiệp vụ tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã; Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định cụ thể tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên đối với công chức làm việc tại các xã: miền núi, vùng cao, biên giới, hải đảo, xã đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; được cấp chứng chỉ sử dụng công nghệ thông tin theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông.

Căn cứ tiêu chuẩn của công chức cấp xã quy định tại Khoản 1 Điều 1 Thông tư này và điều kiện thực tế của địa phương, UBND cấp tỉnh quyết định: ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã trong từng kỳ tuyển dụng; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về quản lý nhà nước, lý luận chính trị; ngoại ngữ,

tiếng dân tộc thiểu số (đối với địa bàn công tác phải sử dụng tiếng dân tộc thiểu số trong hoạt động công vụ).

1.1.3. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Theo Từ điển tiếng Việt phổ thông thì chất lượng là tổng thể những tính chất, thuộc tính cơ bản của sự vật (sự việc) ...làm cho sự vật (sự việc) này phân biệt với sự vật (sự việc) khác. Chất lượng của công chức cấp xã được hiểu là chất lượng lao động và tinh thần phục vụ nhân dân của công chức cấp xã trong thực thi công vụ. Đây là một loại lao động có tính đặc thù riêng, xuất phát từ vị trí, vai trò của chính lao động này.

Các yếu tố cấu thành chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã bao gồm: ở trình độ, năng lực chuyên môn, sự hiểu biết về chính trị - xã hội, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi với sự chuyển đổi của nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế... Chất lượng của công chức cấp xã còn bao hàm sức khoẻ, thể trạng; bằng cấp, trình độ chuyên môn để thực thi công vụ.

- Thể trạng là trạng thái thoải mái toàn diện về thể chất, tinh thần và xã hội và không phải chỉ bao gồm có tình trạng không có bệnh hay thương tật

- Bằng cấp, trình độ chuyên môn: chỉ khả năng, năng lực của công chức chuyên về lĩnh vực nào đó.

Chất lượng đội ngũ công chức (tập thể công chức) được xem xét trên các phương diện:

- Số lượng công chức trong mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị .

- Cơ cấu công chức, được xác định cụ thể qua các tiêu chí như: độ tuổi, giới tính, vị trí công tác, trình độ đào tạo, đảng viên, dân tộc, tôn giáo...

- Chất lượng công chức, thể hiện một phần qua cơ cấu, qua chất lượng cá nhân mỗi công chức và chất lượng tập thể công chức ở mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị trong bộ máy nhà nước.

Như vậy, đánh giá về chất lượng đội ngũ công chức cần xem xét trên cả ba phương diện là số lượng, cơ cấu và chất lượng (cá nhân và tập thể công chức).

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

Thuật ngữ “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã” hàm ý chỉ việc thực hiện một loại các hoạt động nào đó dẫn đến sự thay đổi về chất lượng đội ngũ công chức xã tăng lên so với chất lượng hiện có. Đó là những biểu hiện tăng lên về kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc của mỗi cá nhân, công chức. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã một mặt tạo ra đội ngũ công chức có khả năng làm việc đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực chất lượng cao trong quá trình phát triển kinh tế-xã hội đang trên đà hội nhập kinh tế quốc tế, mặt khác tạo ra đội ngũ công chức tự tin hơn, chuyên nghiệp hơn trong quá trình thực thi công vụ, làm gia tăng hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước ở cấp cơ sở nói riêng và bộ máy các cơ quan nhà nước nói chung.

Từ những phân tích trên, tác giả cho rằng: Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là tổng thể các nội dung, cách thức, phương thức làm biến đổi các yếu tố cấu thành chất lượng đội ngũ công chức xã theo hướng phát triển một cách hợp lý về quy mô, trình độ nhằm đáp ứng yêu cầu về mục tiêu phát triển.

1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

1.2.1. Đánh giá mức độ đáp ứng tiêu chuẩn của các chức danh công chức cấp xã

Tiêu chuẩn của chức danh công chức xã bao gồm tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể được quy định tại Điều 3, Nghị định 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn như sau:

Các tiêu chuẩn chung

1. Đối với các công chức 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:

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;

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;

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;

d) Am hiểu và tôn trọng phong tục, tập quán của cộng đồng dân cư trên địa bàn công tác.

2. Đối với công chức Chỉ huy trưởng Quân sự cấp xã và Trưởng Công an xã: ngoài những tiêu chuẩn quy định tại khoản 1 Điều này còn phải có khả năng phối hợp với các đơn vị Quân đội nhân dân, Công an nhân dân và lực lượng khác trên địa bàn tham gia xây dựng nền quốc phòng toàn dân và thực hiện một số nhiệm vụ phòng thủ dân sự; giữ gìn an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội, bảo vệ Đảng, chính quyền, bảo vệ tính mạng, tài sản của nhân dân, tài sản của Nhà nước.

Các tiêu chuẩn cụ thể theo Điều 1, Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ về 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 thì: Theo từng chức danh cụ thể do Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định tiêu chuẩn phù hợp với đặc điểm nông thôn, đô thị, hải đảo.

Ngoài ra theo Điều 1, Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố quy định tiêu chuẩn của công chức xã gồm:

- Độ tuổi: Đủ 18 tuổi trở lên;
- Trình độ giáo dục phổ thông: Tốt nghiệp trung học phổ thông;
- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh;
- Trình độ tin học: Được cấp chứng chỉ sử dụng công nghệ thông tin theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và truyền thông.

1.2.2. Đánh giá thông qua mức độ thực thi công vụ

Đánh giá việc thực thi công vụ là một trong những nội dung cơ bản và quan trọng trong quản lý nhân sự hành chính nhà nước. Thông qua việc đối chiếu giữa kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức với một hệ tiêu chí xác định, đơn vị sử dụng công chức có thể thấy được năng lực, trách nhiệm, sự cống hiến cũng như đạo đức công vụ của người công chức. Kết quả đánh giá chính là cơ sở để quyết định các biện pháp phù hợp trong sử dụng, đãi ngộ, bố trí, đề bạt, đào tạo, bồi dưỡng, kỉ luật, khen thưởng công chức. Đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức xã chính là một trong những biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã đảm bảo chính quy, chuyên nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước.

Tiêu chí đánh giá: Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, nội dung đánh giá công chức gồm hai nhóm:

Thứ nhất, những nội dung đánh giá chung đối với tất cả công chức trong bộ máy hành chính nhà nước, bao gồm: (1) sự chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; (2) phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; (3) năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; (4) tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; (5) tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ.

Thứ hai, những nội dung đánh giá đặc thù dành cho các công chức lãnh

đạo, quản lý, bao gồm: (1) kết quả hoạt động của đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; (2) năng lực lãnh đạo, quản lý; (3) năng lực tập hợp, đoàn kết công chức; (4) có tư duy sáng tạo, có phương pháp làm việc khoa học, biết đề xuất sáng kiến để nâng cao năng suất lao động, hoàn thành nhiệm vụ với hiệu quả cao. Có tác phong làm việc khoa học, nghiêm túc, biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến của đồng nghiệp và những người xung quanh, lời nói đi đôi với việc làm. Bên cạnh đó, mỗi người công chức phải có sự phối hợp chặt chẽ trong công việc với đồng nghiệp, với lãnh đạo, với những người cấp dưới để đạt hiệu quả cao nhất.

Như vậy, có thể thấy những nội dung đánh giá công chức ở nước ta hiện nay về cơ bản là tương đồng với những nội dung, tiêu chí đánh giá công chức ở các nước khác trên thế giới. Việc quy định về nhóm nội dung đánh giá riêng đối với các công chức lãnh đạo, quản lý là phù hợp, đề cao được tính trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị hành chính nhà nước.

1.2.3. Đánh giá đạo đức công vụ

Đạo đức công vụ là những tiêu chí, chuẩn mực đạo đức của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ; khi thực thi công vụ, cán bộ, công chức phải tuyệt đối chấp hành. Điều này có nghĩa là:

- Người làm việc trong các cơ quan nhà nước nói riêng, trong các cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị nói chung, tùy theo chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của mình có trách nhiệm tham mưu, giúp việc cho thủ trưởng đơn vị và các phòng ban chức năng xây dựng, ban hành các chính sách, thể chế quản lý với tinh thần phục vụ nhân dân, tạo điều kiện thuận lợi cho nhân dân làm ăn sinh sống, thực hiện các quyền con người, quyền và nghĩa vụ của công dân; cung cấp các dịch vụ hành chính công cho nhân dân đảm bảo yêu cầu.

- Tính nguyên tắc và ý thức tổ chức kỷ luật là quy định bắt buộc để công chức thực hiện nhiệm vụ, công vụ; là việc chấp hành nghiêm các quy định, nội quy, chế độ làm việc, không tùy tiện, không làm việc theo tùy thích

và cảm tình cá nhân; là tận tâm, tận lực hoàn thành tốt nhiệm vụ với tính tự giác cao. Trong hoạt động công vụ, nhân sự hành chính là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả công việc. Toàn bộ đối với hoạt động của bộ máy nhà nước, các cơ quan hành chính trong thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được phân giao nếu “có cán bộ tốt, việc gì cũng xong.

- Đoàn kết, hợp tác với đồng nghiệp trong cơ quan, với các cơ quan, đoàn thể, các tổ chức có liên quan tới công vụ nhằm phát huy trí tuệ, phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể, hoàn thành nhiệm vụ một cách tốt nhất.

- Cán bộ, công chức cấp xã là những người gần dân nhất, trực tiếp tiếp xúc, lắng nghe những ý kiến của nhân dân; trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn cuộc sống. Vì vậy, yêu cầu về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức cấp xã là phải tuyệt đối trung thành với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; tận tụy phục vụ Nhân dân, phụng sự Tổ quốc; có tinh thần thái độ làm việc đúng mực; trung thực, không vụ lợi trong thực thi công vụ; giữ vững nguyên tắc tuyệt đối chấp hành kỷ luật, giữ được bản lĩnh, cốt cách của cán bộ, công chức; có tinh thần hợp tác, yêu thương, giúp đỡ đồng chí, đồng nghiệp.

Đạo đức công vụ là phẩm chất rất quan trọng đối với công chức cấp xã nó là “gốc” của người cán bộ. Người công chức cơ sở phải tạo lập cho mình một uy tín đối với nhân dân. Luôn gương mẫu, có lối sống lành mạnh, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, không tham nhũng, vụ lợi cá nhân, sinh hoạt bê tha, có tinh thần chống tham nhũng, tận tụy phục vụ nhân dân, nói đi đối với làm.

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

1.3.1. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức là một hoạt động do cơ quan, tổ chức và người có phẩm quyền thực hiện và chịu sự điều chỉnh của các quy phạm pháp luật. Thông qua tuyển dụng để tạo nguồn công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ

của cơ quan, đơn vị, tổ chức “việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế”. Tuyển dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của công chức hiện tại cũng như tương lai, là tiền đề quan trọng của việc xây dựng và phát triển công chức nhà nước đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội để đảm đương những nhiệm vụ được giao.

Để có được công chức cấp xã chất lượng cao thì việc tuyển dụng phải được thực hiện theo một quy trình chặt chẽ, hạn chế 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 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.

1.3.2. Tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ công chức cấp xã

Môi trường làm việc đối với cán bộ, công chức (được tiếp cận là môi trường bên trong) bao gồm: cơ sở vật chất, tinh thần, chế độ chính sách, mối quan hệ giữa lãnh đạo đối với nhân viên và giữa nhân viên với nhân viên... trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự phát triển của cán bộ, công chức cũng như quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Điều kiện làm việc là những điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật như phòng làm việc, bàn ghế, điện thoại, máy tính, các văn phòng phẩm khác phục

vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và môi trường không khí như nhiệt độ, tiếng ồn, bụi bặm, ánh sáng...

Điều kiện làm việc có ảnh hưởng lớn đến tâm trạng làm việc của cán bộ, công chức và hiệu quả làm việc của họ. Nếu điều kiện làm việc tốt, cán bộ, công chức vui vẻ, thoải mái, hiệu quả làm việc sẽ cao. Ngược lại, điều kiện làm việc không tốt gây căng thẳng, ức chế và ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu quả làm việc. Chính vì vậy, tùy theo điều kiện thực tế của cơ quan, đơn vị mà trang bị cho cán bộ, công chức có điều kiện làm việc phù hợp, thuận tiện.

- Văn hóa công sở

Văn hóa công sở là hệ thống các giá trị hình thành trong quá trình hoạt động của tổ chức, tạo niềm tin và các giá trị về thái độ của các thành viên làm việc trong tổ chức. Trong khái niệm này, có thể kể đến những khía cạnh quan trọng nhất, như quan hệ giữa cán bộ, công chức trong công việc, các chuẩn mực xử sự, nghi thức tiếp xúc hành chính, phương pháp giải quyết các bất đồng trong tổ chức, phong cách lãnh đạo, ý thức chấp hành kỷ luật trong và ngoài công sở của cán bộ, nhân viên...

Xây dựng văn hóa công sở là xây dựng một nền nếp làm việc khoa học, có kỷ cương, dân chủ. Nó đòi hỏi các nhà lãnh đạo, quản lý cũng như toàn bộ các thành viên trong tổ chức phải quan tâm đến hiệu quả hoạt động chung của cơ quan mình. Muốn như thế, cán bộ, công chức phải biết tôn trọng kỷ luật cơ quan, giữ gìn hình ảnh và danh dự của cơ quan, tổ chức, đoàn kết, hợp tác trên những nguyên tắc chung.

13.3. Kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã.

Trong công tác kiểm tra, giám sát, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: "Khi có chính sách đúng thì sự thành công hoặc thất bại của chính sách đó là do cách tổ chức công việc, nơi lựa chọn công chức và do nơi kiểm tra. Nếu ba điểm ấy sơ sài, thì chính sách đúng mấy cũng vô ích" và "có kiểm

tra.... mới biết rõ năng lực và khuyết điểm của công chức, mới sửa chữa và giúp đỡ kịp thời”. Hoạt động kiểm tra, giám sát bao gồm:

- Hoạt động kiểm tra, giám sát của cơ quan cấp trên: là hoạt động thường xuyên của cơ quan nhà nước cấp trên với cơ quan nhà nước cấp dưới nói chung, kiểm tra đối với công chức cấp xã nói riêng nhằm xem xét, đánh giá mọi mặt hoạt động của đội ngũ công chức xã.

- Hoạt động kiểm tra, giám sát của lãnh đạo cơ quan, đơn vị: kiểm tra, giám sát là nhiệm vụ của của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, lãnh đạo trực tiếp phụ trách trực tiếp công chức để kịp thời uốn nắn công chức, làm trong sạch cơ quan, đơn vị của mình.

- Hoạt động kiểm tra, giám sát của Đảng: Công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, nhất là kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ là nhiệm vụ rất nhạy cảm và khó khăn vì liên quan đến tổ chức và con người. Để công tác quản lý, kiểm tra, giám sát được diễn ra công bằng thì phải cần sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng, sự phối hợp của Chính quyền.

- Hoạt động giám sát của người dân: thông qua hòm thư góp ý, đơn thư kiến nghị, khiếu nại, tố cáo; đường dây nóng, các đợt khảo sát đánh giá mức độ hài lòng của người dân...

Tóm lại công tác kiểm tra, giám sát là để xây dựng đội ngũ công chức, kịp thời nhắc nhở, ngăn chặn, phòng ngừa những vi phạm về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, thiếu gương mẫu trong cuộc sống; xử lý nghiêm minh những tổ chức, cá nhân cố tình vi phạm, ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, đến sự phát triển của đất nước.

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

Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức cấp xã, nhất là trong giai đoạn hiện nay khi mà cải cách hành chính diễn ra mạnh mẽ, công chức cấp xã ngày càng được trang bị

những thiết bị làm việc hiện đại hơn: máy tính, máy in, máy photo, scan... hay vấn đề đơn giản là xử lý văn bản đi, đến cũng bằng hộp thư điện tử, quản lý văn bản hướng tới chính quyền điện tử...trong khi đó, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của lực lượng công chức cơ sở nhìn chung chưa cao, còn nhiều hạn chế. Chính vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã nhất thiết phải được quan tâm hàng đầu, thường xuyên và liên tục.

Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học. Còn bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc. Nếu đào tạo là quá trình làm cho con người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định thì bồi dưỡng làm tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất đó. Do đó, trong công tác đào tạo bồi dưỡng công chức cấp xã đòi hỏi phải biết chọn lựa nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, phù hợp với chuyên ngành, với chức danh công việc cụ thể của mỗi công chức; tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng tràn lan, hình thức, đào tạo không phải để trang bị những kỹ năng cần thiết mà chỉ lấy chứng chỉ, bằng cấp bổ sung vào hồ sơ công chức.

Công chức cấp xã thường thay đổi qua mỗi nhiệm kỳ, thay đổi công việc, chuyên môn công tác. Vì vậy, nếu không được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng mới, không có ý chí học tập nâng cao trình độ sẽ khó đáp ứng được với yêu cầu, nhiệm vụ thực thi công vụ, ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã.

1.3.5. Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã

Nâng cao đạo đức công vụ là công việc thường xuyên nhằm làm cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức luôn được trau dồi, bồi dưỡng, rèn luyện để không ngừng nâng cao đạo đức cách mạng trong quá trình thực thi công vụ. Các hoạt động thúc đẩy, nâng cao đạo đức công vụ bao gồm:

- Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách của Chủ tịch Hồ Chí Minh: đây là một nội dung quan trọng của công tác xây dựng,

chính đôn Đảng; góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức và đạo đức, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ, đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu;

- Thông qua công tác thi đua, khen thưởng đối với những người tận tình, trách nhiệm với công việc, tận tình phục vụ nhân dân, có thành tích xuất sắc trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Thi đua, khen thưởng làm cho mỗi cá nhân có tinh thần trách nhiệm cao hơn, có bản lĩnh chính trị, lập trường, tư tưởng vững vàng. Mỗi công chức được khen thưởng là sự ghi nhận của các cấp lãnh đạo luôn đặt niềm tin vào những tập thể, cá nhân có đạo đức công vụ, có thành tích trong thực thi nhiệm vụ. Cùng với đó, công tác Thi đua, khen thưởng tạo động lực, khuyến khích công chức phấn đấu vươn lên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của mình.

- Xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm: Trong công tác cán bộ các cấp đã luôn chú trọng, tạo mọi điều kiện để người có tài năng, phẩm chất đạo đức tốt cống hiến cho đất nước, phục vụ nhân dân, nhưng cũng kiên quyết xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm, đặc biệt là đội ngũ công chức xã, những người tiếp xúc trực tiếp, thường xuyên với các tổ chức, công dân. Việc xử lý cán bộ, công chức phải kịp thời, nghiêm minh, công tâm, khách quan, đúng quy định; không để lọt những cán bộ vi phạm, thoái hóa, biến chất, làm trong sạch bộ máy nhà nước và tạo niềm tin của nhân dân vào đảng, chính quyền.

- Lựa chọn những người có đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ tốt để quy hoạch, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn. Lấy đạo đức công vụ là tiêu chí đầu tiên và quan trọng nhất để đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

Trong công tác cán bộ, việc quy hoạch cán bộ, đánh giá công chức là khâu mở đầu, có ý nghĩa quan trọng, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài. Công tác quy hoạch, đánh giá phải được tiến hành thận trọng, thường xuyên, có hiệu quả nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ được giao. Công tác quy hoạch, nhằm động viên và khích lệ công chức tiếp tục phát huy những thế mạnh của bản thân, nỗ lực rèn luyện, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ để bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn, cơ hội công hiến, phục vụ nhân dân được nhiều hơn, tận tâm hơn.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

1.4.1. Nhóm các nhân tố bên trong

- *Nhận thức của công chức:* Đây là yếu tố cơ bản và quyết định nhất tới chất lượng của công chức cấp xã, bởi vì nó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong của mỗi con người. 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. Ngược lại, họ sẽ xem thường các chuẩn mực đạo đức, nhân cách, thiếu nghiêm khắc với bản thân, không thường xuyên rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và nâng cao trình độ dẫn đến bệnh quan liêu, chủ quan, tư tưởng cục bộ, phai nhạt lý tưởng, tha hóa về đạo đức, lối sống; làm suy giảm uy tín của Đảng và niềm tin của nhân dân đối với nhà nước.

- *Trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật:* Trình độ văn hóa tạo ra khả năng tư duy và sáng tạo cao. Công chức có trình độ văn hóa cao sẽ có khả năng tiếp thu và vận dụng một cách nhanh chóng những tiến bộ khoa học kỹ thuật, những văn bản của nhà nước vào công việc, đồng thời trong quá trình làm việc họ không những vận dụng chính xác mà còn linh hoạt và sáng tạo để tạo ra

hiệu quả làm việc cao nhất. Trình độ văn hóa và chuyên môn của người lao động không chỉ giúp cho người lao động thực hiện công việc nhanh mà còn góp phần nâng cao chất lượng thực hiện công việc.

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

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

1.4.2. Nhóm các nhân tố bên ngoài

Các nhân tố khách quan ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã bao gồm một số nhân tố như:

- *Quan điểm của Đảng, Nhà nước và địa phương* có ảnh hưởng quan trọng đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

- *Thể chế quản lý công chức cấp xã*: bao gồm hệ thống luật pháp, các chính sách, chế độ liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển, thù lao lao động; bộ máy tổ chức nhà nước và các quy định về thanh tra, kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ

- *Truyền thống văn hóa của địa phương*: Phần lớn công chức cấp xã có nguồn gốc, trưởng thành từ chính quê hương. Do vậy, truyền thống, văn hóa của địa phương có ảnh hưởng tới suy nghĩ và cách ứng xử cũng như tác phong làm việc của công chức cấp xã.

- *Môi trường làm việc* 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; môi trường làm việc.

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

1.5. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở một số địa phương và bài học rút ra cho huyện Thanh Trì

1.5.1. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã ở một số địa phương

* Để nâng cao chất lượng công chức cấp xã, những năm vừa qua, quận Long Biên, thành phố Hà Nội đã chỉ đạo triển khai thực hiện nhiều giải pháp, chính sách mới, mang lại nhiều kết quả tốt. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, công tác đào tạo, bồi dưỡng CC nói chung và CC cấp xã nói riêng luôn được quận ủy, UBND quận và các cơ quan đoàn thể quan tâm, chú trọng. Các đơn vị cơ sở đã từng bước gắn quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch sử dụng công chức. Quận đã hình thành được cơ chế, chính sách nhằm hỗ trợ, động viên, khuyến khích kịp thời CC tham gia học tập và tạo được phong trào học tập ở các cấp, các ngành, các đơn vị. Bước đầu xác định được định hướng cơ chế, chính sách để đào tạo CC có trình độ cao của quận theo hướng lâu dài, từng bước nâng cao năng lực, chất lượng CC các cấp đáp ứng được nhiệm vụ chính trị được giao. Tỷ lệ công chức xã phường cập đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị liên tục tăng hàng năm.

Thứ hai, thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng công chức cấp xã. Việc tuyển dụng đã kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức công chức. Ban hành nhiều văn bản hướng dẫn, quy định như: Ban Chấp hành Đảng bộ quận Long Biên khóa II, nhiệm kỳ 2010-2015 đã ban hành Chương trình 04-CTr/QU về

"Đẩy mạnh cải cách hành chính, trọng tâm nâng cao chất lượng CBCCVC quận Long Biên giai đoạn 2014-2016". Xây dựng kế hoạch, lộ trình, giải pháp thực hiện để nâng cao chất lượng CBCCVC đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Quận triển khai thống nhất phương thức đổi mới trong công tác chỉ đạo, điều hành thông qua quy chế làm việc, phân công nhiệm vụ CBCCVC, lịch công tác tuần, tháng và hằng năm, bảo đảm rõ nhiệm vụ, tiến độ. Trước đây, quận thực hiện đánh giá CBCC 6 tháng/lần thì từ năm 2014 đến nay đã thực hiện đánh giá CC hàng tháng. Tỷ lệ CC được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên hàng tháng trung bình đạt trên 90%.

Thứ ba, điểm nhấn trong công tác xây dựng Đảng, hệ thống chính trị quận Long Biên được thành phố Hà Nội đánh giá cao chính là công tác đánh giá công chức. Theo đó, quận Long Biên triển khai đánh giá, phân loại mức độ hoàn thành công việc của công chức theo từng tuần, từng tháng, từng quý, gắn với cơ chế khen thưởng, xử phạt rõ ràng. Quận cũng đã xây dựng đề án đổi mới, nâng cao chất lượng công tác thi đua khen thưởng, trong đó thực hiện động viên khen thưởng hàng tháng với các mức tiền thưởng cụ thể. Công chức xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ sẽ được thưởng 650.000 đồng (0,5 lần lương cơ sở). Các sáng kiến, sáng tạo sẽ được thưởng 1,3 triệu đồng (1 lần mức lương cơ sở).

Thứ tư, đẩy mạnh triển khai các chế độ, chính sách đối với công chức cấp xã, trong đó, có nội dung đổi mới, nâng cao chất lượng công chức", củng cố và phát triển công chức trên địa bàn với số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng chuyên môn cao, có phẩm chất đạo đức tốt, bảo đảm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Xây dựng quy hoạch, thực hiện tốt việc luân chuyển, gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức với đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

* Nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của quận, thời gian qua, Đảng ủy-HĐND-UBND quận Cầu Giấy luôn chú trọng công tác rèn luyện

công chức cơ sở với nhiều cách làm sáng tạo và cụ thể:

Điểm nổi bật là quận đã tập trung chỉ đạo, đẩy mạnh công tác CCHC trọng tâm là nêu cao ý thức phục vụ của cán bộ công chức, đặc biệt là lãnh đạo chủ chốt; lựa chọn những nội dung phù hợp để tập trung chỉ đạo, giải quyết như “Đẩy mạnh thực hiện công tác cải cách hành chính, trọng tâm là nêu cao ý thức phục vụ của cán bộ công chức phường”; “Nâng cao chất lượng công chức cơ sở, thực hiện cải cách hành chính, đặc biệt là công tác tiếp dân, giải quyết thủ tục hành chính”;

Quận đã triển khai thực hiện nghiêm túc quy chế nêu gương của cán bộ, công chức, đảng viên nhất là trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu, lấy kết quả công việc, việc nêu cao vai trò gương mẫu rèn luyện đạo đức lối sống trong công tác, sinh hoạt nơi cư trú để đánh giá phân loại cán bộ, công chức, đảng viên. Chỉ đạo từng cán bộ, công chức đăng ký việc làm cụ thể theo tấm gương, đạo đức của Chủ tịch Hồ Chí Minh bằng văn bản, trên cơ sở đó từng cán bộ, công chức đảng viên triển khai thực hiện, có sự kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện gắn với đánh giá cán bộ, công chức, đảng viên hàng năm. Nhiều đơn vị đã triển khai thực hiện tốt việc rà soát, bổ sung tiêu chí đánh giá, phân loại chất lượng công chức như: phường Dịch Vọng, Mai Dịch, Nghĩa Đô, Yên Hòa..., kết quả như sau:

Một là, khắc phục những khâu yếu kém, nhất là về con người, nhằm tập trung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu.

Hai là, hoàn thiện các kỹ năng của công chức trong công tác chuyên môn, nhất là khả năng nắm bắt, ra quyết định xử lý tình huống, các vấn đề mới nảy sinh trong tiến trình đô thị hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nhất là khi luân chuyển công chức cấp xã chuyển sang công tác mới sẽ gặp không ít lúng túng: kỹ năng thuyết trình, tiếp dân đến xử lý văn bản...

Ba là, giúp đào tạo công chức tại chỗ, tăng cường kinh nghiệm thực tiễn

hướng tới đạt chuẩn toàn diện; phát huy được khả năng tại cơ sở; góp phần tạo nguồn quy hoạch cán bộ trước mắt và lâu dài.

1.5.2 Bài học kinh nghiệm cho huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

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

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

Thứ ba, tiếp tục thực hiện luân chuyển cán bộ: nhằm từng bước khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ địa phương. Việc thực hiện điều động, luân chuyển các chức danh địa chính, kế toán các phường để tránh tình trạng lợi dụng chức danh nhận tiền của dân.

Thứ tư, là công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã phải được quan tâm thường xuyên, đúng mực. Không chỉ trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị mà cả những kỹ năng cần thiết của công chức trong thực thi công vụ: kỹ năng giao tiếp, tiếp đón công dân, sự tự tin, mạnh dạn trong các cuộc họp... Cử công chức tham dự các khóa học dài hạn, tập trung ở các cơ sở đào tạo chuyên ngành. Quận phối hợp với Trung tâm Bồi dưỡng chính trị của quận để mở các lớp liên kết đào tạo tại địa phương. Tuy nhiên, đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng vào nội dung, phương pháp đào tạo. Yêu kém khâu nào, đào tạo bồi dưỡng khâu đó.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ, HUYỆN THANH TRÌ, TP HÀ NỘI

2.1. Khái quát về huyện Thanh Trì

2.1.1 Điều kiện tự nhiên

Thanh Trì là huyện phía Nam thành phố Hà Nội. Phía Bắc giáp quận Hoàng Mai, phía Nam giáp huyện Thường Tín, phía Tây giáp Quận Hà Đông; phía Tây Bắc giáp quận Thanh Xuân, phía Đông là sông Hồng, giáp với huyện Gia Lâm và tỉnh Hưng Yên. Huyện có 15 xã, 01 thị trấn với diện tích đất tự nhiên là 6.296,7 ha, dân số 29 vạn người.

Được thành lập từ năm 1961, Thanh Trì là vùng đất hiếu học, giàu truyền thống văn hóa, cách mạng; Huyện có 02 làng khoa bảng nổi tiếng là làng Tả Thanh Oai (xã tả Thanh Oai) và làng Nguyệt Áng (xã Đại Áng); quê hương của nhiều danh nhân tiêu biểu như: Vạn thế sư biểu Tiên triết Chu Văn An, dòng họ Ngô Thì; Đô hồ Đại vương Phạm Tu. Nơi ra đời Chi bộ Đảng Cộng sản Việt Nam đầu tiên của khu vực ngoại thành Hà Nội (làng Đông Phù, xã Đông Mỹ); là quê hương của nhiều đồng chí cán bộ cao cấp của Đảng và Nhà nước trong đó có đồng chí Đỗ Mười, nguyên tổng Bí thư Đảng cộng sản Việt Nam. Huyện có nhiều làng nghề truyền thống như: mây tre đan Vạn Phúc, Bánh Trung, bánh dày làng Tranh Khúc, xã Duyên Hà; Làng dệt, Tân Triều; Miến, bánh đa xã Hữu Hòa; Rượu Ngâu, xã Tam Hiệp; Làng Nón lá, xã Đại Áng.... Nhân dân huyện Thanh Trì giàu truyền thống cách mạng, cần cù, thông minh, sáng tạo, có trình độ dân trí cao. Năm 2019, UBND Thành phố đã ban hành Quyết định số 5857/QĐ-UBND ngày 21/10/2019 phê duyệt Đề án đầu tư xây dựng huyện Thanh Trì phát triển thành quận đến năm 2025, trong tương lai, huyện Thanh Trì sẽ trở thành một đô thị trung tâm của thủ đô

xuất nông nghiệp theo hướng sinh thái, Thanh Trì là huyện ven đô có tốc độ đô thị hoá cao với nhiều dự án đô thị, khu nhà ở và tổ hợp dịch vụ thương mại, chung cư cao tầng. Nhờ đó mà diện mạo của huyện đã có nhiều thay đổi tích cực theo hướng đô thị văn minh, hiện đại, đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân không ngừng được nâng cao. Năm 2020, tổng giá trị sản xuất trên địa bàn huyện đạt 11.738 tỷ 153 triệu đồng, tăng 8,2% so với cùng kỳ, trong đó: Giá trị sản xuất thương mại - dịch vụ tăng 13%; công nghiệp - xây dựng tăng 6,3%; nông nghiệp - thủy sản tăng 2,1% so với cùng kỳ. Thu nhập bình quân đầu người đạt 58trđ/người/năm. Giá trị sản phẩm trên 01 ha đất trồng trọt và nuôi trồng thủy sản đạt 245trđ/ha, tăng 03trđ/ha so với kế hoạch. Tổng thu ngân sách nhà nước trên địa bàn đạt 1.720 tỷ đồng, vượt 19% dự toán. Chi ngân sách huyện 2.160 tỷ đồng, đạt 92,3% dự toán, trong đó giải ngân chi đầu tư XDCCB đạt 136% dự toán (đứng thứ 2/30 quận, huyện)

Tính đến cuối năm 2020, tổng số hộ nghèo trên địa bàn huyện giảm xuống còn 193 hộ chiếm 0,23%, hộ cận nghèo là 836 hộ chiếm 1,02%. Chỉ tiêu giảm nghèo là một trong những chỉ tiêu kinh tế-xã hội quan trọng của huyện, phấn đấu đến hết năm 2021, trên địa bàn huyện không còn hộ nghèo, huyện đã nỗ lực không ngừng triển khai các giải pháp giảm nghèo hiệu quả, giúp người dân thoát nghèo bền vững, nâng cao đời sống của nhân dân, đảm bảo an sinh xã hội.

* **Công tác quản lý Nhà nước** về các hoạt động kinh doanh dịch vụ văn hóa, quảng cáo, viễn thông, dịch vụ internet được chú trọng, đạt kết quả tích cực, từng bước đi vào nền nếp. Công tác thông tin tuyên truyền được triển khai hiệu quả, bám sát chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, góp phần phát huy dân chủ, định hướng dư luận xã hội, tạo không khí phấn khởi trong Nhân dân. Các phong trào văn hoá, văn nghệ, thể thao quần chúng phát triển mạnh, đổi mới cả nội dung, hình thức, nâng cao về chất

lượng. Phong trào xây dựng người Hà Nội thanh lịch, văn minh gắn với phong trào “*Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa*” và thực hiện 02 bộ Quy tắc ứng xử trong các cơ quan và nơi công cộng được triển khai đạt kết quả tốt; nếp sống văn hoá, văn minh đô thị, nhất là trong việc cưới, việc tang, tổ chức lễ hội có chuyển biến tích cực.

* ***Giáo dục- đào tạo:*** Huyện đã quan tâm chỉ đạo xây dựng và triển khai thực hiện hiệu quả 02 đề án phát triển giáo dục. Thực hiện nghiêm túc, hiệu quả việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục được nâng lên, 100% đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ lý luận chính trị, quản lý và chuyên môn đạt chuẩn. Ngành Giáo dục và Đào tạo huyện luôn đứng trong top đầu Thành phố về các tiêu chí: mạng lưới trường lớp, chất lượng giáo dục toàn diện và giáo dục mũi nhọn. Tổng số trường được công nhận chuẩn quốc gia của huyện là 58/68 trường (*đạt tỷ lệ 85,3%*). Công tác quy hoạch, đầu tư xây dựng mạng lưới trường học đã đáp ứng được nhu cầu học tập của Nhân dân trên địa bàn.

- ***Sự nghiệp y tế và chăm sóc sức khỏe cho nhân dân:*** Mạng lưới y tế cơ sở trên địa bàn Huyện được quan tâm đầu tư, 16/16 xã thị trấn đã giữ vững và nâng cao tiêu chí quốc gia về y tế xã. Mạng lưới y tế dự phòng hoạt động hiệu quả; chỉ đạo thực hiện quyết liệt các biện pháp phòng chống dịch bệnh, đặc biệt là dịch Covid-19, hạn chế các ca bệnh phát sinh và lây lan trên địa bàn. Xây dựng và triển khai thành công Đề án “*Chủ động phòng, chống sốt xuất huyết trên địa bàn huyện, giai đoạn 2016-2021*” được thành phố đánh giá cao, là mô hình điểm cho các quận, huyện tham khảo. Chất lượng khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe ban đầu cho Nhân dân được nâng lên. Công tác vệ sinh an toàn thực phẩm được kiểm soát chặt chẽ, không để xảy ra dịch bệnh, ngộ độc thực phẩm trên địa bàn. Chương trình mục tiêu y tế - dân số giai đoạn 2016-2021 được thực hiện đúng tiến độ, kế hoạch đề ra.

2.1.3. Tình hình an ninh trật tự, quân sự quốc phòng

Hệ thống chính quyền từ huyện đến cơ sở tiếp tục được củng cố vững mạnh, đổi mới về phương thức hoạt động, hướng về cơ sở; thực hiện phương châm “rõ người, rõ việc, rõ quy trình, rõ trách nhiệm, rõ hiệu quả”. An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được giữ vững, ổn định, bảo đảm an toàn tuyệt đối các mục tiêu trọng điểm, các sự kiện chính trị - văn hóa quan trọng diễn ra trên địa bàn. Thực hiện tốt chính sách hậu phương quân đội, các phong trào thi đua quyết thắng trong lực lượng vũ trang. Phát huy vai trò là lực lượng nòng cốt, xung kích trong phòng, chống thiên tai và tìm kiếm cứu nạn góp phần ổn định tình hình, thúc đẩy phát triển kinh tế- xã hội trên địa bàn.

Xuất phát từ điều kiện tự nhiên, dân số, kinh tế-xã hội, an ninh quốc phòng cùng với sự chỉ đạo, điều hành quyết liệt của các cấp ủy, chính quyền, sự đồng thuận của nhân dân trên địa bàn, Huyện Thanh Trì đã và đang có những bước phát triển vượt bậc đạt được các thành tựu quan trọng về kinh tế- văn hóa- xã hội, đời sống nhân dân từng bước được cải thiện. Song cũng không tránh khỏi những khó khăn, hạn chế do tác động của mặt trái cơ chế thị trường, phân hóa giàu nghèo... Tất cả những đặc điểm trên có ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, đồng thời cũng đặt ra yêu cầu, đòi hỏi đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì phải không ngừng học tập nâng cao phẩm chất đạo đức, chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng trong thực thi công vụ.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh

2.2.1. Khái quát về đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

2.2.1.1. Số lượng công chức: Huyện Thanh Trì có 15 xã, 01 thị trấn, số lượng công chức cấp xã phân bổ như sau:

Bảng 2.1: Số lượng công chức cấp xã, trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2020

TT	Tên đơn vị (huyện Thanh Trì, thị trấn)	Tổng số	Trong đó	
			Nữ	Nam
1	2	3	4	5
1	Thị trấn Văn Điển	23	9	14
2	Duyên Hà	22	9	13
3	Đại Áng	23	12	11
4	Đông Mỹ	21	4	17
5	Hữu Hòa	23	14	9
6	Ngũ Hiệp	22	9	13
7	Ngọc Hồi	22	12	10
8	Liên Ninh	22	11	11
9	Tả Thanh Oai	22	12	10
10	Tam Hiệp	22	8	14
11	Tân Triều	21	3	18
12	Thanh Liệt	23	8	15
13	Tứ Hiệp	22	11	11
14	Vạn Phúc	22	11	11
15	Vĩnh Quỳnh	23	6	17
16	Yên Mỹ	23	13	10
Tổng cộng		373	159	214

(Nguồn Phòng Nội vụ huyện Thanh Trì)

Tính đến 30 tháng 12 năm 2020, huyện Thanh Trì có 591 công chức làm việc tại công chức làm việc tại các phòng ban, đơn vị và 16 xã, thị trấn trên địa bàn huyện, trong đó: công chức thuộc khối các phòng, ban, đơn vị có 218 người; công chức cấp xã có 373 người. Như vậy, tỷ lệ công chức cấp xã chiếm tỷ lệ khá cao trong tổng số công chức của huyện (chiếm 63,1%).

2.2.1.2. Cơ cấu công chức cấp xã, tại huyện Thanh Trì

Xét về cơ cấu giới tính, số lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Trì là nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới: công chức nam là 214 người chiếm trên 57,37%, công chức nữ là 159 người giới chiếm tỷ lệ 42,62%.

Xét về chức danh, công chức giữ chức danh lãnh đạo cấp xã là 170 người chiếm 45,58%, công chức chuyên môn là 203 người 54,42%. Điều này cho thấy các công chức trong các chức danh lãnh đạo khá cao, cho thấy cơ hội của các công chức chuyên môn có năng lực trong quy hoạch, bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo tại các xã, thị được chú trọng và thực hiện theo quy trình.

Xét về cơ cấu độ tuổi, tỷ lệ công chức cấp xã chủ yếu ở độ tuổi 31-40: 163 người chiếm 43,70%, độ tuổi 41 đến 50: 78 người chiếm 20,91%, độ tuổi từ 30 trở xuống: 74 người chiếm 19,84% độ tuổi từ 51 đến 60: 58 người chiếm 15,55%. Như vậy, độ tuổi trung bình của đội ngũ công chức trẻ tương đối cao. Trong gian đoạn hội nhập kinh tế thế giới hiện này, 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. Các số liệu trên được thể hiện rất rõ tại Bảng 2.2 dưới đây:

Bảng 2.2. Cơ cấu chia theo giới tính, chức danh, độ tuổi của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì năm 2020

T	Tên đơn vị (xã, thị trấn)	Tổng số	Giới tính (Nữ)	Chức danh		Chia theo độ tuổi							Công chức luân chuyển cấp xã
				CC giữ chức danh lãnh đạo cấp xã	CC chuyên môn	Từ 30 trở xuống	Từ 31 đến 40	Từ 41 đến 50	Từ 51 đến 60				
									Tổng số	Nữ từ 51 đến 55	Nam từ 56 đến 60	Trên tuổi nghỉ hưu	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	TT Văn Điển	20	8	9	12	7	10	2	2	7			1
2	Duyên Hà	22	9	12	10	11	4	4	3	11	3		2
3	Đại Áng	23	12	10	13	11	6	3	3	11	3		
4	Đông Mỹ	21	4	10	11	11	3	5	2	11	0	0	2
5	Hữu Hòa	23	14	10	13	12	4	5	2	12	1	0	1
6	Ngũ Hiệp	22	9	10	12	14	2	3	3	14	1		1
7	Ngọc Hồi	22	12	10	12	15	3	3	1	15	2	1	1
8	Liên Ninh	22	11	10	12	6	6	5	4	6	1	0	1
9	T. Thanh Oai	22	12	10	12	8			14	8	1	1	1
10	Tam Hiệp	22	8	9	13	5	7	7	3	5	2	0	1
11	Tân Triều	21	3	9	12	5	3	9	5	5	0	0	0
12	Thanh Liệt	23	8	10	13	15	4		3	15	1		2
13	Tứ Hiệp	22	11	10	12	10	8	1	3	10	1	0	2
14	Vạn Phúc	22	11	10	12	8	4	3	7	8	3	0	3
15	Vĩnh Quỳnh	23	6	11	12	9	8	1	4	9	1	1	1
16	Yên Mỹ	23	13	10	12	8	3	3	8	8	2	1	2
Tổng cộng		373	159	170	203	74	163	78	58	74	163	5	22

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND huyện Thanh Trì)

2.2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

2.2.2.1 Về thể trạng

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

Bảng 2.3: Chiều cao, cân nặng của công chức cấp xã của huyện Thanh Trì

(Đơn vị tính: người)

Chiều cao								
Năm	Dưới 1,55m		Từ 1,55m đến 1,59m		Từ 1,60m đến 1,69m		Trên 1,70m	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2020	0	11	09	90	92	48	113	10
Cân nặng								
Năm	Dưới 50kg		Từ 50kg đến 59kg		Từ 60kg đến 69kg		Trên 70 kg	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2020	09	45	85	94	82	20	38	0

Ngày 28/04/2011, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 641/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 đặt ra mục tiêu phát triển nguồn nhân lực để đạt chiều cao trung bình là 1,67m. Như vậy, so với mức chiều cao hiện tại của nguồn nhân lực trong nước và cả khu vực, có thể thấy Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì có chiều cao trung bình. Chiếm tỷ lệ cao nhất là công chức có chiều cao từ 1,60m đến 1,69m (chủ yếu là nam giới), mức chiều cao từ 1,55m đến 1,59m chủ yếu là nữ giới. Ngoài độ tuổi và chiều cao, cân nặng cũng là một tiêu chí thể hiện mối quan hệ với sức khỏe. Theo số liệu bảng 2.2, tỷ lệ công chức có cân nặng dưới 50kg là 54 người (chiếm 14,48%), tỷ lệ công chức chủ yếu có cân nặng từ 50kg đến 69kg là 281 người (chiếm 73,34%).

Như vậy, thể lực của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì đạt mức trung bình, đạt tiêu chuẩn “Khỏe mạnh” theo tiêu chuẩn của Bộ Y tế, đảm bảo điều kiện cần và đủ cho mọi hoạt động và thực thi chức trách, nhiệm vụ.

- *Sức khỏe của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì:* Khi nói về thể lực, hầu hết xã hội chỉ quan tâm đến các chỉ số đo chiều cao, cân nặng. Tuy nhiên, bên cạnh các chỉ số đã quy định tại các tiêu chuẩn của Bộ y tế và các tổ chức thể giới, việc quan tâm đến tình trạng sức khỏe của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì cũng là một tiêu chí quan trọng trong việc đánh giá thể lực. Đánh giá về sức khỏe của công chức có thể thông qua tần suất bị ốm, phải đi khám bệnh khi bị ốm, tình trạng giảm cân do ốm đau hoặc tai nạn ...Theo số liệu thống kê tại Bệnh viện đa khoa Thanh Trì đợt khám sức khỏe năm 2020, kết quả phân loại sức khỏe đối với công chức cấp xã, huyện Thanh Trì như sau:

Bảng 2.4: Phân loại sức khỏe công chức cấp xã của huyện Thanh Trì năm 2020

Phân loại sức khỏe	Nam		Nữ	
	Người	%	Người	%
Loại 1 (Rất khỏe)	49	22,90	35	22,01
Loại 2 (Khỏe)	140	65,42	106	66,67
Loại 3 (Bình thường)	25	11,68	18	11,32
Loại 4 (Yếu)	0	0,0	0	0,0
Loại 5 (Rất yếu)	0	0,0	0	0,0

(Nguồn: Tổng hợp Kết quả khám sức khỏe công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Trì)

Căn cứ số liệu tại bảng thống kê, có thể thấy, hầu hết công chức đạt sức khỏe loại 1 và loại 2 (Năm 2020, nam là 189/214 người- chiếm 88,32%, nữ là 141/159 người- chiếm 88,68%) và không có ai xếp loại 4 và loại 5, hoàn toàn

đủ sức khỏe để làm việc trong môi trường làm việc bình thường. Đây là điều kiện quan trọng quyết định tới chất lượng của công chức và chất lượng, hiệu quả công việc.

Tuy nhiên, vẫn có những công chức xếp loại sức khỏe ở loại 3 (trong đó có 25 nam chiếm 11,68% và 18 nữ chiếm 11,32%) và tập trung chủ yếu ở những công chức chuẩn bị nghỉ hưu, tuổi cao.

Như vậy, có thể nói, tình trạng sức khỏe của Công chức cấp xã của huyện Thanh Trì tương đối tốt. Tỷ lệ đau ốm và phải nghỉ việc rất ít. Điều này góp phần quan trọng để nâng cao hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức.

2.2.2.2. Về bằng cấp, trình độ chuyên môn:

- *Trình độ văn hóa:* Trong những năm gần đây, với sự quan tâm, định hướng của Huyện ủy, UBND huyện Thanh Trì và sự cố gắng, không ngừng học tập của Công chức cấp xã, trình độ văn hóa của đội ngũ này đã được nâng cao.

Bảng 2.5: Trình độ văn hóa của Công chức cấp xã của huyện Thanh Trì

(Đơn vị tính: người)

Năm	Trình độ văn hóa THPT	
	Số người	Tỷ lệ
2018	365/365	100%
2019	370/370	100%
2020	373/373	100%

(Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Thanh Trì)

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

- *Trình độ chuyên môn:* Trong những năm qua, Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì không ngừng được nâng cao về trình độ, bằng cấp chuyên môn, thể hiện qua bảng:

Bảng 2.6: Thực trạng số lượng và trình độ chuyên môn đào tạo của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì (2018-2020)

TT	Trình độ chuyên môn	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiến sỹ	0	0	0	0	1	0,27
2	Thạc sỹ	43	11,78	56	15,14	87	23,32
3	Đại học	365	100	100	100	100	100
4	Cao đẳng	65	17,81	44	11,89	12	3,22
5	Trung cấp	34	9,32	25	6,76	3	0,80
6	Chưa qua đào tạo	0	0	0	0	0	0
	Tổng	365	100	370	100	373	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Thanh Trì)

Số liệu bảng 2.6 cho thấy, trình độ chuyên môn kỹ thuật của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nhìn chung đã có xu hướng thay đổi tích cực. Số Công chức cấp xã chủ yếu có trình độ đại học (năm 2020, là 270 người chiếm 72,39%), số công chức có trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm tỷ lệ rất thấp (năm 2020, chỉ có 12 người 3,22%, số công chức có trình độ thạc sỹ là 87 người chiếm 23,32% và còn một tỷ lệ nhỏ công chức có trình độ tiến sỹ là 01 người chiếm 0,27%.

Có được sự thay đổi trình độ chuyên môn của Công chức cấp xã là được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Huyện ủy, UBND huyện trong việc tạo điều kiện, khuyến khích, động viên công chức cấp xã chưa đạt chuẩn, đã đạt chuẩn

tham gia các lớp đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời đây cũng là sự cố gắng, nỗ lực của công chức cấp xã đã bố trí thời gian, sắp xếp công việc để tham gia các lớp đào tạo. Tuy nhiên, trên thực tế, hầu hết các công chức cấp xã đều học hệ đại học tại chức hoặc các chương trình liên thông, liên kết, số lượng công chức cấp xã có bằng Đại học chính quy không cao, chủ yếu là các công chức trẻ. Do vậy, nếu chỉ căn cứ vào số liệu công chức có trình độ đại học tăng qua các năm cũng chưa thể khẳng định chất lượng công chức cấp xã được nâng cao.

- *Trình độ lý luận chính trị*: Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã không chỉ được lãnh đạo huyện quan tâm bồi dưỡng, mà còn là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng; kết quả học tập chính trị là một trong những tiêu chuẩn để xem xét đánh giá, sử dụng, thực hiện các chính sách cán bộ khác. Do vậy, trong giai đoạn 2018- 2020, số lượng công chức cấp xã của huyện Thanh Trì được bồi dưỡng lý luận chính trị có xu hướng tăng.

Bảng 2.7: Thực trạng trình độ lý luận chính trị của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trên địa bàn huyện Thanh Trì (2018-2020)

TT	Tiêu chuẩn	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Cử nhân	42	11,51	56	15,14	63	16,89
2	Cao cấp	14	3,84	27	7,30	33	8,85
4	Trung cấp	145	39,73	156	42,16	162	43,43
5	Sơ cấp	20	5,48	27	7,30	35	9,38
6	Chưa qua đào tạo	144	39,45	104	28,11	80	21,45
	Tổng	365	100	370	100	373	100

(Nguồn: Ban tổ chức Huyện ủy huyện Thanh Trì)

Bảng 2.7 cho thấy, trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì đang có sự thay đổi theo hướng tích cực: Số lượng Công chức cấp xã đã qua đào tạo lý luận chính trị (từ sơ cấp trở lên) ngày càng tăng và giảm tỷ lệ công chức chưa qua đào tạo lý luận chính trị. Cụ thể, năm 2017 có 144 công chức chưa qua đào tạo lý luận chính trị (chiếm 39,45%) thì đến năm 2020 thì tỷ lệ này chỉ còn 80 người chiếm 21,45%. Trong khi đó, số lượng công chức đã qua đào tạo lý luận chính ở trình độ trung cấp và cao cấp ngày càng tăng (năm 2017, có 145 công chức được đào tạo lý luận ở trình độ trung cấp chiếm 39,73%; 14 người có trình độ lý luận chính trị cao cấp chiếm 3,84% thì đến năm 2020, có 162 người có trình độ lý luận chính độ trung cấp (chiếm 43,43%) và có 33 người có trình độ lý luận cao cấp, chiếm 8,85%).

2.2.2.3. Về sự phối hợp trong công việc

Công tác phối hợp giữa cấp trên với cấp dưới, giữa các bộ phận và giữa các công chức xã thể hiện qua các các hoạt động cung cấp thông tin, trợ giúp vật chất, phương tiện kỹ thuật, chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ nguồn lực, tài chính, xác định nội dung công việc và phạm vi trách nhiệm cho tổ chức, cá nhân được phân công thực hiện những nhiệm vụ chung; tất cả những nội dung đó đều cần tuân thủ theo nguyên tắc phối hợp để đảm bảo đạt hiệu quả cao trong thực thi các nhiệm vụ.

2.2.2.4. Về khả năng thích nghi với những biến đổi về kinh tế-xã hội

Đứng trước những biến đổi không ngừng về tình hình kinh tế-xã hội trong bối cảnh xu thế toàn cầu hóa là tất yếu khách quan; cách mạng 4.0 được ứng dụng rộng rãi trong mọi lĩnh vực, đòi hỏi đội ngũ công chức xã cần phải tận dụng thời cơ, khắc phục những hạn chế để đáp ứng yêu cầu mới.

Bên cạnh trình độ chuyên môn kỹ thuật, trình độ lý luận chính trị, để đảm bảo khả năng thích nghi với những biến đổi về kinh tế-xã hội đòi hỏi công chức cấp xã cần có các kỹ năng: ra quyết định, thuyết trình, lãnh đạo,

giải quyết vấn đề, giao tiếp, soạn thảo văn bản, sử dụng máy tính, công nghệ thông tin; ngoại ngữ, tổ chức cuộc họp, làm việc nhóm, ... Tuy nhiên, kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi của tác giả cho thấy các kỹ năng trên của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì còn nhiều hạn chế.

Cụ thể: Kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi đối với 100 công chức cấp xã, huyện Thanh Trì ở 05 xã, thị trấn trên địa bàn huyện thì cho thấy công chức cấp xã tự đánh giá các kỹ năng của mình ở mức độ trung bình và khá, số lượng Công chức cấp xã tự đánh giá sử dụng tốt các kỹ năng chiếm tỷ lệ rất thấp.

Bảng 2.8. Kết quả đánh giá kỹ năng của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì
(Đơn vị tính: Người)

Kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ	Mức độ				
	Kém	TB	Khá	Tốt	Rất tốt
Kỹ năng ra quyết định	0	11	50	15	24
Kỹ năng thuyết trình	0	10	52	20	18
Kỹ năng lãnh đạo	0	12	61	10	17
Kỹ năng giải quyết vấn đề	0	1	21	25	53
Kỹ năng giao tiếp	0	0	24	22	54
Kỹ năng soạn thảo văn bản	0	3	17	52	28
Kỹ năng sử dụng máy tính và CNTT	8	16	27	23	16
Kỹ năng ngoại ngữ	15	35	20	20	10
Kỹ năng tổ chức cuộc họp	0	0	2	80	18
Kỹ năng làm việc nhóm	10	29	32	15	14

(Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả)

Qua kết quả điều tra của công chức cấp xã tự đánh giá, hầu hết các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã đều đạt mức trung bình. Đặc biệt có 02 kỹ năng mà công chức cấp xã tự đánh giá mức tốt và rất tốt

cao nhất là kỹ năng giao tiếp (76/100 người và kỹ năng giải quyết vấn đề (78/100 người). Cũng theo công chức cấp xã, kỹ năng bị đánh giá thấp nhất là kỹ năng ngoại ngữ (mức rất tốt chỉ chiếm 10/100 người, mức kém chiếm tới trên 15/100 người), tiếp theo là kỹ năng làm việc nhóm (mức rất tốt chỉ chiếm 14/100 người, mức kém chiếm tới 10/100 người).

Điều này phản ánh đúng thực tế tại các xã, thị trấn hiện nay, qua khảo sát của tác giả, tất cả các xã, thị trấn đều được trang bị máy tính hiện đại, nối mạng internet đầy đủ. Tuy nhiên, việc ứng dụng tin học mới chỉ dừng lại ở việc soạn thảo văn bản, công tác xử lý văn bản qua phần mềm quản lý văn bản, phần mềm một cửa, truy cập mạng internet để theo dõi các tin tức trong nước và quốc tế vẫn còn chưa đồng nhất. Các văn bản tuy được khởi tạo trên máy tính nhưng sau đó vẫn phải dùng văn bản giấy để chỉ đạo tổ chức thực hiện rồi lại dùng văn bản để báo cáo chứ chưa áp dụng phương thức quản lý bằng hệ thống công nghệ thông tin. Trong điều kiện cải cách hành chính theo cơ chế “một cửa” và “một cửa liên thông” như hiện nay, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý có vai trò đặc biệt quan trọng, tuy nhiên, thực tế như trên là một yếu tố ảnh hưởng tiêu cực tới chất lượng công việc.

Từ kết quả nghiên cứu có thể khẳng định công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nhìn chung vẫn còn nhiều hạn chế về các kỹ năng thực thi công vụ, đặc biệt là các kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, kỹ năng sử dụng máy tính, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng làm việc nhóm,... Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả thực thi công vụ.

2.2.3. Thực trạng về mức độ thực thi công vụ

- *Mức độ hoàn thành nhiệm vụ:* Đánh giá chất lượng công chức nói chung và đánh giá công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nói riêng là việc làm khó, nhạy cảm nhưng rất cần thiết để phân loại công chức hàng năm, làm cơ sở tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện các chế độ thi

đua, khen thưởng và kỷ luật công chức. Việc đánh giá chất lượng công chức được quy định tại Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

Để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức cấp xã của huyện Thanh Trì, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu bảng hỏi với 100 công chức cấp xã phường, 18 công chức huyện Thanh Trì để có những đánh giá khách quan về kết quả thực thi nhiệm vụ và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của công chức cấp xã như sau:

Bảng 2.9. Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao năm 2020

(Do công chức cấp xã tự đánh giá)

(Đơn vị tính: Người)

Nhiệm vụ được giao	Kém	Thấp	Đạt yêu cầu	Cao	Rất cao
Khối lượng công việc hoàn thành	0	2	2	94	2
Chất lượng công việc	0	0	28	68	2
Tinh thần trách nhiệm trong công việc	0	0	4	48	48
Tinh thần phối hợp trong công việc	0	0	2	56	42

(Nguồn: Kết quả điều tra nghiên cứu của tác giả)

Bảng 2.10 cho thấy, đại đa số công chức cấp xã, huyện Thanh Trì tự đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ được giao (cao và rất cao) (96/100 người trả lời) còn 1 bộ phận nhỏ không hoàn thành 1 phần hoặc chậm tiến độ (4 lượt người trả lời) và chỉ hoàn thành một phần nhiệm vụ; Về chất lượng công việc thì đại đa số người lao động tự đánh giá là chất lượng công việc đạt loại cao (68 người) và chất lượng công việc đạt yêu cầu (28 người) và chỉ có 2 người tự đánh giá là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Về tinh thần phối hợp trong thực hiện công việc thì kết quả tự đánh giá là có tinh thần phối hợp ở mức cao và mức rất cao (đều là 48 người). Ngoài ra, việc đánh giá mức độ thực thi công vụ

của đội ngũ công chức xã còn thể hiện ở tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân; am hiểu chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc nhanh, hiệu quả; kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại, góp ý của tổ chức, công dân.

Như vậy, qua kết quả điều tra cho thấy thái độ làm việc của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì được đánh giá tương đối tốt, thái độ làm việc với công dân cũng đạt mức khá. Bên cạnh đó, mức độ đánh giá của công chức cấp quận huyện và công dân dành cho công chức cấp xã, huyện Thanh Trì tại các tiêu chí hầu hết đều có sự tương đồng, sự khác biệt về tỷ lệ giữa hai phiếu đánh giá là không lớn. Do vậy, kết quả đánh giá như bảng trên tương đối chính xác. Đa số cán bộ đều có thái độ đúng mực, nghiêm túc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và tiếp dân. Đặc biệt, trong thời gian qua, việc ra đời và áp dụng cơ chế “một cửa” được coi như một bước chuyển đổi quan trọng, có tính đột phá và mang lại hiệu quả thiết thực trong việc nâng cao văn hóa ứng xử và thái độ làm việc của đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.

2.2.4. Thực trạng về đạo đức công vụ

Theo kết quả tự đánh giá hàng năm của công chức xã về thực hiện phẩm chất đạo đức; tác phong, lối sống:

Bảng 2.10: Kết quả tự đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống hàng năm

(Do công chức xã tự đánh giá)

(Đơn vị tính: Người)

TT	Tiêu chí đánh giá	2018	2019	2020
1	Phẩm chất đạo đức			
	<i>Tốt</i>	84	87	92
	<i>Khá</i>	16	13	6
	<i>Bình thường</i>	0	0	0
	<i>Kém</i>	0	0	2

2	Tác phong, lối sống chuẩn mực, lành mạnh			
	<i>Tốt</i>	87	86	89
	<i>Khá</i>	10	10	8
	<i>Bình thường</i>	3	2	1
	<i>Kém</i>	0	1	2
3	Tinh thần, thái độ tận tụy phục vụ nhân dân			
	<i>Tốt</i>	83	90	87
	<i>Khá</i>	11	7	6
	<i>Bình thường</i>	6	3	3
	<i>Kém</i>	1	0	4
4	Ý thức tổ chức kỷ luật			
	<i>Tốt</i>	90	86	93
	<i>Khá</i>	8	12	6
	<i>Bình thường</i>	1	0	0
	<i>Kém</i>	1	2	1

Qua bảng số liệu cho thấy, đa số công chức tự đánh giá bản thân có phẩm chất đạo đức tốt; tác phong, lối sống chuẩn mực, lành mạnh; Không có biểu hiện tự diễn biến, tự chuyển hoá trong nội bộ.

Số công chức tự đánh giá ở mức yếu, kém qua các năm rất thấp, đây là những trường hợp vi phạm pháp luật (đánh bạc, hoặc có đơn, thư kiến nghị của công dân hoặc vi phạm đạo đức công vụ đã được chỉ ra).

Bảng 2.11: Kết quả tự đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống

(Đơn vị tính: %)

TT	Tiêu chí đánh giá	2018	2019	2020
1	Phẩm chất đạo đức			
	<i>Tốt</i>	82,7	86,6	88,9
	<i>Khá</i>	16,9	12,8	8,9
	<i>Bình thường</i>	0,4	0,6	1,7
	<i>Kém</i>	0	0	0,2
2	Tác phong, lối sống chuẩn mực, lành mạnh			
	<i>Tốt</i>	88,5	87,9	89
	<i>Khá</i>	9,4	10,4	9,3
	<i>Bình thường</i>	2,1	0,9	1,5
	<i>Kém</i>	0	0,8	0,2
3	Tinh thần, thái độ tận tụy phục vụ nhân dân			
	<i>Tốt</i>	83,3	87,8	88,6
	<i>Khá</i>	11,7	8,7	10,6
	<i>Bình thường</i>	4,7	3,4	1,7
	<i>Kém</i>	0,3	0,1	0,1
4	Ý thức tổ chức kỷ luật			
	<i>Tốt</i>	87,9	85,6	88,7
	<i>Khá</i>	9,3	13,4	9,0
	<i>Bình thường</i>	2,8	1	2
	<i>Kém</i>	0	0	0,3

(Nguồn: Phòng Nội vụ-UBND huyện Thanh Trì)

Theo bảng số liệu trên, việc đánh giá của lãnh đạo cơ quan, đơn vị sử dụng công chức xã tương đương với công chức xã tự đánh giá. Đa phần công

chức đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, giữ vững đạo đức, phẩm chất cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật và chấp hành sự phân công của tổ chức, có lối sống lành mạnh, giản dị, gần gũi với nhân dân và đóng góp to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế-xã hội của huyện trong những năm qua.

- *Kết quả đánh giá của người dân:* Theo Báo cáo số 1275/UBND-TTr ngày 10/12/2020 của UBND huyện về công tác tiếp công dân, tiếp nhận các phản ánh, kiến nghị của công dân trên địa bàn huyện, thì trong 03 năm 2018-2020, UBND huyện và UBND các xã, thị trấn đã nhận được 36 lượt đơn, thư góp ý, phản ánh, kiến nghị của công dân về thái độ tiếp dân, giải quyết của công chức xã của công dân. Trong đó: 07 đơn thư khen thưởng, động viên công chức xã có thái độ đúng mực, tận tụy, tạo điều kiện, giúp đỡ, người dân hoàn thiện các thủ tục, hồ sơ hành chính; 23 đơn thư góp ý, phản ánh về thái độ tiếp công dân chưa đúng mực, chưa nhiệt tình hướng dẫn công dân hoàn thiện hồ sơ, giấy tờ; 06 đơn thư khiếu nại về hành vi hành chính của công chức xã như hướng dẫn hồ sơ cấp giấy chứng nhận QSD đất còn chậm, phải đi dân đi lại nhiều lần, một số công chức còn biểu hiện hách dịch, cửa quyền, đi mượn để nhân dân phải chờ đợi khi làm các thủ tục liên quan.

Trên thực tế công chức có vi phạm đạo đức, tuy nhiên công tác đánh giá cuối năm các cơ quan, đơn vị vẫn đánh giá công chức hoàn thành hoặc hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

2.3.1. Tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

Cơ chế tuyển dụng, sử dụng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng CC cấp xã. Đối với các chức danh công chức cấp xã, huyện Thanh Trì thực hiện tuyển dụng thông qua hình thức thi tuyển hoặc

xét tuyển theo quy định của Luật cán bộ, công chức năm 2008; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn; Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng xã, phường, thị trấn; Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức xã, thị trấn của UBND huyện và Quyết định số 02/2018/QĐ- UBND ban hành ngày 09/01/2018 ban hành Quy chế tuyển dụng xã, thị trấn. Dưới đây là số lượng Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì được tuyển dụng trong những năm gần đây.

Bảng 2.12. Số lượng tuyển dụng, bổ nhiệm công chức cấp xã, huyện Thanh Trì giai đoạn 2018-2020.

Số TT	Năm tuyển dụng	Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì	
		Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	2018	6	42,86
2	2019	5	35,71
3	2020	3	21.43
Tổng		14	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ - UBND huyện Thanh Trì)

Từ năm 2018 đến năm 2020, công tác xét tuyển cơ bản đã được tiến hành công khai, minh bạch đúng quy trình, quy định thông qua các hình thức tuyển dụng, bổ nhiệm. Tuy số lượng công chức cấp xã được tuyển dụng, bổ nhiệm và luân chuyển về các xã, thị trấn làm việc tương đối ổn định, mỗi năm 3 đến 6 người nhưng đa số công chức cấp xã này có trình độ chuyên môn cao (trình độ Đại học là chủ yếu, không tuyển dụng CBCC có bằng trung cấp). Điều này góp phần nâng cao chất lượng CBCC cấp xã.

Bảng 2.13. Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác tuyển dụng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2020

Chỉ tiêu đánh giá	Số phiếu trả lời	Hợp lý		Không hợp lý	
		Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Thi tuyển công chức	71	71	100	0	0
Điều động, luân chuyển	18	08	44,44	10	55,56
Hình thức khác	11	11	45,45	6	54,55

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Nhìn chung số công chức cấp xã, huyện Thanh Trì được tuyển dụng theo đúng quy trình và quy định của chính phủ, UBND thành phố và hướng dẫn của các cấp về việc tuyển dụng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, số liệu trên thể hiện 71/98 công chức có hình thức thi tuyển công chức trả lời với tỷ lệ 100% tuyển dụng công chức có hợp lý. Số công chức điều động, luân chuyển 18/98 công chức chủ yếu là chức danh công chức địa chính- xây dựng và công chức tài chính- kế toán, 11/98 công chức tuyển dụng với hình thức khác là những công chức đã làm việc lâu năm tại một số chức danh được xét tuyển và đủ điều kiện đảm nhận nhiệm vụ ví dụ như sau khi giải thể Hội Nông dân tại thị trấn Văn Điển, đồng chí Chủ tịch Hội Nông thị trấn có thời gian công tác trên 10 năm, có bằng cấp phù hợp với vị trí chức danh công chức còn thiếu tại thị trấn, đã được xét duyệt hồ sơ là công chức, đảm nhận công việc và hưởng lương như công chức. Chính vì thế, tỷ lệ cho rằng tuyển dụng chưa hợp lý của những người được điều động, luân chuyển (55,56%) hoặc tuyển dụng theo hình thức khác (54,55%), lý do là họ gặp vấn đề khó khăn trong việc tiếp cận và xử lý công việc mới, địa điểm công tác mới.

Việc bố trí sử dụng công chức cấp xã được huyện Thanh Trì thực hiện theo đúng quy định về định mức biên chế các chức danh công chức cấp xã,

huyện Thanh Trì quy định tại Nghị định 92/2009/NĐ-CP ban hành ngày 22/10/2009; Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, thị trấn. Các chức danh công chức đảm bảo số lượng công việc ở mỗi vị trí phù hợp tình hình tại các xã trên địa bàn huyện, cụ thể:

- Trưởng công an xã: 01 (được bổ nhiệm theo quy định của Luật cán bộ công chức, Pháp lệnh công an xã)

- Chỉ huy trưởng quân sự: 01 (được bổ nhiệm theo quy định của Luật cán bộ công chức, Luật dân quân tự vệ).

- Văn phòng thống kê: 02 (01 công chức được phân công làm công tác văn phòng thống kê văn thư lưu trữ, 01 công chức được phân công làm nhiệm vụ tại bộ phận một cửa).

- Địa chính- xây dựng- đô thị và môi trường: 01 công chức đối với phường loại 3, bố trí 02 công chức đối với phường loại 1 và loại 2.

- Tài chính- Kế toán: 01 công chức đối với phường loại 2 và loại 3, 02 công chức đối với phường loại 1.

- Tư pháp- Hộ tịch: 02 công chức đối với phường loại 1 và loại 2, 01 công chức đối với phường loại 3.

- Văn hóa- Xã hội: 02 (01 công chức được phân công làm công tác Lao động, thương binh và xã hội, 01 công chức làm công tác văn hóa, thông tin.

Việc xếp loại đơn vị hành chính cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính phủ về việc phân loại đơn vị hành chính xã. Số lượng cán bộ, Công chức cấp xã quy định tại nghị định này bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã.

Trên cơ sở quy định tại Nghị định 92/2009/NĐ-CP, huyện Thanh Trì đã triển khai tuyển dụng, bố trí, sử dụng Công chức cấp xã theo đúng mức định

biên công chức từng xã và bố trí công chức có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của từng chức danh công chức cấp xã. Tuy nhiên, trên thực tế việc tuyển dụng còn nhiều hạn chế, ví dụ như chức danh cần tuyển còn thiếu trong khi chức danh khác thì thừa, vừa thiếu; số lượng công chức bố trí theo đơn vị hành chính đã đủ nên việc phân công công chức phụ trách lĩnh vực chuyên môn chưa đúng, việc bố trí sử dụng công chức còn gặp rất nhiều khó khăn, dẫn đến tình trạng còn bố trí công chức chưa đúng với yêu cầu về chức trách, nhiệm vụ và yêu cầu về cấp trình độ của từng chức danh cụ thể.

Theo kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi đối với 98 công chức cấp xã thì có 86 người trả lời (chiếm 87,76% cho rằng việc sử dụng công chức cấp xã hiện nay đang sử dụng đúng trình độ chuyên môn; có 12 người (chiếm 12,24%) cho rằng việc sử dụng công chức hiện nay không sử dụng đúng trình độ chuyên môn. Kết quả trên là do trên thực tế số lượng tuyển dụng công chức thì đúng với trình độ chuyên môn đăng ký tuyển dụng, tuy nhiên trong quá trình làm việc, số công chức đã làm việc lâu năm vẫn đảm nhiệm vị trí cũ nên việc bố trí công chức mới tuyển dụng làm công việc khác, chưa phù hợp với trình độ chuyên môn của họ.

2.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

Đào tạo, bồi dưỡng công chức nói chung và công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nói riêng luôn được huyện ủy, UBND huyện quan tâm. Với mục tiêu chuẩn hóa công chức cấp xã về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, các kỹ năng cần thiết trong quá trình thực thi công vụ, mỗi năm huyện đầu tư cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức cấp xã từ 1 đến 2 tỷ đồng. Trên cơ sở đó, phân bổ ngân sách đào tạo cho từng đơn vị theo kế hoạch tài chính hàng năm của từng đơn vị. Trên cơ sở nguồn kinh phí đào tạo được phân bổ, các đơn vị đã tiến hành đào tạo cho công chức cấp xã theo các nội dung:

- *Lý luận chính trị*: Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các chức danh cán bộ, ngạch công chức và chức danh lãnh đạo quản lý; tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của đảng; bồi dưỡng cập nhật, nâng cao trình độ lý luận theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

- *Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước*: Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo chương trình quy định cho các công chức và chức danh lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý chuyên ngành và vị trí việc làm theo chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm (05 ngày/ năm) đối với công chức theo quy định tại Khoản 4, Điều 4, Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức; bồi dưỡng văn hoá công sở; kiến thức hội nhập quốc tế, đào tạo các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ như kỹ năng tin học, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng quản lý, lãnh đạo,...; đào tạo, bồi dưỡng, trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động cho đại biểu Hội đồng nhân dân theo chương trình quy định.

- *Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ* phù hợp với chuyên môn của chức danh đảm nhiệm theo các cấp trình độ: Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học. Với hình thức đào tạo này, tùy theo yêu cầu của từng vị trí chức danh công chức và nguyện vọng của công chức mà công chức được cử đi đào tạo thuộc diện kinh phí do cơ quan chi trả hay cá nhân tự chi trả.

Với chủ trương trên, trong những năm qua, UBND đã đào tạo được hàng trăm công chức cấp xã ở tất cả các nội dung: Lý luận chính trị, Quản lý Nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghiệp vụ, chuẩn hóa kỹ năng công nghệ thông tin, kiến thức giáo dục quốc phòng....

Bảng 2.14. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn (2018-2020)

Số TT	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng (lượt người)		
		2018	2019	2020
1	Trung cấp Lý luận chính trị	16	10	18
2	Quản lý nhà nước	15	08	10
3	Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ	35	45	60
4	Đào tạo kỹ năng chuẩn công nghệ thông tin	05	07	361
	Tổng cộng	56	70	449

(Nguồn: Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC năm 2019, 2020-Phòng Nội vụ huyện Thanh Trì)

Theo kết quả điều tra bằng bảng hỏi (Mẫu phụ lục 1) với số lượng 100 phiếu phát ra thì có 21,5% số người được hỏi trả lời là thường xuyên (1- 3 năm) được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; 67,09% trả lời là thỉnh thoảng (3- 5 năm); còn lại 11,41% trả lời là ít được tham gia (trên 5 năm).

Về trình độ tin học, từ năm 2018 đến năm 2020, tăng lên 393 người. Vì trong những năm gần đây, các khóa học chuẩn hóa công nghệ thông tin được UBND huyện, thành phố tổ chức để nâng cao trình độ tin học cho công chức cấp xã. Đây là những khóa học rất thực tế, góp phần giúp công chức cấp xã, huyện Thanh Trì “xóa mù công nghệ thông tin”, phục vụ các công việc thiết yếu.

Tác giả cũng đã lấy ý kiến của những công chức cấp xã trên về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.15. Ý kiến đánh giá của công chức cấp xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2020

(Đơn vị tính người)

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Số phiếu trả lời	Phù hợp	Chưa phù hợp
1	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	100	79	23
2	Nội dung, chương trình đào tạo	100	72	28
3	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	100	70	30
4	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn	100	82	18
5	Thời gian, địa điểm	100	85	15
6	Kinh phí hỗ trợ	100	78	22

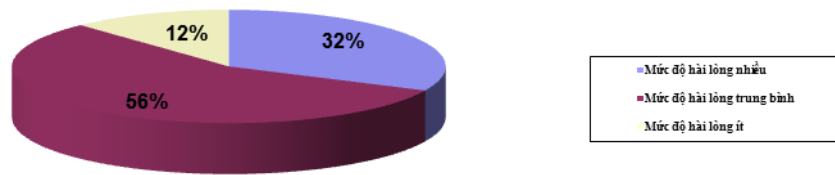
(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Đa số những người tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng công chức cấp xã đánh giá đối tượng đào tạo, bồi dưỡng; nội dung chương trình đào tạo; hình thức đào tạo, phương pháp, chất lượng, trình độ giáo viên hướng dẫn, thời gian, địa điểm, kinh phí hỗ trợ là phù hợp (Trong 100 người khảo sát các tiêu chí đều có từ trên 70 người lựa chọn phù hợp) Tuy nhiên bên cạnh đó cũng còn nhiều ý kiến cho rằng nhiều tiêu chí chưa phù hợp, nhất là về hình thức, nội dung, chương trình đào tạo còn chậm đổi mới, chưa bám sát thực tiễn, kinh phí hỗ trợ đào tạo còn chưa thỏa đáng, gây lãng phí ngân sách.

Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức phù hợp tiêu chuẩn chức danh hiện đang đảm nhiệm và theo quy hoạch cán bộ, công chức. Khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng: được cấp tài liệu học tập; được hỗ trợ một phần tiền ăn trong thời gian đi học tập trung; được hỗ trợ chi

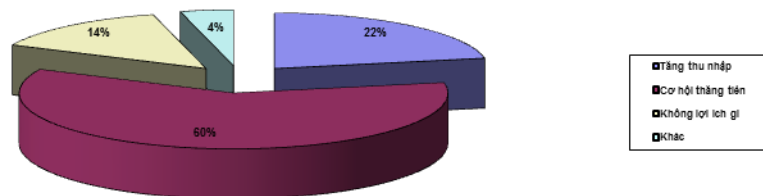
phí đi lại từ cơ quan đến nơi học tập. Đây là nội dung có ý nghĩa quan trọng trong công tác đào tạo. Trong tổng số 100 phiếu điều tra tại 10/16 xã, thị trấn, tổng số 100 phiếu thu về có kết quả như sau:

Biểu đồ 2.1: Mức độ hài lòng của công chức đối với công việc sau khi đào tạo



Mức độ hài lòng ở mức độ trung bình chiếm 56%, hài lòng mức độ nhiều 32%, chỉ có 12% công chức cấp xã, huyện Thanh Trì cho rằng mức độ hài lòng ít. Điều này cho thấy, công chức cấp xã, huyện Thanh Trì cảm thấy khá hài lòng với công việc đảm nhiệm sau khi được đào tạo. Các bằng cấp, chứng chỉ của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì có được sau khi đào tạo cũng đã mang lại nhiều lợi ích. Theo kết quả giám sát cho thấy lợi ích sau khi được đào tạo tập trung chủ yếu là tăng cơ hội thăng tiến, tăng thu nhập cho công chức.

Biểu đồ 2.2: Mức độ hài lòng của công chức đối với công việc sau khi đào tạo



Những lợi ích có được sau khi được đào tạo qua quá trình điều tra phiếu hỏi: lợi ích được lựa chọn nhiều nhất khi được đào tạo là cơ hội thăng tiến (chiếm 60%), tăng thu nhập cho công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

(chiếm 22%). Tuy nhiên, không có lợi ích gì cũng được lựa chọn với tỷ lệ khá cao là 14%, điều này cho thấy, hoạt động đào tạo thực sự tốt nhưng chưa đạt hiệu quả cao, công chức cấp xã theo học những lớp này chủ yếu để lấy chứng chỉ, bằng cấp, không quan tâm đến việc học hoặc các khóa đào tạo này chưa thực sự có động lực cho công chức chú trọng.

Như vậy, trong những năm qua, huyện ủy, UBND huyện Thanh Trì đã rất quan tâm, tạo điều kiện cho công chức được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, qua đó từng bước nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì đáp ứng được nhiệm vụ được giao. Trình độ công chức chuyên trách cấp xã ngày càng nâng lên, tỷ lệ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị liên tục tăng lên. Sau các khóa đào tạo, công chức cấp xã, huyện Thanh Trì đã trưởng thành hơn, năng lực thực hiện công việc được nâng lên, từ đó hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2.3.3. Về việc tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

Qua phỏng vấn lãnh đạo UBND huyện cho thấy, trong những năm qua, UBND huyện Thanh Trì luôn quan tâm tới việc tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho cán bộ công chức từ huyện tới xã, thị trấn.

2.3.3.1 Về tạo môi trường làm việc:

- Về môi trường Văn hóa công sở: Theo báo cáo số 71 /UBND-BC ngày 11 tháng 01 năm 2021 của UBND huyện Thanh Trì về kết quả thực hiện Bộ quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và quy tắc ứng xử nơi công cộng trên địa bàn huyện Thanh Trì, UBND huyện tập trung triển khai bộ quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính thuộc thành phố Hà Nội, xây dựng văn hóa công sở văn minh, lịch sự, đáp ứng yêu cầu của người dân

và tính trang nghiêm của cơ quan hành chính nhà nước.

- Phối hợp với Công đoàn và các đoàn thể cùng cấp quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của công chức: 100% cơ quan, đơn vị trên địa bàn xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, kịp thời động viên, khen thưởng công chức có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ; dành quỹ tiền lương chi phúc lợi xã hội nhân dịp lễ, tết; kịp thời thăm hỏi, động viên công chức trong việc hiếu/hỷ hoặc công chức có hoàn cảnh khó khăn/ốm đau/bệnh tật....

- Thực hiện cải tạo, chỉnh trang Trụ sở, phòng làm việc đã bị xuống cấp, tạo môi trường làm việc tốt cho công chức. Trong giai đoạn 2018-2020, huyện đã đầu tư xây dựng mới 05 Trụ sở làm việc; cải tạo sửa chữa 09 trụ sở làm việc của các xã, thị trấn với kinh phí trên 500 tỷ đồng.

- Ngoài ra, trong quá trình thực hiện, lãnh đạo đơn vị thường xuyên trao đổi công việc, lắng nghe ý kiến của cấp dưới, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, tạo mối quan hệ hài hòa, thân thiết giữa cấp trên và cấp dưới.

2.3.3.2. Về tạo điều kiện làm việc thuận lợi:

- Theo phỏng vấn lãnh đạo phòng Nội vụ huyện: trong 03 năm 2018-2020, để khuyến khích công chức hăng say, cống hiến, tạo động lực, môi trường làm việc đối với công chức xã, hàng năm UBND huyện đều tổ chức các lớp tập huấn và tạo điều kiện cho công chức tham gia các lớp tập huấn, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Năm 2020, huyện đã chủ động phối hợp với các Sở, ngành thành phố tổ chức trên 90 lớp tập huấn nghiệp vụ chuyên môn, ứng dụng và triển khai các phần mềm dịch vụ công, phần mềm hỗ trợ điều hành, tác nghiệp cho đội ngũ công chức xã.

- Trang bị đầy đủ các máy móc, trang thiết bị công nghệ, văn phòng phẩm phục vụ công tác chuyên môn của công chức xã. Mỗi công chức xã đều được trang bị máy vi tính, kết nối internet và các điều kiện phục vụ chuyên môn khác.

- Theo kết quả khảo sát của tác giả đối với đội ngũ công chức xã về môi

trường và điều kiện làm việc kết quả như sau:

Bảng 2.16: Đánh giá môi trường và điều kiện làm việc của đội ngũ công chức xã, huyện Thanh Trì (Do công chức xã đánh giá)

TT	Tiêu chí đánh giá	Số người	Tỷ lệ (%)
1	Môi trường làm việc (Văn hóa công sở, quan tâm, động viên, cơ hội thăng tiến...)	100	100%
	<i>Tốt</i>	28	28
	<i>Khá</i>	67	67
	<i>Trung bình</i>	3	3
	<i>Kém</i>	2	2
2	Điều kiện làm việc (Trang thiết bị chuyên môn)	100	100%
	<i>Tốt</i>	30	30
	<i>Khá</i>	61	61
	<i>Trung bình</i>	6	6
	<i>Kém</i>	3	3
3	Tổ chức khám sức khỏe định kỳ	100	100%
	<i>Thường xuyên</i>	32	32
	<i>Thỉnh thoảng</i>	10	10
	<i>Hiếm khi</i>	41	41
	<i>Không bao giờ</i>	17	17
4	Chế độ tiền lương	100	100%
	<i>Cao</i>	11	11
	<i>Đảm bảo cuộc sống</i>	16	16
	<i>Không đảm bảo cuộc sống</i>	63	63
	<i>Rất khó khăn</i>	11	11

(Nguồn: kết quả khảo sát của tác giả)

Như vậy, có tới 74% đội ngũ công chức xã cho rằng chế độ tiền lương của công chức cấp xã còn quá thấp, không đảm bảo cuộc sống, trong khi khối lượng công việc của công chức xã rất nhiều, phải giải quyết mọi vấn đề liên quan đến người dân. Việc khám sức khỏe định kỳ cho đội ngũ công chức xã chưa thường xuyên, chủ yếu mới dừng ở việc khám sức khỏe cho các chức danh lãnh đạo chủ chốt (do Ban Bảo vệ và chăm sóc sức khỏe huyện tổ chức), thực hiện khám sức khỏe định kỳ cho công chức chuyên môn chưa theo quy định của Luật lao động.

2.3.4. Kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì (của chính quyền và đánh giá phản hồi của người dân).

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

Thông qua các hình thức kiểm tra: định kỳ, đột xuất, kiểm tra theo dấu hiệu vi phạm...và sự giám sát thường xuyên của HĐND cấp xã, hàng năm, Phòng Nội vụ huyện Thanh Trì kết hợp với các ngành tiến hành kiểm tra các xã, thị trấn, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.17. Kết quả kiểm tra, giám sát công chức cấp trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn 2018-2020

ĐVT: số lượng: người; tỷ lệ: %

TT	Các hình thức kỷ luật	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Khiển trách	4	1,10	2	0,54	5	1,34
2	Cảnh cáo	1	0,27	2	0,54	2	0,54
3	Cách chức, cho thôi việc	0	0	0	0	0	0
	Tổng số	5	1,37	4	1,08	7	1,88

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Thanh Trì, (2018 - 2020)

Qua số liệu bảng 2.19, từ năm 2018 đến 2020, qua kiểm tra 16 xã thuộc huyện Thanh Trì, phát hiện tổng số 16 công chức có dấu hiệu vi phạm, chiếm tỷ lệ cao nhất năm 2020 là 1,88%, thấp nhất năm 2018 chiếm 1,37%, trong đó chủ yếu vi phạm về chính sách dân số, có cả vi phạm thuộc công tác quản lý, không có lỗi vi phạm trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Đồng thời, đã thi hành kỷ luật công chức cấp xã sau 3 năm cộng dồn với các hình thức: khiển trách 11 đồng chí; cảnh cáo 05 đồng chí; không có công chức nào bị cách chức. Tỷ lệ công chức cấp xã bị kỷ luật trên địa bàn huyện Thanh Trì như vậy là khá cao, tuy nhiên chưa có vi phạm trong thực hiện công việc chuyên môn.

Như vậy, kiểm tra, giám sát giúp công chức tiếp tục phát huy ưu điểm, đồng thời chỉ ra những thiếu sót, khuyết điểm để sửa chữa, khắc phục; với phương châm lấy giáo dục, phòng ngừa là chính. Việc xem xét, xử lý kỷ luật công chức sai phạm đảm bảo nghiêm túc, khách quan, đúng người, đúng lỗi phạm.

2.3.5. Nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

Theo Báo cáo số 20-BC/HU ngày 23/01/2021 của Ban Thường vụ huyện ủy Thanh Trì sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, trong những năm qua, các cấp ủy Đảng, chính quyền từ Huyện đến cơ sở đã lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện nghiêm túc việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh” gắn việc đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức. Ban Thường vụ huyện Thanh Trì đã triển khai bài bản, khoa học, thống nhất rộng khắp trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và nhân dân trên địa bàn. Hàng năm, tổ chức các đợt học tập, nghiên cứu, quán triệt Chỉ thị của Bộ chính trị; đưa học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức phong cách Hồ Chí Minh vào chương trình, kế hoạch hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng và Nghị quyết Đại hội Đảng các cấp, góp phần tích cực trong công tác giáo dục chính trị tư tưởng, tạo chuyển biến mạnh mẽ và sâu rộng về ý thức tu dưỡng, rèn luyện nâng cao đạo đức cách mạng, đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, thực dụng, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống của cán bộ, công chức trong đó có đội ngũ công chức xã; nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức Đảng; Qua học tập chuyên đề toàn khóa và chuyên đề của năm, từng đảng viên, cán bộ, công chức 100% đơn vị đăng ký học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh với việc làm cụ thể. Qua đó cán bộ công chức, viên chức nhận thức sâu sắc hơn, nâng cao ý thức trách nhiệm với công việc cụ thể của cá nhân, đơn vị. góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của huyện giai đoạn 2015-2020.

- Công tác thi đua, khen thưởng: theo Báo cáo số 29/BC-UBND ngày 10/01/2021 của UBND huyện Thanh Trì về tổng kết phong trào thi đua, công

tác khen thưởng năm 2020, nhiệm vụ năm 2021, UBND huyện đã triển khai nhiều phong trào thi đua thiết thực, sâu rộng trong cán bộ, đảng viên, nhân dân trong đó có đội ngũ công chức xã như các phong trào thi đua: “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, phong trào “Đẩy mạnh phát triển kinh tế”; “thi đua trong thực hiện cải cách hành chính”; thực hiện chủ đề công tác “Nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị các cấp”, “Văn hóa công sở và nơi công cộng”, “Cả nước chung tay vì người nghèo không ai bị bỏ lại phía sau”, “Lao động giỏi”, “Người tốt, việc tốt”, “sang kiến, sáng tạo”, “Vì môi trường xanh”...; qua các phong trào thi đua, đã kịp thời động viên, khen thưởng hàng trăm gương điển hình tiên tiến, góp phần kịp thời phát hiện bồi dưỡng nhân tố mới, cách làm hay của các tập thể, cá nhân; việc bình xét đánh giá thành tích dân chủ, công khai, công bằng, tạo động lực để tập thể, cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm: Đi đôi với công tác thi đua, khen thưởng là phải xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm về đạo đức công vụ kịp thời chấn chỉnh, khắc phục các hạn chế thiếu sót, uốn nắn những nhận thức lệch lạc, những việc làm thiếu gương mẫu, nói không đi đôi với làm của công chức xã; phát hiện những mô hình hay, cách làm hiệu quả để chỉ đạo nhân rộng; công tác thi hành kỷ luật đối với công chức vi phạm đã được xem xét giải quyết kịp thời, đồng bộ xử lý kỷ luật về đảng với chính quyền đảm bảo nghiêm minh. Trong 03 năm, xử lý kỷ luật khiển trách 01 đồng chí (vi phạm về phát ngôn thiếu chuẩn mực đạo đức); cảnh cáo 01 đồng chí (đánh bạc); yêu cầu phê bình rút kinh nghiệm 18 đồng chí.

- Lựa chọn những người có đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ tốt để quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn. Lấy đạo đức công vụ là tiêu chí đầu tiên và quan trọng nhất để đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

Nhận thức rõ ý nghĩa, tính cấp bách, quyết định của đội ngũ cán bộ đối với nhiệm vụ chính trị của địa phương, thời gian qua, các cấp ủy, chính quyền từ huyện tới cơ sở đã triển khai nhiều biện pháp đồng bộ trong nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó đặc biệt quan tâm công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ, công chức; lựa chọn những người có đạo đức, chuyên môn, nghiệp vụ tốt để quy hoạch, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn. Lấy đạo đức công vụ là tiêu chí đầu tiên và quan trọng nhất trong việc đánh giá, luân chuyển, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

Công tác quy hoạch cán bộ được triển khai theo quy trình chặt chẽ, dân chủ, công khai, minh bạch trong việc phát hiện, giới thiệu nguồn cán bộ. Số lượng nguồn quy hoạch ở các địa phương đã bảo đảm phương châm "mở" và "động", mỗi chức danh có từ hai đến ba cán bộ, công chức dự nguồn. Mỗi cán bộ, công chức xã có triển vọng được dự nguồn từ hai đến ba chức danh. Thực tế qua nhiều năm đã khẳng định chất lượng nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch được nâng lên rõ rệt, số cán bộ được lựa chọn đưa vào nguồn quy hoạch có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, được đào tạo tương đối cơ bản, hầu hết có trình độ chuyên môn đại học trở lên. Nhiều đồng chí có trình độ lý luận, có năng lực và khả năng hoạt động thực tiễn. Theo Báo cáo số 23-BC/HU ngày 30/6/2020 của Huyện ủy Thanh Trì về công tác đại hội các chi, đảng bộ cơ sở trực thuộc Đảng bộ huyện nhiệm kỳ 2020-2025; Báo cáo số 201/BC-UBND ngày 15/7/2021 của UBND huyện Thanh Trì về công tác bầu cử đại biểu Quốc hội, HĐND các cấp và tổ chức kỳ họp thứ Nhất HĐND các cấp để kiện toàn các chức danh chủ chốt của HĐND-UBND nhiệm kỳ 2021-2026 trên địa bàn huyện Thanh Trì, đến nay huyện Thanh Trì đã thực hiện luân chuyển được 30 lượt cán bộ; quy hoạch gần 100 công chức xã vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt của các xã, thị trấn; bổ nhiệm mới 20 công chức vào các chức vụ lãnh đạo HĐND-UBND các xã, thị trấn.

2.4. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì huyện Thanh Trì

2.4.1. Nhóm các nhân tố bên trong

Xét một cách toàn diện, về yếu tố nhận thức và đặc điểm của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trên địa bàn huyện Thanh Trì có nhiều thuận lợi để thực hiện việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì vì mặt bằng chung các công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trên địa bàn huyện Thanh Trì đạt chuẩn về trình độ chuyên môn chiếm tỷ lệ cao, có mong muốn hoàn thiện và phát triển hơn về mọi mặt, góp phần nâng cao hiệu quả chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.

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

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

Thứ ba, điều kiện kinh tế xã hội: Thanh Trì là huyện ngoại thành của Thành phố. Việc đầu tư cho cơ sở vật chất, trang bị các phương tiện phục vụ cho công việc tại UBND các xã, Thị Trấn ngoại thành còn gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng của công chức các huyện Thanh

Trì và chất lượng các hoạt động, thủ tục hành chính.

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

2.4.2. Nhóm các nhân tố bên ngoài

Điều kiện kinh tế xã hội: Thanh Trì là huyện ngoại thành của Thành phố. Việc đầu tư cho cơ sở vật chất, trang bị các phương tiện phục vụ cho công việc tại UBND các xã, Thị Trấn ngoại thành còn gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng của công chức các huyện Thanh Trì và chất lượng các hoạt động, thủ tục hành chính.

Truyền thống của địa phương: Thanh Trì có xuất phát điểm là huyện thuần nông, nhân dân trên địa bàn huyện có truyền thống hiếu học, người dân cần cù lao động đã tác động đến tư tưởng, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức xã.

2.5. Đánh giá chung

2.5.1. Ưu điểm

Nhìn chung, chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì hiện nay đã được nâng lên và tiến tới chuẩn hóa. Cùng với công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và đặc biệt là chương trình xây dựng nông thôn mới, chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì cũng được hoàn thiện. Trong giai đoạn 2018-2020, Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì không ngừng được nâng cao về cả số lượng và chất lượng.

Về thể lực, nhìn chung công chức cấp xã, huyện Thanh Trì đã đáp ứng

các tiêu chuẩn theo quy định về tình trạng sức khỏe, đủ sức khỏe để làm việc trong điều kiện môi trường làm việc bình thường.

Về tâm lực, hầu hết công chức cấp xã, huyện Thanh Trì đều có phẩm chất đạo đức, có lối sống lành mạnh, ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, chấp hành nghiêm chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước, chấp hành tốt nội quy, quy chế của địa phương. Phần lớn công chức đã có phong cách, lễ lối, tác phong làm việc tiên bộ hơn, hiệu quả hơn, hạn chế tình trạng quan liêu, hạch sách, những nhiễu nhân dân.

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

Về cơ cấu tổ chức của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì tương đối ổn định và hợp lý. Số lượng công chức tại các vị trí đáp ứng yêu cầu của Bộ Nội vụ và các quy định về số lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì. Tỷ lệ nữ công chức cũng có xu hướng tăng trong những năm gần đây. Các công tác như tuyển dụng; đào tạo bồi dưỡng; quy hoạch, sử dụng cán bộ; đánh giá, phân loại cán bộ công chức đều được thực hiện tương đối đầy đủ và đảm bảo đúng theo yêu cầu

2.5.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những mặt tích cực nêu trên thì công chức cấp xã, huyện Thanh Trì vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, yếu kém. Cụ thể:

Thứ nhất, cơ cấu về độ tuổi, giới tính của đội ngũ công chức xã chưa cân đối, số công chức nữ và công chức trẻ còn ít, chưa đảm bảo tính kế thừa,

năng động, sáng tạo.

Thứ hai, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì huyện Thanh Trì vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế công việc, chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Việc đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự có những cải tiến về nội dung mà vẫn mang nặng tính lý thuyết, việc rèn luyện các kỹ năng thực hành còn ít, đặc biệt là kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc.

Thứ ba, việc đánh giá công chức, nhìn chung còn mang tính hình thức, kết quả đánh giá chưa phản ánh chính xác mức độ hoàn thành và chất lượng công việc, chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.

Thứ tư, trên thực tế công tác tuyển dụng công chức là một lĩnh vực khá phức tạp, nhạy cảm, liên quan đến lợi ích của nhiều người. Vì vậy, không tránh khỏi những tồn tại, nhược điểm.

Thứ năm, về tạo môi trường và điều kiện làm việc: việc tổ chức khám chữa bệnh cho công chức xã chưa thường xuyên, chưa đảm bảo đúng quy định. Chế độ tiền lương, phụ cấp còn quá thấp, không đảm bảo cuộc sống dẫn đến công chức xã chưa yên tâm công tác; còn có hiện tượng sách nhiễu, hách dịch, cửa quyền, gây khó khăn cho các tổ chức, cá nhân trong quá trình thực thi công vụ, dẫn đến vẫn còn hiện tượng vi phạm đạo đức công vụ

Thứ sáu, trong quá trình thực hiện công tác kiểm tra, giám sát công chức còn bộc lộ những mặt hạn chế đó là: khi nào công chức có vấn đề mới tiến hành kiểm tra; công tác giám sát còn lúng túng; quy trình kiểm tra, lập và lưu trữ hồ sơ các cuộc kiểm tra, giám sát chưa đầy đủ; chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa công tác kiểm tra, giám sát của Đảng với công tác thanh tra nhà nước, thanh tra nhân dân, công tác kiểm tra của các đoàn thể chính trị-xã hội và nhân dân. Công tác kiểm tra, giám sát còn cả nề, hời hợt, chưa nghiêm túc, thiếu tính răn đe.

2.5.2.2. Nguyên nhân

* Nguyên nhân khách quan

- Thứ nhất, do sự không đồng bộ và chậm đổi mới, chế tài chưa chặt chẽ và nghiêm minh của hệ thống pháp luật về công chức chưa đáp ứng được 73 yêu cầu đòi hỏi của công việc hiện tại, yêu cầu của quá trình hội nhập và yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Thứ hai, do môi trường làm việc chưa linh hoạt, năng động nên đã hình tạo ra rào cản cho công chức cấp xã, huyện Thanh Trì phát huy hết khả năng của mình, môi trường làm việc bó hẹp khó tạo ra tính năng động, hiện đại cho công chức cấp xã, huyện Thanh Trì. Cơ sở vật chất trang bị cho công chức cấp xã, huyện Thanh Trì còn chưa được quan tâm đúng mức.

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

- Thứ tư, do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường, giá cả ngày càng leo thang cho nên dẫn đến đời sống của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì gặp nhiều khó khăn, thu nhập từ lương của công chức không đảm bảo được cuộc sống cho nên hầu hết phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài. Mặc dù, theo Luật cán bộ, công chức 2008, công chức cấp xã, huyện Thanh Trì được thêm 25% công vụ, tuy nhiên thì chế độ tiền lương vẫn không tương xứng với nhiệm vụ, cống hiến của công chức.

* Nguyên nhân chủ quan

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

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

- *Thứ hai*, công tác đào tạo, bồi dưỡng:

+ Cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo còn nhiều hạn chế, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

+ Đội ngũ giảng viên còn thiếu và yếu chưa đồng đều cả về kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và phương pháp sư phạm.

+ Việc xác định đối tượng công chức được cử đi đào tạo, xây dựng nội dung chương trình đào tạo thực hiện chưa tốt dẫn đến việc cử người đi đào tạo, bồi dưỡng chưa đúng với mục tiêu của chương trình đào tạo, chương trình đào tạo chưa đổi mới, chưa sát cho các loại đối tượng đào tạo và nặng về kiến thức lý thuyết, chưa chú trọng nhiều đến các kiến thức chuyên môn, các nghiệp vụ cụ thể, các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ như kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng tin học, kỹ năng quản lý, lãnh đạo,...

+ Một số Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì chưa quyết tâm đi đào tạo bồi dưỡng, bằng lòng với kiến thức đã có, ỷ lại vào kinh nghiệm cá nhân.

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

Công tác đánh giá công chức đã có những cải tiến, chuyển từ cách tự kiểm điểm, bình bầu sang đánh giá cụ thể các nội dung công việc được giao như: năng lực chuyên môn, hiệu quả công việc, đạo đức tác phong...

Tuy vậy, qua thực tế cho thấy việc đánh giá xếp loại công chức chưa gắn bó với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo để đánh giá công chức; công tác nhận xét, đánh giá công chức chưa thực sự nghiêm túc, khoa học, thậm chí bị coi thường. Hiện tượng "đĩ hòa, vi quý", bè phái, bao che dẫn đến nhận xét công chức sai lệch trong quá trình đánh giá, phê bình công chức. Việc đánh giá công chức hiện nay chưa phản ánh thực về phẩm chất và năng lực của công chức. Các tiêu chí còn chung chung, chưa cụ thể hóa cho từng loại hoạt động công vụ, khi đánh giá khó phân định được ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, đặc biệt là rất khó để xác định mức độ "hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực".

- *Thứ tư*, công tác quy hoạch. Công tác quy hoạch cán bộ được coi là quan trọng và cần thiết, nhưng nhiều nơi không làm hoặc làm chỉ là hình thức. Hằng năm chưa xem xét, đánh giá, điều chỉnh, bổ sung kịp thời danh sách công chức dự bị, nên tác dụng quy hoạch còn hạn chế. Chưa dựa vào chức danh quy hoạch để xác định con người. Trong quá trình làm quy hoạch còn giản đơn, hình thức. Quy hoạch chưa gắn với thực trạng công chức và nhu cầu thực tế nên hiệu quả quy hoạch không cao. Tỷ lệ công chức được đề đạt từ nguồn quy hoạch thấp. Quy hoạch công chức nhìn chung chưa xác định được cơ cấu đội tuổi, ngành nghề, chưa gắn với quy hoạch tổng thể, chiến lược phát triển kinh tế xã hội, chiến lược phát triển con người. Việc tiến hành quy hoạch chưa có cơ sở khoa học vì chưa xây dựng được cơ cấu chức danh tiêu chuẩn.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ, HUYỆN THANH TRÌ THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì huyện Thanh Trì

3.1.1. Yêu cầu nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì trong giai đoạn hiện nay

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

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

- Xuất phát từ nội dung hoạt động của chính quyền trong điều kiện nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, từ đòi hỏi của công cuộc cải cách hành chính quốc gia và thực trạng về năng lực của công chức.

- Xuất phát từ yêu cầu nâng cao phẩm chất đạo đức; khắc phục tình trạng thoái hóa, biến chất của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, xây dựng chính quyền cơ sở vững mạnh, có uy tín, hiệu lực, hiệu quả trong quản lý. Tình hình trên đã đặt ra yêu cầu cấp bách là phải xây dựng và hoàn thiện công chức nói chung và đặc biệt là công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nói riêng, đảm bảo có được công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, năng lực công tác đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đổi mới.

3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Thanh Trì lần thứ XXIV, nhiệm kỳ 2020-2025; Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết; Căn cứ tình hình thực tế, phát huy những kết quả đã đạt được, khắc phục những hạn chế, tồn tại trong công tác xây dựng Đảng, hệ thống chính trị nhiệm kỳ 2015-2020; Ban chấp hành Đảng bộ huyện Thanh Trì xây dựng Chương trình “Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng bộ, chất lượng đội ngũ cán bộ đảng viên; xây dựng hệ thống chính trị huyện Thanh Trì hoạt động hiệu lực, hiệu quả giai đoạn 2020-2025”.

Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì xác định công chức cấp xã, huyện Thanh Trì là lực lượng nòng cốt, then chốt trong việc đảm bảo thực hiện có hiệu quả các chỉ tiêu kinh tế-văn hóa-xã hội của địa phương; tập trung chỉ đạo, xây dựng hệ thống các tiêu chí, mục tiêu đối với công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, thị trấn.

Để đáp ứng tình hình thực tế hiện nay, Ủy ban nhân dân huyện xây dựng kế hoạch năm 2020-2025 đối với công chức huyện Thanh Trì chuyên nghiệp hơn, vững vàng về chính trị, tinh thông về nghiệp vụ có đủ năng lực thực thi công vụ có hiệu quả góp phần chung vào sự phát triển của địa phương cụ thể là:

Thứ nhất, đối với hoạt động của chính quyền cơ sở: Có 100% chính quyền huyện Thanh Trì thực hiện cơ chế “một cửa” liên thông hiện đại, đảm bảo sự hài lòng của tổ chức, doanh nghiệp và công dân đạt 80% trở lên khi làm thủ tục hành chính, dịch vụ công trực tuyến mức độ 2, 3, 4...

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

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

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

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

- Có 100% công chức có trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng trở lên và trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên;

- 100% phù hợp với chức danh chuyên môn được giao, đảm bảo tính chuyên nghiệp. 10% cán bộ, công chức huyện Thanh Trì, thị trấn sử dụng ngoại ngữ giao tiếp thông thường.

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

3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì huyện Thanh Trì

3.2.1. Xây dựng cơ cấu công chức cấp xã, huyện Thanh Trì hợp lý

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

- Xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính Nhà nước nhằm đổi mới cơ chế quản lý công chức là yêu cầu mà Bộ Nội vụ quy định theo Nghị định số 36/2013/NĐ-CP. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và

ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Xác định vị trí việc làm phải dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, đối tượng phục vụ, đối tượng quản lý. Xác định vị trí việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức. Xây dựng cấu trúc của mỗi vị trí việc làm gồm bản mô tả công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc, bao gồm: vị trí việc làm do một người đảm nhận; vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận; vị trí việc làm kiêm nhiệm. Cần sớm xây dựng vị trí việc làm với bản mô tả công việc của mỗi vị trí chức danh với những nhiệm vụ cụ thể, chi tiết, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, các ứng xử cần thiết cho từng vị trí. Đây là cơ sở quan trọng giúp cho việc tuyển dụng, sử dụng và đánh giá công chức được hiệu quả và đảm bảo tính khách quan, công bằng, góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì. Phân tích công việc đóng vai trò quan trọng trong hoạt động quản trị nhân lực tại cơ quan, đơn vị, có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nói riêng và công chức nói chung. Mục đích của phân tích công việc là xây dựng được các bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn đối với người thực 89 hiện công việc, là căn cứ để phân công nhiệm vụ và đánh giá kết quả thực hiện công việc đối với công chức. Do hiện nay, tại các xã, thị trấn của huyện Thanh Trì đều chưa tiến hành phân tích công việc cho từng vị trí công việc, vì vậy, cần tiến hành phân tích công việc đối với tất cả các vị trí công việc (trừ những vị trí công việc tương tự nhau về nhiệm vụ). Các phường có thể tổ chức các buổi họp, hội thảo chung, nhằm xây dựng bản mẫu phân tích công việc đối với các vị trí, các chức danh, áp dụng mẫu này cho tất cả các xã, thị trấn. Nếu địa phương nào có những đặc điểm đặc thù, có thể có những thay đổi cho phù hợp. Việc thảo luận, xây dựng một mẫu chung giúp cho các địa phương tiết kiệm được nhân lực, thời gian cho việc phân tích công việc và

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

- Cần nâng cao nhận thức, quan điểm của các cấp ủy, chính quyền các huyện Thanh Trì về sự cần thiết và ưu điểm của việc trẻ hóa, có các chủ trương, chính sách về việc trẻ hóa cán bộ. Để trẻ hóa và nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, cần thực hiện chủ trương tuyển sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học tình nguyện về công tác tại huyện Thanh Trì, bố trí giữ các chức danh công chức ở huyện Thanh Trì; tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để đủ chuẩn theo quy định. Ưu tiên các công chức trẻ có năng lực, trình độ, có bằng cấp chuyên môn phù hợp và là người địa phương về công tác tại quê hương. Những chính sách đãi ngộ tốt, những cơ hội thăng tiến trong công việc và truyền thống của quê hương sẽ là những điều kiện lý tưởng để các công chức trẻ có năng lực, trình độ tốt muốn cống hiến cho địa phương. Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản

lý hành chính nhà nước đối với công chức cấp xã, huyện Thanh Trì đang nhiệm đang ở độ tuổi dưới 30, có điều kiện và khả năng phát triển.

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

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

3.2.2. Giải pháp tuyển dụng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

Tuyển dụng công chức có ý nghĩa, vai trò quan trọng nhằm hình thành công chức có đủ phẩm chất, năng lực, xứng đáng là công bộc của nhân dân, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Trước khi thực hiện việc tuyển dụng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, cần rà soát lại công chức hiện có của các huyện Thanh Trì, tiến hành sắp xếp lại công chức theo yêu cầu về số lượng và chức danh theo quy định. Xác định những chức danh công chức còn thiếu ở các huyện Thanh Trì và lấy đó làm căn cứ để tuyển dụng. Lựa chọn thi tuyển 80 phù hợp, kết hợp giữa nội dung thi lý thuyết và thực hành để tuyển dụng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì có trình độ chuyên môn đáp ứng nhu cầu công việc.

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

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

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

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

- Việc đánh giá kết quả thi tuyển được thực hiện bằng một hội đồng hoàn toàn độc lập với cơ quan, tổ chức tuyển dụng. Hội đồng này gồm những người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, phẩm chất đạo đức tốt, nếu có 81 thể, nên mời những giảng viên có uy tín của trường chính trị Thành phố, Sở Nội vụ Thành phố có chuyên môn phù hợp với chuyên ngành tuyển dụng tham gia hội đồng đánh giá kết quả thi tuyển.

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

3.2.3. Giải pháp tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi cho đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

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

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

những yếu tố góp phần nâng cao hiệu quả công việc của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì.

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

- Bố trí nơi làm việc hợp lý và có khoa học: Nơi làm việc là một không gian mà mỗi công chức tiếp xúc hàng ngày. Nơi làm việc không chỉ là nơi mỗi người thực hiện các thao tác, các công việc mà còn được coi như môi trường sống thứ hai đối với công chức. Do vậy, việc bố trí, sắp xếp nơi làm việc khoa học là một trong những điều kiện ảnh hưởng rất lớn tới sức khỏe và 88 thể lực của người lao động. Cần đảm bảo các điều kiện về bàn làm việc, ánh sáng, nhiệt độ, độ cách âm, bố trí các cửa sổ, cửa ra vào hợp lý.

- Việc đảm bảo các chế độ tiền lương, chế độ phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế..., có ý nghĩa quyết định đến tinh thần làm việc và chất lượng công tác của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nói riêng và công chức nói chung. Do vậy, cần đảm bảo thực hiện đúng, đầy đủ các chế độ, chính sách về lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm đối với công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, tránh trường hợp do không cập nhật các văn bản pháp luật nên không đảm bảo thực hiện đầy đủ quyền lợi cho công chức, gây ảnh hưởng tới tinh thần làm việc của họ. Công chức là những người được hưởng lương theo ngân sách Nhà nước và không có các khoản ưu đãi. Tuy nhiên, để động viên, khuyến khích tinh thần làm việc và tạo động lực cho công chức cấp xã, huyện Thanh Trì, căn cứ vào kết quả làm việc của công chức và tình hình ngân sách của địa phương, có thể có các hình thức thưởng hoặc tuyên dương những cá

nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, những công chức có kết quả học tập tốt... Họ sẽ cảm thấy những công sức, những cố gắng mà mình bỏ ra được lãnh đạo và đồng nghiệp ghi nhận. Khi đó, mỗi công chức sẽ tích cực hơn trong công việc, nỗ lực hoàn thiện để khẳng định bản thân. Ngoài ra, có thể thực hiện các chế độ hỗ trợ về vay vốn với lãi suất ưu đãi đối với công chức có thu nhập thấp... để tạo điều kiện cho công chức được trang trải những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống, xây dựng đời sống tinh thần lành mạnh, hạn chế các biểu hiện và hành vi tiêu cực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tạo niềm tin nơi người dân và các cấp lãnh đạo.

- Phát huy vai trò của các tổ chức công đoàn, đoàn thể: Thường xuyên tổ chức các hoạt động liên hoan, giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể thao trong cơ quan và giao lưu với các huyện Thanh Trì lân cận để tạo được mối liên hệ, xây dựng tình đoàn kết giữa các công chức trong cùng cơ quan, tạo cơ hội để mọi người được hiểu nhau hơn, gắn bó hơn, xây dựng bầu không khí làm việc bớt căng thẳng hơn. Tổ chức tôn vinh các công chức phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, giữ gìn phẩm chất đạo đức công vụ. Khen thưởng xứng đáng những trường hợp được tôn vinh, bằng nhiều hình thức tuyên truyền về những 86 tấm gương này sẽ tạo động lực cho công chức liên tục phấn đấu trong công việc và hoàn thiện bản thân.

- Xây dựng văn hóa tổ chức tại UBND các xã: Môi trường làm việc là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến tâm lực, tới thái độ làm việc của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nói riêng và nguồn nhân lực nói chung. Trước hết, việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho công chức về văn hóa công sở là cần thiết. Công chức phải có tác phong tốt. Tác phong của người công chức có văn hóa ở công sở thể hiện cách giải quyết công việc dứt khoát, có nguyên tắc nhưng nhẹ nhàng, tôn trọng người giao tiếp: nói năng mạch lạc, đi đứng đàng hoàng, ánh mắt thiện cảm... Văn hóa công sở tại các

cơ quan hành chính thể hiện ở quyền được thông tin và cách thức cung cấp thông tin cho công chúng. Công dân đến công sở phải có quyền nhận được những thông tin mà họ cần. Thực hành dân chủ cơ sở chính là biểu hiện của việc nâng cao văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính Nhà nước.

Để thực hiện được yêu cầu nói trên, hàng năm cần đưa chương trình bồi dưỡng về văn hóa công sở vào chương trình đào tạo lại công chức. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội đã ban hành văn bản số 522/QĐ-UBND ngày 25/1/2017 về việc ban hành quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan thuộc thành phố Hà Nội. Người đứng đầu một cơ quan phải tạo được cơ chế tốt để các nhân viên có điều kiện phát triển, một môi trường hòa đồng, thân thiện có tính đoàn kết cao. Và điều cốt lõi là người lãnh đạo cần giải quyết tốt được bài toán về quyền lợi của mỗi thành viên trong cơ quan sao cho công bằng, phù hợp với năng lực làm việc và khả năng cống hiến của từng người.

3.2.4. Giải pháp công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

Đào tạo bồi dưỡng là một trong những giải pháp có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao chất lượng công tác của công chức nhà nước. Để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, huyện Thanh Trì đã ưu tiên tập trung đầu tư xây dựng cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã được đổi mới cải tiến cho phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Hàng năm, cấp ủy đảng và chính quyền các cấp đưa công tác quy hoạch thành nhiệm vụ thường xuyên, có tổng kết, đánh giá kết quả, tìm nguyên nhân và đưa ra giải pháp thích hợp. Để đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức chúng ta phải thực hiện đồng bộ các giải pháp sau để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về đào tạo, bồi dưỡng công chức:

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

- Xây dựng các quy định nhằm định hướng đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và đặc biệt là các kỹ năng thực thi công vụ, tránh tình trạng bằng cấp chỉ để hợp thực hóa tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc. Trong đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì cũng phải tính đến một yếu tố, đó là: Khi xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho công chức cấp xã, huyện Thanh Trì cần quan tâm đến các đặc điểm, thế mạnh riêng của từng địa phương. Trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể, các xã, thị trấn xây dựng quy hoạch cán bộ để đưa đi đào tạo chứ không chỉ hạn chế công tác đào tạo, bồi dưỡng theo chỉ tiêu từ trên xuống như hiện nay. Phải tạo môi trường thuận lợi để công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nâng cao trình độ. Cần có sự hỗ trợ về mặt vật chất và sự yên tâm về mặt tinh thần. Trên cơ sở đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội, phải từng bước nâng cao mặt bằng dân trí. Thực tiễn cho thấy, mọi chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước có được thực hiện nghiêm chỉnh, đạt hiệu quả cao hay không phụ thuộc vào không chỉ vào chất lượng cao hay thấp của đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì mà còn phụ thuộc rất nhiều vào trình độ dân trí.

3.2.5. Giải pháp đổi mới công tác đánh giá công chức.

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

Thứ nhất, cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị với kết quả đánh giá

của từng công chức, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân công chức với kết quả thành tích của tập thể cơ quan, đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân công chức trong tổ chức.

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

Thứ ba, sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau cho các vị trí việc làm khác nhau. Đặc thù của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì 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 huyện Thanh Trì, 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, huyện Thanh Trì. 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.

3.2.6. Giải pháp tăng cường kiểm tra, giám sát đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì (của chính quyền và đánh giá phản hồi của người dân).

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

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

Bên cạnh đó, cần tuyên truyền, vận động nhân dân tích cực giám sát việc thực thi các quy định của pháp luật, thực hiện dân chủ ở địa phương.

Kiểm tra phải kết luận rõ đúng, sai, nội dung, tính chất, mức độ, tác hại, hậu quả của hành vi vi phạm, chỉ ra nguyên nhân khách quan, chủ quan, thái độ của đối tượng bị kiểm tra. Nếu vi phạm đến mức phải thi hành kỷ luật thì phải xử lý kịp thời, nghiêm minh, được đa số cán bộ, đảng viên và nhân dân đồng tình, ủng hộ. Phải giám sát, đôn đốc việc thực hiện kết luận kiểm tra, nhất là việc khắc phục hậu quả. Đồng thời, giúp cho các cá nhân rút ra các bài học thực tiễn để khắc phục, sửa chữa, có tác dụng giáo dục, phòng ngừa, ngăn chặn. Xử lý nghiêm khắc những công chức có biểu hiện vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật, những công chức không làm đúng chức trách, nhiệm vụ, tham ô, nhũng nhiễu, gây khó dễ cho nhân dân dẫn đến tình trạng khiếu kiện kéo dài, khiếu kiện vượt cấp. Tuyệt đối tránh cả nể, xử lý hời hợt trong quá trình thanh tra, kiểm tra, giám sát, phát hiện sai phạm.

Việc xử lý nghiêm công chức vi phạm giúp công chức có ý thức, trách nhiệm hơn với công việc của mình, tạo dựng được lòng tin của nhân dân, xây dựng nề nếp làm việc nghiêm túc, công khai, minh bạch tại các địa phương. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng công chức và chất lượng các hoạt động tại các xã, thị trấn. Định kỳ hoặc đột xuất phải tổ chức đối thoại trực tiếp với nhân dân, đặc biệt trong việc giải quyết các khiếu nại liên quan đến các lĩnh vực như: y tế, giáo dục, đất đai, xây dựng....

3.2.7. Giải pháp nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

Thứ nhất, thường xuyên đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức cho mọi người dân nói chung, cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói riêng về đạo đức cách mạng, về đạo đức công vụ, về Hiến pháp, pháp luật của Nhà nước, nhất là tiếp tục tuyên truyền, quán triệt, triển khai thực hiện việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII về

“Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến” và “tự chuyển hóa” trong nội bộ”.

Thứ hai, tiếp tục quán triệt và triển khai thực hiện tốt chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, cải cách chế độ công vụ, công chức, viên chức; kiên quyết loại bỏ những thủ tục hành chính gây phiền hà khi giải quyết công việc của người dân và của doanh nghiệp. Tiếp tục rà soát, bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện các quy định về quy trình, thủ tục hành chính; công khai, minh bạch các quy định về trình tự, về thủ tục hành chính tạo điều kiện cho nhân dân giám sát để kịp thời ngăn ngừa cán bộ, công chức lợi dụng kẽ hở từ những quy định của pháp luật, từ đó nảy sinh tiêu cực trong quá trình thực thi công vụ.

Thứ ba, phát huy hơn nữa vai trò lãnh đạo của các cấp ủy đảng, vai trò quản lý của chính quyền và vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, của nhân dân trong việc nâng cao đạo đức công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tiếp tục bổ sung, hoàn thiện hệ thống các chuẩn mực, quy tắc, nguyên tắc, hành vi trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức, viên chức và đạo đức công vụ đã được quy định ở Luật Cán bộ, công chức, Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí... Từng bước đổi mới và cải cách công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức ở tất cả các khâu, từ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, đánh giá đến việc giải quyết các chế độ, chính sách theo đúng các nguyên tắc trong thi hành công vụ, theo đúng Luật Cán bộ, công chức.

Thứ tư, nêu cao tinh thần tiên phong, gương mẫu của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong thực thi công vụ; thông qua học tập, rèn luyện và thực tiễn thực thi công vụ để tự bồi dưỡng, tự rèn luyện nâng cao đạo đức công vụ. Khuyến khích tính năng động, sáng tạo của cán bộ, công chức, viên

chức trong hoạt động công vụ với việc bảo đảm chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp; trọng dụng người tài, thực hiện tốt nguyên tắc công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ, giữa quyền lợi và trách nhiệm. Cải cách hệ thống tiền lương, tiền thưởng, bảo đảm trả đúng sức lao động và giá trị cống hiến của cán bộ, công chức, tạo động lực thực thi công vụ ngày càng tốt hơn. Cán bộ, công chức, viên chức cần phấn đấu để trở thành chuyên gia giỏi trong lĩnh vực chuyên môn mà mình đảm nhiệm, thay vì tìm mọi cách để trở thành người lãnh đạo, quản lý trong khi trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức, phương pháp, tác phong công tác còn nhiều bất cập, hạn chế so với yêu cầu.

Thứ năm, thực hiện tốt Quy chế Dân chủ ở cơ sở nhằm phát huy vai trò của nhân dân trong kiểm tra, giám sát các hoạt động của cán bộ, công chức, viên chức trong quá trình thực thi công vụ. Có cơ chế hữu hiệu để người dân được thực hiện quyền giám sát để hạn chế tình trạng cán bộ, công chức, viên chức vi phạm đạo đức công vụ. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra thường xuyên và định kỳ các hoạt động công vụ. Chú trọng công tác thi đua, khen thưởng và xử lý vi phạm; phát hiện và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật, cũng như khen thưởng, động viên kịp thời những tấm gương điển hình của những cán bộ, công chức luôn nêu cao tinh thần đạo đức công vụ, hết lòng, hết sức phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân

3.2.8. Giải pháp đổi mới công tác quy hoạch cán bộ

Một là, đẩy mạnh công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ đồng thời với việc đổi mới đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ. Tiến hành xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh, theo hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhân dân. Gắn đánh giá cán bộ theo định kỳ với kiểm điểm tự phê bình và phê bình hằng năm theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”.

Hai là, đổi mới công tác tạo nguồn cán bộ theo hướng lựa chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở các trường đại học có chất lượng cử về cơ sở để đào tạo trong phong trào lao động, sản xuất, từ đó chọn lọc nguồn quy hoạch cán bộ lâu dài. Xây dựng, thực hiện cơ chế tiên cử cán bộ; cơ chế người đứng đầu đề xuất, chuẩn bị người quy hoạch thay thế mình, người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu để bầu cử, bổ nhiệm cấp phó; thí điểm giao quyền cho bí thư cấp ủy giới thiệu ủy viên ban thường vụ cấp ủy.

Ba là, đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch theo chức danh cán bộ, gắn lý thuyết với thực hành, kỹ năng xử lý các vấn đề nảy sinh từ thực tiễn đối với từng chức danh, ở từng ngành, từng lĩnh vực công tác; tăng lượng kiến thức về tư duy, nhận thức và giải pháp ứng xử, đề phòng, giải quyết các vấn đề nảy sinh tại cơ sở.

Bốn là, thực hiện nghiêm cơ cấu 3 độ tuổi trong quy hoạch cấp ủy và ban lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Việc bổ sung ban chấp hành, ban thường vụ chủ yếu bổ sung cán bộ trẻ, cán bộ nữ, đủ tuổi tham gia từ 2 nhiệm kỳ trở lên nhằm đào tạo, chuẩn bị nhân sự cho các khóa tiếp theo. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển đối với cán bộ trong quy hoạch; cấp có thẩm quyền khi phê duyệt hoặc xác nhận quy hoạch phải đồng thời phê duyệt, xác nhận kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch của cấp dưới.

Năm là, đẩy mạnh công tác luân chuyển để đào tạo cán bộ và thực hiện bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý không là người địa phương. Xây dựng và thực hiện quy định về luân chuyển cán bộ, trong đó xác định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn, đối tượng luân chuyển đào tạo theo quy hoạch và quy trình luân chuyển. Tiếp tục thực hiện chủ trương tăng thêm một số chức danh lãnh đạo cấp ủy, chính quyền ở những địa phương có nhiều khó khăn,

vừa kết hợp luân chuyển, đào tạo, vừa tăng cường cán bộ, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

3.3. Khuyến nghị đối với thành phố Hà Nội và Trung ương

3.3.1. Hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý công chức cấp xã, trên cơ sở Luật cán bộ, công chức, Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn của các cơ quan Trung ương, thực hiện rà soát, sửa đổi bổ sung các quy định về quản lý, tuyển dụng và sử dụng cán bộ, công chức huyện Thanh Trì và những người hoạt động không chuyên trách.

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

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

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

KẾT LUẬN

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

Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì đóng vai trò quan trọng, là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính trị, là nguồn nhân lực có vai trò quyết định nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, đưa các chính sách và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước trở thành thực tiễn và tiếp thu nguyện vọng của nhân dân. Qua quá trình nghiên cứu, thông qua khảo sát và phân tích thực trạng chất lượng Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì, luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận, chất lượng Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì. Từ đó, tác giả đã đi vào phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của huyện Thanh Trì trong giai đoạn hiện nay. Trong điều kiện phát triển kinh tế và hội nhập thế giới, thực hiện các chỉ tiêu xây dựng nông thôn mới, việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã luôn được huyện Thanh Trì coi trọng. Vì vậy, để huyện Thanh Trì có thể hoàn thành các tiêu chí xây dựng huyện thành quận, theo kịp đà tăng trưởng kinh tế với các quận trên toàn Thành phố, cần có các giải pháp đồng bộ trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã, nâng cao chất lượng đào tạo công chức, bố trí, sử dụng hợp lý để phát huy ưu điểm của các cá nhân, tạo mọi điều kiện cho công chức cấp xã, huyện Thanh Trì phát triển, trở thành một thể hệ công chức mới, đủ tâm, tầm và tài để hoàn thành nhiệm vụ mà lãnh đạo và nhân dân giao phó. Tất cả các giải pháp đó nếu được triển khai vào thực tế ở

ơ sở sẽ góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Thanh Trì trong thời gian tới góp phần thúc đẩy kinh tế- xã hội của huyện Thanh Trì phát triển nhanh và bền vững theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng bộ lần XXIV, nhiệm kỳ 2020-2025 đã đề ra./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Kim Diệm (2007), Nâng cao chất lượng ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương, Luận án tiến sĩ khoa học kinh tế.
2. Trần Mỹ Hạnh (năm 2017), Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Gia Lâm, Thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ Quản trị nhân lực Trường Đại học Lao động-xã hội.
3. Nguyễn Ngọc Hồi (năm 2016), Chất lượng công chức các phường, quận Hoàn Kiếm, Thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ chuyên ngành hành chính công, Học viện Hành chính quốc gia Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Ban Mai (2020), Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của thị xã Từ Sơn, Tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Quản trị nguồn nhân lực, Đại học Lao động-xã hội;
5. Tạ Quang Ngọc (2013), Đổi mới tổ chức và hoạt động của cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân ở Việt Nam hiện nay, Luận án Tiến sĩ, Đại học Luật Hà Nội.
6. Luật cán bộ, công chức năm 2008; luật sửa đổi Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019;
7. Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ về 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
8. 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
9. Nghị định 130/2005/NĐ-CP ban hành ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan Nhà nước ở các cấp;

10. Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính phủ về việc phân loại đơn vị hành chính huyện Thanh Trì, phường, thị trấn. Số lượng cán bộ, Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì quy định tại nghị định này bao gồm cả cán bộ, công chức được luân chuyển, điều động, biệt phái về cấp xã;

11. Nghị định 92/2009/NĐ-CP, ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với Công chức cấp xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã;

12. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức; bồi dưỡng văn hoá công sở; kiến thức hội nhập quốc tế, đào tạo các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ;

13. Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

14. Nghị định 112/2011/NĐ – CP ngày 05/12/2011 về công chức, xã, phường, thị trấn;

15. Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

16. Nghị định số 88/2017/NĐ-CP ngày 27/7/2017 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức;

17. Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ Sáu, Ban chấp hành Trung ương khóa XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả

18. Nghị quyết 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Hội nghị lần thứ Bảy, BCH Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

19. Nghị quyết số 06-NQ/HU ngày 26/3/2016 của Huyện ủy Thanh Trì về công tác cán bộ đến năm 2020, định hướng đến năm 2025;

20. Trần Đình Thảo (2015), Xây dựng đội ngũ công chức của huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam: thực trạng và những giải pháp, tạp chí Phát triển kinh tế- xã hội Đà Nẵng.

21. Thông tư 01/2018/TT-BNV ngày 08/1/2018 của Bộ nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

22. Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ ban hành 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

23. Thông tư 06/2012/TT – BNV ngày 30/10/2012 hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn;

24. <http://snv.hanoi.gov.vn>

25. <http://www.xaydungdang.org.vn/>

26. <https://dangcongsan.vn/xay-dung-dang>

27. <https://www.tapchicongsan.org.vn>

28. <https://www.moha.gov.vn>

DANH MỤC TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Báo cáo số 579/BC-UBND ngày /12/2018 về kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội, an ninh quốc phòng trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2018, Phương hướng nhiệm vụ trọng tâm năm 2019
2. Báo cáo số 612/BC-UBND ngày 17 /12/2019 về kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội, an ninh quốc phòng trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2019, Phương hướng nhiệm vụ trọng tâm năm 2020
3. Báo cáo số 723 /BC-UBND ngày 20/12/2020 về kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế- xã hội, an ninh quốc phòng trên địa bàn huyện Thanh Trì năm 2020, Phương hướng nhiệm vụ trọng tâm năm 2021
4. Báo cáo số 71 /UBND-BC ngày 11 tháng 1 năm 2021 của UBND huyện Thanh Trì về kết quả thực hiện Bộ quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và quy tắc ứng xử nơi công cộng trên địa bàn huyện Thanh Trì.
5. Báo cáo số 20-BC/HU ngày 23/01/2021 của Ban Thường vụ huyện ủy Thanh Trì sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh)
6. Báo cáo số 23-BC/HU ngày 30/6/2020 của Huyện ủy Thanh Trì về công tác đại hội các chi, đảng bộ cơ sở trực thuộc Đảng bộ huyện nhiệm kỳ 2020-2025; Báo cáo số 201/BC-UBND ngày 15/7/2021 của UBND huyện Thanh Trì về công tác bầu cử đại biểu Quốc hội, HĐND các cấp và tổ chức kỳ họp thứ Nhất HĐND các cấp để kiện toàn các chức danh chủ chốt của HĐND-UBND nhiệm kỳ 2021-2026 trên địa bàn huyện Thanh Trì
7. Báo cáo số 1275/UBND-TTr ngày 10/12/2020 của UBND huyện về công tác tiếp công dân, tiếp nhận các phản ánh, kiến nghị của công dân trên

địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn 2018-2020

8. Chương trình 04-CTr/QU về "Đẩy mạnh cải cách hành chính, trọng tâm nâng cao chất lượng CBCCVC quận Long Biên giai đoạn 2014-2016"

9. Chương trình số 04-CTr/HU ngày 22/10/2020 của Huyện uỷ Thanh Trì về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng bộ, chất lượng đội ngũ cán bộ đảng viên; xây dựng hệ thống chính trị huyện Thanh Trì hoạt động hiệu lực, hiệu quả giai đoạn 2020-2025

10. Công văn số 278/UBND-NV ngày 21/1/2021 của UBND huyện báo cáo kết quả công tác xây dựng chính quyền năm 2020, phương hướng nhiệm vụ năm 2021

11. Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12

11. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức số 52/2019/QH14

12. Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

13. 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

14. Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính phủ về việc phân loại đơn vị hành chính cấp xã;

15. Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ

16. Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ về 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

17. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Thanh Trì lần thứ XXIII, nhiệm kỳ 2015-2020;

18. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Thanh Trì lần thứ XXIV, nhiệm

kỳ 2020-2025;

19. Quyết định số 5857/QĐ-UBND ngày 21/10/2019 phê duyệt Đề án đầu tư xây dựng huyện Thanh Trì phát triển thành quận đến năm 2025

20. Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức xã, thị trấn của UBND huyện và Quyết định số 02/2018/QĐ- UBND ban hành ngày 09/01/2018 ban hành Quy chế tuyển dụng xã, thị trấn.

21. Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hòa

22. Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ ban hành 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

PHỤ LỤC

PHIẾU SỐ 01. ÁP DỤNG ĐỐI VỚI CC CẤP XÃ, HUYỆN THANH TRÌ

(CBCC cấp xã tự đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn cho việc nghiên cứu đề tài “*Nâng cao chất lượng Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trên địa bàn huyện Thanh Trì*”, rất mong Ông/bà cho biết ý kiến của mình theo những câu hỏi dưới đây. Tôi cam kết rằng những thông tin mà ông/bà cung cấp chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được giữ bí mật. *Xin cảm ơn sự hợp tác của ông/bà.*

Phần 1: THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên: Năm sinh:

Điện thoại:..... Giới tính: Nam Nữ

Tình trạng hôn nhân: Độc thân có gia đình khác

Cơ quan công tác:.....

Chức vụ công tác:.....

Chức danh công chức hiện tại: NV CS CV CVC CVCC

Ngành nghề được đào tạo:

Ngành nghiệp chính đang làm:.....

Bằng cấp cao nhất: TC CĐ ĐH ThS TS

Trình độ lý luận chính trị Sơ cấp Trung cấp

Thâm niên làm công việc hiện tại: năm/hệ số lương:

Phần 2: THÔNG TIN VỀ CÔNG VIỆC

(Xin ông/bà đánh dấu x vào các ô lựa chọn)

Câu 1. Cơ quan Ông (Bà) có thực hiện đánh giá, phân loại công chức hàng năm không? Có Không

Câu 2. Theo Ông (bà) có nên thực hiện đánh giá, phân loại công chức cấp xã hay không? Có Không

Nếu có, thì thời hạn đánh giá công chức nên tiến hành 3 tháng hay 1 tháng?

3 tháng

1 tháng

Câu 3: Ông (bà) hãy tự đánh giá về bản thân và công việc theo các tiêu chí sau:

3.1. Theo Ông (bà), công việc ông/bà đang đảm nhiệm so với trình độ chuyên môn được đào tạo như thế nào?

1. Thấp hơn trình độ đào tạo

4. Cao hơn trình độ đào tạo nên gặp

2. Phù hợp với trình độ đào tạo

khó khăn trong công việc

3. Cao hơn trình độ đào tạo

5. Cao hơn trình độ đào tạo nên làm

nhưng vẫn làm việc tốt

việc không được

3.2. Ông (bà) cho rằng yêu cầu công việc hiện nay so với khả năng làm việc như thế nào?

1. Thấp hơn khả năng

3. Cao hơn khả năng nên gặp khó khăn

2. Phù hợp với khả năng

trong công việc

4. Cao hơn khả năng nên không làm

được việc

3.3. Khối lượng công việc hoàn thành (*Đánh dấu X vào cột tương ứng*)

Kém	Thấp	Đạt yêu cầu	Cao	Rất cao
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4. Chất lượng công việc

Kém	Thấp	Đạt yêu cầu	Cao	Rất cao
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.5. Tinh thần trách nhiệm trong thực hiện công việc

Kém	Thấp	Đạt yêu cầu	Cao	Rất cao
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.6. Tinh thần phối hợp trong thực hiện công việc

Không có	Thấp	Bình thường	Cao
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Câu 4. Ông (Bà) tự đánh giá bản thân về các tiêu chí sau theo các mức điểm

Rất tốt: 5 Tốt: 4 Khá: 3 Trung bình: 2 Kém: 1

Điểm

Kỹ năng ra quyết định

Kỹ năng thuyết trình

Kỹ năng lãnh đạo

Kỹ năng giải quyết vấn đề

Kỹ năng giao tiếp

Kỹ năng soạn thảo văn bản

Kỹ năng sử dụng máy tính

Kỹ năng ngoại ngữ

Kỹ năng tổ chức cuộc họp

Kỹ năng làm việc nhóm

Câu 5: Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì hiện nay qua các tiêu chí sau?

(Tốt: 5 điểm, Khá: 4 điểm, Bình thường: 3 điểm, Kém: 2 điểm)

Chất lượng đạo đức

Tác phong, lối sống chuẩn mực, lành mạnh

Tinh thần, thái độ tận tụy phục vụ nhân dân

Ý thức tổ chức kỷ luật

Câu 6: Theo Ông (bà) công việc ông/bà đang đảm nhiệm có phù hợp với trình độ chuyên môn không?

Có

Không

Câu 7. Theo Ông (Bà) để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai, có cần thiết phải nâng cao trình độ học vấn của bản thân không?

Có Không

Câu 8: Đồng chí được thường xuyên tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ chuyên môn không?

Thường xuyên Thỉnh thoảng Rất ít

Câu 9: Đồng chí hãy đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng (nếu đã được tham gia) theo các tiêu chí sau:

Diễn giải	Phù hợp	Không phù hợp
1. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng		
2. Nội dung chương trình tập huấn		
3. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng		
4. Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên, giáo viên hướng dẫn		
5. Thời gian, địa điểm		
6. Kinh phí		

Câu 10. Ông (bà) có dự định gì để nâng cao hiệu quả công việc hiện tại?
(có thể đánh dấu nhiều phương án trả lời)

1. Học tập nâng cao trình độ chuyên môn
2. Hỏi kinh nghiệm người đi trước
3. Tự học qua quá trình làm việc thực tế
4. Không có dự định gì
5. Khác (xin cho biết cụ thể):.....

Câu 10. Mức độ hài lòng của ông (bà) với công việc sau khi được đào tạo, bồi dưỡng?

Nhiều

Ít

Trung bình

Câu 11. Ông (bà) cho biết lợi ích sau khi được đào tạo, bồi dưỡng?

- | | | | |
|----------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1. Cơ hội thăng tiến | <input type="checkbox"/> | 3. Không có lợi ích gì | <input type="checkbox"/> |
| 2. Tăng thu nhập | <input type="checkbox"/> | 4. Khác | <input type="checkbox"/> |

Câu 12: Ông (bà) cho biết môi trường và điều kiện làm việc hiện tại của ông bà như thế nào?

12.1. Môi trường làm việc (văn hóa công sở, quan tâm, khen thưởng, động viên, tạo điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn ...)

- | | | | |
|--------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Tốt | <input type="checkbox"/> | 3. Trung bình | <input type="checkbox"/> |
| 2. Khá | <input type="checkbox"/> | 4. Kém | <input type="checkbox"/> |

12.2. Về điều kiện làm việc (trang thiết bị phục vụ chuyên môn)

- | | | | |
|--------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Tốt | <input type="checkbox"/> | 3. Trung bình | <input type="checkbox"/> |
| 2. Khá | <input type="checkbox"/> | 4. Kém | <input type="checkbox"/> |

12.3. Về tổ chức khám sức khỏe định kỳ

- | | | | |
|-----------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| 1. Thường xuyên | <input type="checkbox"/> | 3. Hiếm khi | <input type="checkbox"/> |
| 2. Thỉnh thoảng | <input type="checkbox"/> | 4. Không bao giờ | <input type="checkbox"/> |

Câu 13. Theo ông (bà) thu nhập từ tiền lương của ông bà so với mức sống trung bình của xã hội như thế nào? (chỉ chọn 1 phương án)

- | | | | |
|----------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
| 1. Cao | <input type="checkbox"/> | 3. Không đảm bảo | <input type="checkbox"/> |
| 2. Đảm bảo cuộc sống | <input type="checkbox"/> | 4. Rất khó khăn | <input type="checkbox"/> |

Câu 14. Mức lương trung bình một tháng hiện nay của đồng chí là bao nhiêu (bao gồm cả các khoản phụ cấp)?

.....
.....
.....

Đánh giá của đồng chí về chính sách tiền lương CC cấp xã hiện nay?

Hợp lý Chưa hợp lý

Nếu chưa hợp lý thì vì sao?.....

.....

Kiến nghị của đồng chí về chính sách tiền lương CBCC cấp xã thời gian tới:

.....

Câu 15. Để khuyến khích cán bộ, công chức làm việc hiệu quả thì trả lương cần căn cứ vào những yếu tố nào sau đây?

- | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| 1. Theo bằng cấp | <input type="checkbox"/> | 4. Theo vị trí công việc | <input type="checkbox"/> |
| 2. Căn cứ vào thâm niên công tác | <input type="checkbox"/> | 5. Theo khối lượng, chất lượng | |
| 3. Theo ngạch, bậc công chức | <input type="checkbox"/> | cv hoàn thành | <input type="checkbox"/> |
| | | 6. Khác: | <input type="checkbox"/> |

Câu 16. Có bao nhiêu phần trăm số công chức ở cơ quan ông (bà) đáp ứng yêu cầu công việc được giao: %

Câu 17. Ông (Bà) được tuyển dụng vào cơ quan làm việc thông qua hình thức nào?

Thi tuyển công chức

Điều động, luân chuyển

Hình thức khác

Câu 18. Theo Ông (bà), chính sách tuyển dụng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì hiện nay có hợp lý không?

Có Không

18.1. Nếu có, xin cho biết lý do:

.....

.....
.....
18.2. Nếu không, xin cho biết lý do:

.....
.....
.....
Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông (bà)!

....., Ngày tháng..... năm 2021

Điều tra viên

(Ký và ghi rõ họ tên)

PHIẾU SỐ 02

ÁP DỤNG ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC HUYỆN THANH TRÌ

(CBCC cấp huyện đánh giá chất lượng cán bộ, Công chức cấp xã)

Để có thêm cơ sở thực tiễn cho việc nghiên cứu đề tài “*Nâng cao chất lượng Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trên địa bàn huyện Thanh Trì*”, rất mong Ông/bà cho biết ý kiến của mình theo những câu hỏi dưới đây. Tôi cam kết rằng những thông tin mà ông/bà cung cấp chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu và hoàn toàn được giữ bí mật. *Xin cảm ơn sự hợp tác của ông/bà.*

Phần 1: THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên: Năm sinh:.....

Điện thoại:..... Giới tính: Nam Nữ

Tình trạng hôn nhân: Độc thân có gia đình khác

Cơ quan công tác:..... Chức vụ công tác:.....

Chức danh công chức hiện tại:

NV CV CVC CVCC

Ngành nghề được đào tạo:

Nghề nghiệp chính đang làm:.....

Bằng cấp cao nhất: TC CĐ ĐH ThS TS

Trình độ lý luận chính trị Sơ cấp Trung cấp Cao cấp

Thâm niên làm công việc hiện tại: năm

Hệ số lương:

Phần 2: ĐÁNH GIÁ VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ, HUYỆN THANH TRÌ

(Ông/bà đánh dấu x vào các ô lựa chọn)

Câu 1. Theo Ông (bà) có nên thực hiện đánh giá, phân loại các bộ công chức cấp xã hay không? Có Không

Nếu có, thì thời hạn đánh giá công chức nên tiến hành 3 tháng hay 1 tháng?

3 tháng 1 tháng

Câu 2. Việc đánh giá, phân loại công chức cấp xã, huyện Thanh Trì nhằm sử dụng vào mục đích nào dưới đây:

Thi đua, khen thưởng, kỷ luật Xếp lương, trả lương

Sử dụng, bổ nhiệm Đào tạo, bồi dưỡng

Câu 3: Ông (bà) hãy đánh giá chất lượng của CC cấp xã mà Ông (bà) phụ trách theo các tiêu chí sau:

3.1. Đánh giá chất lượng công chức cấp xã, huyện Thanh Trì

Đáp ứng yêu cầu công việc	Chưa đáp ứng yêu cầu công việc	Không ý kiến
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2. Khối lượng công việc hoàn thành (Đánh dấu X vào cột tương ứng)

Kém	Thấp	Đạt yêu cầu	Cao	Rất cao
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.3. Chất lượng công việc

Kém	Thấp	Đạt yêu cầu	Cao	Rất cao
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4. Tinh thần trách nhiệm trong thực hiện công việc

Kém	Thấp	Đạt yêu cầu	Cao	Rất cao
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.5. Tinh thần phối hợp trong thực hiện công việc

Kém	Thấp	Đạt yêu cầu	Cao	Rất cao
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.6. Thái độ làm việc của CBCC cấp xã

Lịch sự, nhiệt tình, đúng mực	Cửa quyền, hách dịch	Không có ý kiến
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Câu 4. Ông (Bà) hãy đánh giá Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì của quận theo các tiêu chí sau theo các mức điểm

Rất tốt : 5 Tốt: 4 Khá: 3 Trung bình: 2 Kém: 1

Điểm

Kỹ năng ra quyết định

Kỹ năng thuyết trình

Kỹ năng lãnh đạo

Kỹ năng giải quyết vấn đề

Kỹ năng giao tiếp

Kỹ năng soạn thảo văn bản

Kỹ năng sử dụng máy tính

Kỹ năng ngoại ngữ

Kỹ năng tổ chức cuộc họp

Câu 5: Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của công chức cấp xã, huyện Thanh Trì hiện nay qua các tiêu chí sau?

(Tốt: 5 điểm, Khá: 4 điểm, Bình thường: 3 điểm, Kém: 2 điểm)

Phẩm chất đạo đức

Tác phong, lối sống chuẩn mực, lành mạnh

Tinh thần, thái độ tận tụy phục vụ nhân dân

Ý thức tổ chức kỷ luật

Câu 6: Theo đồng chí, chính sách tuyển dụng CC cấp xã hiện nay có phù hợp không?

Phù hợp Không phù hợp

- Nếu phù hợp, chưa phù hợp tại sao?

.....
.....
.....

Câu 7. Theo Ông (Bà) để đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai thì CC cấp xã có cần thiết phải nâng cao trình độ học vấn không?

Có Không

Câu 8. Trong những năm qua, UBND quận và phường có thực hiện đào tạo, nâng cao trình độ cho CC cấp xã không?

Có Không

Câu 9. Chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã, huyện Thanh Trì hiện nay có phù hợp không?

Có Không

9.1. Nếu không thì vì sao?

.....
.....

9.2. Theo Ông (bà) Chính sách tiền lương đối với Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì trong thời gian tới cần điều chỉnh như thế nào?

.....
.....

Câu 10. Để khuyến khích cán bộ, Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì làm việc hiệu quả thì trả lương cần căn cứ vào những yếu tố nào sau đây?

- | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| 1. Theo bằng cấp | <input type="checkbox"/> | 4. Theo vị trí công việc | <input type="checkbox"/> |
| 2. Căn cứ vào thâm niên công tác | <input type="checkbox"/> | 5. Theo khối lượng, chất lượng | |
| 3. Theo ngạch, bậc công chức | <input type="checkbox"/> | cv hoàn thành | <input type="checkbox"/> |

Câu 11. Theo Ông (bà) số lượng cán bộ công chức làm việc ở UBND huyện Thanh Trì hiện nay như thế nào?

- | | | | |
|---------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| 1. Thừa nhiều | <input type="checkbox"/> | 4. Thiếu | <input type="checkbox"/> |
| 2. Thừa | <input type="checkbox"/> | 5. Thiếu nhiều | <input type="checkbox"/> |
| 3. Đủ | <input type="checkbox"/> | | |

Câu 12. Theo Ông (bà), chính sách tuyển dụng cán bộ, Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì hiện nay có hợp lý không?

- Có Không

12.1. Nếu có, xin cho biết lý do:

.....
.....

12.2. Nếu không, xin cho biết lý do:

.....
.....

Câu 13. Theo Ông (bà) để nâng cao chất lượng cán bộ, Công chức cấp xã, huyện Thanh Trì thì cần thực hiện các giải pháp nào?

- Tuyển dụng (như thế nào?)

.....
.....

- Chế độ, chính sách đãi ngộ (như thế nào?)

.....
.....

- Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn (như thế nào?):

.....
.....

- Quản lý, giám sát, đánh giá (như thế nào?)

.....
.....

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

....., Ngày tháng..... năm 2021

Điều tra viên

(Ký ghi rõ họ tên)