

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

===o0o===

THÒ BẮC XÁ

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP
XÃ TẠI HUYỆN KỲ SƠN TỈNH NGHỆ AN**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2022

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

===o0o===

THÒ BẮC XÁ

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN KỲ SƠN TỈNH NGHỆ AN

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS.BÙI THỊ HUẾ

HÀ NỘI - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

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

Tác giả

Thò Bá Xà

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên tôi xin chân thành cảm ơn đến quý thầy cô giảng viên trường Đại Học Lao Động Xã Hội, phòng quản lý đào tạo đã tận tình giảng dạy, truyền đạt cho tôi rất nhiều kiến thức lý luận thực tiễn đáng quý giúp tôi nâng cao trình độ, hoàn thành tốt chương trình học tập. Đồng thời, tạo điều kiện thuận lợi để tôi nghiên cứu và hoàn thành luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn T.S Bùi Thị Huế đã quan tâm và tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình làm luận văn, từ khi xây dựng đề cương đến khi hoàn thiện luận văn.

Xin cảm ơn đến ban lãnh đạo, các phòng ban tại Ủy Ban nhân dân huyện Kỳ Sơn đã giúp đỡ tôi về nguồn tư liệu và tạo điều kiện thuận lợi để tôi hoàn thiện tốt luận văn này.

Cuối cùng, xin cảm ơn gia đình, người thân và bạn bè, đồng nghiệp luôn động viên, ủng hộ, giúp tôi tập trung nghiên cứu và hoàn thành luận văn nghiên cứu của mình.

Xin trân trọng cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC BẢNG BIỂU	viii
1. Lý do chọn đề tài:.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đến đề tài:	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu:	4
3.1. Mục đích nghiên cứu	4
3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	5
4.1. Đối tượng nghiên cứu	5
4.2. Phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
5.1. Phương pháp thu thập số liệu, thông tin	5
5.2. Phương pháp xử lý thông tin, số liệu	6
6. Đóng góp mới của luận văn	7
7. Kết cấu luận văn:.....	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ.....	8
1.1. Một số khái niệm cơ bản	8
1.1.1. Công chức	8
1.1.2. Công chức cấp xã.....	9
1.1.3. Đội ngũ công chức cấp xã	9
1.1.4. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	10
1.1.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã	12

1.2. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	13
1.2.1. <i>Thế lực</i>	13
1.2.2. <i>Trí lực</i>	14
1.2.3. <i>Tâm lực</i>	16
1.2.4. <i>Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã</i>	18
1.2.5. <i>Mức độ hoàn thành nhiệm vụ</i>	19
1.3. Hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	20
1.3.1. <i>Quy hoạch công chức cấp xã</i>	20
1.3.2. <i>Thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã</i>	20
1.3.3. <i>Sử dụng và giữ chân công chức cấp xã</i>	22
1.3.4. <i>Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã</i>	28
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	29
1.4.1. <i>Quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước</i>	29
1.4.2. <i>Tình hình phát triển kinh tế xã hội</i>	30
1.4.4. <i>Sự phát triển của Khoa học công nghệ</i>	31
1.4.5. <i>Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã về nâng cao chất lượng đội ngũ</i>	32
1.4.3. <i>Dân số</i>	32
1.5. Kinh nghiệm và bài học về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	33
1.5.1. <i>Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của một số huyện khác</i>	33
1.5.1.1. <i>Huyện Bình Liêu Tỉnh Quảng Ninh</i>	33
1.5.1.2. <i>Huyện Yên Mô tỉnh Ninh Bình</i>	35
1.5.2. <i>Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Kỳ Sơn</i>	37

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN KỲ SƠN, TỈNH NGHỆ AN.....	39
2.1. Tổng quan về huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An.....	39
2.1.1. <i>Đặc điểm tự nhiên</i>	39
2.1.2. <i>Đặc điểm kinh tế, xã hội</i>	40
2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn.....	41
2.2.1. <i>Nâng cao về thể lực</i>	41
2.2.2. <i>Nâng cao về trí lực</i>	42
2.2.3. <i>Nâng cao về tâm lực</i>	53
2.2.4. <i>Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã</i>	57
2.2.5. <i>Thực trạng hoàn thành nhiệm vụ</i>	60
2.3. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Kỳ Sơn.....	62
2.3.1. <i>Thực trạng hoạt động quy hoạch công chức cấp xã</i>	62
2.3.2. <i>Thực trạng hoạt động thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã</i>	64
2.3.3. <i>Thực trạng hoạt động sử dụng và giữ chân công chức cấp xã có chất lượng</i>	65
2.3.4. <i>Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã</i>	69
2.4. Các nhân tố ảnh hưởng.....	71
2.4.1. <i>Quan điểm, chính sách của đảng và nhà nước, của huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An</i>	71
2.4.2. <i>Tình hình phát triển kinh tế xã hội</i>	72
2.4.3. <i>Dân số của địa phương</i>	74
2.4.4. <i>Sự phát triển của khoa học công nghệ</i>	74

2.4.5. Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã về nâng cao chất lượng đội ngũ.....	76
2.5. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện Kỳ Sơn.....	77
2.5.1. Ưu điểm.....	77
2.5.2. Nhược điểm.....	78
2.5.3. Nguyên nhân	79
3.1 Định hướng và mục tiêu về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp huyện.....	82
3.1.2. Mục tiêu chung.....	83
3.1.3. Mục tiêu cụ thể.....	83
3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An.....	84
3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch công chức cấp xã	84
3.2.4. Thực hiện tốt hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã	90
3.2.5. Nâng cao chất lượng hoạt động chăm sóc sức khỏe cho công chức cấp xã.....	91
3.2.6. Nâng cao tâm lực	96
3.2.7. Nâng cao kỹ năng làm việc	97
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	97
PHỤ LỤC.....	99

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BCH TW	Ban chấp hành trung ương
BHXH, BHYT	Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế
CB,CC	Cán bộ công chức
CC	Công chức
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa hiện đại hóa
QH	Quốc hội
ĐC - XD	Địa chính – xây dựng
SL	Số lượng
TC - KT	Tài chính – kế toán
THPT	Trung học phổ thông
TL	Tỷ lệ %
TP - HT	Tư pháp – hộ tịch
UBND	ủy ban nhân dân
VH - XH	Văn hóa – xã hội
VP - TK	Văn phòng – thống kê

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1 Tình trạng sức khỏe của đội ngũ công chức cấp xã	41
Bảng 2.2. Trình độ chuyên môn của công chức cấp xã huyện Kỳ Sơn năm 2019 - 2021	43
Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn theo từng chức danh năm 2021	44
Bảng 2.4. Đánh giá về kiến thức chuyên môn đối với từng chức danh, năm 2021 .	45
Bảng 2.5. Trình độ lý luận chính trị năm 2019 - 2021	46
Bảng 2.6. Trình độ Quản lý Nhà nước năm 2021	47
Bảng 2.7 kỹ năng ngoại ngữ, tin học.....	48
Bảng 2.8. Thực trạng công chức là đảng viên năm 2021.....	49
Bảng 2.9 Thực trạng kỹ năng làm việc	50
Bảng 2.10 Kết quả tự đánh giá của đội ngũ CC cấp xã	53
Bảng 2.11 CB cấp xã đánh giá đội ngũ CC cấp xã	54
Bảng 2.12 Công dân đánh giá đội ngũ CC cấp xã.....	55
Bảng 2.13. Thống kê công chức cấp xã theo độ tuổi	57
Bảng 2.14. Thống kê công chức cấp xã theo giới tính năm 2021	58
Bảng 2.15. Số liệu công chức theo chức danh cấp xã theo vị trí công tác từ 2019 - 2021	59
Bảng 2.16. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ công chức cấp xã.....	60
Bảng 2.17 Đánh giá thực trạng hoạt động quy hoạch công chức cấp xã.....	62
Bảng 2. 18. Đánh giá Thực trạng hoạt động thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã	64
Bảng 2.19. Đánh giá về thực trạng thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức cấp xã.....	67
Bảng 2.20. Kết quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn 2019 – 2021	69

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Hệ thống quản lý hành chính hiện nay của Việt Nam gồm có 4 cấp, gồm cấp Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã. Vì vậy cấp xã là cấp thấp nhất trong hệ thống quản lý hành chính nước ta. Với vị trí là cấp thấp nhất nên đây là cấp làm việc trực tiếp với người dân, là cấp gần gũi và sát nhất với người dân, họ chính là những người trực tiếp chỉ đạo, tổ chức, điều hành và vận động nhân dân thực hiện một cách tốt nhất các chủ trương, đường lối, chính sách và pháp luật của Đảng và nhà nước.

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

Nhận thức được tầm quan trọng và vị trí quyết định của đội ngũ CCCX, chính quyền huyện Kỳ Sơn cũng đã có nhiều giải pháp và chính sách thiết thực để bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ CCCX của mình. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực thi công việc nhất là trong bối cảnh ngày càng biến động về môi trường hoạt động như hiện nay thì chất lượng đội ngũ CCCX của Huyện Kỳ Sơn vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế như vẫn còn xảy ra tình trạng một bộ phận đội ngũ CCCX làm việc còn theo ý muốn chủ quan chưa dựa vào các hướng dẫn của Pháp luật. Việc ứng xử với người dân, với doanh nghiệp và các đối tác còn nặng về tập quán, thói quen, tình cảm. Một số bộ phận đội ngũ CCCX tư tưởng còn bị dao động, còn tâm lý làm việc bên trong, bên ngoài, ngại va chạm, ngại dân thân vào giải quyết các vấn đề phức tạp.

Xuất phát từ thực tế đó, tác giả đã chọn nghiên cứu đề tài: **“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An”** để làm luận văn thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đến đề tài:

Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã không còn là vấn đề mới, ở nhiều nước trên thế giới đội ngũ công chức trong bộ máy nhà nước là chủ đề nghiên cứu của nhiều môn khoa học như: chính trị học, quản lý công nhưng chất lượng đội ngũ công chức luôn là đề tài có tính thời sự và cũng không kém phần phức tạp. Vấn đề này đã được nhiều nhà khoa học, nhà quản lý, hoạch định chính sách và hoạt động thực tiễn tập trung đi sâu nghiên cứu, tìm tòi, khảo sát. Đã có nhiều công trình được công bố dưới những góc độ, mức độ, hình thức thể hiện khác nhau, tiêu biểu của các tác giả:

Tiến sỹ Dương Trung Ý đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC xã, phường, thị trấn” nhà xuất bản chính trị quốc gia sự thật ngày 17/7/2013. Bài viết đã đưa ra những quan điểm dựa trên những lý luận khoa học về việc nâng cao chất lượng cán bộ, công chức trong giai đoạn mới đáp ứng với yêu cầu phát triển của đất nước từ đó có những giải pháp, kiến nghị chung cho các cấp quản lý nhà nước trong công tác cán bộ. Đây là đề tài nghiên cứu chung cho đội ngũ CB, CC cấp cơ sở trong cả nước do vậy nếu muốn áp dụng cho một địa phương cụ thể cần đi sâu nghiên cứu thêm cho địa phương đó [13].

Luận án tiến sỹ quản lý giáo dục của Đỗ Thị Ngọc Oanh về quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã trong bối cảnh hiện nay, nhà xuất bản giáo dục năm 2013. Điểm mới của luận án là luận án đã xây dựng được luận điểm CB, CC cấp xã là bộ phận nhân lực đặc biệt quan trọng trong nguồn nhân lực chung của đất nước do vậy họ cần phải được quan tâm bồi dưỡng. Luận án cũng làm rõ nội hàm của một số khái niệm như khái niệm về năng lực, năng lực thực hiện và chỉ ra những yêu cầu khách quan,

đánh giá thực trạng nguyên nhân những yếu kém từ đó đưa ra những giải pháp trong vấn đề quản lý bồi thường nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã theo quan điểm tăng cường năng lực thực hiện. Tuy vậy luận án này là luận án nghiên cứu ở tầm vĩ mô áp dụng chung cho tất cả CB, CC cấp xã trong cả nước và đi sâu vào lĩnh vực bồi dưỡng nghiệp vụ hành chính là chủ yếu do vậy nếu muốn ứng dụng vào thực tiễn cụ thể thì phải căn cứ vào tình hình kinh tế, văn hóa, xã hội của từng địa phương [8].

Luận án tiến sỹ: “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương”, do Nguyễn Kim Diện thực hiện năm 2006, Trường Đại học Kinh tế quốc dân. Luận án đã hệ thống được những lý luận cơ bản về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước của tỉnh Hải Dương nói riêng. Đồng thời đã phân tích và rút ra những đánh giá thực trạng đó một cách khách quan, chính xác về một số ưu điểm và hạn chế về chất lượng đội ngũ công chức hành chính sự nghiệp nhà nước tỉnh Hải Dương trong thời kỳ mới. Luận án cũng đã đưa ra những quan điểm, mục tiêu và một số giải pháp quan trọng, phù hợp, nêu lên những kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương trong thời kỳ đổi mới. Song tác giả luận án mới chỉ dừng lại ở độ ngũ công chức hành chính chứ chưa chuyên sâu về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, vốn mang nhiều đặc thù nhất định [1].

Luận án tiến sỹ: Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam do Chu Xuân Khánh thực hiện năm 2010. Nội dung luận án tác giả chủ yếu đề cập đến những quan niệm về công chức nhà nước của một số quốc gia khác nhau làm cơ sở để phân tích so sánh với thực tiễn công chức ở Việt Nam từ đó hệ thống hóa cơ sở lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và tính chuyên nghiệp của đội ngũ

công chức hành chính nhà nước. Tác giả đã phân tích đánh giá thực trạng về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính nhà nước Việt Nam trên cơ sở đó rút ra các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước và đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp ở Việt Nam. Tuy nhiên tác giả đã không tiếp cận theo hướng về khoa học quản trị nhân lực mà nếp cận dựa trên quan điểm quản lý hành chính [2].

Các tác giả đều đã phân tích một cách hệ thống và tương đối toàn diện về vấn đề chất lượng công chức nói chung dưới góc độ lý luận cũng như sự vận dụng lý luận đó vào tình hình thực tiễn, đó đều là những công trình, sản phẩm của trí tuệ có giá trị và ý nghĩa về mặt lý luận và thực tiễn, là cơ sở kết thừa cho việc nghiên cứu tiếp theo.

Tuy nhiên, đứng trước xu hướng hội nhập và toàn cầu hóa, xây dựng nông thôn mới trong thời kỳ hội nhập thì vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã vẫn hết sức cấp thiết. Việc nghiên cứu trực tiếp về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An vẫn chưa có công trình nghiên cứu nào. Vì vậy, việc chọn nghiên cứu đề tài này mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở huyện Kỳ Sơn hiện nay.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu:

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được mục đích nêu trên, luận văn cần có những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

+ Hệ thống hóa cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

+ Đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, rút ra được những kết quả đạt được, hạn chế cần khắc phục và nguyên nhân của những hạn chế của nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn.

+ Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn trong thời gian tới.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An (gồm các chức vụ và các chức danh được quy định tại khoản 3, Điều 61 luật cán bộ, công chức năm 2008).

4.2. Phạm vi nghiên cứu

+ Không gian nghiên cứu: tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An.

+ Thời gian: nghiên cứu thực trạng từ năm 2019 – 2021; giải pháp khuyến nghị đề xuất đến năm 2025.

+ Về nội dung: Luận văn nghiên cứu theo các yếu tố cấu thành chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã gồm: Tâm lực; Trí lực; Thể lực.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập số liệu, thông tin

* số liệu, thông tin sơ cấp:

Phương pháp điều tra xã hội học: Đề tài thu thập thông tin bằng phiếu điều tra, thời gian điều tra năm 2021, với 3 đối tượng:

- Gửi 105 CC cấp xã để họ tự đánh giá, mỗi xã sẽ chọn 5 người để phát phiếu. Số phiếu phát ra là 105, số phiếu thu về là 105 và 100% số phiếu hợp lệ.

- Gửi 20 CB cấp xã để họ đánh giá CC cấp xã, chúng ta sẽ chọn 20/21 xã thị trấn để hỏi và mỗi một xã sẽ lấy 1 người CB ngẫu nhiên. Số phiếu phát ra là 20, số phiếu thu về là 20 phiếu và 100% số phiếu hợp lệ.

- Gửi 100 người dân để họ đánh giá chất lượng đội ngũ CC cấp xã 21 xã, thị trấn mỗi xã hỏi 4 đến 6 người. Số phiếu phát ra là 100 phiếu, số phiếu thu về 100 và 100% số phiếu hợp lệ.

Phương pháp phỏng vấn: Đề tài tiến hành các cuộc phỏng vấn trực tiếp một số người dân ở huyện Kỳ Sơn để có đánh giá khách quan về đội ngũ công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ.

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

* Số liệu thông tin thứ cấp:

Sử dụng, kế thừa các số liệu thông tin dữ liệu trong các báo cáo, thống kê của huyện Kỳ Sơn.

Kế thừa 1 số tài liệu, giáo trình, luận án đã được công bố.

5.2. Phương pháp xử lý thông tin, số liệu

Phương pháp phân tích tài liệu: Được sử dụng để phân tích các công trình nghiên cứu liên quan. Phân tích nội dung tài liệu để thu thập, học hỏi, kế thừa và phát triển phù hợp với đề tài.

Cùng với đó đề tài sử dụng một số phương pháp khác như: thống kê, so sánh, quy nạp... kết hợp nghiên cứu lý luận với tổng kết thực tiễn, nhằm làm rõ nội dung cơ bản của đề tài luận văn, bảo đảm tính khoa học và logic giữa các vấn đề được nêu ra. Ngoài ra luận văn cũng kế thừa, phát triển các kết quả

của các công trình nghiên cứu có liên quan đến nội dung đề tài nhằm làm rõ những vấn đề chính của luận văn.

6. Đóng góp mới của luận văn

- Góp phần hệ thống những vấn đề lý luận về chất lượng của đội ngũ CC cấp xã;
- Phân tích, đánh giá các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An.
- Từ quá trình nghiên cứu đề tài giúp tìm ra những thuận lợi, khó khăn về chất lượng của đội ngũ CC cấp xã để từ đó rút ra những giải pháp khắc phục, góp phần thúc đẩy chất lượng của đội ngũ CC cấp xã.

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 CẤP XÃ

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN KỲ SƠN, TỈNH NGHỆ AN

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN KỲ SƠN, TỈNH NGHỆ AN

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

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Công chức

Điều 4, Khoản 2 Luật số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020, 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.” [4]. Để hướng dẫn thi hành Luật cán bộ công chức, Chính phủ và các bộ ngành đã ban hành nhiều văn bản pháp luật mới như Nghị định số 06/2010/NĐ- CP ngày 25 tháng 01 năm 2010 quy định công chức là "Công dân Việt nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh, trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước hoặc được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật”.

Như vậy ở Việt Nam không chỉ là những người làm việc trong các cơ quan Hành chính nhà nước mà còn bao gồm cả những người làm việc ở các Phòng Ban của Đảng, Mặt trận tổ quốc (MTTQ) Việt nam; các tổ chức Chính trị xã hội như: Hội Liên hiệp phụ nữ, Hội nông dân, Hội Cựu chiến binh, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Công đoàn Việt Nam, các cơ quan

đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân từ cấp Trung ương đến cấp huyện.

1.1.2. Công chức cấp xã

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

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

1.1.3. Đội ngũ công chức cấp xã

Đội ngũ công chức cấp xã là một bộ phận của đội ngũ CC nhà nước, có vai trò quan trọng trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước tại cơ sở. Việc xây dựng đội ngũ CC cấp xã có đủ trình độ, năng lực và phẩm chất là nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng cả trước mắt cũng như lâu dài trong sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhà nước ta.

Qua các quan niệm về CC như trên có thể nhận định CC cấp xã là một khái niệm chung được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới, để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước. Như vậy, kết nối những khái niệm cùng với định nghĩa về CC cấp xã tại Khoản 3 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008, luận văn thống nhất sử dụng khái niệm sau đây: Đội ngũ CC cấp xã là tập hợp các công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Đội ngũ công chức cấp xã gồm các chức danh được quy định tại Điều 61 Luật số

52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020, cụ thể: (1) Chỉ huy trưởng quân sự; (2) Văn phòng - thống kê; (3) Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường; (4) Tài chính - kế toán; (5) Tư pháp - hộ tịch; (6) Văn hóa - xã hội [4].

1.1.4. Chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Trong mỗi lĩnh vực khác nhau với mục đích khác nhau có nhiều quan điểm về chất lượng khác nhau như: Theo từ điển Tiếng Việt thì “Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, sự việc”. Theo tiêu chuẩn đo lường chất lượng Việt Nam (TCVN-ISO 8402) định nghĩa: “Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể (đối tượng) tạo cho thực thể (đối tượng) có khả năng thỏa mãn những nhu cầu đã nêu ra hoặc nhu cầu tiềm ẩn”. “Chất lượng hiểu ở nghĩa chung nhất là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, một sự vật, sự việc” [16].

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

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

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

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

Mỗi CC không tồn tại một cách biệt lập mà phải đặt trong một chỉnh thể thống nhất của cả đội ngũ CC. Vì vậy quan niệm chất lượng đội ngũ CC phải được đặt trong mối quan hệ biện chứng giữa chất lượng của từng CC với chất lượng của cả đội ngũ. Bên cạnh đó cũng cần phải giải quyết tốt mối quan hệ giữa chất lượng và số lượng đội ngũ CC. Chỉ khi nào hai mặt này có quan hệ hài hòa mới tạo nên sức mạnh đồng bộ của cả đội ngũ.

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

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

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

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

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

Như vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ CC cấp xã chính là việc hoàn thiện những điểm còn thiếu sót, chưa hợp lý trong số lượng, cơ cấu lao động của đội ngũ CC cấp xã, đồng thời cải thiện những mặt còn yếu kém trong

năng lực, phẩm chất của đội ngũ CC sao cho quy mô, tỷ trọng CC vừa đủ, tận dụng tối đa năng suất lao động, không thừa, không thiếu và trình độ của người CC thì đáp ứng tốt yêu cầu của từng vị trí, kết hợp với đó là việc cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo cho sức khỏe, tinh thần của người CC luôn được duy trì ở trạng thái tốt nhất, để họ có thể phục vụ hết mình vì công việc.

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

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

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

1.2. Nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

1.2.1. Thể lực

Thể lực của nguồn nhân lực chính là tình trạng sức khỏe của nguồn nhân lực gồm nhiều yếu tố cả về thể chất lẫn tinh thần và phải đảm bảo được sự hài hòa giữa bên trong và bên ngoài.

Thể lực được đáp ứng thì mới đảm bảo được sáng tạo, sự năng động trong công việc, tiếp cận tri thức.

Ở nước ta, Bộ Y tế đưa ra quy định về thể lực gồm 3 loại:

Loại I: Thể lực tốt, không có bệnh tật.

Loại II: Thể lực trung bình, vẫn có khả năng lao động.

Loại III: Thể lực yếu, không có khả năng lao động.

Việc đưa ra các tiêu chí đánh giá sức khỏe lao động thể hiện trình độ phát triển của mỗi quốc gia và mức độ quan tâm đến thể lực của người lao động. Do đó, việc kiểm tra sức khỏe thường xuyên, định kỳ đối với người lao động là hết sức cần thiết để nâng cao năng lực làm việc cũng như đảm bảo năng suất lao động cho tổ chức.

1.2.2. Trí lực

1.2.2.1. Về trình độ

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

+ Trình độ quản lý hành chính nhà nước: Quản lý nhà nước là sự tác động mang tính tổ chức lên các quan hệ xã hội, đó là thủ pháp mà nhà quản lý sử dụng trong phạm vi quyền hạn, nhiệm vụ của mình để giải quyết các vụ việc cụ thể đặt ra.

+ Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Được hiểu là trình độ được đào tạo ở các lĩnh vực khác nhau theo cấp độ: Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học.

1.2.2.2. Kỹ năng làm việc

Kỹ năng là khả năng vận dụng những kiến thức thu nhận được trong một lĩnh vực nào đó vào thực tế, kỹ năng công việc bao giờ cũng gắn với một hoạt động cụ thể ở một lĩnh vực cụ thể như kỹ năng ra quyết định, kỹ năng phối hợp, kỹ năng soạn thảo văn bản.

Kỹ năng nghề nghiệp là tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng công chức khi thực thi nhiệm vụ, công chức cần có những kỹ năng nhất định để thực thi nhiệm vụ. Việc phân chia kỹ năng nghề nghiệp thành các nhóm là

cơ sở để xác định nội dung bồi dưỡng kỹ năng cho các nhóm công chức khác nhau, căn cứ vào kết quả mà các kỹ năng hướng đến thì kỹ năng nghề nghiệp đối với công chức có thể chia thành các nhóm sau:

- + Nhóm kỹ năng liên quan đến đề xuất, ban hành, thực hiện và kiểm tra các chính sách, các quyết định quản lý như kỹ năng thu thập, tổng hợp, phân tích và đánh giá thông tin; kỹ năng triển khai quyết định quản lý; kỹ năng phối hợp; kỹ năng đánh giá dự luận.

- + Nhóm kỹ năng quan hệ, giao tiếp như kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng thuyết phục, kỹ năng tiếp dân.

- + Nhóm kỹ năng tác nghiệp cá nhân như kỹ năng viết báo cáo, kỹ năng bố trí lịch công tác, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng thuyết trình.

Tất cả các kỹ năng nêu trên đều chịu ảnh hưởng quan trọng của trình độ chuyên môn, khả năng cá nhân và kinh nghiệm công tác của người công chức trong quá trình thi hành công vụ. Vì vậy, khi đánh giá theo tiêu chí này cần xác định các kỹ năng tốt phục vụ cho hoạt động; các kỹ năng chưa tốt, chưa đáp ứng được yêu cầu; các kỹ năng cần thiết mà người công chức chưa có; các kỹ năng không cần thiết mà người công chức có.

1.2.2.3. Nội dung về năng lực tổ chức, quản lý

Năng lực là khả năng của một người để làm một việc gì đó, để xử lý một tình huống và để thực hiện một nhiệm vụ cụ thể trong một môi trường xác định.

Năng lực của CC luôn gắn liền với mục đích tổng thể với chiến lược phát triển của tổ chức và phải gắn với lĩnh vực điều kiện cụ thể. Năng lực tổ chức quản lý bao gồm khả năng động viên và giải quyết các công việc, đó là khả năng tổ chức và phối hợp các hoạt động của các nhân viên của đồng nghiệp, khả năng làm việc với con người và đưa tổ chức tới mục tiêu, biết dự đoán, lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, điều hành, phối hợp công việc và kiểm

soát công việc. Cách nhận biết một người có năng lực tổ chức quản lý có thể dựa vào những tiêu chuẩn mang tính định tính:

- + Biết mình nhất là biết mình qua nhận xét của người khác
- + Biết người, nghĩa là biết nhìn nhận con người đúng với thực chất của họ và biết sử dụng họ.
- + Có khả năng tiếp cận với những người khác. Biết tập hợp những người khác nhau vào một tập thể theo nguyên tắc bổ sung nhau. Biết giao việc cho người khác và kiểm tra việc thực hiện của họ.
- + Tháo vát, sáng kiến biết cần phải làm gì và làm như thế nào trong mọi tình huống có những giải pháp sáng tạo.
- + Quyết đoán dám ra quyết định và dám chịu trách nhiệm

1.2.3. Tâm lực

1.2.3.1. Về phẩm chất đạo đức

Đạo đức của đội ngũ CC gồm 2 mặt cơ bản: Đạo đức cá nhân và đạo đức công vụ. Đạo đức cá nhân của người CC trước hết thể hiện ở ý thức, niềm tin vào định hướng xã hội chủ nghĩa, quyết tâm thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Ngoài ra phẩm chất đạo đức cá nhân còn biểu hiện ở tinh thần và ý thức biết tôn trọng, giữ gìn, kỷ luật, kỷ cương, sống và làm việc theo pháp luật, có lối sống lành mạnh, không tham ô, lãng phí có trách nhiệm cao trong thực thi công vụ, có lòng nhân ái, vị tha, ứng xử đúng đắn trong quan hệ gia đình, bạn bè, hàng xóm, láng giềng và trong xã hội, có tinh thần hướng thiện và hiếu học. Đạo đức công vụ được thể hiện trước hết ở tinh thần trách nhiệm và đề cao kỷ luật trong thực thi công vụ: đó là ý thức luôn tìm tòi, sáng tạo, luôn cố gắng hoàn thành nhiệm vụ, công vụ được giao. Đạo đức công vụ đòi hỏi người CC nói chung và người CC cấp xã nói riêng phải thực hành tiết kiệm thời gian, tiền của của nhân dân, sử dụng tiết kiệm công quỹ, tài sản công, tiết kiệm tài nguyên của đất nước,

tích cực chống lãng phí, thực hành tiết kiệm trong các cơ quan nhà nước. Trong điều kiện mới, đạo đức công vụ yêu cầu của đội ngũ CC phải thật thà, trung thực, lấy lợi ích tập thể, lợi ích quốc gia làm trọng, tránh lợi dụng chức quyền để mưu lợi cá nhân.

1.2.3.2. Tác phong làm việc

Có tác phong làm việc khoa học, nghiêm túc; biết lắng nghe, tiếp thu ý kiến của đồng nghiệp và những người xung quanh. Yêu cầu về phẩm chất, đạo đức, lối sống của đội ngũ CC cấp xã đòi hỏi phải cao hơn so với người khác bởi vì công chức là công bộc của dân.

Xét về bản chất thì đây là tiêu chuẩn hàng đầu và xem như là đương nhiên phải có của người CC. Người CC nếu thiếu phẩm chất đạo đức, thì dù có tài năng kiệt xuất cũng không thể là công bộc của dân được.

1.2.3.2. Thái độ làm việc

Ý thức, thái độ trong quá trình làm việc là hành vi biểu hiện ra bên ngoài bằng hành động, lời nói, cách cư xử, sự quan tâm, tinh thần trách nhiệm đối với nhiệm vụ... có những biểu hiện cụ thể sau: Sự miệt mài, say sưa làm việc hàng ngày, chịu khó đi sâu nghiên cứu, học tập để thường xuyên nâng cao trình độ, khả năng, kinh nghiệm công tác, có tinh thần trách nhiệm và sự hiểu biết trong công tác, có tinh thần chủ động làm việc, có ý thức về thời gian làm việc và kỷ luật lao động. Ý thức thái độ làm việc phụ thuộc vào khí chất và tính cách mỗi cá nhân. Khi đứng trong một tổ chức, họ buộc phải tuân thủ các quy tắc, nội quy làm việc nhất định. Tuy nhiên, không phải bất cứ một người nào cũng đều có ý thức, trách nhiệm và sự tự giác tuân thủ các quy tắc và nội quy làm việc triệt để. Ý thức, thái độ làm việc là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng CC.

1.2.3.3. Tinh thần trách nhiệm trong công tác

Trách nhiệm trong công tác của CC là việc CC phải làm trong thực thi công vụ. Trách nhiệm công vụ là một khái niệm mang tính chất chính trị, đó là việc CC tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bổn phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó.

Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của CC có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động công vụ. Kết quả công vụ và trách nhiệm công vụ tạo nên hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan, tổ chức. Hai nhân tố này luôn có mối quan hệ biện chứng với nhau.

1.2.3.4. Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức

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

1.2.4. Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã

Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ CC cấp xã là hợp lý theo cơ cấu tuổi tác, hợp lý hóa theo giới tính và hợp lý hóa cơ cấu theo trình độ chuyên môn kỹ thuật.

- Hợp lý hóa cơ cấu theo độ tuổi:

Cơ cấu tuổi của CC chức địa phương nếu đạt được sự cân bằng giữa các khoảng tuổi thì đó là một trong những yếu tố tích cực hướng tới vận hành bộ máy chính quyền cơ sở đạt được hiệu quả cao và có tính bền vững.

- Hợp lý hóa cơ cấu theo giới tính:

Đề đo lường mức độ tương quan giữa hai nhóm nam và nữ trong đội ngũ CC. Tỷ số giới tính được xác định bằng số lượng nam giới trên 100 nữ giới

- Hợp lý hóa cơ cấu theo trình độ chuyên môn kỹ thuật:

Trình độ chuyên môn kỹ thuật là sử hiểu biết kiến thức và kỹ năng thực hành về một nghề nghiệp nhất định. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của CC cấp xã được đánh giá qua các chỉ tiêu:

- + Tỷ lệ CC đã qua đào tạo và chưa qua đào tạo.
- + Cơ cấu CC đã qua đào tạo theo các cấp trình độ: sơ cấp, trung cấp cao đẳng, đại học, trên đại học.

Công thức: $I_{(ĐT_i)} = N_{(LĐĐT_i)} / N_{(LĐ)} * 100$

Trong đó: $I_{(ĐT_i)}$ là tỷ lệ CC qua đào tạo của trình độ i (%)

$N_{(LĐĐT_i)}$ là tổng số CC đã qua đào tạo của trình độ i

$N_{(LĐ)}$ là tổng số CC đang làm việc.

1.2.5. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ

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

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

+ Trình độ quản lý hành chính nhà nước: Quản lý nhà nước là sự tác động mang tính tổ chức lên các quan hệ xã hội, đó là thủ pháp mà nhà quản lý sử dụng trong phạm vi quyền hạn, nhiệm vụ của mình để giải quyết các vụ việc cụ thể đặt ra.

+ Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Được hiểu là trình độ được đào tạo ở các lĩnh vực khác nhau theo cấp độ: Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học.

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

1.3.1. Quy hoạch công chức cấp xã

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

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

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

1.3.2. Thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã

Thu hút nhân tài là quá trình tuyển dụng, tìm kiếm nguồn lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu.

Không chỉ là dừng lại ở việc tìm được một nhân sự phù hợp cho vị trí hiện tại, thu hút nhân tài còn là một quá trình từ săn tìm ứng viên, sàng lọc, tuyển chọn nhân sự và thậm chí là tiếp tục theo dõi các ứng viên chưa được chọn lựa để có thể tuyển dụng họ khi đáp ứng đủ điều kiện vào vị trí phù hợp trong tương lai.

Nói cách khác, thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng CC cấp xã là quá trình tuyển dụng CC, giúp tìm và chọn ra một nhóm ứng viên bền vững, chuẩn bị nguồn nhân lực nhằm đáp ứng cho một giai đoạn hoạt động lâu.

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

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

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

Để có được đội ngũ CC xã chất lượng cao thì việc tuyển dụng phải được thực hiện theo một quy trình chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển chọn. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ CC, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH-HĐH đất nước.

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

1.3.3. Sử dụng và giữ chân công chức cấp xã

1.3.3.1. Sử dụng công chức cấp xã

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

- Sử dụng CC phải có tiền đề và quy hoạch.
- Sử dụng phải căn cứ vào mục tiêu. Mục tiêu của hoạt động quản lý đến mục tiêu sử dụng CC.
- Tuân thủ nguyên tắc khách quan, nguyên tắc vô tư và công bằng khi thực hiện chính sách của Nhà nước. Đây là căn cứ quan trọng để thực hiện chính sách sử dụng CC.
- Xây dựng chế độ phụ cấp công vụ phù hợp, thống nhất đối với CC khối đảng, đoàn thể và CC khối cơ quan nhà nước. Có chế độ phụ cấp và chính sách thu hút đối với CC công tác ở các xã vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo có nhiều khó khăn và vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Tiến hành thực hiện đúng và kịp thời các chính sách đối với đội ngũ CC cấp xã, như thu hút, đãi ngộ nhân tài; khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng; thu hút, bố trí, sử dụng sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại xã... Qua đây, động viên sự nhiệt tình công tác, gắn bó với địa phương, củng cố sự đoàn kết, thống nhất trong đội ngũ CC cấp xã, ngăn chặn những tiêu cực của CC và thực hiện công bằng xã hội.
- Bổ nhiệm phải trên cơ sở xây dựng cơ cấu nhân lực của tổ chức.

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

- Cơ chế bố trí, phân công công tác.

Trong quá trình xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CC xã việc bố trí, sử dụng đúng CC luôn là vấn đề được đặc biệt quan tâm và có thể nói đây là một trong những nhân tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CC xã. Quá trình bố trí, phân công và sử dụng CC là một chuỗi các mắt xích công việc quan trọng liên quan đến người CC từ khâu tuyển dụng đầu vào, hướng dẫn tập sự, bổ nhiệm vào ngạch CC, phân công công tác phù hợp với tiêu chuẩn ngạch, bậc và vị trí công tác phù hợp với ngạch được bổ nhiệm. Việc sắp xếp đúng chỗ, đúng việc sẽ tạo điều kiện phát huy tin thần hăng say làm việc, phát huy được năng lực, sở trường, rèn luyện kỹ năng thành thạo công việc khuyến khích tinh thần học tập và rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, góp phần chủ yếu đảm bảo cho việc hoàn thành công vụ

của cơ quan. Vì vậy, công tác phân công, bố trí CC có ảnh hưởng rất lớn đối với chất lượng của đội ngũ CC xã.

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

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

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

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

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

1.3.3.2. Giữ chân công chức cấp xã có chất lượng

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

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

quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi CC gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...

Thấm nhuần tư tưởng về trọng dụng nhân tài của Người, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản quy định về công tác THPTDNT. Tại Điều 6 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định: “Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng” và giao Chính phủ quy định cụ thể chính sách đối với người có tài năng. Căn cứ quy định của Luật Cán bộ, công chức, Chính phủ và nhiều địa phương đã ban hành văn bản quy định các chính sách THPTDNT như:

Tại Điều 19 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý CC đã quy định những trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng, cho phép người đứng đầu cơ quan quản lý công chức được xem xét, tiếp nhận không qua thi tuyển đối với các trường hợp đặc biệt: “a) Người tốt nghiệp thủ khoa tại các cơ sở đào tạo trình độ đại học ở trong nước; b) Người tốt nghiệp đại học, sau đại học loại giỏi, xuất sắc ở nước ngoài; c) Người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, có kinh nghiệm công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng từ 05 năm trở lên, đáp ứng được ngay yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng”.

Điều 22 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 cũng quy định chế độ, chính sách ưu đãi đối với người tập sự có trình độ cao như: “trường hợp người tập sự có trình độ thạc sĩ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng thì được hưởng 85% mức lương bậc 2 của ngạch tuyển dụng; trường hợp người tập sự có trình độ tiến sĩ phù hợp với yêu cầu tuyển dụng thì được hưởng 85% mức lương bậc 3 của ngạch tuyển dụng. Các khoản phụ cấp được hưởng theo quy định của pháp luật”.

Bên cạnh các văn bản hướng dẫn Luật Cán bộ, công chức, Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 ban hành Chương trình tổng thể cải cách

hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020 đã đề ra mục tiêu liên quan đến chính sách trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ, như: tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực của công chức; thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý..., các quy định này tác động tích cực, góp phần bổ sung và hoàn thiện chính sách về THPTDNT ở Việt Nam.

Ngày 18/10/2011, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1557/QĐ-TTg phê duyệt Đề án: “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”. Trong văn bản này xác định rõ thực hiện chính sách nhân tài, quy định các chế độ, chính sách liên quan đến việc phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong hoạt động công vụ là một trong các nội dung đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức.

Chính phủ đã ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị – xã hội từ trung ương đến cấp huyện; các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và lực lượng vũ trang. Đây là văn bản quy phạm pháp luật có giá trị cao nhất của Chính phủ quy định và tạo cơ sở pháp lý cho các bộ, ngành và địa phương căn cứ vào điều kiện đặc thù của cơ quan, đơn vị, chủ động xây dựng và ban hành các quy định về THPTDNT.

- *Khen thưởng, kỷ luật công chức*

Thứ nhất, về khen thưởng:

Trong các cơ quan hành chính, thành công của người lãnh đạo quản lý chủ yếu là do hiệu suất và hiệu quả thực thi công vụ của từng CBCC. Tuy nhiên với đặc điểm là hoạt động bằng ngân sách nhà nước, ràng buộc chặt chẽ

về cấp bậc và chế độ chức nghiệp gần như trọn đời nên đây là một môi trường dễ nảy sinh sự trì trệ, thiếu sáng tạo trong đội ngũ CC. Chính vì thế công tác thi đua, khen thưởng là công cụ trực tiếp tác động đến động lực làm việc của đội ngũ CC trong nền công vụ.

Nhà nước ta đã có một hệ thống văn bản về công tác thi đua, khen thưởng như Luật thi đua khen thưởng, Nghị định số 42/2010/NĐ - CP, ngày 15 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ Hướng dẫn thi hành Luật thi đua, khen thưởng, Thông tư số 02/2011/TT - BNV ngày 24 tháng 01 năm 2011 của Bộ nội vụ về tiêu chuẩn khen thưởng....đặc biệt trong những năm gần đây không ngừng được hoàn thiện, giải quyết được những vướng mắc trong thực tế phong trào thi đua ở các đơn vị, địa phương.

CC có thành tích trong công vụ thì được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thi đua khen thưởng. Bên cạnh đó, CC được khen thưởng do có thành tích xuất sắc hoặc công trạng thì được nâng lương trước thời hạn, được ưu tiên khi xem xét bổ nhiệm chức vụ cao hơn nếu cơ quan, tổ chức, đơn vị có nhu cầu. Tại Khoản 2, Điều 3, Luật Thi đua khen thưởng số 47/2005/QH11 ngày 14/06/2005 quy định: “Khen thưởng là việc ghi nhận, biểu dương, tôn vinh công trạng và khuyến khích bằng lợi ích vật chất đối với cá nhân, tập thể có thành tích trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

Thứ hai, về kỷ luật:

Kỷ luật là việc xử lý CC mắc sai phạm trong quá trình thi hành công vụ, thực hiện quy chế làm việc, chất lượng công việc được giao; là yếu tố không thể thiếu trong việc duy trì nề nếp làm việc, kỷ cương trật tự xã hội.

Với ý nghĩa quan trọng như vậy, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 34/2011/NĐ - CP ngày 07 tháng 05 năm 2011 của Chính phủ Quy định về xử lý kỷ luật đối với CC, nhằm hệ thống hóa lại các quy định chung liên quan

đến việc xem xét xử lý kỷ luật CBCC. Theo Điều 3 Nghị định này, việc xử lý kỷ luật CC được áp dụng trong các trường hợp sau đây:

- Vi phạm việc thực hiện nghĩa vụ, đạo đức và văn hóa giao tiếp của CC trong thi hành công vụ; những việc CC không được làm quy định tại Luật CBCC.

- Vi phạm pháp luật bị Tòa án kết án bằng bản án có hiệu lực pháp luật.

- Vi phạm quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; bình đẳng giới; phòng, chống tệ nạn mại dâm và các quy định khác của pháp luật liên quan đến CC nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

1.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã

Đào tạo, bồi dưỡng CC xã được xác định là một nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng, góp phần tích cực trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của CC; hướng tới mục tiêu tạo được sự thay đổi về chất trong thực thi nhiệm vụ chuyên môn.

Đào tạo, bồi dưỡng CC là quá trình trang bị cho CC những kiến thức, kỹ năng cần thiết, trước hết là những kiến thức về nhà nước, Pháp luật, phương thức quản lý và các quy trình hành chính trong chỉ đạo, điều hành, phương pháp, kinh nghiệm quản lý, trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động theo chương trình quy định cho ngạch công chức. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng CBCC nhấn mạnh: "Đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm nhằm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết để làm tốt công việc được giao".

Mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng CC là nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ công vụ, góp phần xây dựng đội ngũ

công chức chuyên nghiệp có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại.

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

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

Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CC cấp xã bao gồm các nhân tố sau:

1.4.1. Quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước

Quan điểm, chính sách của Đảng, Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia cũng như tổ chức.

Vai trò của Nhà nước được thể hiện thông qua hệ thống pháp luật; các chính sách liên quan đến tiền lương, thu nhập, điều kiện vệ sinh, an toàn lao động,.... Để đảm bảo cho đội ngũ CC không bị thiệt thòi, yếu thế trong quá trình công tác cũng như làm việc, Nhà nước cũng đưa ra các chính sách về thành lập các cấp công đoàn để bảo vệ quyền lợi ích của đội ngũ CC.

Mặt khác, công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe của người lao động luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm. Thông qua việc đầu tư cơ sở vật chất y tế, ban hành nhiều văn bản và các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh lao động, Nhà nước đã góp phần quan trọng trong quản lý và nâng cao sức khỏe cho người lao động. Trong những năm qua, Nhà nước đã tăng cường đầu tư mở rộng cơ sở vật chất, đào tạo đội ngũ cán bộ y tế từ trung ương tới cơ sở; thường xuyên kiểm tra phát hiện các hành vi vi phạm an toàn lao động, ô nhiễm môi trường để có biện pháp ngăn chặn kịp thời. Đó là những điều kiện rất thuận lợi để chăm sóc sức khỏe, tinh thần cho người lao động, là yếu tố không thể thiếu trong chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Bên cạnh đó, Đảng và Nhà nước đã hết sức chú trọng đến vấn đề nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo. Ngoài việc mở rộng các hệ thống mạng lưới giáo dục quốc gia ở mọi cấp, ngành nghề và ở tất cả các địa phương thì Nhà nước cũng khuyến khích các tổ chức tự đào tạo để nâng cao trình độ nhân viên theo nhu cầu của đơn vị mình. Nhờ đó mà chất lượng nguồn nhân lực của nước ta trong thời gian gần đây tăng lên đáng kể.

1.4.2. Tình hình phát triển kinh tế xã hội

Khi kinh tế phát triển càng cao, đời sống của con người được ổn định ở mức cao hơn, điều kiện để nâng cao sức khỏe, trình độ chuyên môn được nâng lên, tuổi thọ con người sẽ tăng. Mặt khác kinh tế phát triển cùng với việc đẩy nhanh quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, quá trình toàn cầu hoá và thương mại quốc tế là điều kiện cạnh tranh của các nước, của từng vùng, từng địa phương, phương tiện kỹ thuật ngày càng hiện đại nguồn nhân lực phải cập nhật kiến thức để đáp ứng kịp thời với sự phát triển chung của khu vực và thế giới. Sự phát triển kinh tế - xã hội đặt ra yêu cầu cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, ngược lại nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là điều kiện quyết định để phát triển kinh tế - xã hội.

Về hệ thống giáo dục:

Sự phát triển của hệ thống giáo dục có vai trò quyết định trong việc phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Phát triển hệ thống giáo dục kéo theo sự phát triển về trình độ văn hóa, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng sống của con người; từ đó tạo sự thúc đẩy xã hội phát triển.

Ngoài sự phát triển hệ thống giáo dục tại các trường thì việc các đơn vị, doanh nghiệp tự đào tạo cũng đóng vai trò hết sức quan trọng bởi mỗi ngành đều có đặc điểm và tính chất hoạt động riêng. Do vậy, trình độ chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo trong hệ thống giáo dục cần phải kết hợp với đào tạo tại doanh nghiệp sẽ là điều kiện căn bản đưa chất lượng nguồn nhân lực đi lên.

Hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe:

Sức khỏe hay thể lực của người lao động có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất, hiệu quả làm việc. Nhận thức được vấn đề này, trong những năm gần đây, Nhà nước cũng như các doanh nghiệp, tổ chức đã thường xuyên quan tâm tới vấn đề chăm lo sức khỏe người lao động.

Hệ thống y tế hiện nay đã được quan tâm và phát triển đúng mức, mở rộng mạng lưới từ cấp trung ương tới địa phương. Tại các doanh nghiệp, đơn vị cũng được trang bị các phòng chức năng, phòng y tế phục vụ nhu cầu chăm sóc sức khỏe, nâng cao thể lực cho người lao động. Việc phát triển hệ thống y tế và chăm sóc sức khỏe là yếu tố không thể thiếu trong chiến lược nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

1.4.3. Dân số

Dân số đông, tăng nhanh sẽ dẫn đến nhu cầu vật chất và các dịch vụ cũng ngày một tăng, ảnh hưởng lớn đến nguồn đầu tư cho học tập, đào tạo, nâng cao trình độ người lao động. Từ đó ảnh hưởng tới chất lượng lao động

xã hội, không đáp ứng được với trình độ sản xuất chuyên môn cao. Đây cũng là vấn đề Việt Nam đang phải đối mặt và cần phải khắc phục.

1.4.4. Sự phát triển của Khoa học công nghệ

Sự phát triển ngày càng nhanh và mạnh của khoa học công nghệ có ảnh hưởng không nhỏ đến nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Khoa học kỹ thuật phát triển cao đòi hỏi nguồn nhân lực có trình độ, đủ khả năng làm chủ công nghệ, vận hành các máy móc, thiết bị hiện đại. Bên cạnh đó, sự phát triển của các máy móc hiện đại, sự ra đời của các dây chuyền tự động sản xuất sẽ đòi hỏi lực lượng nhân lực đủ trình độ để đáp ứng yêu cầu phát triển trong tình hình mới. Do đó, yêu cầu đặt ra đối với mỗi quốc gia, tổ chức là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để phù hợp với tiến trình phát triển đất nước, tránh nguy cơ tụt hậu so với thế giới.

1.4.5. Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã về nâng cao chất lượng đội ngũ

Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã có ảnh hưởng không nhỏ đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói chung và đội ngũ công chức cấp xã nói riêng. Một khi nhận thức của đội ngũ công chức được nâng cao thì mới có thể nâng cao được chất lượng đội ngũ công chức.

Hiện nay phần lớn đội ngũ công chức cấp xã chưa hiểu rằng chất lượng của đội ngũ phụ thuộc vào yếu tố và nhận thức của con người. Để thay đổi được nhận thức của đội ngũ công chức thì trước tiên phải làm thay đổi nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý. Có thể hiểu rằng nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã thông qua các nội dung sau đây: Đội ngũ công chức phải tự rèn luyện, tự nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Đội ngũ công chức phải có tính tự giác, không trông chờ ỷ lại.

1.5. Kinh nghiệm và bài học về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

1.5.1. Kinh nghiệm về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của một số huyện khác

1.5.1.1. Huyện Bình Liêu Tỉnh Quảng Ninh

Xây dựng đội ngũ CC cấp xã có trình độ, năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới sẽ góp phần quyết định bộ máy hành chính vận hành hiệu quả, thúc đẩy kinh tế, xã hội phát triển. Xác định vai trò quan trọng đó, thời gian qua, huyện Bình Liêu đã quyết liệt thực hiện các giải pháp để bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ này. Hiện toàn huyện có 169 CC cấp xã; trong đó số CC có trình độ đại học và sau đại học chiếm 48,5%, trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên chiếm 75,7%. Huyện đã đảm bảo thực hiện đầy đủ các chức vụ, chức danh theo quy định. Số lượng CC chưa qua đào tạo đã giảm nhiều. Theo kết quả đánh giá phân loại năm 2016, có 29/169 CB,CC hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 126 CB,CC hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nhờ quan tâm bồi dưỡng, bố trí công việc phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ hiện có, đến nay đội ngũ CB,CC xã đã có nhiều tiến bộ, nhất là trong việc sử dụng hệ thống quản lý văn bản điện tử, các CB,CC xã có thể nhận và xử lý văn bản thành thực qua hệ thống điện tử, qua đó đã góp phần giúp cho công việc được giải quyết nhanh chóng hơn. Xã cũng kiên quyết thay thế cán bộ năng lực yếu, không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín giảm sút.

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả tích cực, bên cạnh đó, đội ngũ CB,CC xã trên địa bàn huyện vẫn còn những tồn tại. Đó là năng lực trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ứng dụng công nghệ thông tin của một số CB,CC còn hạn chế; công tác tập huấn cho đội ngũ nhằm nâng cao chuyên môn nghiệp vụ chưa thường xuyên... Thực hiện chỉ đạo của Thường trực Tỉnh ủy tại buổi làm

việc với huyện Bình Liêu (ngày 19-4-2017), trong đó có nội dung về việc nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã, và để khắc phục những tồn tại trên, Bình Liêu đã thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ. Đặc biệt là chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về công tác quản lý nhà nước, phương pháp và kỹ năng quản lý hành chính nhằm nâng cao năng lực hiệu quả quản lý điều hành trong thực thi công vụ. Huyện đặt mục tiêu đến năm 2020, 100% công chức có trình độ tốt nghiệp THPT trở lên; 100% có chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên; 100% được đào tạo bồi dưỡng trình độ sơ cấp, trung cấp về lý luận chính trị; 100% được tham gia đầy đủ các lớp đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Để hiện thực hoá mục tiêu này, Huyện uỷ Bình Liêu đã ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo hướng nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã có đủ kiến thức, kỹ năng về quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và gắn chặt với công tác quy hoạch.

Cùng với đó, huyện đã và đang tập trung xây dựng, thực hiện đúng chế độ chính sách đối với công chức cấp xã. Đặc biệt, thực hiện rà soát, tổng hợp đội ngũ, CB,CC không đạt tiêu chuẩn theo quy định, CB,CC đạt chuẩn về trình độ nhưng có độ tuổi cao, năng lực hạn chế, chưa đủ điều kiện nghỉ hưu để xem xét từng trường hợp cụ thể. Đồng thời, đề xuất, vận dụng hợp lý chính sách khuyến khích tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc. Bên cạnh đó, huyện xây dựng, thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa đội ngũ CB,CC cấp xã. Từ đầu năm đến nay, địa phương đã tổ chức tập huấn sử dụng phần mềm một cửa cho 47 CB,CC làm việc tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp xã, thị trấn; phối hợp với Sở Nội vụ mở lớp bồi dưỡng về kỹ năng giao tiếp, ứng xử cho đội ngũ CB,CC làm việc tại Trung tâm hành chính công huyện và bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp xã. Qua đó, góp phần nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ CB,CC cấp xã, xây dựng nền hành chính hiện

đại, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân. Huyện cũng chỉ đạo các xã, thị trấn quyết liệt trong việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính và thực hiện đạo đức công vụ đối với CB,CC,VC tại các cơ quan, đơn vị. Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công vụ của CB,CC cấp xã, nhất là việc thực hiện chủ đề công tác năm 2017 của tỉnh.

1.5.1.2. Huyện Yên Mô tỉnh Ninh Bình

Nhận thức được vai trò, vị trí và tầm quan trọng của đội ngũ CB,CC cấp xã trong giai đoạn hiện nay. Huyện Yên Mô đã triển khai thực hiện nhiều giải pháp trong đó tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, nhất là cấp xã về tính cấp thiết của việc nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cơ sở hiện nay. Trên cơ sở đó xác định rõ phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng, từng bước chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cơ sở phải theo hướng toàn diện, cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực công tác, đổi mới tác phong làm việc theo hướng chuyên nghiệp, thái độ ứng xử đúng mực, văn minh, thực sự là những “công bộc” của dân, vì nhân dân phục vụ. Đội ngũ CB,CC cấp xã hiện nay phải đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và quản lý chính quyền đô thị, xây dựng nông thôn mới.

Hai là, Thời gian qua, nhất là trong năm 2017, công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức của huyện Yên Mô đã có những chuyển biến tích cực. Trong 4 năm từ 2014 đến năm 2017, Yên Mô đã luân chuyển 35 cán bộ lãnh đạo, quản lý. Chỉ tính riêng trong năm 2017, Ban Tổ chức Huyện ủy đã tham mưu cho Ban Thường vụ Huyện ủy thực hiện luân chuyển 15 cán bộ lãnh đạo, quản lý, phòng nội vụ Huyện đã tiến hành luân chuyển 50 công chức. Đối với địa phương, đơn vị nơi có CB,CC luân chuyển đến đã có

nhận thức đúng, đầy đủ hơn về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; quan tâm, tạo điều kiện về cơ sở vật chất, phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực, sở trường của cán bộ được luân chuyển; thực hiện tốt việc đấu tranh tự phê bình và phê bình, giữ gìn đoàn kết nội bộ, dần dần xoá bỏ tư tưởng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ.

Ba là, thực hiện thi tuyển công khai và đẩy mạnh việc thu hút Thạc sỹ, sinh viên tốt nghiệp các trường đại học có chuyên môn phù hợp về công tác tại cơ sở nhằm trẻ hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp xã. Năm 2015 huyện Yên Mô tiến hành thi tuyển công khai theo đó tất cả các thông tin thi tuyển công chức được thông báo đầy đủ kịp thời đến mọi người dân do vậy chất lượng thi tuyển công chức năm 2015 được đánh giá rất cao. Thực hiện chính sách thu hút của Tỉnh từ năm 2012 đến nay huyện Yên Mô đã thu hút được 2 thạc sỹ, 15 sinh viên tốt nghiệp đại học bằng giỏi về công tác tại các xã trong huyện. Chính sách thu hút của tỉnh luôn được huyện tuyên truyền, thông báo rộng rãi, cụ thể trong toàn huyện về từng vị trí, chức danh, các chuyên ngành thu hút do vậy người dân và các ứng viên có cơ hội tiếp xúc nắm bắt thông tin thu hút một cách kịp thời và đầy đủ do vậy chất lượng thu hút cũng rất tốt, các đối tượng được thu hút về xã làm việc hầu hết đã phát huy được năng lực, trình độ trong công việc và không có ai thôi việc.

Bốn là, tinh giản bộ máy, số lượng đội ngũ CC cấp xã theo hướng tinh giảm gọn nhẹ. Đối với cán bộ chuyên trách không tái cử, hoặc không được bầu vào chức danh mới thì cho nghỉ, đóng bảo hiểm tự nguyện hoặc hưởng trợ cấp một lần để giảm gánh nặng chi ngân sách. Đối với công chức thì các công chức đến tuổi nghỉ hưu hay vì một lý do nào đó mà ko còn làm việc ở các vị trí bố trí 2 người như tư pháp - hộ tịch, tài chính - kế toán, tài nguyên – môi trường thì không bố trí tuyển thêm mà người còn lại sẽ kiêm nhiệm hoặc luân chuyển người có chuyên môn phù hợp ở xã khác sang.

Năm là đề cao vai trò, trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giúp đỡ của cấp trên, nhất là cấp huyện. Cấp ủy cấp huyện cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ cấp xã, kịp thời phát hiện, uốn nắn những hạn chế, thiếu sót, lệch lạc, bảo đảm việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã đúng quan điểm, định hướng của Đảng. Định kỳ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ CC cấp xã, kịp thời biểu dương, khen thưởng những điển hình tiên tiến xuất sắc, xử lý, kỷ luật những trường hợp sai phạm.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho huyện Kỳ Sơn

Từ các kinh nghiệm của các địa phương khác luận văn rút ra một số kinh nghiệm có thể áp dụng cho huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An như sau:

Thứ nhất, việc nâng cao chất lượng cho đội ngũ CC cấp xã phải được thực hiện đồng bộ các khâu từ khâu tuyển dụng, bố trí, sắp xếp và sử dụng; triển khai quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý về cơ sở; thực hiện đồng bộ các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng...

Thứ hai, Chính sách thu hút nhân tài đã và đang được nhiều địa phương áp dụng cũng là một giải pháp hay cho huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An nhằm thu hút được và ngày càng nhiều CC giỏi về làm việc trong các cơ quan nhà nước nói chung và đội ngũ CC cấp xã nói riêng. Có chế độ đãi ngộ xứng đáng đối với đội ngũ CC cấp xã đặc biệt là những CC cấp xã được cử đi công tác ở đơn vị xa nhà và chế độ đó ngày càng được hoàn thiện; đặc biệt quan tâm tới chế độ tiền lương, hưu trí và các bảo hiểm xã hội khác.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng CC 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 CC trong thực thi công vụ: kỹ năng giao tiếp, tiếp đón công dân, sự tự tin, mạnh dạn trong các cuộc họp... Cử CC tham dự các khóa học dài hạn, tập trung ở các cơ sở đào tạo chuyên

ngành. Nội dung chương trình đào tạo phải tập trung vào những chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng cụ thể để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong mỗi vị trí.

Thứ tư, cần bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ CC cấp xã nhằm phát huy hết khả năng làm việc tạo điều kiện cho CC cấp xã phát huy hết sở trường của mình. 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 lãnh đạo các phòng, ban của huyện về giữ các chức danh chủ chốt ở xã, phường có tình hình phức tạp, yếu kém để củng cố hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở; đồng thời luân chuyển cán bộ từ xã lên huyện nhằm kết hợp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xã dự nguồn các chức danh chủ chốt ở cơ sở.

Thứ năm là, chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, CC cơ sở có phẩm chất đạo đức cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Thứ sáu là, thi tuyển, chọn lọc đội ngũ CC Cấp xã công khai, công bằng là một trong những biện pháp lựa chọn tốt nhất đội ngũ công chức quản lý nhà nước có chất lượng. Thực hiện tốt việc tuyển dụng CC cấp xã thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng, tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội cạnh tranh. Có như vậy mới tuyển chọn được những người thực sự tài giỏi vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước và kích thích CC cấp xã không ngừng học tập, rèn luyện bản thân để có đủ năng lực, phẩm chất và trình độ nhằm đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN KỲ SƠN, TỈNH NGHỆ AN

2.1. Tổng quan về huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên



Kỳ Sơn là huyện miền núi cao, biên giới phía Tây của tỉnh Nghệ An, diện tích tự nhiên là 209,484 ha; đường biên giới dài 203,409 km tiếp giáp với bốn huyện, ba tỉnh của nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào (Huyện Nong Hét, Huyện Mường Mọc tỉnh Xiêng Khoảng; Huyện Mường Quăn, tỉnh Hủa Phăn và Huyện Viêng Thoong tỉnh Bôlykhamxay). Toàn huyện có 21 xã, thị trấn (có 11 xã Biên giới), có 191 khối, bản (giảm 02 bản so với đầu nhiệm kỳ do sáp nhập bản khối); Tổng dân số 80.288 người, có 5 đồng bào dân tộc sinh sống (Dân tộc: Mông 26.184 người chiếm 32,61%; Khơ Mú 28.990 chiếm 36,11%; Thái 20.663 chiếm 25,73%; Kinh-Hoa-Khác 4.451 người chiếm 5,55%).

2.1.2. Đặc điểm kinh tế, xã hội

Tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn từ 2019 - 2021 đạt 5,55% (năm 2020 ước đạt 5,7%); tổng giá trị sản xuất năm 2021 ước đạt 1.551.282 triệu đồng; thu nhập bình quân đầu người năm 2021 ước đạt 23 triệu đồng.

Phát huy lợi thế ngành chăn nuôi, từng bước phát triển quy mô các gia trại, trang trại, góp phần chuyển đổi cơ cấu ngành nông nghiệp của huyện. Lâm nghiệp phát triển ổn định, tỉ lệ độ che phủ của rừng đạt 52%.

Tổng giá trị sản xuất thương mại, dịch vụ năm 2021 ước đạt 782.237 triệu đồng (tăng 317.431 triệu đồng so với năm 2019), tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn từ 2019 - 2021 đạt 6,66%; Hạ tầng thương mại được đầu tư phát triển; các mặt hàng tiêu dùng thiết yếu được phân phối rộng khắp các xã, đáp ứng nhu cầu của nhân dân. Tổng nguồn vốn tín dụng đầu tư các ngân hàng đạt 574 tỷ đồng, tăng 264 tỷ đồng so với năm 2018; đảm bảo cho doanh nghiệp và người dân mở rộng sản xuất, kinh doanh.

Tổng vốn đầu tư xây dựng giai đoạn 2018 - 2021 đạt 853,385 tỷ đồng. Hệ thống hạ tầng cơ sở, điện, đường, các công trình xã hội không ngừng được đầu tư xây dựng, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội; đảm bảo quốc phòng; an ninh. Hiện nay 21/21 xã, thị đã có điện lưới quốc gia đến trung tâm, các khối bản có 98/191 có điện lưới. Trên địa bàn huyện cơ bản có đường nhựa vào đến trung tâm xã, hiện còn hai tuyến đường giao thông chưa có đường nhựa vào trung tâm xã (tuyến Tà Cạ - Mường Típ – Mường Ải; Tuyến Huồi Tụ - Na loi – Độc Mạ – Keng Đu).

Tổng thu ngân sách giai đoạn 2019 - 2021 ước đạt 4.636,85 tỷ đồng; trong đó thu ngân sách trên địa bàn ước đạt 96,541 tỷ đồng (bình quân đạt 19,308 tỷ đồng), dự toán thu trên địa bàn năm 2021 ước đạt 17 tỷ đồng (tăng 05 tỷ đồng so với năm 2018). Công tác quản lý, thực hiện nhiệm vụ thu - chi

đúng quy định, kịp thời, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

Mạng lưới trường, lớp được đầu tư xây dựng, sắp xếp ngày càng hợp lý; toàn huyện có 71 trường học, với 21.561 học sinh. Công tác xây dựng trường Chuẩn quốc gia, tập trung mọi nguồn lực để xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia giai đoạn 2018-2022. Đến nay, toàn huyện đã có 14/71 trường đạt chuẩn Quốc gia (chiếm tỷ lệ 19,7%).

Chú trọng xây dựng gia đình văn hóa; làng, bản, đơn vị văn hóa; đầu tư xây dựng thiết chế văn hóa, thể thao, bảo tồn và phát huy giá trị bản sắc văn hóa các dân tộc chuyển biến mạnh mẽ, phong trào TDTT phát triển rộng khắp, thu hút đông đảo quần chúng nhân dân tham gia.

Công tác y tế dự phòng, chăm sóc sức khỏe ban đầu cho Nhân dân được chú trọng, 14/21 xã, thị trấn đạt chuẩn Bộ tiêu chí quốc gia về y tế. Các chương trình mục tiêu về y tế được triển khai thực hiện đạt hiệu quả tốt. Công tác dân số, kế hoạch hóa gia đình được chăm lo đảm bảo.

Chính sách người có công với cách mạng, an sinh xã hội luôn đảm bảo kịp thời, đầy đủ, thực hiện hỗ trợ xây dựng mới, sửa chữa nhà ở cho các đối tượng chính sách theo chủ trương, chính sách của Nhà nước. Tỷ lệ hộ nghèo đến nay còn 46,11%; các chính sách hỗ trợ đối với người nghèo như: phát triển sản xuất, chăn nuôi, tạo việc làm, xuất khẩu lao động; hoạt động của các Tổng đội TNXP, Đoàn KTQP4 các đội tình nguyện giúp đỡ Nhân dân phát huy hiệu quả. Thực hiện tốt đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho lao động nông thôn.

2.2. Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn

2.2.1. Nâng cao về thể lực

Bảng 2.1 Tình trạng sức khỏe của đội ngũ công chức cấp xã

STT	Tình trạng sức khỏe đội ngũ công chức	2019	2020	2021
1	Sức khỏe loại I : Thể lực tốt, không có bệnh tật.	100%	100%	100%
2	Sức khỏe loại II: Thể lực trung bình, vẫn có khả năng lao động.	-	-	-
3	Sức khỏe loại III: Thể lực yếu, không có khả năng lao động.	-	-	-

Nguồn: Phòng Nội Vụ huyện Kỳ Sơn

Huyện Kỳ Sơn hiện nay đã và đang thực hiện việc khám định kỳ cho đội ngũ Cán bộ, Công chức cấp xã. Theo số liệu tác giả có được từ phòng nội vụ thì hầu hết tất cả đội ngũ Công chức cấp xã của huyện Kỳ Sơn đều có sức khỏe đảm bảo ở loại I và loại II tức là sức khỏe rất tốt.

Tuy vậy có thể đánh giá chung về thực trạng sức khỏe của cán bộ công chức cấp xã của huyện Kỳ Sơn thông qua một số tiêu chí mà tác giả tổng hợp được khi tham gia phỏng vấn sâu CB,CC cấp xã và CB,CC cấp huyện như nhiều năm qua không có đội ngũ CC cấp xã xin thôi việc vì lý do sức khỏe, trong 3 năm qua không có CC cấp xã xin nghỉ ốm đi chữa bệnh dài ngày, khi được hỏi về tình trạng sức khỏe của mình các CC cấp xã đều cho rằng sức khỏe của mình tốt có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc do vậy nhìn chung sức khỏe của đội ngũ CC cấp xã là tốt. Tuy nhiên năm 2021 này bùng phát covid trở lại thì đã có sự biến đổi rất lớn. Đó là sau tết nguyên đán 2021 một số xã được đánh giá là vùng nguy cơ cao cấp độ dịch là cấp độ 4, cấp độ 3. Từ đó có một số CC phải nghỉ ở nhà tự điều trị covid 19 dẫn đến một số công việc bị chậm trễ và không theo tiến độ, không chỉ có CC cấp xã mà còn có cả CB,CC cấp huyện cũng bị ảnh hưởng.

2.2.2. Nâng cao về trí lực

2.2.2.1. Trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trong giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2021, trình độ chuyên môn của đội ngũ CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn đã được nâng cao đáng kể.

Bảng 2.2. Trình độ chuyên môn của công chức cấp xã huyện Kỳ Sơn năm 2019 - 2021

STT	Trình độ chuyên môn	2019 (Người)	TL (%)	2020 (Người)	TL (%)	2021 (Người)	TL (%)
1	Sau đại học	3	1.28	3	1.23	3	1.28
2	Đại học	164	69.79	186	76.23	197	84.19
3	Cao đẳng	18	7.66	20	8.2	8	3.42
4	Trung cấp	50	21.27	35	14.34	26	11.11
Tổng		235	100	244	100	234	100

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Kỳ Sơn

Nhìn vào bảng 2.2 ta thấy được trình độ chuyên môn có sự thay đổi qua các năm và số lượng công chức cấp xã cũng có sự thay đổi. Trình độ trung cấp từ năm 2019 có 50 người chiếm 21.27% giảm xuống còn 26 người chiếm 11.11% ở năm 2021, cao đẳng từ 18 người chiếm 7.66% ở năm 2019 đến 2021 còn 8 người chiếm 3.42%. Thay đổi rõ nhất mà chúng ta nhìn thấy được đó là trình độ chuyên môn ở bậc đại học đã tăng lên 33 người, năm 2019 chỉ có 164 người chiếm 69.79% cho đến năm 2021 thì lên đến 197 người chiếm 84.19%. Điều đó cho thấy được chất lượng của đội ngũ công chức có sự thay đổi rõ rệt, cấp bậc đại học vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất ở năm 2021 là 84.19%. Trình độ thạc sỹ vẫn giữ nguyên không có sự thay đổi gì, hiện nay theo tìm hiểu thì còn một số CC cấp xã cũng đang theo học chương trình thạc sỹ.

Có được sự thay đổi trình độ của đội ngũ CC cấp xã trong giai đoạn 2019-2021 như trên là do được sự quan tâm chỉ đạo của Huyện ủy, UBND

huyện Kỳ Sơn trong công tác đào tạo, tuyển dụng theo chính sách thu hút người có trình độ đại học trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ với CC cấp xã chưa đạt chuẩn; sự cố gắng, nỗ lực của đội ngũ CC cấp xã chưa đạt chuẩn và sự tạo điều kiện của các xã, thị trấn đối với các CC cấp xã trong quá trình đi học.

* Trình độ chuyên môn theo từng chức danh.

Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn theo từng chức danh năm 2021

STT	Chức danh đảm nhiệm	Tổng từng chức danh	Trình độ chuyên môn			
			<i>Trung cấp</i>	<i>Cao đẳng</i>	<i>Đại học</i>	<i>Sau đại học</i>
1	Chỉ huy trưởng QS	21	01	06	15	-
2	Văn phòng - TK	41	8	1	32	-
3	Địa chính - NN-XD	50	4	-	43	3
4	Tài chính - KT	38	2	-	36	-
5	Tư pháp - HT	50	8	-	42	-
6	Văn hóa - XH	34	3	1	29	-
	Tổng cộng	234	26	8	197	3

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Kỳ Sơn

So với tiêu chuẩn quy định: Đến thời điểm 2021, theo quy định tiêu chuẩn tại Quyết định số 04/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ Nội vụ về việc ban hành tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn thì số lượng CC chuyên môn cấp xã đều đạt tiêu chuẩn theo quy định.

Tuy nhiên còn quá ít CC cấp xã có trình độ chuyên môn sau đại học qua các năm từ năm 2019 đến năm 2021 là một vấn đề còn hạn chế trong trình độ chuyên môn của các CC trên địa bàn huyện. Khi mà huyện Kỳ Sơn

đang phấn đấu trở thành huyện nông thôn mới đầu tiên trên địa bàn tỉnh Nghệ An trong năm 2021 thì yêu cầu về trình độ chuyên môn của CC phải ngày càng được nâng cao hơn nữa để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của huyện.

Để ngày càng nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn, đòi hỏi phải có sự nỗ lực của toàn bộ hệ thống chính trị của huyện, sự quan tâm hỗ trợ của tỉnh, và sự phấn đấu cố gắng của đội ngũ CC cấp xã trong việc học tập bồi dưỡng để đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của nền hành chính cơ sở, của sự phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn huyện.

Bảng 2.4. Đánh giá về kiến thức chuyên môn đối với từng chức danh, năm 2021

TT	Chức danh	Kiến thức chuyên môn được đánh giá (tỷ lệ %)				
		<i>Rất tốt</i>	<i>Tốt</i>	<i>Khá</i>	<i>T.bình</i>	<i>Yếu</i>
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Chỉ huy trưởng QS	51,5	7,95	42,55	-	-
2	Văn phòng - TK	43,33	26,66	16,78	6,47	6,87
3	Địa chính - NN -XD	37,58	16,24	21,48	23,55	3,55
4	Tài chính - KT	54,75	11,01	22,22	13,61	-
5	Tư pháp - HT	51,33	15,53	24,77	7,67	-
6	Văn hóa - XH	47,53	34,61	6,94	7,34	3,57

Nguồn: Phòng Nội Vụ huyện Kỳ Sơn

Qua kết quả bảng 2.4 về việc khảo sát đánh giá về kiến thức chuyên môn đối với từng chức danh ta có thể nhận thấy kiến thức chuyên môn của đội ngũ CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn được đánh giá khá tốt, phù hợp với mặt bằng chung của tỉnh trong công tác quản lý nhà nước. Về chức danh Chỉ huy trưởng quân sự thì có 51.5% được đánh giá là rất tốt, có 7.95% được đánh giá là tốt và 42.55% được đánh giá ở mức khá và không có mức trung bình và yếu.

yếu. Còn về chức danh Văn phòng thống kê, địa chính nông nghiệp - xây dựng, tài chính kế toán, tư pháp hộ tịch và văn hóa xã hội thì ta nhìn thấy được qua bảng là các chức danh này còn có hạn chế trong công tác và thực hiện nhiệm vụ. Vì còn có nhiều CC chức chưa có chuyên môn sâu và chưa được tập huấn nhiều, một phần cũng do một số CC chức cấp xã được tuyển dụng vào không đúng chuyên ngành, mặc dù huyện đã có nhưng chính sách hỗ trợ trong việc đào tạo và mở các lớp tập huấn về các kỹ năng cơ bản trong công tác thực hiện nhiệm vụ và tuyên trình chính sách pháp luật cho người dân. Có những chức danh, những CC cấp xã thực hiện rất tốt rồi nhưng có một số CC cấp xã lại không thực hiện và hoàn thiện bản thân để nâng cao năng lực và trình độ.

* Trình độ lý luận chính trị

Bảng 2.5. Trình độ lý luận chính trị năm 2019 - 2021

STT	Trình độ	2019		2020		2021	
		Số lượng	TL (%)	Số lượng	TL (%)	Số lượng	TL (%)
1	Sơ cấp	95	40.43	100	40.98	81	34.62
2	Trung cấp	140	59.57	144	59.01	153	65.38
3	Cao cấp	-	-	-	-	-	-
	Tổng cộng	235	100	244	100	234	100

Nguồn: Phòng Nội Vụ huyện Kỳ Sơn

Qua số liệu Bảng 2.5 ta thấy, CC cấp xã có trình độ lý luận sơ cấp và trung cấp trở lại, còn chưa có một công chức cấp xã học đến cao cấp. Ở năm 2019 trình độ sơ cấp chiếm 40.43% tổng số CC cấp xã còn ở năm 2021 thì chiếm 34.62% trên tổng số lượng CC cấp xã năm 2021. Trình độ trung cấp lý luận chính trị năm 2019 là 140 người đến năm 2021 là 153 người. Đối tượng chủ yếu được cử đi đào tạo là những người CC cấp xã quan trọng, nằm trong

quy hoạch trở thành cán bộ chủ chốt ở địa phương như: Chỉ huy trưởng quân sự, tài chính – kế toán, văn phòng – thống kê,... Trong thời gian tới ngoài những người này cần phải có thêm các vị trí CC cấp xã khác tham gia học tập, cố gắng đạt chuẩn về lý luận chính trị từ sơ cấp để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng cao trong thời gian tới. Từ đó xây dựng đội ngũ CC cấp xã có năng lực, được đào tạo đạt chuẩn, đảm bảo kế cận trong thời gian tới.

* Trình độ quản lý nhà nước

Bảng 2.6. Trình độ Quản lý Nhà nước năm 2021

STT	Chức danh	Trình độ quản lý nhà nước			
		Qua đào tạo (người)	TL (%)	Chưa qua đào tạo (người)	TL (%)
1	Chỉ huy trưởng QS	15	71.43	6	28.57
2	Văn phòng - TK	34	82.93	7	17.07
3	Địa chính - NN -XD	32	64	18	36
4	Tài chính - KT	28	73.68	10	26.32
5	Tư pháp - HT	35	70	15	30
6	Văn hóa - XH	25	73,53	9	26.47

Nguồn: Phòng Nội Vụ huyện Kỳ Sơn

Qua bảng 2.6 cho ta thấy được tỷ lệ CC đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước vẫn còn thấp, trong năm 2021 vẫn còn nhiều CC chưa qua đào tạo, số lượng CC cấp xã đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước trong giai đoạn này là 169 CC đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước.

Việc bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước rất quan trọng đối với đội ngũ CC cấp xã, bởi vì sau khi được tuyển dụng vào công chức thì công chức phải trải qua lớp bồi dưỡng kỹ năng quản lý nhà nước để làm quen với công

việc sẽ đảm nhiệm trong cơ quan nhà nước ở địa phương, đồng thời tích lũy các kỹ năng để đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính.

Bảng 2.7 kỹ năng ngoại ngữ, tin học

STT	Chức danh	Ngoại ngữ				Tin học			
		Tiếng dân tộc	TL (%)	Tiếng anh	TL (%)	Qua đào tạo	TL (%)	Chưa qua đào tạo	TL (%)
1	Chỉ huy trưởng QS	8	38,1	13	61,9	13	61,9	8	38,1
2	Văn phòng - TK	21	51,2 2	20	48,7 8	31	75,61	10	24,39
3	Địa chính - NN -XD	17	34	33	66	35	70	15	30
4	Tài chính - KT	13	34,2 1	25	65,7 9	28	73,68	10	26,32
5	Tư pháp - HT	13	46	27	54	37	74	18	26
6	Văn hóa - XH	4	44,1 2	19	55,8 8	23	67,65	11	32,35

Nguồn: phòng nội vụ huyện Kỳ Sơn

Số lượng CC đạt chuẩn về ngoại ngữ năm 2021 là 137 cùng với đó là 76 CC có chứng chỉ tiếng dân tộc.

Số lượng CC đạt chuẩn về tin học năm 2021 là 167 chiếm tỷ lệ 71,37%. Sự tăng lên về số lượng CC đạt chuẩn về tin học giúp đáp ứng được nhu cầu trong việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính nhà nước.

Tuy nhiên, huyện Kỳ Sơn muốn phấn đấu trở thành huyện nông thôn mới trong năm những năm tới, đội ngũ CC xã cần phải không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu công việc được giao.

Bảng 2.8. Thực trạng công chức là đảng viên năm 2021

Stt	Chức danh	Đối tượng			
		Đảng viên	TL (%)	Chưa vào Đảng	TL (%)
1	Chỉ huy trưởng QS	21	100%	-	-
2	Văn phòng - TK	32	78%	9	22%
3	Địa chính - NN -XD	34	68%	16	32%
4	Tài chính - KT	25	65,77%	13	34.23%
5	Tư pháp - HT	41	82%	9	18%
6	Văn hóa - XH	25	73,53%	9	26,47%

Nguồn: Phòng Nội Vụ huyện Kỳ Sơn

Với 178 người vào Đảng chiếm tỷ lệ 76,07% (trên tổng số 234 công chức); với người chưa vào Đảng là 56 chiếm tỷ lệ 23,93%. Đây là một tỷ lệ rất cao, đáp ứng được vị trí, chức danh của đội ngũ CC cấp cơ sở, thể hiện được sự nỗ lực, cố gắng rèn luyện, công tác cũng như sự nhận thức, giác ngộ lý tưởng cách mạng đúng đắn của đội ngũ CC cấp xã.

ở chức danh chỉ huy trưởng quân sự có 21 người đã vào đảng chiếm 100% ở chức danh này. Chức danh văn phòng thông kê có 32 người vào chiếm 78% và có 9 người chưa vào chiếm 22% ở chức danh vị trí này. Chức

đanh đại chính – nông nghiệp – xây dựng có 34 người chiếm 68% và 16 người chưa vào đảng chiếm 32%.

2.2.2.2. Kỹ năng làm việc

Để đánh giá chất lượng đội ngũ CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn theo kỹ năng giải quyết công việc tác giả sử dụng phiếu điều tra 105 CC cấp xã để phát phiếu với 8 kỹ năng được đánh giá là quan trọng cần thiết đối với đội ngũ CC xã đó là: kỹ năng thuyết trình, giải quyết vấn đề, tổ chức cuộc họp, làm việc nhóm, giao tiếp, sử dụng máy tính, soạn thảo, ngoại ngữ. Quá trình điều tra cho kết quả như sau:

Bảng 2.9 Thực trạng kỹ năng làm việc

TT	Kỹ năng	Tốt		Trung bình		Yếu	
		SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
1	Kỹ năng thuyết trình	57	54.28	36	34.29	12	11.43
2	Kỹ năng giải quyết vấn đề	60	57.14	40	38.1	5	4.76
3	Kỹ năng tổ chức cuộc họp	26	24.76	71	67.62	8	7.62
4	Kỹ năng làm việc nhóm	65	61.9	33	31.43	7	6.67
5	Kỹ năng giao tiếp	30	28.57	72	68.57	3	2.86
6	Kỹ năng sử dụng máy tính	39	37.14	60	57.14	6	5.72
7	Kỹ năng soạn thảo	55	52.38	40	38.9	10	9.52
8	Kỹ năng ngoại ngữ	9	8.57	76	73.38	20	19.05

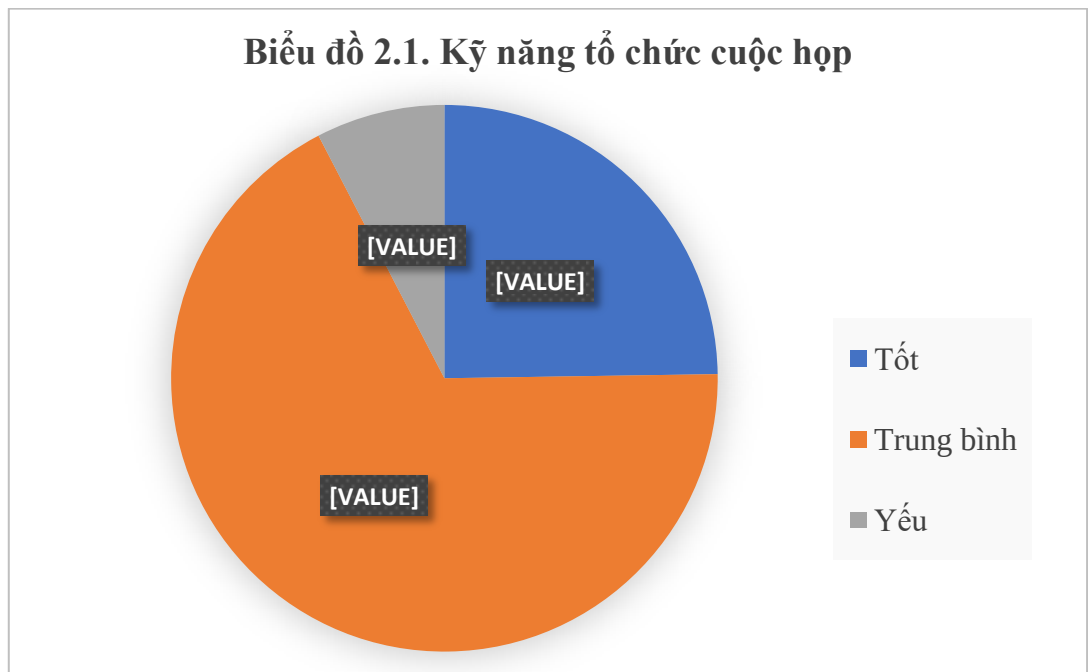
Nguồn: kết quả điều tra của tác giả

Tổng hợp kết quả điều tra ý kiến tự đánh giá của đội ngũ CC cấp xã đánh giá kỹ năng thuyết trình của đội ngũ CC cấp xã ở mức trung bình (chiếm 34,29%), có 54,28% ý kiến đánh giá ở mức tốt và 11,43% ý kiến đánh giá kỹ

năng thuyết trình ở mức yếu. Các kỹ năng về giải quyết vấn đề, thuyết trình, tổ chức hội họp được đánh giá ở mức trung bình cao nhất chiếm trên 50% ý kiến đánh giá; kỹ năng giao tiếp được đánh giá ở mức tốt là cao nhất chiếm 70% và kỹ năng ngoại ngữ là kỹ năng được đánh giá kém nhất ở mức yếu chiếm tới 19.05%. Như vậy kỹ năng giải quyết công việc của đội ngũ CC cấp xã theo đánh giá trên thì sẽ khó đáp ứng được nhu cầu giải quyết công việc hàng ngày của địa phương; bởi vậy cần có biện pháp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp để nâng cao khả năng nắm bắt và giải quyết tốt công việc của đội ngũ CC cấp xã trong thời gian tới.

Qua thực trạng kỹ năng làm việc thì cho ta thấy được kỹ năng tổ chức cuộc họp và kỹ năng ngoại ngữ là kém nhất, sau đây sẽ là biểu đồ thể hiện kỹ năng tổ chức cuộc họp và kỹ năng ngoại ngữ của đội ngũ CC cấp xã.

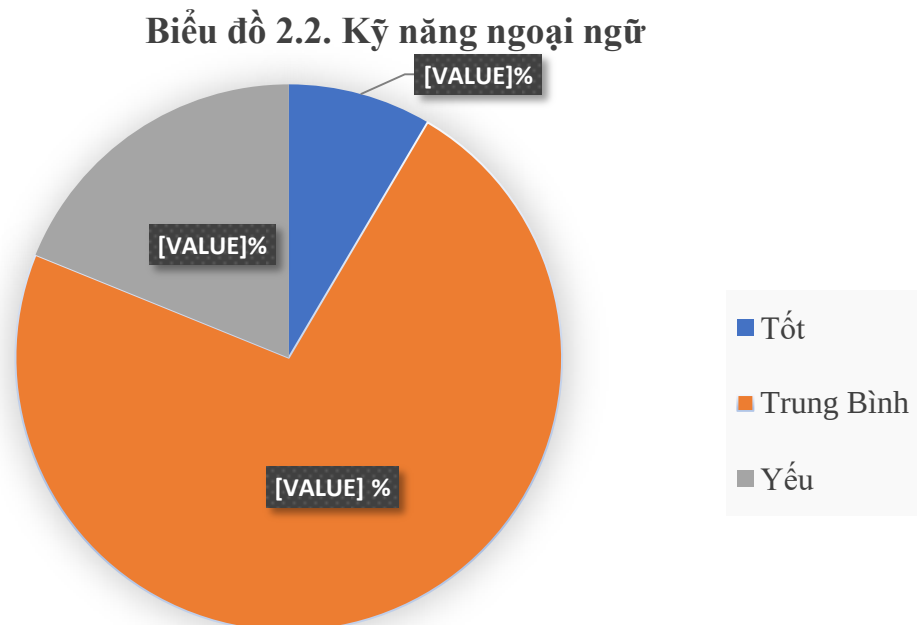
Một trong những kỹ năng cần đặt biệt chú ý trong các kỹ năng trên là Kỹ năng tổ chức cuộc họp.



Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

Bởi vì kỹ năng tổ chức cuộc họp là một kỹ năng mà đội ngũ CC cấp xã thường xuyên phải sử dụng đến trong những lúc đi đến triển khai, thu thập cũng như lắng nghe ý kiến của người dân. Khi đội ngũ CC về các thôn bản để triển khai các kế hoạch cũng như các chủ trương, chính sách của Đảng và nhà Nước ta cho người dân thì cũng cần phải có kỹ năng tổ chức cuộc họp, như vậy thì mới dễ dàng làm việc được với người dân.

Kỹ năng thứ hai cần được chú ý nữa là kỹ năng ngoại ngữ. Vì kỹ năng ngoại ngữ có cả tiếng dân tộc. Địa bàn huyện Kỳ Sơn là một huyện đa sắc tộc, dân tộc ít người sinh sống chiếm nhiều nhất chủ yếu là dân tộc Khơ Mú, dân tộc Mông và dân tộc Thái là chủ yếu còn dân tộc Kinh và Hoa chiếm khá ít. Như vậy đội ngũ CC cấp xã sẽ phải làm việc chủ yếu là tiếp xúc với người Mông, người Khơ Mú, người Thái nhiều hơn vì vậy họ phải hiểu và biết được tiếng dân tộc nơi làm việc thì mới dễ dàng làm việc và truyền đạt được chủ trương của Đảng và nhà Nước ta cho người dân hiểu. Nên ưu tiên mở các khóa đào tạo bồi dưỡng ngôn ngữ địa phương cho đội ngũ CC cấp xã.



Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

2.2.3. Nâng cao về tâm lực

Để đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong công vụ của đội ngũ CC cấp xã trong thực thi nhiệm vụ, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu điều tra với 3 đối tượng là:

- (1) CC cấp xã tự đánh giá (105 phiếu điều tra)
- (2) Cán bộ cấp xã đánh giá đội ngũ CC cấp xã (20 phiếu điều tra)
- (3) Công dân đánh giá (100 phiếu điều tra)

Kết quả thu được như sau:

* Kết quả tự đánh giá của đội ngũ công chức cấp xã

Bảng 2.10 Kết quả tự đánh giá của đội ngũ CC cấp xã

STT	Đạo đức công vụ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt	
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
1	Chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách và pháp luật	75	71.43	28	26.67	2	1.90	-	-
2	Chấp hành nội quy cơ quan	65	61.90	30	28.57	10	9.52	-	-
3	Thái độ làm việc với CB,CC huyện	48	45.71	40	38.09	17	16.19	-	-
4	Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân	60	57.14	30	28.57	13	12.38	2	1.90
5	Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp	26	24.76	63	60	14	13.33	2	1.90

Nguồn: Kết quả tác giả tự điều tra

Bảng 2.10 là bảng đội ngũ CC cấp xã tự đánh giá: Về ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, đội ngũ CC cấp xã tự đánh giá là rất tốt chiếm 71.43% tốt chiếm 26.67% và chỉ có 1,9% đánh giá ở mức bình thường và không có người nào đánh giá ở mức chưa tốt. Điều tra về thái độ làm việc với cấp trên thì đội ngũ CC cấp xã tự đánh giá là tốt chỉ có 4,3% đánh giá là chưa tốt. Khi điều tra về thái độ làm việc và thái độ trách nhiệm của đội ngũ CC cấp xã khi phục vụ nhân dân thì đa phần đội ngũ CC cấp xã đều tự nhận là thực hiện tốt và rất tốt chỉ có 2,9% thừa nhận là chưa tốt.

* Kết quả đánh giá của đội ngũ CB quản lý trực tiếp

Bảng 2.11 CB cấp xã đánh giá đội ngũ CC cấp xã

STT	Đạo đức công vụ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt	
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
1	Chấp hành chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật	5	25	8	40	5	25	2	10
2	Chấp hành nội quy cơ quan	4	20	7	35	4	20	5	25
3	Thái độ làm việc với CB,CC huyện	5	25	10	50	3	15	2	10
4	Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân	3	15	8	40	7	35	2	10

Nguồn: Kết quả tác giả tự điều tra

Về ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, theo đánh giá của CB quản lý trực tiếp đánh giá tỷ lệ là 25% ở mức rất tốt, 40% ở mức tốt , 25% ở mức bình thường và chỉ có 10%

là chưa tốt. Khi điều tra về thái độ làm việc với CB,CC cấp huyện thì có 25% được đánh giá là ở mức rất tốt, 50% ở mức tốt, 15% ở mức bình thường và 10% còn lại là ở mức chưa tốt. Về thái độ trách nhiệm của đội ngũ CC cấp xã khi phục vụ nhân dân thì CB quản lý trực tiếp đánh giá là 10% ở mức rất tốt, 40% ở mức tốt, 35% ở mức trung bình còn lại là 10% ở mức chưa tốt. Từ những điều tra đó có thể cho thấy đa số đội ngũ CC cấp xã đã đã và đang thực hiện rất tốt chức trách và nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên bên cạnh đó có lẽ một số CC cấp xã làm chưa tốt nên dẫn đến ảnh hưởng cho toàn bộ đội ngũ CC cấp xã.

* Kết quả đánh giá đội ngũ công chức của người dân

Bảng 2.12 Công dân đánh giá đội ngũ CC cấp xã

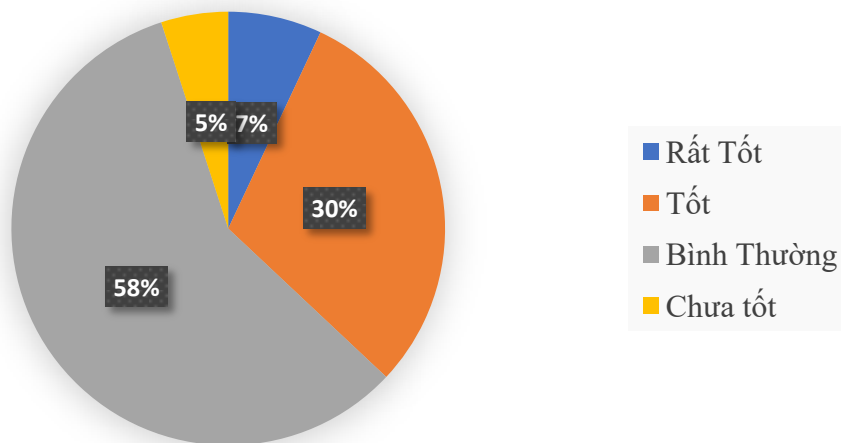
STT	Đạo đức công vụ	Rất tốt		Tốt		Bình thường		Chưa tốt	
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
1	Chấp hành nội quy cơ quan	5	5,0	20	20,0	45	45,0	30	30,0
2	Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân	7	7,0	30	10,0	58	58,0	5	5,0

Nguồn: Kết quả tác giả tự điều tra

Bảng 2.12 cho ta thấy được công dân đánh giá đội ngũ CC cấp xã. Về việc chấp hành nội dung thì đội ngũ CC cấp xã được công dân trên địa bàn đánh giá như sau: có 5% công dân đánh giá là đội ngũ công chức chấp hành rất tốt, có 20% công dân đánh giá là tốt, có 45% đánh giá ở mức bình thường và 30% công dân đánh giá là đội ngũ CC chấp hành nội quy cơ quan chưa tốt. Còn về thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân thì có 7% công dân đánh giá là rất tốt, có 30% công dân đánh giá là tốt, có 58% công dân đánh giá ở mức bình thường và có 5% đánh giá đội ngũ CC ở mức chưa tốt.

Qua đây có thể thấy được thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân của đội ngũ CC cấp xã là rất cần thiết. Vì khi đội ngũ CC cấp xã tiếp xúc và làm việc với người dân thì phải luôn có thái độ vui vẻ, sẵn sàng phục vụ người dân khi cần.

Biểu đồ 2.3: Thái độ trách nhiệm khi phục vụ nhân dân



Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

Qua biểu đồ 2.3 cho ta thấy được thái độ, trách nhiệm khi phục vụ người dân của đội ngũ CC cấp xã rất rõ là 58% người dân đánh giá ở mức trung bình, có 30% người dân đánh giá đội ngũ CC cấp xã là ở mức tốt, 7% ở mức rất tốt và 5% đánh giá đội ngũ CC cấp xã là chưa tốt. Như vậy có thể được rằng người dân đánh giá và cho rằng đội ngũ CC cấp xã có thái độ, trách nhiệm phục vụ nhân dân ở mức trung bình. Chúng tôi đội ngũ CC cấp xã vẫn chưa thực sự xứng đáng là người lãnh đạo, là người đầy tớ trung thành của nhân dân, để có thể phục vụ nhân dân tốt nhất. Phục vụ nhân dân vừa phải là trách nhiệm, nghĩa vụ của đội ngũ CC, đảng viên đối với dân, vừa là sự đền ơn đối với nhân dân.

Phải luôn hết lòng hết sức thể hiện tốt thái độ phục vụ nhân dân, Chủ tịch Hồ Chí Minh nói: “Trong xã hội không có gì quý bằng lao động. Và

không hạnh phúc nào quý bằng được phục vụ nhân dân”. Khi đời sống nhân dân có được ấm no, hạnh phúc thì đất nước mới có được sức mạnh hùng cường, muốn như vậy thì mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức đều phải quyết tâm hết lòng hết sức phục vụ nhân dân.

Qua 3 bảng trên có thể thấy được sự chênh lệch tương đối lớn giữa kết quả tự đánh giá của đội ngũ CC cấp xã và kết quả đánh giá của CB quản lý trực tiếp đội ngũ CC cấp xã và nhân dân về trách nhiệm của đội ngũ CC cấp xã trong thực thi công vụ đặt ra vấn đề cần phải quản lý, kiểm tra giám sát tốt việc thực hiện nội quy làm việc của đội ngũ CC cấp xã đặc biệt là vấn đề thời giờ làm việc, tác phong làm việc, thái độ, trách nhiệm khi giải quyết công việc với nhân dân.

2.2.4. Hợp lý hóa về cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã

Chất lượng đội ngũ Công chức cấp xã được hợp lý hóa theo các cơ cấu sau đây: Hợp lý hóa cơ cấu về tuổi tác, hợp lý hóa cơ cấu về giới tính và hợp lý hóa cơ cấu về trình độ chuyên môn kỹ thuật.

2.2.4.1. Cơ cấu theo độ tuổi

Bảng 2.13. Thống kê công chức cấp xã theo độ tuổi

TT	Độ tuổi	2019		2020		2021	
		Số lượng công chức (người)	TL (%)	Số lượng công chức (người)	TL (%)	Số lượng công chức (người)	TL (%)
1	Dưới 30 tuổi	40	17,02	30	12,3	26	10,65
2	31 < tuổi ≤ 50	185	78,72	194	79,5	201	82,38
3	51 < tuổi ≤ 60	10	4,26	20	8,2	17	6,97
Tổng số		235	100	244	100	234	100

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Kỳ Sơn

Qua Bảng 2.13 ta thấy, đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện Kỳ Sơn độ tuổi 31<tuổi≤50 chiếm tỷ lệ lớn nhất là 82,38 và độ tuổi từ 51 tuổi đến 60 là 6,97% và độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ 10,65%. Qua số liệu cho thấy cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ công chức cấp xã cơ bản khá hợp lý vừa đảm bảo được yêu cầu công việc vừa đảm bảo được tính cơ cấu, kế thừa.

2.2.4.2. Cơ cấu theo giới tính

Bảng 2.14. Thống kê công chức cấp xã theo giới tính năm 2021

STT	Chức danh	Cơ cấu				
		Số Lượng	Nam	TL (%)	Nữ	TL (%)
1	Chỉ huy trưởng quân sự	21	21	100	-	-
2	Văn phòng thống kê	41	21	51.22	20	48.78
3	Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường	50	39	78	11	22
4	Tài chính - kế toán;	38	23	60.53	15	39.47
5	Tư pháp - hộ tịch;	50	41	82	9	18
6	Văn hóa - xã hội.	34	18	52.94	16	47.06
Tổng		234	163	69.66	71	30.34

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Kỳ Sơn

Qua bảng 2.14 cho thấy, tỷ lệ công chức chuyên môn nam cao hơn nữ. Chức danh có sự tham gia của nữ giới cao nhất là Văn hóa – Xã hội chiếm 47,06%, bên cạnh đó một số chức danh do có sự đặc thù nên chỉ có nam giới đảm nhận như chức danh Quân sự. Do đó, đây là một tỷ lệ hợp lý đảm bảo hài hòa cho giới tính cũng như công việc chuyên môn cho từng đối tượng cụ thể.

2.2.4.3. Cơ cấu theo vị trí công việc

Bảng 2.15. Số liệu công chức theo chức danh cấp xã theo vị trí công tác từ 2019 - 2021

STT	Chức danh chuyên môn	Năm					
		2019		2020		2021	
		SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
1	Chỉ huy trưởng Quân sự	21	8.94	21	8.61	21	8.97
2	Văn phòng - thống kê;	41	17.45	44	18.03	41	17.52
3	Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường	51	21.70	49	20.08	50	21.37
4	Tài chính - kế toán;	39	16.59	39	15.99	38	16.24
5	Tư pháp - hộ tịch;	42	17.87	50	20.49	50	21.37
6	Văn hóa - xã hội.	41	17.45	41	16.80	34	14.53
Tổng số lượng		235	100	244	100	234	100

Nguồn: Phòng nội vụ huyện Kỳ Sơn

Qua Bảng 2.15 ta thấy, toàn huyện Kỳ Sơn đến năm 2021 có 234 công chức cấp xã, số lượng công chức cấp xã cơ bản đầy đủ theo từng vị trí công tác. Trong đó, một số chức danh có số lượng công chức chuyên môn được phân bổ nhiều như Địa chính - XD và Môi trường; Văn phòng – TK; Tư pháp – HT; vì từ sau khi chuyển công an chính quy về xã làm thì số lượng chức danh trưởng công an được phân bổ vào các chức danh khác làm cho số lượng nhiều chức danh được tăng lên nên việc mà phân bổ các chức danh làm sao cho phù hợp là rất cần thiết.

Theo bảng số liệu thì cứ mỗi năm số lượng công chức chuyên môn có sự thay đổi nhẹ là giảm dần hoặc tăng lên từ năm 2019. Năm 2019 số lượng công chức chuyên môn là 235 thì đến năm 2020 số lượng công chức chuyên môn là 244 tăng 9 cán bộ công chức, tỷ lệ tăng so với năm 2019 là 3,83%. Nhưng năm 2021 thì giảm xuống còn 234 người, giảm 10 người. Nguyên nhân của

giảm 10 người là vì có một số công chức được bầu vào đội ngũ cán bộ cấp xã. Vị trí công tác có số lượng tập trung nhiều công chức chuyên môn ở các chức danh Địa chính – XD; Môi trường; Văn phòng - TK, Tư pháp - HT.

2.2.5. *Thực trạng hoàn thành nhiệm vụ*

Một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng của đội ngũ CC cấp xã đó là tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc, hay nói cách khác là mức độ đáp ứng thực tế của đội ngũ CC cấp xã với công việc mà họ đảm nhận. để đánh giá chất lượng đội ngũ CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn theo tiêu chí này tác giả đã tham khảo một số báo cáo về công tác thi đua khen thưởng của huyện và tiến hành điều tra bằng bảng hỏi với 3 đối tượng là:

- (1) CC cấp xã tự đánh giá (105 phiếu điều tra)
- (2) Cán bộ xã đánh giá (20 phiếu điều tra)
- (3) Công dân đánh giá (100 phiếu điều tra)

Trong phiếu điều tra khảo sát về mức độ hoàn thành công việc được chia thành 4 mức độ tương ứng đó là: hoàn thành rất tốt, hoàn thành tốt, bình thường và không hoàn thành, quá trình điều tra cho kết quả tổng hợp như sau:

Bảng 2.16. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ công chức cấp xã

TT	Mức độ hoàn thành công việc	Hoàn thành rất tốt		Hoàn thành Tốt		Bình thường		Không hoàn thành	
		SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
1	CC cấp xã tự đánh giá	15	14.29	60	57.14	28	26.67	2	1.9
2	CB cấp xã đánh giá đội ngũ CC xã	3	15	5	25	10	50	2	10
3	Công dân đánh giá đội ngũ CC xã	15	15	20	20	50	50	15	15

Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

Trong 105 CC cấp xã tự đánh giá thì 15 người cho rằng đội ngũ CC hoàn thành rất tốt công việc tương ứng với 14,29%, 60 người cho rằng mình đã hoàn thành tốt nhiệm vụ tương ứng với 57,14%, 28 người cho rằng mình hoàn thành nhiệm vụ ở mức bình thường tương ứng 26,67% và có 2 người nhận rằng mình không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 1,9%. Tương tự như vậy khi khảo sát 20 CB đánh giá đội ngũ CC xã thì chỉ có 3 người cho rằng đội ngũ CC xã đã hoàn thành rất tốt nhiệm vụ tương ứng với 15%, 5 người cho rằng đội ngũ CC xã hoàn thành tốt nhiệm vụ tương ứng với 25% và có tới 10 người cho rằng đội ngũ CC xã hoàn thành công việc ở mức bình thường chiếm 50%, 2 người cho rằng đội ngũ CC xã không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 10%. Đối với công dân khi điều tra bằng bảng hỏi với 100 người thì có tới 50 người cho rằng đội ngũ CC xã hoàn thành nhiệm vụ ở mức bình thường chiếm 50% và có 15 người dân cho rằng đội ngũ CC xã không hoàn thành nhiệm vụ chiếm 15% chỉ có 10 người cho rằng đội ngũ CC xã hoàn thành rất tốt nhiệm vụ chiếm 10%, và 20 người đánh giá đội ngũ CC xã hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm 20%, vậy câu hỏi đặt ra ở đây là tại sao có sự chênh lệch tương đối lớn khi thay đổi đối tượng đánh giá về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CC cấp xã như vậy, và có một điều nữa đó là ngay cả khi để CC xã tự đánh giá thì vẫn có 2 phiếu cho rằng không hoàn thành nhiệm vụ nhưng khi tham khảo các báo cáo thi đua khen thưởng của huyện thì hằng năm 100% đội ngũ CC đều được đánh giá là hoàn thành, hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, không có CC nào không hoàn thành nhiệm vụ, điều đó có nghĩa là công tác đánh giá thi đua khen thưởng cuối năm của các đội ngũ CC cấp xã chưa thực sự chính xác vẫn còn e dè, cả nể và bị tư tưởng bệnh thành tích làm ảnh hưởng đến kết quả đánh giá. Vậy cần xem lại công tác đánh giá đội ngũ CC cấp xã hằng năm và có giải pháp tích cực như có thể đưa ra các tiêu chí định lượng trong việc đánh giá đội ngũ CC cấp xã hàng năm.

2.3. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Kỳ Sơn

2.3.1. Thực trạng hoạt động quy hoạch công chức cấp xã

Từ đây chúng ta có thể đánh giá được thực trạng hoạt động quy hoạch CC cấp xã như sau:

Bảng 2.17 Đánh giá thực trạng hoạt động quy hoạch công chức cấp xã

STT	Công tác quy hoạch công chức cấp xã	Rất tốt		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SI	TL %	SI	TL %	SI	TL %	SI	TL %
1	CC cấp xã tự đánh giá	60	57.14	28	26.67	15	14.29	2	1.9
2	CB cấp xã đánh giá	10	50	5	25	3	15	2	10

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của tác giả

Qua bảng 2.17 cho ta thấy được thực trạng quy hoạch CC cấp xã hiện nay ở huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An như sau: Đối với CC cấp xã đánh giá thì có 57.14% cho rằng công tác quy hoạch CC cấp xã được thực hiện rất tốt, có 26.67% thì đánh giá ở mức tốt, có 14.29% lại cho rằng công tác quy hoạch CC cấp xã hiện nay ở mức trung bình còn lại 1.9% đánh giá rằng chưa tốt. cũng Tiêu chí đó thì CB cấp xã đánh giá có 50% cho rằng công tác quy hoạch được thực hiện rất tốt, có 25% CB cấp xã giá tốt, có 15% đánh giá ở mức trung bình còn lại 10% đánh giá rằng chưa tốt.

Hiện nay công tác quy hoạch CC, tạo nguồn cán bộ còn nhiều bất cập, nguồn cán bộ kế cận còn thiếu, điều này ảnh hưởng đến chất lượng CC cấp xã. Khi tiến hành công tác quy hoạch chưa có một quy trình phù hợp còn có biểu hiện chủ quan, cục bộ do đó ảnh hưởng đến việc bố trí, sử dụng CC.

Công tác quy hoạch cán bộ hiện nay đang được thực hiện như sau:

- Hiện nay đang thực hiện theo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước; bảo đảm chặt chẽ, đồng bộ, liên thông, công khai, minh bạch trong công tác quy hoạch cán bộ.

- Hiện nay trên địa bàn huyện Kỳ Sơn công tác Quy hoạch cán bộ đang được thực hiện dựa trên các Quy định về công tác quy hoạch cán bộ của Trung ương, Tỉnh, Huyện, cụ thể:

* Về căn cứ để thực hiện công tác quy hoạch cán bộ:

- Căn cứ vào Quy định số 50-QĐ/TW, ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ.

- Căn cứ vào Quy định số 15-QĐ/TU, ngày 01/3/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An về công tác quy hoạch cán bộ.

- Căn cứ Quy định số 05-QĐ/HU, ngày 07/3/2022 của Ban Thường vụ Huyện ủy Kỳ Sơn về công tác quy hoạch cán bộ.

Công tác quy hoạch CC chưa phát huy được quy chế dân chủ, chưa thực hiện tốt việc bồi dưỡng giúp đỡ đối với đảng viên trẻ phấn đấu trở thành cán bộ ở địa phương. Chính vì vậy khi thực hiện công tác quy hoạch CC cấp xã cần gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển CC. Để có thể quy hoạch CC được tốt, trước hết các cấp huyện, xã, các đơn vị cơ sở phải đánh giá được thực trạng đội ngũ CC của mình, tìm rõ nguyên nhân mạnh, yếu của đội ngũ CC đó. Trên cơ sở đó và xuất phát từ nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ tổ chức, dự kiến, đề xuất phương án công tác CC trong thời gian 5 năm, 10 năm.

Vậy để công tác quy hoạch CC đi vào nề nếp, các cấp ủy Đảng cần tổng kết đánh giá việc thực hiện công tác quy hoạch CC; về tạo nguồn CC, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển một số CC để có các biện pháp điều chỉnh, bổ sung phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới. Tiếp tục từng bước thực hiện việc tiêu chuẩn hóa đội ngũ CC các cấp, nhất là ở cấp xã

không nóng vội, chậm mà chắc. Việc quy hoạch CC phải dựa trên nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai. Hiện nay thì tính công khai minh bạch trong công tác quy hoạch đang là vấn đề chung của hầu hết các cấp, các địa phương. Công khai dân chủ để nhân dân có trách nhiệm giúp đỡ công chức trong diện quy hoạch, mặt khác buộc CC đó hoạt động trong sự kiểm tra giám sát của nhân dân. Môi trường công khai sẽ sàng lọc đội ngũ CC được quy hoạch vào chức danh lãnh đạo chủ chốt xã, thị trấn.

2.3.2. Thực trạng hoạt động thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã

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

Việc tuyển dụng CC cấp xã huyện Kỳ Sơn đang dần thay thế việc tuyển dụng thông qua hình thức xét tuyển sang hình thức thi tuyển để lựa chọn được những cán bộ cấp xã có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Bảng 2. 18. Đánh giá Thực trạng hoạt động thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã

Công tác tuyển dụng	Rất tốt		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %	SL	TL %
CC cấp xã tự đánh giá	50	47.62	25	23.81	20	19.05	10	9.52
CB cấp xã đánh giá	8	40	7	35	3	15	2	10

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của tác giả

Qua bảng 2.18 trên ta thấy được thực trạng hoạt động thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã rất rõ. Có đến 47.62% CC cấp xã tự đánh giá rằng thực trạng thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng CC cấp xã ở mức rất tốt, có 23.81% CC cấp xã tự đánh giá ở mức tốt, 19.05% CC cấp xã tự đánh giá ở mức trung bình còn 9.52% còn lại là đánh giá chưa tốt. cũng tiêu chí đó nhưng CB cấp xã đánh giá như sau: có 40% CB cấp xã đánh giá ở mức rất tốt, 35% CB cấp xã đánh giá ở mức Tốt, 15% CB cấp xã đánh giá ở mức độ trung bình còn lại là 10% CB cấp xã đánh giá ở mức độ chưa tốt. Từ đó có thể cho thấy được công tác thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng CC cấp xã được thực hiện rất tốt. Trong những năm gần đây, huyện Kỳ Sơn đã thực hiện một quy trình tuyển dụng chặt chẽ nhằm hạn chế những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tuyển dụng. Và để thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng thì UBND huyện Kỳ Sơn đã đưa ra các tiêu chuẩn tuyển dụng xuất phát trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh đảm nhận, phải bám sát yêu cầu của tổ chức và bám sát định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ là phải trẻ hóa đội ngũ CC, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của của quá trình CNH-HĐH đất nước.

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

2.3.3. Thực trạng hoạt động sử dụng và giữ chân công chức cấp xã có chất lượng

Theo thống kê năm 2021 tổng số CC cấp xã là 234 người. Phần lớn CC cấp xã tại huyện Kỳ Sơn được bố trí đều cơ bản đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực, phẩm chất, nguyện vọng.

Chỉ còn một số ít CC ở các xã tuyển dụng theo tiêu chuẩn cũ nên trình độ chuyên môn còn hạn chế, chưa đáp ứng được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với công việc được giao.

Trong giai đoạn từ năm 2019 -2021, huyện Kỳ Sơn đã tổ chức việc tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển một cách chặt chẽ nhằm lựa chọn những CC có trình độ từ đại học chính quy trở lên về công tác tại xã và chính sách hỗ trợ với CC xã chưa đạt chuẩn. Đồng thời sắp xếp vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn của CC. Đây là cơ sở để CC luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, cán bộ lãnh đạo huyện Kỳ Sơn luôn quan tâm chỉ đạo tăng cường công tác kiểm tra giám sát để có những chính sách khen thưởng, kỷ luật từ đó nâng cao hiệu quả làm việc của CC trong xã.

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

Để đảm bảo cho đội ngũ CC cấp xã yên tâm, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ hay còn gọi là giữ chân công chức cấp xã có chất lượng thì nhất thiết phải quan tâm tới họ bằng việc ban hành các chính sách, chế độ đãi ngộ phù hợp hơn, đặc biệt là đời sống vật chất cho đội ngũ CC cấp xã.

Chế độ, chính sách phù hợp tạo điều kiện cho đội ngũ CC cấp xã yên tâm, phấn khởi, nhiệt tình trong công tác; ngược lại, chế độ chính sách không phù hợp hoặc không kịp thời thì nó sẽ kìm hãm, thậm chí gây ra sự hời hợt, thiếu trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, khi đã có chế độ, chính sách đúng thì chưa chắc sẽ mang lại hiệu quả hoạt động của đội ngũ CC mà nó đòi hỏi người thực hiện chế độ, chính sách phải nắm chắc chế độ, chính sách liên quan đến đội ngũ CC cấp xã; thực hiện phải công bằng, thống nhất, công khai, kịp thời, chính xác, khoa học, có như vậy chế độ, chính sách đối với đội ngũ CC cấp xã mới có tác dụng.

Để thấy được việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với đội ngũ CC cấp xã chúng ta có thể thông qua nghiên cứu dưới đây.

Bảng 2.19. Đánh giá về thực trạng thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức cấp xã

ST T	Chính sách	Phù hợp, kịp thời		Ít phù hợp, ít kịp thời		Không phù hợp, không kịp thời	
		SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
1	Điều kiện làm việc	45	42.86	47	44.76	13	12.38
2	Chính sách tiền lương, BHXH, BHYT	41	39.05	22	20.95	42	40
3	Chế độ đãi ngộ, khen thưởng	33	31.43	43	40.95	29	27.62
4	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng	27	25.71	58	55.23	20	19.05
Tổng		142	34.05	170	40.77	105	25.18

Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả

Thông qua khảo sát ý kiến tự đánh giá của đội ngũ CC cấp xã về sự phù hợp và kịp thời trong việc thực hiện các chế độ chính sách đối với đội ngũ CC cho thấy hầu hết các chế độ, chính sách liên quan trực tiếp tới quyền lợi của đội ngũ CC cấp xã là chưa phù hợp và chưa kịp thời, trong đó, ý kiến đánh giá ít phù hợp, ít kịp thời chiếm 40,77% và số ý kiến cho rằng các chính sách không phù hợp, không kịp thời chiếm 25,18%, và có khoảng 34,05% số ý kiến cho rằng việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với đội ngũ CC của xã là phù hợp, kịp thời. Trong tất cả các chế độ, chính sách liên quan tới quyền lợi được hưởng của đội ngũ CC cấp xã thì điều kiện làm việc của đội ngũ CC

cấp xã được đánh giá ở mức cao nhất, với 44,76% ý kiến cho rằng các chính sách là ít phù hợp và ít kịp thời, 42,86% phù hợp, kịp thời và 12,38% không phù hợp, không kịp thời. Tiếp theo là chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC, có 25,71% ý kiến cho rằng chính sách này rất phù hợp, kịp thời và có 19,05% ý kiến đánh giá chính sách không phù hợp, không kịp thời. Bên cạnh sự đánh giá cao của điều kiện làm việc, chính sách đào tạo, bồi dưỡng thì đối với chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ, khen thưởng cũng được đánh giá khá cao; đối với chính sách tiền lương có 39,05% ý kiến đánh giá phù hợp, kịp thời, 20,95% ít phù hợp, ít kịp thời, 40,00% không phù hợp, không kịp thời; đối với chế độ đãi ngộ, khen thưởng con số này lần lượt là 31,43%, 40,95%, 27,62%. Điều này chứng tỏ các xã của huyện Kỳ Sơn cũng đã phân nào quan tâm tới công tác đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, trang bị cơ sở vật chất, điều kiện làm việc và tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ CC cấp xã. Tuy nhiên việc thực hiện các chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ, khen thưởng còn nhiều bất cập, thiếu kịp thời, chế độ đãi ngộ thấp, không đúng người đúng việc, thiếu công bằng, minh bạch và còn cục bộ giữa một số bộ phận cán bộ lãnh đạo xã... không phát huy được tính sáng tạo, hiệu quả cao trong công việc.

Hiện nay đa số đội ngũ CC cấp xã đều là người địa phương, ngoài công việc của xã, còn phải chăm lo phát triển kinh tế gia đình. Đến 86% CC cấp xã vẫn làm nương, làm ruộng điều này cũng ảnh hưởng đến chất lượng công tác của đội ngũ CC cấp xã. Ngoài công việc của xã, đội ngũ CC này còn phải trực tiếp lao động chăn nuôi, trồng trọt, thậm chí mở các cửa hàng, đại lý. Vì vậy, vấn đề học tập để nâng cao trình độ của đội ngũ CC cấp xã gặp rất nhiều khó khăn do điều kiện kinh tế - xã hội ở nông thôn còn rất nhiều khó khăn mà các chế độ tiền lương phụ, cấp đối với đội ngũ CC cấp xã không đủ đảm bảo cuộc sống bản thân và gia đình họ.

2.3.4. Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã

Có thể nói rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Hàng năm UBND huyện Kỳ Sơn đã mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức về nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho cán bộ, công chức. Qua đó đã nâng cao kiến thức về quản lý nhà nước, kỹ năng lập kế hoạch, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực đảm nhiệm, về kỹ năng giao tiếp trong thực thi công việc.

Bảng 2.20. Kết quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức xã giai đoạn 2019 – 2021

STT	Lớp đào tạo bồi dưỡng	Số học viên		
		2019	2020	2021
1	Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho công chức	50	100	80
2	Bồi dưỡng kiến thức QLNN và kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ	10	22	10
3	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	10	25	40

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Kỳ Sơn

Do tình hình dịch bệnh nên công tác đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn huyện Kỳ Sơn chưa thực sự đáp ứng được như cầu và mong muốn đã đề ra của huyện Kỳ Sơn. Như ta thấy lớp bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho CC với số lượng học viên lần lượt là năm 2019 có 50 học viên, năm 2020 với số lượng học viên là 100 và ở năm 2021 thì chỉ có 80 học viên, như vậy với con số này thì là một con số rất ít và đáp ứng được như cầu đã đặt ra.

Ta thấy hiện nay công tác đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn huyện Kỳ Sơn chưa thực sự đáp ứng về truyền thụ kiến thức, nâng cao năng lực trình độ

cho đội ngũ CC cấp xã để họ hoàn thành nhiệm vụ trong giai đoạn cách mạng mới. Những bất cập trong đào tạo, bồi dưỡng hiện nay đó là:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhiều khi không gắn với quy hoạch nên tình trạng người cần đi học thì không được đi học, người không cần đi học lại phải đi học. Nhiều cán bộ đi học về không được bố trí công việc, một số sau khi được đào tạo, bồi dưỡng cũng đến tuổi nghỉ hưu. Như vậy sẽ gây lãng phí lớn trong đào tạo và sử dụng cán bộ.

Việc đào tạo, bồi dưỡng đối với cấp xã ở trường chính trị tỉnh Nghệ An và trung tâm bồi dưỡng chính trị, trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện là chủ yếu. Ở đó đội ngũ CC cấp xã không chỉ được truyền thụ kiến thức văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ mà còn được trang bị những kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước. Thông qua việc đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giúp cho đội ngũ CC cấp xã hiểu thấu đáo đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật nhà nước mà còn giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng cho đội ngũ CC. Tuy nhiên hiện nay, nhiều cơ sở đào tạo, bồi dưỡng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu dạy và học, cơ sở vật chất không đảm bảo, số lượng và chất lượng giảng viên thiếu và yếu. Do kinh phí hạn hẹp nên hàng năm số lượng CC cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng còn ít trong khi nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ngày càng cao.

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn mang nặng lý thuyết, thiên về lý luận chính trị, chưa đi sâu vào khoa học chuyên ngành, kỹ thuật tác nghiệp hành chính, nghiệp vụ quản lý Nhà nước và các kỹ năng mềm. Nội dung chương trình thường giống nhau cho nhiều đối tượng, kiến thức về nghiệp vụ còn khái lược sơ sài, vì vậy khi đi học về khó áp dụng vào thực tiễn để giải quyết công việc.

Chế độ chính sách về đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự khuyến khích người học, chưa tạo điều kiện để họ yên tâm học tập.

2.4. Các nhân tố ảnh hưởng

2.4.1. Quan điểm, chính sách của đảng và nhà nước, của huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An.

Để có thể thu hút và chọn được các nhân tài về hoạt động và phục vụ trong bộ máy, đội ngũ CB,CC nhà nước thì Đảng và nhà Nước ta đã có rất nhiều chính sách thu hút nhân tài và đặc biệt là ở huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An cũng đã có nhiều chính sách thu hút cũng như.

Thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước ta đã xây dựng, ban hành và tổ chức thi hành chính sách, pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định: “Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng”, “Ưu tiên tuyển chọn người có tài năng”. Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 đã đề ra mục tiêu liên quan đến chính sách trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ như: tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực của công chức; thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý...

Đặc biệt, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đã quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện; các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và lực lượng vũ trang đã đặt cơ sở pháp lý cho các bộ, ngành và địa phương căn cứ vào điều kiện đặc thù của cơ quan, đơn vị, chủ động xây dựng và ban hành các quy định thu hút, trọng dụng nhân tài. Bộ Nội vụ đã xây

dụng, trình Thủ tướng Chính phủ dự thảo Chiến lược quốc gia thu hút, trọng dụng nhân tài để tạo cơ sở pháp lý cho việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng để thu hút, trọng dụng nhân tài tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở. Với phương châm “Bốn tốt” (đãi ngộ tốt - cơ hội thăng tiến tốt - môi trường làm việc tốt - để sáng tạo tốt), dự thảo Chiến lược nhấn mạnh: “Có cơ chế đãi ngộ đặc biệt, tạo lập môi trường làm việc tốt để nhân tài phát huy năng lực, thể hiện tài năng cống hiến cho đất nước”; “có chính sách khen thưởng những cá nhân, tổ chức tiên cử, phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và sử dụng đúng nhân tài”; “xử lý nghiêm những hành vi lạm dụng quyền lực để gây cản trở, trù dập nhân tài...”.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 quy định: “Nhà nước có chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng. Chính phủ quy định khung chính sách trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ”... Có thể nói, những chủ trương, chính sách trên là minh chứng rõ nét về việc Đảng và Nhà nước ta đã nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và sự cần thiết phải thu hút, trọng dụng nhân tài trong công cuộc xây dựng đất nước và phát triển kinh tế - xã hội.

Từ các Luật, Nghị quyết, Nghị định trên có thể cho thấy được sức ảnh hưởng rất lớn từ các chính sách và quan niệm của Đảng và nhà Nước ta rất to lớn.

2.4.2. Tình hình phát triển kinh tế xã hội

Trước tình hình Dịch Covid-19 bùng phát lần thứ 4 thì huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An đã đặt ra không ít thách thức trong công tác quản lý, chỉ đạo, điều hành phát triển kinh tế và bảo đảm an sinh xã hội. Các cấp, các ban, ngành thực hiện đồng bộ, linh hoạt, hiệu quả mục tiêu vừa phòng, chống dịch bệnh, bảo vệ sức khỏe nhân dân, vừa phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội,

nỗ lực phấn đấu cao nhất thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2021. Nhân dân ngày càng tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, đời sống của các tầng lớp nhân dân được ổn định và ngày càng được nâng lên.

Tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn từ 2019 – 2021 đạt 5,55%; tổng giá trị sản xuất năm 2021 ước đạt 1.551.282 triệu đồng và bình quân đầu người ở năm 2021 đạt 23 triệu đồng.

Trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản, sản lượng của một số cây trồng như lúa, cây ăn quả, sản phẩm thịt lợn hơi, sữa bò tươi và sản lượng thủy sản khai thác năm 2021 tăng khá nên tốc độ tăng của khu vực này đạt cao hơn năm 2020. Ngành nông nghiệp đóng góp 0,86 điểm phần trăm vào tốc độ tăng tổng giá trị tăng thêm của toàn huyện; ngành lâm nghiệp phát triển ổn định, tỉ lệ độ che phủ của rừng đạt 52%.

Trong đó, công nghiệp chế biến, chế tạo đóng vai trò chủ chốt dẫn dắt tăng trưởng của nền kinh tế với mức tăng 19,07%, đóng góp 2,37 điểm phần trăm; sản xuất và phân phối điện đóng góp 0,56 điểm phần trăm; khai khoáng đóng góp 0,15 điểm phần trăm. Ngành xây dựng giai đoạn 2019 – 2021 đạt 853,385 tỷ đồng.

Dịch Covid-19 làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động thương mại và dịch vụ đạt 782,237 triệu đồng. Khu vực dịch vụ trong năm 2021 đạt mức tăng thấp nhất trong các năm 2019-2021. Bán buôn và bán lẻ đóng góp 0,08 điểm phần trăm; vận tải, kho bãi đóng góp 0,14 điểm phần trăm; hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm đóng góp 0,35 điểm phần trăm; dịch vụ lưu trú và ăn uống giảm 0,53 điểm phần trăm.

Thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm tăng 6,53% do thu ngân sách năm 2021 tăng cao, nhất là các khoản thu của doanh nghiệp, cá thể thuộc dòng thuế sản phẩm như thuế VAT, thuế tiêu thụ đặc biệt, thuế xuất, nhập khẩu.

Về cơ cấu nền kinh tế năm 2021, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 24,57%; khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 29,48%; khu vực dịch vụ chiếm 40,87%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm 5,08%.

Từ những yếu tố trên có thể cho ta thấy được sức ảnh hưởng của tình hình phát triển kinh tế có sức ảnh hưởng rất lớn hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ CC cấp xã hiện nay.

2.4.3. Dân số của địa phương

Dân số trung bình huyện Kỳ Sơn năm 2021 đạt 80.288 nghìn người. Huyện Kỳ Sơn là huyện đa sắc tộc gồm có 5 đồng bào dân tộc sinh sống bao gồm dân tộc Mông 26.184 người chiếm 32,61%; dân tộc Khơ Mú 28.990 người chiếm 36,11%; dân tộc Thái 20.663 chiếm 25,73%; và dân dân tộc Kinh – Hoa 4.451 người chiếm 5,55%. Từ những thực tế trên có thể cho ta thấy được mức độ ảnh hưởng đa sắc tộc vô cùng lớn. Vì đa số là các dân tộc ít người sinh sống vì vậy mà để công tác tuyên truyền những chính sách của Đảng và nhà nước ta đến và kịp thời người dân thì bắt buộc đội ngũ CC cấp xã phải là những người giao tiếp tốt, có trình độ và chuyên môn vững vàng cùng với đó là hiểu biết được văn hóa cũng như phong tục tập quán của địa phương đó.

2.4.4. Sự phát triển của khoa học công nghệ

Khoa học công nghệ không chỉ là nền tảng, mà còn là kết quả, minh chứng hiện thân của một đất nước phát triển, của một đất nước công nghệ hiện đại. Đặc biệt thời đại 4.0 như hiện nay. Con người đã và đang áp dụng các khoa học công nghệ vào cuộc sống hàng ngày.

Đối với huyện Kỳ Sơn, các hoạt động của khoa học và công nghệ đã có bước chuyển biến tích cực đáng kể, nhiều tiến bộ khoa học kỹ thuật được áp dụng rộng rãi trong các lĩnh vực, ngành, nhất là trong lĩnh vực cải cách hành chính, lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn, phát triển và ứng dụng

công nghệ sinh học phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và địa phương. Vai trò của các nguồn lực đã có tác động trực tiếp đến quá trình phát triển kinh tế - xã hội trong thời gian qua, đặc biệt trong đó việc ứng dụng khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa tại địa phương đã góp phần tăng năng suất các nhân tố tổng hợp. Lĩnh vực công nghệ thông tin đã trở thành một ngành kinh tế - kỹ thuật hiện đại, đóng góp ngày càng lớn vào quá trình phát triển của địa phương, ứng dụng công nghệ thông tin đã góp phần quan trọng nâng cao năng xuất lao động, cải thiện năng lực cạnh tranh của từng doanh nghiệp và nền kinh tế, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Hệ thống tổ chức, bộ máy quản lý nhà nước về công nghệ thông tin được xác lập và từng bước nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

Trong những năm qua, một số lĩnh vực khoa học - công nghệ của huyện nhà được chú trọng thực hiện và mang lại hiệu quả thiết thực cho xã hội như: Hoạt động thông tin khoa học - công nghệ và công tác ứng dụng, chuyển giao các tiến bộ khoa học kỹ thuật đã đáp ứng yêu cầu thực tế phát triển kinh tế - xã hội; các mô hình ứng dụng thí điểm từng bước đi vào sản xuất đại trà, tạo điều kiện cho người sản xuất tiếp cận những tiến bộ kỹ thuật trong sản xuất. Từ đó, công nghệ sinh học của tỉnh đã có những tiến bộ nhanh chóng. Nhận thức về vai trò, vị trí và tầm quan trọng của công nghệ sinh học của các cấp, các ngành và nhân dân đã được nâng lên; việc xây dựng cơ sở vật chất và đào tạo nguồn nhân lực cho công nghệ sinh học đã được quan tâm và đầu tư; trình độ nghiên cứu và phát triển công nghệ đã được chú trọng; các ứng dụng công nghệ sinh học trong sản xuất đã trở nên phổ biến, góp phần nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế, gắn với điều kiện sản xuất của địa phương. Phần lớn các đề tài, dự án tập trung giải quyết một số vấn đề bức xúc của sản xuất nông nghiệp, thủy sản (cây trồng, vật nuôi) nâng

cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, thông qua việc đầu tư đổi mới công nghệ, góp phần giải quyết tốt việc tiêu thụ nông thủy sản đầu ra.

Trong hoạt động phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin đảm bảo kết nối liên thông giữa các cấp, các ngành và giữa địa phương với Trung ương, có cơ chế kết hợp chặt chẽ, đảm bảo cung cấp, chia sẻ và khai thác thông tin. Hoạt động trực tuyến từ huyện đến cơ sở được thực hiện đồng bộ, kịp thời, nhất là việc triển khai quán triệt các chủ trương nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến cán bộ, đảng viên. Đến nay, việc ứng dụng công nghệ thông tin đã phát triển rất mạnh trong tất cả các ngành, lĩnh vực, nhất là các ngành kinh tế - kỹ thuật và nâng cao được sức cạnh tranh trong xây dựng, quản lý, vận hành hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội quan trọng như y tế, giáo dục, giao thông, điện, thủy lợi, hạ tầng đô thị.

2.4.5. Nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã về nâng cao chất lượng đội ngũ

Đối với đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An thì nhận thức được đánh giá thông qua một số hoạt động như nâng cao trình độ đội ngũ từ đó sẽ nâng cao được nhận thức của đội ngũ. Đội ngũ công chức phải tự rèn luyện và tự giá nâng cao trình độ cũng như là kỹ năng làm việc của bản thân. Trong những năm gần đây công tác đào tạo đã được cải thiện và mở được các lớp đủ để đáp ứng được như cầu và mục tiêu đã đề ra. Đó cũng là một phần ảnh hưởng và tác động đến nhận thức của đội ngũ công chức đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ. Bên cạnh việc chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An thì cần tăng cường công tác giáo dục, nâng cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức cấp xã. Cần đề cao trách nhiệm trong hoạt động thực thi công vụ, gắn

chế độ trách nhiệm cùng kết quả thực thi công vụ với các chế tài về khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ cụ thể. Đây là một nhiệm vụ vô cùng quan trọng nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, góp phần đáp ứng yêu cầu cải cách chế độ công chức, công vụ ở nước ta trong giai đoạn hiện nay. Hằng năm, chính quyền cấp cơ sở căn cứ vào những tiêu chí quy hoạch cán bộ, căn cứ vào nguồn lực cũng như đặc thù phát triển của địa phương cử cán bộ, công chức cấp cơ sở tham gia học các khóa học đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị ở trường Chính trị tỉnh, trung tâm chính trị huyện, thành phố. Thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị phù hợp với từng cấp, từng đối tượng (sơ cấp, trung cấp, cao cấp), đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở sẽ được củng cố bản lĩnh chính trị, góp phần củng cố niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, khơi gợi sự cống hiến vì sự phát triển của đất nước, của địa phương. Do đó, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở phải không ngừng đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy lý luận chính trị. Những thông tin đánh giá thiết thực này là cơ sở để nói lên sự ảnh hưởng nhận thức của đội ngũ công chức cấp xã về hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng nhu cầu của địa phương đặt ra.

2.5. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện Kỳ Sơn

2.5.1. Ưu điểm

Về thể lực: Nhìn chung đội ngũ CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn có sức khỏe tốt.

Về trình độ: Nhìn chung năng lực chuyên môn và các kỹ năng cần thiết của đội ngũ CC cấp xã ở huyện Kỳ Sơn đang dần được nâng cao. Phần lớn đội ngũ CC cấp xã ở huyện Kỳ Sơn biết vận dụng kiến thức chuyên môn được

đào tạo, vận dụng các văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày. Chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc được giao của đội ngũ CC cấp xã ở huyện Kỳ Sơn những năm gần đây đã có sự chuyển biến tích cực, có sự nâng cao chất lượng phục vụ nhân.

Về kỹ năng làm việc: kỹ năng làm việc của đội ngũ CC cấp xã nhìn chung là đáp ứng được nhu cầu và nhiệm vụ để tuyên truyền các chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà Nước ta cho người dân hiểu.

Về tâm lực: Phần lớn đội ngũ CC cấp xã ở huyện Kỳ Sơn có phẩm chất chính trị, đạo đức các mạng, tinh thần yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và CNXH. Đội ngũ CC cấp xã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình trong chấp hành đường lối, Chủ trương, Chính sách, Pháp luật của Đảng và Nhà nước. Đồng thời chấp hành tốt sự phân công, điều động, luân chuyển của tổ chức, có lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan. Đánh giá chung về uy tín trong công tác của đội ngũ CC cấp xã ở huyện Kỳ Sơn thì đa số CC cấp xã đang dần gây dựng được uy tín trong công việc, gây dựng được lòng tin của đồng nghiệp và người dân, từ đó dần xây dựng vững chắc hơn lòng tin của nhân dân vào chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Theo kết quả đánh giá, đội ngũ CC cấp xã trên địa bàn huyện Kỳ Sơn có phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng vững vàng, trung thực trong công việc, thể hiện sự tự tin, năng động, nhiệt huyết của tuổi trẻ dành cho công việc được giao phó.

2.5.2. Nhược điểm

Thế lực: Nhìn chung thế lực của đội ngũ CC cấp xã vẫn còn một số hạn chế như còn một số tình trạng bệnh ốm đau nhẹ hàng ngày.

Trình độ: Hiện nay theo đánh giá, đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện chưa đạt được yêu cầu đối với đa phần kiến thức cần có. Có những mảng kiến thức người công chức cấp xã đạt được điểm đánh giá rất thấp so với yêu cầu đặt ra, như: mảng kiến thức về pháp luật, mảng kiến thức về quản lý hoạt động y tế của đội ngũ công chức văn hóa - xã hội cấp xã. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã.

Kỹ năng làm việc: Hầu hết công chức cấp xã trên địa bàn huyện hiện nay mới chỉ đạt được yêu cầu đối với một số kỹ năng cơ bản, ít phức tạp đối với từng chức danh công chức. Đối với những kỹ năng đòi hỏi tính chuyên nghiệp cao hơn thì phần lớn là chưa đạt được. Thì các phân loại cơ cấu về: trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học, đều được đánh giá thấp. Tỷ trọng đội ngũ công chức cấp xã chưa qua đào tạo các vấn đề nêu trên là rất lớn, và rõ ràng, điều này ảnh hưởng không tốt đến năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện.

Tâm lực: Theo đánh giá, có các tiêu chí phản ánh chất lượng về hành vi, thái độ, phẩm chất, đạo đức của công chức cấp xã được đánh giá thấp. Đó đều là những phẩm chất rất quan trọng cho việc phát triển chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã (như: tinh thần học hỏi, sự sáng tạo trong công việc, tinh thần kỷ luật, trách nhiệm trong công việc).

2.5.3. Nguyên nhân

- Các xã trên địa bàn huyện Kỳ Sơn là những vùng kinh tế chậm phát triển, kinh tế hàng hóa trong vùng đồng bào các dân tộc mới phôi thai; chủ yếu vẫn mang tính chất tự cấp, tự túc, dựa vào sản xuất nông - lâm nghiệp bằng công cụ thô sơ là chính, trong khi đó lại thiếu đất canh tác, thiếu nước, thiếu kỹ thuật, trình độ canh tác thấp nên năng suất, hiệu quả thấp.

- Do phương tiện, điều kiện phục vụ cho công tác quản lý cũng ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực của đội ngũ công chức cấp xã. Ở đồng bằng, miền xuôi, các xã ở ngoại thành, ngoại thị đều có cơ sở hạ tầng như điện

nước, đường giao thông, trụ sở làm việc; phương tiện phục vụ cho công vụ của đội ngũ CC rất thuận lợi và đầy đủ, thậm trí rất hiện đại.

- Hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế trong công tác quy hoạch cho đội ngũ công chức cấp xã. Vì trình độ dân trí thấp, số người mù chữ ở độ tuổi lao động, thất nghiệp chiếm tỷ lệ cao trong dân số. Đây là nguyên nhân cơ bản dẫn đến những khó khăn trong việc tạo nguồn cho đội ngũ CBCC của chính quyền cấp xã. Hơn nữa, công chức cấp xã hoạt động trong môi trường mặt bằng dân trí thấp, mà hàng ngày phải giải quyết những vấn đề cụ thể về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội ở địa bàn thôn, bản, làng xã.

- Trong hoạt động thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã thì còn nhiều chính sách hỗ trợ đội ngũ công chức cấp xã chưa được phù hợp và thiết thực đối với từng địa phương.

- Vẫn còn hạn chế trong hoạt động sử dụng và giữ chân công chức cấp xã. Hiện nay vẫn còn hiện tượng cho công chức cấp xã đưa đi đào tạo, bồi dưỡng khi trở về khó bố trí, hoặc bố trí trái với chuyên môn nghiệp vụ, do đó không phát huy hết năng lực, sở trường của họ. Chế độ chính sách đối với đội ngũ công chức cấp xã còn chứa đựng yếu tố bình quân chủ nghĩa, không gắn nghĩa vụ với lợi ích, không khuyến khích thỏa đáng những người công tác tốt và ở những nơi khó khăn. Đó là chưa kể là số công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng song lại đi công tác ở nơi khác.

- Trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp xã chưa căn cứ vào quy hoạch lâu dài, còn tình trạng có địa phương cử người đi học cho đủ chỉ tiêu số lượng được giao, dẫn đến lãng phí kinh phí đào tạo của nhà nước. Một số công chức cấp xã còn ngại học tập nâng cao trình độ do tuổi cao hoặc do tâm lý nay làm mai nghỉ, nên làm việc vẫn theo chủ nghĩa kinh nghiệm, bất cập về kiến thức nên còn lúng túng trong điều hành quản lý dẫn đến hiệu quả không cao. Việc đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý luận chưa đi sâu vào kỹ

năng thực hành đặc biệt là phương pháp xử lý tình huống, kỹ năng soạn thảo văn bản nên nhiều công chức cấp xã mặc dù đã qua các lớp đào tạo, bồi dưỡng vẫn gặp khó khăn lúng túng khi giải quyết công việc cụ thể.

CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN KỲ SƠN, TỈNH NGHỆ AN

3.1 Định hướng và mục tiêu về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp huyện

Để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã huyện Kỳ Sơn trong thời gian tới cần tập trung vào định hướng và các mục tiêu sau:

3.1.1. Định hướng

Để nâng cao chất lượng đội ngũ CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn, hiện nay Huyện xác định tập trung theo hướng cụ thể như sau:

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ CC cấp xã huyện Kỳ Sơn theo tiêu chuẩn qui định tại các nghị quyết của Đảng và văn bản pháp luật của Nhà nước. Xây dựng cơ cấu hợp lý giữa ba độ tuổi nhằm đảm bảo tính kế thừa liên tục vững chắc: dưới 35 tuổi chiếm 30%, từ 35-50 tuổi chiếm 45%, trên 50 tuổi chiếm 25%.

Thứ hai, tạo nguồn nhân lực dồi dào, có trình độ để xây dựng đội ngũ CC có chất lượng và hoạt động hiệu quả cao. Đặc biệt chú trọng quy hoạch nguồn cán bộ quản lý ở cơ sở.

Thứ ba, đổi mới phương thức hoạt động của chính quyền cơ sở, hoàn thiện cơ chế, chính sách, tăng cường điều kiện và phương tiện làm việc của chính quyền cấp xã theo yêu cầu hiện đại hoá nền hành chính.

Thứ tư, đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CC cấp xã theo hướng đáp ứng nhu cầu giải quyết công việc ngay từ cơ sở, chú trọng trau dồi, rèn luyện các kỹ năng thực hành, kỹ năng giải quyết tình huống quản lý Nhà nước ở cơ sở.

Thứ năm, bên cạnh kiến thức học vấn (tốt nghiệp THPT), kiến thức lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ cần phải chú trọng bồi dưỡng

kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước, quản lý kinh tế cho đội ngũ CC cấp xã nhằm tạo sự bứt phá trong xây dựng và phát triển kinh tế xã hội của huyện Kỳ Sơn theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

3.1.2. Mục tiêu chung

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

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

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

3.1.3. Mục tiêu cụ thể

Một số chỉ tiêu cụ thể đối với công chức cấp xã:

+ Về học vấn: 100% công chức chuyên môn nghiệp vụ có trình độ đại học trở lên.

+ Về chuyên môn nghiệp vụ: 100% công chức chuyên môn nghiệp vụ cấp xã được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ từ đại học trở lên, có từ 7 – 10 công chức có trình độ thạc sĩ.

+ Về lý luận chính trị: 100% công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng trình độ sơ cấp trở lên, trong đó 75 - 80% có trình độ trung cấp chính trị trở lên.

+ Về tinh thần thái độ, trách nhiệm đối với công việc: Đây là vấn đề rất quan tâm tạo mọi điều kiện thuận lợi cả về vật chất lẫn tinh thần cho đội ngũ công chức cấp xã, phát huy tinh thần tự học, tự rèn luyện đối với đội ngũ công

chức chuyên môn nghiệp vụ cơ sở. Bên cạnh đó phát huy cao nhất vai trò tiên phong gương mẫu của các cán bộ lãnh đạo chủ chốt, được biết cán bộ công chức cấp xã phải tự giác tự chủ học tập để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, bản lĩnh chính trị đáp ứng được mọi yêu cầu nhiệm vụ đề ra luôn xứng đáng là người công bộc của nhân dân.

3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An

3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch công chức cấp xã

Trên cơ sở tiêu chuẩn của từng chức danh CC đã được xây dựng, các cấp uỷ Đảng, UBND huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An xác định cơ cấu đội ngũ CC cấp xã, phường, thị trấn. Trong từng chức danh CC dự kiến được nhu cầu, khả năng ổn định và biến đổi cụ thể. Tiến hành rà soát, đánh giá, phân loại CC theo yêu cầu quy hoạch. CC được đào tạo cơ bản, hoàn thành tốt nhiệm vụ, có khả năng đảm nhận chức vụ cao hơn; CC có triển vọng phát triển nhưng cần được đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kiến thức và năng lực tổ chức thực tiễn; CC hạn chế năng lực, sức khoẻ không đảm bảo được phân công bố trí lại. Trên cơ sở dự báo biến động và nhu cầu của từng thời kỳ, cân đối số lượng, cơ cấu đội ngũ CC hiện có của từng cơ quan trong hệ thống chính trị cơ sở của từng chức danh CC đưa vào quy hoạch CB,CC kế cận cho từng chức danh trước mắt và lâu dài. Tích cực xây dựng quy hoạch đội ngũ CC cấp xã vì đây là giải pháp có tính chiến lược của huyện, tỉnh tạo nguồn lâu dài.

Trên cơ sở quy hoạch đội ngũ CC cấp xã xác định nguồn CC đó là phải lựa chọn những người được đào tạo cơ bản và có nhân thân tốt, có lý lịch trong sáng. Công tác quy hoạch phải được thực hiện theo đúng trình tự và quy định của cấp có thẩm quyền hướng dẫn. Căn cứ vào hướng dẫn chỉ đạo chuyên môn của cấp huyện, cấp tỉnh thì Đảng uỷ, UBND xã phải xây dựng kế hoạch công tác đối với công tác quy hoạch. Công tác quy hoạch phải có tầm

nhìn để phục vụ trước mắt cũng như lâu dài. Có đầy đủ phương án khi cần thiết có thể có nguồn bổ nhiệm cho từng chức danh. Công tác quy hoạch phải được thực hiện một cách dân chủ, khách quan. Khi quy hoạch CC thì ngoài những chức danh cần được quy hoạch rồi nguồn quy hoạch thì việc quy hoạch phải được bàn bạc thống nhất từ trong cấp uỷ đến việc tranh thủ và xin ý kiến của các đoàn thể như MTTQ; Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ,... và cả việc nắm bắt ý kiến nhân dân. Có cơ chế để nhân dân dân đóng góp ý kiến, bày tỏ quan điểm đối với công tác cán bộ, công tác quy hoạch. Công tác quy hoạch phải được thường xuyên chăm lo, không để "quy hoạch chết". Khi đã đưa vào quy hoạch thì cần có kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và lý luận chính trị đảm bảo khi đủ điều kiện hoặc khi cần thiết sẽ sắp xếp, bố trí và bổ nhiệm. Tránh tình trạng như hiện nay một số nơi chỉ làm theo hướng dẫn của cấp trên và làm theo lối hình thức mà không thực sự chăm lo, bồi dưỡng quy hoạch đến khi có biến động trong công tác cán bộ gặp không ít lúng túng về nguồn cán bộ để bổ nhiệm.

Gắn quy hoạch với đào tạo bồi dưỡng, sử dụng CC. Đội ngũ CC trong quy hoạch phải được quản lý theo quy chế phân cấp quản lý cán bộ như đối với cán bộ đương chức. Quy hoạch CC làm căn cứ để đẩy mạnh việc đào tạo, đào tạo lại đội ngũ CC và bố trí sử dụng, luân chuyển CC trong hệ thống chính trị theo quy hoạch. Đào tạo bồi dưỡng CC phải gắn với quy hoạch sử dụng, bố trí CC. Việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng CC kế cận chủ chốt là trách nhiệm của cấp uỷ Đảng, cơ quan đoàn thể và hệ thống các trường đào tạo. Xóa bỏ tình trạng đưa CC khó bố trí hoặc có vấn đề không đủ tiêu chuẩn đi đào tạo, bồi dưỡng mà lại không bố trí, ảnh hưởng xấu đến tư tưởng của những người được cử đi học đúng diện quy định.

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng đội ngũ CC phải đồng bộ. Mục đích của quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC là để

bổ sung cho đội ngũ cán bộ chủ chốt hiện tại và lâu dài. Bố trí sử dụng CC phải theo quy hoạch và phải đảm bảo đào tạo, bồi dưỡng CC trước khi đề bạt, bổ nhiệm, khắc phục tình trạng bầu cử, bổ nhiệm rồi mới đưa đi đào tạo. Vì vậy đào tạo, bồi dưỡng sử dụng CC phải gắn liền với nhau, là yêu cầu của công tác xây dựng đội ngũ CC. Quy hoạch CC phải gắn đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng. đào tạo tốt mới có CC để đưa vào quy hoạch, quy hoạch để tiếp tục đào tạo bồi dưỡng giúp CC trưởng thành, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được phân công. Nếu không có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng từ nguồn cán bộ kế cận sẽ không đủ cán bộ để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Quy hoạch mà không quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng, để mặc cho cán bộ tự thân vận động thì cán bộ khó trưởng thành và đội ngũ cán bộ kế cận thiếu đồng bộ. Do vậy công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ phục vụ trực tiếp cho công tác quy hoạch và sử dụng cán bộ. Quy hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ tốt là nhằm góp phần tích cực vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, thị trấn.

3.2.2. Thực hiện tốt hoạt động thu hút và đảm bảo chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã

Công tác tuyển dụng thu hút có ý nghĩa, vai trò quan trọng nhằm hình thành đội ngũ CC cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực, xứng đáng là công bộc của nhân dân, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Trên thực tế công tác tuyển dụng là một lĩnh vực khá phức tạp, nhạy cảm, liên quan đến lợi ích của nhiều người. Vì vậy không tránh khỏi những tồn tại, nhược điểm.

Việc tuyển dụng CC cấp xã ở huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An trong những năm qua, bên cạnh kết quả đã tuyển chọn được một số lượng CC đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn phù hợp với cơ cấu chủng loại chức danh của các địa phương, đơn vị còn tồn tại không ít nhược điểm là việc xây dựng kế hoạch

tuyển dụng chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, chỉ tiêu biên chế, chưa bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, khách quan v.v.... Những tồn tại nhược điểm trên có nguyên nhân chủ yếu do pháp luật về tuyển dụng CC chưa hoàn thiện, nhận thức của CB,CC và nhân dân về ý nghĩa và các nguyên tắc của tuyển dụng còn hạn chế, các biểu hiện tiêu cực trong tuyển dụng còn chưa được khắc phục, vai trò quản lý nhà nước đối với công tác tuyển dụng CC ở địa phương còn chưa đáp ứng được yêu cầu v.v...

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

- Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng phải phù hợp với tình hình thực tế của từng địa phương và phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn. Không nên cứng nhắc theo tiêu chuẩn đã quy định cụ thể của từng chức danh (tùy việc mà chọn người và tùy người mà xếp việc) mà mở rộng thêm điều kiện, tiêu chuẩn tuyển dụng đối với từng khu vực trồng trọt hoặc chăn nuôi vì hầu hết các xã trên địa bàn huyện chủ yếu thuần nông.

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

tuyển chính thức. Đối với những người đạt loại giỏi và xuất sắc ở các chuyên ngành phù hợp, cần có qui định tuyển thẳng, không qua thi tuyển hoặc xét tuyển. Qui định tiêu chí nhân tài và cơ chế phát hiện, giới thiệu và tuyển dụng nhân tài.

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

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

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

3.2.3. Nâng cao hoạt động sử dụng và giữ chân nhân công chức cấp xã.

Để nâng cao hoạt động sử dụng và giữ chân đội ngũ công chức cấp xã thì UBND huyện Kỳ Sơn cần phải có các chế độ chính sách phù hợp và thiết thực hơn. Chế độ, chính sách có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng, hiệu quả công việc. Nếu chế độ chính sách đầy đủ, phù hợp, kịp thời thì kích thích cán bộ hăng say công tác đạt kết quả cao, ngược lại nếu chế độ chính sách không đầy đủ, bất hợp lý thì cán bộ cấp xã sẽ làm việc cầm chừng, có tư tưởng muốn chuyển đến nơi làm việc có điều kiện tốt hơn, thu nhập cao hơn, thậm chí còn dẫn đến phạm khuyết điểm, sai lầm như tham ô, tham nhũng, sách nhiễu, vơ vĩnh nhân dân. Vì vậy, cần phải hoàn thiện chế độ chính sách để động viên cán bộ cấp xã yên tâm công tác, ngăn chặn những tiêu cực có thể xảy ra.

Về chế độ tiền lương: Ngoài thu nhập là tiền lương cần hỗ trợ thêm cho cán bộ cấp xã một khoản tiền bằng việc trích từ các hoạt động kinh tế công, các khoản tiết kiệm chi phí thường xuyên, phần này vừa có tác dụng động viên, khuyến khích cán bộ cấp xã vừa cho phép khắc phục những bất hợp lý

của chế độ, chính sách chung. Bên cạnh lương, cần áp dụng cơ chế thưởng cho những cán bộ cấp xã có thành tích, kết quả nổi bật trong thực thi nhiệm vụ, góp phần tạo động lực làm việc và không khí cạnh tranh lành mạnh trong đội ngũ công chức cấp xã. Cần cải cách chế độ tiền lương theo hướng dựa trên năng lực, mức độ hoàn thành và kết quả công tác. Về lâu dài, chế độ tiền lương cần được trả theo vị trí công tác, năng lực cống hiến thực tế, đặc biệt phải căn cứ vào những đánh giá của người dân trong giải quyết công việc thực tế.

Ngoài ra, trong quá trình xây dựng, hoàn thiện chế độ, chính sách đối với CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An cần chú trọng một số nội dung sau:

- Với những quy định mới về chế độ, chính sách đối với CC cấp xã và mức lương tối thiểu thì quy định hiện hành của tỉnh về hỗ trợ là chưa hợp lý, chưa thu hút người có năng lực trình độ về công tác tại cấp xã. Do đó, cần tiếp tục hoàn thiện chính sách thu hút nhân tài, thu hút CC giỏi về địa phương công tác cho phù hợp với tình hình thực tế.

- Xây dựng chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đối với CC. Hiện nay, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hạn hẹp nên CC đi học tập nâng cao trình độ chỉ được tỉnh hỗ trợ một phần, chủ yếu vẫn là bản thân CC tự vận động và có sự hỗ trợ chi trả của cơ quan chủ quản. Do vậy, chưa tạo được động lực khuyến khích CC cấp xã đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị.

Tóm lại, để có thể thu hút nhân tài, người trẻ tuổi, CC nữ về công tác tại cấp xã, thúc đẩy CC cấp xã đi học nâng cao trình độ, cần tiếp tục nghiên cứu, xây dựng, hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả một số chính sách, chế độ như: chính sách bố trí, sử dụng CC nữ; chính sách thu hút, đối ngộ nhân tài; chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng; chính sách thu hút, bố trí sử

dụng sinh viên tốt nghiệp đại học, thạc sĩ về công tác tại cơ sở để tạo nguồn... Có như vậy mới thu hút được đội ngũ CC cấp xã có năng lực, có trình độ và mới thúc đẩy họ tích cực học tập nâng cao trình độ, phục vụ công tác cho địa phương.

3.2.4. Thực hiện tốt hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã

Đội ngũ CC cấp xã là yếu tố quan trọng nhất trong việc xây dựng và củng cố chính quyền cấp xã vững mạnh. Muốn xây dựng và củng cố chính quyền cấp xã vững mạnh thì phải nâng cao chất lượng đội ngũ CC cấp xã, xây dựng một đội ngũ CC có đủ năng lực và phẩm chất để thực hiện sự nghiệp đổi mới mà Đảng ta đã khởi xướng.

Thực tế cho thấy, ở những địa phương có chính quyền cấp xã vững mạnh là do có đội ngũ CC cấp xã mạnh. Và những địa phương có điểm nóng về chính trị, đơn thư khiếu nại, tố cáo nhiều thì nguyên nhân đầu tiên bắt đầu yếu kém từ đội ngũ CC.

Đội ngũ CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn tuy đã được củng cố, chọn lọc song hiện nay so với yêu cầu nhiệm vụ mới của cả nước, của địa phương thì chất lượng vẫn chưa đồng đều. Nên việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng của đội ngũ CC chính quyền cấp xã trong toàn huyện hiện nay là rất cấp bách.

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

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

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

- Xác định số lượng CC theo ngạch trong từng cơ quan, đơn vị
- Quy định các loại văn bằng, chứng chỉ cho từng chức danh
- Xây dựng các quy định nhằm định hướng đào tạo để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và đặc biệt là các kỹ năng thực thi công vụ, tránh tình trạng bằng cấp chỉ để hợp thức hoá tiêu chuẩn chức danh và ngạch bậc.

Cơ cấu lại đội CC theo yêu cầu tăng cường chất lượng, tinh giản biên chế hành chính, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2020-2025, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh CC; giữa các độ tuổi, địa bàn, giới tính, dân tộc, lĩnh vực công tác; khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu CC.

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

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

3.2.5. Nâng cao chất lượng hoạt động chăm sóc sức khỏe cho công chức cấp xã

UBND huyện Kỳ Sơn phải tăng cường công tác chỉ đạo, quản lý và nâng cao trách nhiệm quan tâm, chăm lo bảo vệ sức khỏe, xây dựng chế độ làm việc và nghỉ ngơi hợp lý, đảm bảo việc làm và chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ CC cấp xã một cách thường xuyên. Đảm bảo cho mỗi đội ngũ CC cấp xã được khám sức khỏe định kỳ 1 năm/lần, Phòng Y tế, phòng nội vụ, trung tâm

Y tế huyện phải có sự liên kết trong việc quản lý hồ sơ, theo dõi và chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ CC cấp xã. Cấp ủy, chính quyền huyện, xã cần quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, các trang thiết bị máy móc, phương tiện làm việc, phải đảm bảo điều kiện và môi trường làm việc thuận lợi, thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với đội ngũ CC cấp xã, trang bị cơ sở vật chất, sân bãi, dụng cụ và tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, rèn luyện sức khỏe về cả mặt thể chất lẫn tinh thần một cách thường xuyên cho đội ngũ CC cấp xã. Các tổ chức công đoàn cơ sở cần tăng cường phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chuyên môn thực hiện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đội ngũ CC cấp xã về các chế độ: Nâng lương, khen thưởng, nghỉ phép, ốm đau, thai sản, BHXH, tham quan du lịch... Đồng thời tổ chức tốt các phong trào thi đua lao động giỏi, thực hiện đầy mạnh cải cách hành chính với xây dựng lề lối tác phong làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật trong đội ngũ CC cấp xã (như: Thực hiện đọc báo đầu giờ, 100% đội ngũ CC cấp xã đeo thẻ khi làm việc...). Thường xuyên chăm lo đời sống tinh thần cho đội ngũ CC cấp xã thông qua các hoạt động như: tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, tổ chức tham quan, du lịch... góp phần nâng cao sức khỏe cho đội ngũ CC cấp xã, tạo động lực cho họ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, xây dựng môi trường làm việc, văn hóa, văn minh và thân thiện với nhân dân.

3.2.6. Nâng cao tâm lực

Coi trọng công tác giáo dục phẩm chất chính trị đối với đội ngũ CC cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An. Để làm được điều đó thì UBND huyện Kỳ Sơn cần:

Thường xuyên tổ chức học tập quán triệt, xây dựng kế hoạch hành động thực hiện luật phòng chống tham nhũng, luật thực hành tiết kiệm, duy trì

thành nề nếp việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

Tăng cường giáo dục cho đội ngũ CC cấp xã về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận lực với nhiệm vụ được giao, đảm bảo cho CC thực hiện đúng chế độ, nhiệm vụ, quyền hạn và nghĩa vụ của đội ngũ CC cấp xã, về tinh thần tự giác nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; các quy định, quy chế của địa phương.

Duy trì nề nếp, nâng cao chất lượng sinh hoạt phê bình và tự phê bình trong CC. Thực hiện nghiêm chế độ, nhận xét, đánh giá đối với CC cấp xã đặc biệt thông báo công khai đối với những CC về những ưu, khuyết điểm của đội ngũ CC cấp xã để họ có kế hoạch phấn đấu.

Thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, phát huy vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng và giám sát mọi hoạt động, sinh hoạt của CC bảo vệ những người đấu tranh chống tham nhũng tiêu cực. Duy trì quản lý, kiểm tra chặt chẽ, kịp thời khen thưởng những công chức có thành tích xuất sắc, đồng thời xử lý nghiêm những CC cấp xã vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật, thực hiện chế độ trách nhiệm nghiêm khắc đối với những người CC ở các cơ quan nhà nước cấp xã nếu để xảy ra những vụ tham nhũng, tiêu cực nghiêm trọng.

Bên cạnh đó UBND huyện Kỳ Sơn cần tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện chỉ thị số 05 của bộ chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

3.2.7. Nâng cao kỹ năng làm việc

Bên cạnh những tiêu chuẩn cụ thể phản ánh những yêu cầu về trình độ của đội ngũ CC cấp xã tại huyện Kỳ Sơn tỉnh Nghệ An thì một vấn đề nữa cũng cần phải quan tâm, đó là CC cấp xã phải có kỹ năng làm việc để có thể

vận dụng một cách tốt nhất, hiệu quả nhất những kiến thức mà họ có vào hoạt động thực tiễn. Đây chính là yêu cầu nâng cao chất lượng nói chung, nâng cao năng lực công tác cho đội ngũ CC cấp xã nói riêng mà thực tế cho thấy rằng, nếu chỉ có trình độ mà không có kỹ năng làm việc, tác phong, phương pháp làm việc tốt thì người CC cấp xã cũng không phát huy được thế mạnh của mình.

Trước hết phải xây dựng tác phong làm việc với những yêu cầu cụ thể:

- Phải suy nghĩ trước khi hành động, lời nói phải đi đôi với việc làm.
- Nắm vững quan điểm chính sách của Đảng và Nhà nước, có cách nghĩ và cách làm khoa học đề ra những giải pháp thiết thực, đúng đắn, tránh cách làm việc tùy tiện, chủ quan.
- Người CC cấp xã phải chủ động, không dựa dẫm, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.
- Người CC cấp xã phải xây dựng tác phong làm việc sâu sát với nhân dân, xây dựng tốt mối quan hệ với dân, học hỏi kinh nghiệm của nhân dân để bồi đắp thêm kiến thức thực tiễn cho mình. Phải kết hợp tính nguyên tắc với tính linh hoạt trong xử lý công việc.
- Trong xử lý công việc phải giữ vững nguyên tắc trong việc vận dụng đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đồng thời có sự linh hoạt phù hợp với thực tế ở địa phương. Người CC cấp xã phải lắng nghe và tôn trọng ý kiến của quần chúng nhân dân, chú ý phát hiện những nhân tố mới, kinh nghiệm sáng tạo của quần chúng, tiếp thu ý kiến đúng đắn của quần chúng nhân dân.

Ngoài ra, mỗi CC cấp xã phải lập chương trình công tác nhằm cụ thể hoá hoạt động của mình vừa phù hợp với nhiệm vụ được giao, vừa phù hợp với tình

hình thực tế ở địa phương. Xây dựng chương trình công tác sẽ giúp họ chủ động trong công việc, hiệu quả công tác chắc chắn được nâng cao. Đội ngũ CC cũng cần chú trọng xây dựng mối quan hệ tốt với các cấp, các ngành, với các đoàn thể nhân dân ở cơ sở. Khi giải quyết tốt mối quan hệ sẽ giúp CC cấp xã tranh thủ được sự ủng hộ của mọi tổ chức, mọi tầng lớp của nhân dân trong địa phương khi thực hiện công việc chung

KẾT LUẬN

Công chức cấp xã đóng vai trò quan trọng, là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính trị, là nguồn nhân lực có vai trò quyết định nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước, đưa các chính sách và thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, nhà nước trở thành thực tiễn và tiếp thu nguyện vọng của nhân dân. Có thể nói đội ngũ công chức cấp xã là những người tạo ra cầu nối giữa Đảng, nhà nước và nhân dân.

Qua quá trình nghiên cứu, thông qua khảo sát và phân tích thực trạng nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, luận văn nêu ra vấn đề đội ngũ công chức cấp xã vẫn chưa ngang tầm với yêu cầu mới đưa tỉnh Nghệ An trở thành tỉnh thông minh, đẩy mạnh cải cách hành chính, xây dựng chính quyền điện tử. Bên cạnh những mặt đã đạt được vẫn còn tồn tại mặt hạn chế do tác động nền kinh tế thị trường, chế độ tiền lương vẫn chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của công chức để đội ngũ này yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình trong bộ máy Nhà nước. Từ đó, tác giả đã đi vào phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã của huyện Kỳ Sơn trong giai đoạn hiện nay. Trong điều kiện phát triển kinh tế và hội nhập thế giới, thực hiện các chỉ tiêu xây dựng nông thôn mới, văn minh việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã luôn được huyện Kỳ Sơn coi trọng.

Vì vậy để huyện Kỳ Sơn có thể hoàn thành các mục tiêu xây dựng huyện Kỳ Sơn có chất lượng cuộc sống tốt, văn minh hiện đại nghĩa tình cần có những giải pháp đồng bộ trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã như nâng cao chất lượng đào tạo, bố trí, sử dụng hợp lý để phát huy ưu điểm của các cá nhân; thực hiện nghiêm việc thanh tra kiểm tra quản lý công chức; hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng và kỷ luật, tạo mọi điều kiện cho công chức cấp xã của huyện Kỳ Sơn phát triển.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Kim Diện: Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính tỉnh Hải Dương, thực hiện năm 2006, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
2. Chu Xuân Khánh: Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam thực hiện năm 2010.
3. Luật CB,CC năm 2008.
4. Luật số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020.
5. Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2015.
6. Nghị định 112/2011/NĐ-CP ngày 5/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn.
7. 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.
8. Nghị định số 159/2005/NĐ-CP ngày 27 tháng 12 năm 2005 của Chính Phủ về việc phân loại hành chính xã, phường, thị trấn.
9. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức, bồi dưỡng văn hóa công sở, kiến thức hội nhập quốc tế, đào tạo các kỹ năng cần thiết trong thực thi công vụ.
11. Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính Phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
12. Đỗ Thị Ngọc Oanh về quản lý bồi dưỡng nghiệp vụ hành chính cho cán bộ chính quyền cấp xã trong bối cảnh hiện nay, nhà xuất bản giáo dục năm 2013.

13. Dương Trung Ý đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC xã, phường, thị trấn” nhà xuất bản chính trị quốc gia sự thật ngày 17/7/2013.
14. Quyết định số 1613/QĐ-BYT ngày 15 tháng 8 năm 1997 của Bộ Y tế về việc ban hành “Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển khám định kỳ” cho người lao động.
15. Thông tư 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, phường, thị trấn.
16. Tiêu chuẩn Việt Nam TCVN ISO 8402:1999 về Quản lý chất lượng và đảm bảo chất lượng - Thuật ngữ và định nghĩa do Bộ Khoa học Công nghệ và Môi trường ban hành

PHỤ LỤC
PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ
(CC cấp xã tự đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ Công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, Tỉnh Nghệ An”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây. Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà dưới đây chỉ nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và các thông tin Ông/ bà cung cấp sẽ hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Họ và tên :.....
2. Ngày sinh:
3. Giới tính:
4. Điện thoại:
5. Địa chỉ:.....
6. Cơ quan công tác:
7. Chức vụ công tác:.....
8. trình độ học vấn:.....
9. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ:.....

II. ĐÁNH GIÁ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào những chỗ còn trống)

Câu 1. Ông/bà được tuyển dụng vào xã làm việc thông qua hình thức nào?

- A. Thi tuyển công chức B. Điều động, luân chuyển
C. Theo cơ chế bầu cử D. Xét tuyển

E. Hình thức khác:.....

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

1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

2. Chấp hành nội quy cơ quan

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

3. Thái độ làm việc với CB,CC huyện

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

4. Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

5. Ý thức hỗ trợ đồng nghiệp

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

Câu 3. Ông, bà hãy đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của đội ngũ CC cấp xã hiện nay theo các tiêu chí sau:

1. Kỹ năng ra quyết định

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

2. Kỹ năng thuyết trình

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

3. Kỹ năng giải quyết vấn đề

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

4. Kỹ năng tổ chức cuộc họp

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

5. Kỹ năng làm việc nhóm

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

6. Kỹ năng giao tiếp

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

7. Kỹ năng soạn thảo văn bản

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

8. Kỹ năng sử dụng máy tính

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

9. Kỹ năng ngoại ngữ

A. Tốt B. Trung Bình C. Yếu

Câu 4. Ông/bà hãy đánh giá mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ CC như thế nào?

A. Hoàn thành rất tốt B. Hoàn thành tốt

C. Bình thường D. Không hoàn thành

Câu 5. Ông/bà hãy đánh giá mức độ nhận thức và sẵn sàng đáp ứng về sự thay đổi công việc trong tương lai của mình.

1. Trong 5 năm tới công việc của anh chị thay đổi ở mức nào?

A. Không thay đổi B. Thay đổi ít C. Thay đổi vừa phải

D. Thay đổi nhiều E. Hoàn toàn thay đổi

2. Khả năng thích nghi của đội ngũ CC với những thay đổi liên quan tới công việc?

A. Khó thích nghi B. Bình thường C. Khá thích nghi

D. Hoàn toàn không thích nghi

3. Anh chị chuẩn bị ở mức độ nào để thích nghi với sự thay đổi liên quan đến công việc trong thời gian tới?

A. Rất chuẩn bị B. Chuẩn bị bình thường C. Không chuẩn bị

4. Anh chị có mong muốn công việc của mình sẽ thay đổi trong thời gian tới không?

A. Rất mong muốn B. Chuẩn bị bình thường

C. Không mong muốn D. Không có ý kiến

Câu 6. Ông/bà hãy đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC xã của đơn vị mình hiện nay như thế nào?

1. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng
A. Hợp lý B. Không hợp lý C. Không có ý kiến
2. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng
A. Hợp lý B. Không hợp lý C. Không có ý kiến
3. Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng
A. Hợp lý B. Không hợp lý C. Không có ý kiến
4. Thời gian đào tạo, bồi dưỡng
A. Hợp lý B. Không hợp lý C. Không có ý kiến
5. Kinh phí hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng
A. Hợp lý B. Không hợp lý C. Không có ý kiến

Câu 7. Ông/bà hãy đánh giá về thực trạng thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ CC xã của đơn vị mình hiện nay?

1. Điều kiện làm việc
A. Phù hợp, kịp thời B. ít phù hợp, ít kịp thời
C. không phù hợp, không kịp thời
2. Chính sách tiền lương, BHXH, BHYT
A. Phù hợp, kịp thời B. ít phù hợp, ít kịp thời
C. không phù hợp, không kịp thời
3. Chế độ đãi ngộ, khen thưởng
A. Phù hợp, kịp thời B. ít phù hợp, ít kịp thời
C. không phù hợp, không kịp thời
4. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng
A. Phù hợp, kịp thời B. ít phù hợp, ít kịp thời
C. không phù hợp, không kịp thời

Câu 8. Ông/bà hãy cho biết những khó khăn gặp phải khi thực hiện công tác quy hoạch cán bộ cấp xã của đơn vị mình hiện nay là gì? (Ông/bà có thể lựa chọn một hoặc nhiều ý kiến bên dưới)

- A. Nguồn cán bộ kế cận thiếu
- B. Công tác quy hoạch cán bộ chưa công khai, minh bạch
- C. Tính cục bộ địa phương
- D. Quan hệ thân quen

Câu 9. Ông/bà hãy đánh giá về công tác tuyển dụng đội ngũ CC xã ở huyện Yên Khánh hiện nay như thế nào ?

- A. Rất tốt B. Tốt
- C. Trung bình D. Không tốt

Câu 10. Ông/bà hãy đánh giá về việc bố trí sắp xếp công việc đối với đội ngũ CC cấp xã của huyện Kỳ Sơn hiện nay ?

- 1. Cán bộ chuyên trách
- A. Hợp lý B. Chưa hợp lý
- 2. Công chức
- A. Hợp lý B. Chưa hợp lý

Câu 11. Ông/bà hãy đánh giá về công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đội ngũ CC xã của đơn vị mình hiện nay.

- 1. Việc tổ chức đánh giá cán bộ hàng năm tại cơ quan, đơn vị
- A. Có đánh giá B. Không đánh giá
- 2. Ý kiến về cách đánh giá cán bộ hiện nay
- A. Thiết thực B. Mang tính hình thức
- 3. Ý kiến về thời gian đánh giá cán bộ
- A. 1 tháng 1 lần B. 3 tháng 1 lần C. 6 tháng 1 lần D. 1 năm 1 lần

Câu 12. Xin Ông/bà cho biết nhận xét của mình đối với các vấn đề về nâng cao thể lực của đội ngũ công chức cấp xã?

1.Sức khỏe của đội ngũ CC hiện nay như thế nào?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

1. Đội ngũ CC có thường xuyên luyện tập thể dục thể thao không?

A. Có B. Không

2. Công tác chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ CC cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

3. Việc đầu tư trang thiết bị thể dục thể thao cho CB,CC cấp xã hiện nay?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D.Chưa tốt

4. Việc tổ chức các buổi hội thảo, nói chuyện chuyên đề về chăm sóc sức cho đội ngũ công chức cấp xã?

A. Rất tốt B. Tốt C. không tốt

Câu 13 : Xin Ông/bà cho biết tình trạng sức khỏe của đội ngũ CC cấp xã hiện nay như thế nào.

A. Tốt B. Bình thường C. Không tốt

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

PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ
 (CB cấp xã đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ Công chức cấp xã của huyện Kỳ Sơn, Tỉnh Nghệ An”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây. Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà dưới đây chỉ nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và các thông tin Ông/ bà cung cấp sẽ hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Họ và tên :.....
2. Ngày sinh:
3. Giới tính:
4. Điện thoại:
5. Địa chỉ:.....
6. Cơ quan công tác:
7. Chức vụ công tác:.....
8. trình độ học vấn:.....
9. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ:.....

II. ĐÁNH GIÁ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào những chỗ còn trống)

Câu 1. Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ CC cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

2. Chấp hành nội quy cơ quan

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

3. Thái độ làm việc với CB,CC huyện

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

4. Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

Câu 2. Ông/bà hãy đánh giá mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ công chức cấp xã hiện nay như thế nào thế nào?

A. Hoàn thành rất tốt B. Hoàn thành tốt

C. Bình thường D. Không hoàn thành

Câu 3. Ông/bà hãy đánh giá về công tác tuyển dụng công chức cấp xã ở huyện Kỳ Sơn hiện nay như thế nào ?

A. Rất tốt B. Tốt C. Trung bình D. Không tốt

Câu 4. Xin Ông/bà cho biết nhận xét của mình đối với các vấn đề về nâng cao thể lực của đội ngũ công chức cấp xã?

1. Thể lực của đội ngũ công chức cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

2. Công tác chăm sóc sức khỏe cho CB,CC cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

3. Việc đầu tư trang thiết bị thể dục thể thao cho đội ngũ công chức cấp xã hiện nay?

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

4. Việc tổ chức các buổi hội thảo, nói chuyện chuyên đề về chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ công chức cấp xã?

A. Rất tốt B. Tốt C. không tốt

Câu 5 : Xin Ông/bà cho biết nhận xét của mình về tình trạng sức khỏe của đội ngũ công chức cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Tốt B. Bình thường C. Không tốt

Câu 7. Theo Ông/ bà có những yếu tố nào ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện hiện nay?

.....

.....

.....

.....

.....

Câu 8. Theo Ông/bà đội ngũ công chức cấp xã hiện nay đang gặp phải những khó khăn gì? Nguyên nhân?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Câu 9. Theo ông bà để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thì cần có những giải pháp gì?

.....

.....

.....

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

PHIẾU ĐIỀU TRA
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ
 (người dân đánh giá)

Để có thêm cơ sở thực tiễn phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài: “Nâng cao chất lượng đội ngũ Công chức cấp xã tại huyện Kỳ Sơn, Tỉnh Nghệ An”, rất mong Ông/bà cho ý kiến trả lời của mình theo những câu hỏi dưới đây. Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của Ông/ bà dưới đây chỉ nhằm mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và các thông tin Ông/ bà cung cấp sẽ hoàn toàn được giữ bí mật.

I. THÔNG TIN CHUNG

1. Họ và tên :.....
2. Giới tính:
3. Điện thoại:
4. Địa chỉ:.....
5. trình độ học vấn:.....

II. ĐÁNH GIÁ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC CẤP XÃ

(Ông/bà hãy khoanh tròn vào phương án lựa chọn và cung cấp thông tin vào những chỗ còn trống)

Câu 1. Ông, bà hãy đánh giá đạo đức công vụ của đội ngũ CC cấp xã hiện nay qua các tiêu chí sau?

1. Chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước
 A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt
2. Chấp hành nội quy cơ quan
 A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt
3. Thái độ, trách nhiệm khi phục vụ nhân dân

A. Rất tốt B. Tốt C. Bình thường D. Chưa tốt

Câu 2. Ông/bà hãy đánh giá mức độ hoàn thành công việc của đội ngũ công chức cấp xã hiện nay như thế nào?

A. Hoàn thành rất tốt B. Hoàn thành tốt

C. Bình thường D. Không hoàn thành

Câu 3. Ông/bà có thấy hài lòng với ý thức làm việc của đội ngũ công chức cấp xã không?

A. Hài lòng

B. Không hài lòng

Câu 4. Ông/ bà có được tuyên truyền về các thông tin tuyển dụng Cán bộ, công chức cấp xã hay chính sách thu hút của Huyện Kỳ Sơn không? Ông/bà có đề xuất gì không?

A. Có B. Không

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