

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

BÙI THỊ HIỀN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TẠI HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

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

BÙI THỊ HIỀN

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TẠI HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. HOÀNG ĐÌNH MINH

HÀ NỘI - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi. Các số liệu và kết quả trong luận văn này là hoàn toàn trung thực và chưa công bố dưới bất kỳ hình thức nào trước đây. Những số liệu trong các bảng biểu phục vụ cho việc phân tích, nhận xét, đánh giá được tôi thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi rõ trong phần tài liệu tham khảo.

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

Tác giả

Bùi Thị Hiền

LỜI CẢM ƠN

Trên thực tế không có sự thành công nào mà không gắn liền với những hỗ trợ, giúp đỡ dù ít hay nhiều, dù trực tiếp hay gián tiếp của người khác. Trong quá trình thực hiện luận văn này, tôi đã nhận được sự quan tâm giúp đỡ của quý thầy cô, lãnh đạo UBND các xã, thị trấn, đội ngũ cán bộ công chức và công dân tại huyện Cát Hải.

Trước tiên tôi xin gửi lời cảm ơn đến Ban Giám hiệu Trường Đại học Lao động xã hội, các thầy cô giáo phòng Quản lý đào tạo, khoa Quản lý nguồn nhân lực đã tạo điều kiện cho tôi trong suốt quá trình học tập và sinh hoạt tại trường. Đồng thời, trang bị cho tôi những kiến thức không chỉ hữu ích đối với việc trình bày luận văn, mà còn giúp tôi rất nhiều trong công việc và nghiên cứu khoa học.

Bên cạnh đó, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến TS.Hoàng Đình Minh người đã dành rất nhiều thời gian, tận tình hướng dẫn và giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Qua đây tôi cũng xin gửi lời cảm ơn đến các đồng chí lãnh đạo và cán bộ, công chức của UBND huyện Cát Hải và các xã, thị trấn cũng như nhân dân trên địa bàn huyện đã nhiệt tình giúp đỡ, tạo điều kiện và tích cực tham gia khảo sát.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng, nỗ lực nghiên cứu, song trong quá trình xây dựng luận văn không thể tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót. Tôi kính mong nhận được sự đóng góp và chỉ dẫn tận tình của quý thầy, cô để tôi có thể hoàn thiện luận văn tốt nhất.

Tôi xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng năm 2022

Tác giả

Bùi Thị Hiền

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC CÁC CÁC BẢNG	II
DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ	IV
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....	6
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	6
5. Phương pháp nghiên cứu.....	7
6. Những đóng góp mới của luận văn	8
7. Kết cấu luận văn	9
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ	10
1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	10
1.1.1. Công chức	10
1.1.2. Cấp xã.....	11
1.1.3. Công chức cấp xã	12
1.1.4. Chất lượng công chức cấp xã.....	13
1.1.5. Nâng cao chất lượng công chức cấp xã	14
1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã.....	14
1.2.1. Trình độ và các kỹ năng.....	14
1.2.2. Phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ	18
1.2.3. Kết quả thực thi công vụ	20
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã	20
1.3.1. Tuyển dụng công chức xã	20
1.3.2. Sử dụng công chức xã	22

1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức xã	23
1.3.4. Đánh giá thực hiện công việc đối với công chức cấp xã	24
1.3.5. Kiểm tra, giám sát công chức cấp xã trong thi hành công vụ.....	25
1.4. Nhân tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã	25
1.4.1. Chế độ, chính sách đối với công chức cấp xã.....	25
1.4.2. Thị trường lao động bên ngoài.....	26
1.4.3. Môi trường làm việc.....	26
1.4.4. Phong cách lãnh đạo của cấp trên	27
1.4.5. Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội của địa phương	27
1.4.6. Cơ cấu tổ chức bộ máy.....	30
1.4.7. Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của công chức	31
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức cấp xã của một số địa phương.....	31
1.5.1. Huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng.....	31
1.5.2. Huyện Tiên Lãng, thành phố Hải Phòng	33
1.5.3. Bài học kinh nghiệm đối với Huyện Cát Hải trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.....	35
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG.	37
2.1. Khái quát chung về huyện Cát Hải.....	37
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội.....	37
2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp xã tại huyện Cát Hải	40
2.2. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải.....	41
2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã.....	41
2.2.2. Trình độ và các kỹ năng của công chức cấp xã tại huyện Cát Hải	45
2.2.3. Phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ của công chức cấp xã tại huyện Cát Hải.....	55

2.2.4. Kết quả thực thi công vụ của công chức cấp xã huyện Cát Hải	60
2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải.....	61
2.3.1. Tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải	61
2.3.2. Sử dụng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Cát Hải	64
2.3.3. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải.....	66
2.3.4. Đánh giá công chức cấp xã tại huyện Cát Hải	69
2.3.5. Kiểm tra, giám sát công chức cấp xã trong thi hành công vụ.....	71
2.4. Nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải .	73
2.4.1. Chế độ, chính sách của huyện đối với công chức xã	73
2.4.2. Thị trường lao động bên ngoài.....	74
2.4.3. Môi trường, văn hóa làm việc	74
2.4.4. Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội của huyện Cát Hải	75
2.4.5. Cơ cấu công chức cấp xã.....	76
2.4.6. Nhận thức của công chức cấp xã.....	76
2.4.7. Ý thức, thái độ và tinh thần trách nhiệm của công chức xã.....	76
2.5. Đánh giá chung về chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải	77
2.5.1. Ưu điểm.....	77
2.5.2. Hạn chế.....	81
2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế	84
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG	87
3.1. Mục tiêu và quan điểm nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải trong thời gian tới	87
3.1.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải.....	87
3.1.2. Quan điểm nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải .	89
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải	90

3.2.1. Tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm của công chức cấp xã.....	90
3.2.2. Xây dựng cơ cấu công chức cấp xã hợp lý	91
3.2.3. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng công chức cấp xã	92
3.2.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã.....	93
3.2.5. Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác đánh giá thực hiện công việc của công chức cấp xã	95
3.2.6. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực thi công vụ của công chức cấp xã	96
3.2.7. Hoàn thiện môi trường làm việc	97
KẾT LUẬN	98

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

PHỤ LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Nghĩa từ viết tắt
1	BCHTW	Ban chấp hành Trung ương
2	HĐND	Hội đồng nhân dân
3	NN - XD - MT	Nông nghiệp - Xây dựng - Môi trường
4	TNCS	Thanh niên cộng sản
5	UBND	Ủy ban nhân dân
6	UBMT TQ	Ủy ban mặt trận tổ quốc

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1: Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác tại huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021	41
Bảng 2.2: Số lượng và cơ cấu công chức cấp xã tại huyện Cát Hải theo giới tính năm 2021	43
Bảng 2.3: Số lượng và cơ cấu công chức cấp xã tại huyện Cát Hải phân theo độ tuổi giai đoạn 2019 - 2021	44
Bảng 2.4: Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức cấp xã huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021.....	45
Bảng 2.5: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021	48
Bảng 2.6: Trình độ quản lý nhà nước của công chức cấp xã huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021.....	49
Bảng 2.7: Trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức cấp xã huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021.....	51
Bảng 2.8: Kết quả tự đánh giá kỹ năng thực thi công vụ của công chức cấp xã tại huyện Cát Hải năm 2021	53
Bảng 2.9: Kết quả đánh giá của nhân dân địa phương về ý thức, thái độ trong thực thi công vụ của công chức cấp xã trên địa bàn huyện Cát Hải	56
Bảng 2.10: Kết quả đánh giá của cán bộ, công chức huyện về ý thức, thái độ trong thực thi công vụ của công chức cấp xã trên địa bàn huyện Cát Hải	59
Bảng 2.11: Kết quả đánh giá của cán bộ, công chức cấp huyện về khả năng hoàn thành công việc của công chức cấp xã huyện Cát Hải.....	60
Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải năm 2021	62

Bảng 2.13: Kết quả đánh giá của công chức xã về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của công chức địa phương đối với các vị trí đang đảm nhận.....	64
Bảng 2.14: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021.....	66
Bảng 2.15: Kết quả đánh giá của đội ngũ công chức xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức xã tại huyện Cát Hải.....	68
Bảng 2.16: Tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại công chức cấp xã tại huyện Cát Hải năm 2021.....	69
Bảng 2.17: Kết quả kiểm tra, giám sát công chức cấp xã huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021.....	72

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu bộ máy tổ chức của cơ quan hành chính cấp xã huyện Cát Hải	40
--	----

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Đánh về của công dân về tính chuyên nghiệp và kỹ năng, kinh nghiệm của công chức xã tại huyện Cát Hải.....	54
Biểu đồ 2.2: Đánh giá của cán bộ, công chức về lối sống, tác phong của công chức xã tại huyện Cát Hải	58

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Xây dựng và phát triển đội ngũ công chức là một nội dung luôn được Đảng và Nhà nước ta quan tâm, chú trọng. Khi đề cập tới vai trò của công chức, Nghị quyết Đại hội XI đã khẳng định: “Cán bộ, công chức là nhân tố quan trọng, có vai trò quyết định đến sự phát triển của đất nước. Đặc biệt là trong giai đoạn đất nước đang hội nhập, phát triển”. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ công chức nhà nước có đạo đức tốt, tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc; đồng thời có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững, kỹ năng nghề nghiệp cao, đang là vấn đề được ưu tiên hàng đầu. Vậy nên, trong Nghị quyết Đại hội XIII đã đề ra quan điểm chỉ đạo để phát triển đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2021 - 2030: “Nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức,... đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, gắn bó mật thiết với nhân dân là những nhân tố có ý nghĩa quyết định tới thành công của sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc”.

Trong thời kỳ mới hiện nay, đội ngũ công chức cấp cơ sở có sứ mệnh rất quan trọng, là lực lượng nòng cốt, tiếp xúc trực tiếp, gần nhất với nhân dân, là cầu nối giữa nhân dân địa phương với Đảng và Nhà nước. Do đó, chất lượng hoạt động của đội ngũ này ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, đến công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Hơn nữa, trước yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đòi hỏi đội ngũ công chức cấp xã ngày càng phải đạt tiêu chuẩn theo chức danh, chương trình và nhiệm vụ. Đó chính là căn cứ để các cấp ủy Đảng thực hiện tốt các chế độ, chính sách của nhà nước. Do đó, việc không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã vừa là mục tiêu cơ bản lâu dài, vừa là nhiệm vụ thường xuyên, cấp bách trong tình hình hiện nay. Đây cũng là một nhiệm vụ cấp thiết cần được chú trọng, đặc biệt hơn đối với các xã huyện đảo.

Cát Hải là một huyện đảo thuộc Thành phố Hải Phòng, có vị trí chiến lược quan trọng của thành phố và của vùng Đông Bắc tổ quốc. Bao gồm 12 đơn vị hành chính cấp xã trực thuộc, trong đó có 2 thị trấn và 10 xã. Từ một huyện đảo xa đất liền, nền tảng kinh tế và văn hoá, xã hội của huyện có điểm xuất phát thấp, kết cấu cơ sở hạ tầng chưa đồng bộ, song huyện Cát Hải đã từng bước vươn lên trở thành một khu công nghiệp, phát triển mạnh mẽ thành một trung tâm du lịch biển đảo nổi tiếng. Để giữ vững và phát huy tốt vai trò đó, đòi hỏi huyện phải có nguồn nhân lực chất lượng đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế và sự vận động phát triển không ngừng của xã hội, đặc biệt là đảm bảo được chất lượng của đội ngũ công chức ngày càng nâng cao.

Mặc dù trong những năm qua đội ngũ công chức cấp xã của huyện Cát Hải đã được kiện toàn, chất lượng đội ngũ từng bước được cải thiện, song cũng không tránh khỏi những hạn chế. Nhận thức trong đội ngũ công chức chưa đồng đều, thiếu chủ động, sáng tạo, chưa ngang tầm với nhiệm vụ đặt ra; năng lực thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn còn chưa cao, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển của huyện. Đồng thời một số hoạt động nâng cao chất lượng công chức trên địa bàn huyện như đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ công chức cấp xã chưa được quan tâm thực hiện một cách thỏa đáng.

Xuất phát từ tầm quan trọng cũng như những hạn chế của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện, học viên đã lựa chọn đề tài: *“Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng”* làm đề tài luận văn của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Trong xã hội hiện đại ngày nay, phát triển nguồn nhân lực là một nội dung hết sức quan trọng để đảm bảo cho sự phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững của một quốc gia nói chung và của từng địa phương nói riêng. Có thể nói, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là một nội dung có ý nghĩa chiến lược ảnh hưởng đến công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Là đề

tài phổ biến song nâng cao chất lượng công chức cấp xã vẫn 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 nghiên cứu, khảo sát. Đã có nhiều công trình được công bố dưới những góc độ, hình thức khác nhau, tiêu biểu có thể kể đến một số công trình nghiên cứu:

Tác giả Đoàn Nhân Đạo (2014) với đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ *“Hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính”*. Nghiên cứu đã tập trung phân tích thực trạng tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã cũng như tình hình áp dụng tiêu chí và phương pháp đánh giá này ở nhiều góc độ. Trên cơ sở đánh giá công chức cấp xã hiện nay, đề tài đã đề xuất các quan điểm và giải pháp hoàn thiện các tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã ở nước ta. Nghiên cứu có ý nghĩa lý luận và thực tiễn, đóng góp thiết thực cho việc hoàn thiện quy định và đổi mới công tác đánh giá công chức nói chung, trong đó có đội ngũ công chức ở cơ sở. Tuy nhiên đề tài chủ yếu tập trung vào các giải pháp hoàn thiện tiêu chí và phương pháp đánh giá công chức cấp xã, chưa đi phân tích cụ thể các giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

Nghiên cứu của tác giả Việt Tiến (2015) với đề tài *“Nâng cao năng lực đội ngũ Cán bộ công chức cấp xã trong xây dựng Luật Tổ chức chính quyền địa phương”*. Nghiên cứu đã đề cập đến vai trò của đội ngũ cán bộ công chức xã cũng như công tác đào tạo nâng cao năng lực cán bộ chủ chốt có đủ tài, đức để đảm đương nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao phó. Trên cơ sở phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ công chức xã tại nước ta hiện nay, tác giả đã đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ công chức cơ sở trong tiến trình xây dựng Luật Tổ chức chính quyền địa phương. Nghiên cứu là tài liệu có giá trị về công tác tổ chức và đào tạo cán bộ công chức cấp xã ở Việt Nam hiện nay. Song đề tài chỉ dừng lại ở việc phân tích, thống kê số liệu mà chưa tiến hành kiểm định sự tác động của đào tạo đến năng lực và chất lượng của cán bộ công chức.

Bài viết của tác giả Trần Thị Hạnh (2015), Tạp chí cộng sản với chủ đề: *“Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã từ sau hội nghị Trung ương 5 khóa IX và một số giải pháp”*. Trong bài viết, tác giả đã nêu ra một số văn bản là cơ sở pháp lý quan trọng để làm tốt công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Cùng với đó, tác giả đưa ra số liệu thống kê về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã trong giai đoạn nghiên cứu. Trên cơ sở phân tích, bài viết đưa ra sáu nhóm giải pháp chính để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra. Đây là đề tài nghiên cứu chung cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên phạm vi cả nước, do đó để có thể áp dụng vào từng địa phương cụ thể thì phải đi sâu tìm hiểu, nghiên cứu thêm về địa phương đó.

Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Văn An (2017) với đề tài *“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số ở tỉnh Điện Biên trong điều kiện mới”* luận án tiến sĩ, học viện Hành chính Quốc gia. Nội dung luận án tác giả đã đánh giá, phân tích thực trạng chất lượng công chức cấp xã theo hướng bảo đảm vừa thực thi nguyên tắc thống nhất có tính thể chế từ trên xuống, vừa dung nạp, tính toán đầy đủ tính tộc người, tính địa phương. Đồng thời làm rõ những kết quả đạt được của sự chuyển biến chất lượng từ trình độ, năng lực, kỹ năng, hành vi,... của đội ngũ công chức cấp xã người dân tộc thiểu số ở tỉnh Điện Biên. Trên cơ sở nhìn nhận đầy đủ, phân tích thấu đáo về nguyên nhân chủ quan và khách quan, tác giả đã đưa ra một số giải pháp cũng như điều kiện bảo đảm để thực hiện giải pháp. Tuy nhiên, tác giả tập trung chủ yếu vào đối tượng là dân tộc thiểu số ở tỉnh Điện Biên - nơi có một số nét đặc thù khác biệt với các địa phương khác.

Bài viết của tác giả Nguyễn Toàn Thắng (2021), Tạp chí Quản lý Nhà nước với chủ đề *“Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng*

yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân”. Trong bài viết, tác giả phân tích thực trạng chất lượng cán bộ công chức giai đoạn 2011-2020 và đưa ra những đánh giá về nguyên nhân của thực trạng đó. Từ thực trạng đã phân tích, tác giả đề xuất 6 nhóm giải pháp cơ bản để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức nói chung đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Tuy nhiên, các giải pháp đưa ra chỉ tập trung chủ yếu về đổi mới và hoàn thiện chính sách để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, mà chưa đi sâu về đội ngũ công chức cấp xã - vốn mang nhiều đặc thù riêng.

Như vậy các tác giả đều đã phân tích một cách hệ thống và tương đối toàn diện về vấn đề nâng cao chất lượng công chức nói chung dưới góc độ lý luận cũng như sự vận dụng lý luận đó vào tình hình thực tiễn. Mỗi công trình đều là những nghiên cứu công phu luận giải có giá trị, có cách tiếp cận ở mỗi cấp độ khác nhau, song đã góp phần sáng tỏ một số vấn đề lý luận về cán bộ, công chức nói chung và công chức cấp xã ở một số địa phương nói riêng.

Tuy nhiên, trước xu hướng hội nhập và toàn cầu hóa thì vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã vẫn hết sức cấp thiết. Đồng thời, các công trình nghiên cứu trên chủ yếu tập trung nghiên cứu về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hoặc chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tầm vĩ mô, ít công trình nào nghiên cứu về công tác quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trên phương diện quản trị nguồn nhân lực. Hơn nữa, cho đến thời điểm hiện tại, tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng chưa có công trình nào nghiên cứu trực tiếp, thực hiện một cách toàn diện, có hệ thống và cụ thể về vấn đề nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện. Với mục tiêu nâng cao hơn nữa chất lượng công chức cấp xã góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở huyện Cát Hải nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong thời kì mới thì việc lựa chọn đề tài “*Nâng cao*

chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng” là hoàn toàn cần thiết.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận văn tập trung giải quyết các nhiệm vụ cụ thể sau:

Hệ thống hóa và làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, từ đó nêu ra được những ưu điểm, hạn chế còn tồn tại và tìm ra nguyên nhân dẫn tới những hạn chế về chất lượng công chức xã của huyện.

Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Nâng cao chất lượng công chức cấp xã của huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung:

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

Về không gian: Nghiên cứu tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng.

Về thời gian:

Các dữ liệu thứ cấp phục vụ cho nghiên cứu được lấy từ năm 2019 đến năm 2021.

Các dữ liệu sơ cấp được thu thập vào năm 2021.

Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để có thể thực hiện các vấn đề nghiên cứu của đề tài, luận văn đã sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu sau:

5.1. Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp

Phương pháp này được tiến hành bằng cách thu thập, phân tích các công trình nghiên cứu về công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng, đánh giá mặt giá trị có thể học hỏi, kế thừa, đồng thời phát hiện những khoảng trống cần nghiên cứu phát triển. Với số liệu thứ cấp: Tác giả thu thập từ các báo cáo tổng kết, đề án, các bài báo, tạp chí, thống kê của các cơ quan Đảng và cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng và một số địa phương.

5.2. Phương pháp xử lý số liệu thống kê

Dựa trên các nguồn số liệu thống kê của các cơ quan, các báo cáo hành chính, báo cáo kinh tế - xã hội của các nghiên cứu trước đây, tác giả phân tích, đánh giá những thành tựu và hạn chế của dữ liệu, thông tin, được so sánh với các dữ liệu sơ cấp lấy từ kết quả nghiên cứu độc lập của đề tài. Trên cơ sở đó rút ra nhận xét, kết luận khách quan phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài.

5.3. Phương pháp điều tra xã hội học

Mục đích: Đánh giá đa chiều về chất lượng công chức cấp xã của huyện.

Địa bàn: Khảo sát tại 10 xã, thị trấn tại huyện Cát Hải.

Chọn mẫu: Căn cứ vào công thức xác định cỡ mẫu $n = N / (1 + N * e^2)$; trong đó: N là số lượng công chức xã huyện Cát Hải năm 2021 là 117 người, e là hệ số sai số 10%. Tác giả đã tiến hành điều tra, khảo sát 60 công chức xã, thị trấn trên địa bàn huyện (mỗi xã, thị trấn 6 công chức). Đối với người dân, tác giả tiến hành điều tra tại trụ sở UBND các xã, thị trấn, khi người dân tới trụ sở làm các thủ tục hành chính với số lượng 10 người dân mỗi xã, thị trấn;

như vậy có tổng số là 100 nhân dân được khảo sát. Cán bộ lãnh đạo cấp xã: 10 người (mỗi xã 1 người). Cán bộ, công chức cấp huyện: 30 người.

Luận văn xử lý thông tin bằng việc sử dụng phần mềm Excel để tổng hợp số liệu thu thập được từ 200 phiếu điều tra

Bên cạnh đó đề tài còn sử dụng một số phương pháp khác như: thống kê, so sánh,... 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. Qua đó làm rõ được sự thay đổi, tính hiệu quả của các cơ chế, chính sách của địa phương và nỗ lực của các cấp trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

6. Những đóng góp mới của luận văn

6.1. Về lý luận

Kết quả nghiên cứu của luận văn bổ sung và làm sâu sắc cơ sở lý luận về chất lượng công chức cấp xã. Đóng góp một nghiên cứu thực nghiệm chứng minh vai trò sự cần thiết phải nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại cơ quan hành chính nhà nước.

Xác định được các tiêu chí đánh giá chất lượng công chức xã, làm sáng tỏ các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã cũng như một số yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ này.

6.2. Về mặt thực tiễn

Luận văn đã đánh giá và làm rõ thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021.

Từ thực trạng nâng cao chất của đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, luận văn đã nhận diện được các điểm mạnh, điểm yếu, các “khoảng trống” còn tồn tại trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện và đề xuất được các nhóm giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải.

Kết quả nghiên cứu là cơ sở để các ban, ngành liên quan đưa ra một số chính sách; điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện những căn cứ, tiêu chí đánh giá chất lượng công chức, giúp đội ngũ công chức cấp xã tự đánh giá bản thân để hoàn thiện hơn về phẩm chất; kiến thức - kỹ năng - thái độ. Đồng thời còn là nguồn tài liệu tham khảo cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, công chức trên địa bàn huyện, có cái nhìn toàn diện và sâu sắc hơn về thực trạng chất lượng công chức cấp xã tại huyện mình, cũng như tham khảo một số giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải trong thời gian tới.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, danh mục bảng biểu, sơ đồ và phụ lục, phần nội dung luận văn được triển khai thành 3 chương:

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

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng.

CHƯƠNG 1

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

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Công chức

Công chức là một mắt xích quan trọng không thể thiếu của bất kỳ một quốc gia nào. Đội ngũ này có vai trò quan trọng, nhằm thực thi pháp luật để quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội, bảo đảm hiệu lực của đường lối, thể chế của giai cấp cầm quyền. Tuy nhiên, do tính đặc thù của từng quốc gia mà khái niệm công chức ở các nước cũng có sự khác nhau.

Ở Nhật Bản: “Công chức được phân thành hai loại chính, gồm công chức nhà nước và công chức địa phương. Công chức nhà nước gồm những người được nhận chức trong bộ máy của Chính phủ trung ương, ngành tư pháp, quốc hội, trường công và bệnh viện quốc lập, xí nghiệp và đơn vị sự nghiệp quốc doanh được lĩnh lương của ngân sách nhà nước. Công chức địa phương là những người làm việc và lĩnh lương từ tài chính địa phương”. [18, tr.3]

Ở Pháp: “Công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc trong các công sở, bao gồm cơ quan hành chính công quyền và các tổ chức dịch vụ công cộng do Nhà nước tổ chức, bao gồm ở Trung ương và địa phương”. [19, tr.16]

Như vậy, công chức là một khái niệm chung được sử dụng phổ biến nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm

việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước, do tính chất đặc thù của mỗi quốc gia, khái niệm công chức của các nước cũng không hoàn toàn đồng nhất.

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành, gắn liền với sự hình thành và phát triển ngày càng hoàn thiện của nền hành chính nhà nước. Khái niệm công chức lần đầu tiên được nêu ra trong Sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước. Đồng thời, để tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý cũng như nhằm phân biệt rõ ràng thuật ngữ “cán bộ”, “công chức”, năm 2019 Quốc hội đã thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. Theo đó, tại khoản 1, Điều 1 quy định: “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng, 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”. [23]

Từ những quan điểm nêu trên, trong luận văn tác giả đã sử dụng khái niệm công chức theo Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi năm 2019.

1.1.2. Cấp xã

Ở nước ta, Việt Nam có 4 cấp hành chính, tương ứng với 4 cấp chính quyền đó là: Trung ương, tỉnh, huyện và xã. Hiến pháp năm 2013 kế thừa quy định của Hiến pháp năm 1992 về các đơn vị hành chính tại khoản 1, Điều 110 xác định: “Các đơn vị hành chính của nước Cộng Hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam được phân định như sau: Nước chia thành tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; tỉnh chia thành huyện, thị xã và thành phố thuộc tỉnh; thành phố

trực thuộc Trung ương chia thành quận, huyện, thị xã và đơn vị hành chính tương đương; huyện chia thành xã, thị trấn; thị xã và thành phố thuộc tỉnh chia thành phường và xã; quận chia thành phường; đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt do Quốc hội thành lập”. [25]

Theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức chính phủ và Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2019, kế thừa quy định Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 quy định tại điều 2: “Xã (hoặc phường, thị trấn) là đơn vị hành chính cơ sở dưới cấp huyện. Ở ngoại thị thành phố trực thuộc tỉnh, thị xã thì gọi là xã, ở nội thị thì gọi là phường; ở các quận thuộc thành phố trực thuộc trung ương thì gọi là phường; ở các huyện thì gọi là xã hoặc thị trấn”. [24]

1.1.3. Công chức cấp xã

Ở Việt Nam hiện nay công chức cấp xã đã được xác định rõ ràng về địa vị pháp lý. Theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức năm 2019 kế thừa quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 tại Khoản 3, Điều 4 xác định: “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”. [23]

Công chức cấp xã gồm 07 chức danh quy định tại Khoản 13 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 và Điều 2 Nghị định số 34/2019/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, cụ thể gồm có: Trưởng công an (áp dụng đối với xã, thị trấn chưa tổ chức công an chính quy theo quy định của Luật Công an nhân dân số 37/2018/QH14); Chỉ huy trưởng quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường; Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội.

Hiện nay, theo Nghị định số 42/2021/NĐ-CP quy định việc xây dựng Công an xã, thị trấn chính quy; “quy định hoàn thành việc tổ chức Công an xã chính quy ở các xã, thị trấn trọng điểm, phức tạp về an ninh, trật tự trước ngày 30/6/2021; các xã, thị trấn còn lại trong toàn quốc hoàn thành việc tổ chức Công an xã chính quy trước ngày 30/6/2022” [10]. Theo đó công an xã không còn là

công chức xã.

Như vậy, theo quy định mới nhất, công chức xã gồm 06 chức danh: Chỉ huy trưởng quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường; Tài chính - kế toán; Tư pháp - hộ tịch; Văn hóa - xã hội.

1.1.4. Chất lượng công chức cấp xã

Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc” [20, tr.144]. Đây là cách đánh giá một con người, một sự việc, một sự vật trong cái đơn nhất, cái tính độc lập của nó.

Theo từ điển bách khoa Việt Nam: “Chất lượng là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật để phân biệt nó với sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật, biểu hiện ra bên ngoài qua các thuộc tính. Chất lượng của sự vật, hiện tượng biểu thị trình độ phát triển của nó, chất lượng càng cao thì mức độ phát triển của sự vật càng lớn”. [29, tr.167]

Chất lượng của công chức thể hiện ở mối quan hệ hợp tác giữa các yếu tố, các thành viên; phản ánh thông qua các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ ngoại ngữ, tin học, kỹ năng, kinh nghiệm trong quản lý, thái độ chính trị, đạo đức của người công chức. Như vậy, trong phạm vi đề tài nghiên cứu về chất lượng đội ngũ công chức, tác giả cho rằng: “Chất lượng công chức là chất lượng hoạt động công vụ của công chức, thể hiện ở trình độ

chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết cho mọi nhiệm vụ”.

“Chất lượng đội ngũ công chức cấp 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 hiện nhiệm vụ được phân công của mỗi công chức cũng như cơ cấu hợp lý về độ tuổi, về ngạch, bậc và số lượng đội ngũ công chức bảo đảm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Ủy ban nhân dân cấp xã”. [2, tr.11]

1.1.5. Nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng công chức, đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là một yếu tố vô cùng quan trọng trong việc hoàn thiện bản thân mỗi người công chức.

Trên cơ sở phân tích về chất lượng công chức xã, có thể hiểu: “Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là tập hợp những giải pháp có tác động tích cực đến chất lượng của từng công chức trong cơ quan hành chính nhà nước cấp xã cũng như mối quan hệ cá nhân trong tập thể, tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ nhằm hoàn thành công việc chuyên môn và hướng tới mục tiêu kinh tế - xã hội, an ninh - quốc phòng mà địa phương đặt ra”. [2, tr.12]

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

1.2.1. Trình độ và các kỹ năng

Trình độ văn hóa:

Trình độ văn hóa thể hiện nền tảng kiến thức căn bản, giúp hình thành thế giới quan, nhân sinh quan của mỗi người, đồng thời thể hiện khả năng tư duy, nhận thức, nắm bắt các vấn đề kinh tế, xã hội, văn hóa, chính trị. Đây là

nền tảng cho việc tiếp thu kiến thức mới, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như thái độ và cách ứng xử trong thực thi công vụ. Trình độ văn hóa được đánh giá qua những văn bằng trong hệ thống giáo dục quốc dân, gồm: bậc tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.

Tiêu chuẩn về trình độ văn hóa của công chức cấp xã được Bộ Nội vụ quy định cụ thể tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06 tháng 11 năm 2019. Theo đó, “trình độ giáo dục phổ thông của công chức cấp xã phải là tốt nghiệp trung học phổ thông”. [5]

Trình độ chuyên môn:

Trình độ chuyên môn phản ánh kiến thức chuyên môn riêng biệt về một chuyên ngành, lĩnh vực nhất định nào đó, được biểu hiện qua những cấp độ: Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học. Trình độ chuyên môn có vai trò quan trọng đối với sự hình thành năng lực của công chức cấp xã, vì đây là những kiến thức chuyên sâu, gắn trực tiếp với một vị trí, công việc chuyên môn cụ thể, phản ánh khả năng thực hiện nhiệm vụ của từng công chức.

Đối với công chức cấp xã, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ được quy định cụ thể tại Thông tư số 04/2022/TT-BNV sửa đổi quy định về tiêu chuẩn của công chức cấp xã. Theo đó yêu cầu Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: “Tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. UBND cấp tỉnh quy định cụ thể tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên đối với công chức làm việc tại các xã: miền núi, vùng cao, biên giới, hải đảo, xã đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn”. [3]

Đối với công chức, ngoài trình độ chuyên môn nghiệp vụ còn đòi hỏi:

Trình độ lý luận chính trị:

Theo đó trình độ lý luận chính trị là tiêu chuẩn để xác định trình độ về mặt lý luận chính trị, được chia làm 03 cấp độ: Cao cấp lý luận chính trị, Trung cấp lý luận chính trị, Sơ cấp lý luận chính trị.

Trình độ lý luận chính trị phản ánh mức độ nhận thức, tư duy, lý luận về những vấn đề cơ bản của hệ thống, những kiến thức liên quan đến lĩnh vực chính trị, nhất là những kiến thức về: Chủ nghĩa Mác - Lê nin, Tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trình độ lý luận chính trị giúp công chức có lập trường, tư tưởng vững vàng, đảm bảo thực hiện nhiệm vụ theo đúng định hướng chính trị; giúp cho việc tuyên truyền, tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách vào thực tế cuộc sống được dễ dàng và hiệu quả. Do đó, để nâng cao năng lực của công chức cấp xã nhất thiết phải nâng cao trình độ lý luận chính trị.

Đối với tiêu chuẩn về trình độ lý luận của công chức xã theo Thông tư số 13/2019/TT-BNV ban hành, “Giao cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chủ động quyết định việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về lý luận chính trị”. [5]

Trình độ quản lý nhà nước:

Trình độ quản lý nhà nước là tổng hợp những kiến thức cơ bản về Nhà nước; pháp luật; nền hành chính; nội dung quản lý nhà nước về các lĩnh vực,... và khả năng vận dụng một cách linh hoạt, sáng tạo, có hiệu quả những kiến thức đó vào thực tiễn công tác. Những kiến thức này giúp công chức cấp xã hiểu sâu sắc, cụ thể hơn về nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của mình. Đồng thời, cung cấp thêm những kỹ năng, phương pháp, công cụ quản lý nhà nước cần thiết trong hoạt động công vụ. Kiến thức quản lý nhà nước của công chức xã được hình thành chủ yếu thông qua bồi dưỡng.

Trình độ quản lý nhà nước được quy định tại điều 2, Thông tư số 13/2019/TT-BNV “Giao cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chủ động quyết định

việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về quản lý nhà nước”. [5]

Trình độ ngoại ngữ, tin học:

Trong bối cảnh quốc tế hóa mạnh mẽ hiện nay, trình độ ngoại ngữ, tin học là yếu tố quan trọng, cần thiết trong hoạt động thực thi công vụ của công chức.

Đối với công chức cấp xã, tiêu chuẩn về trình độ tin học được quy định tại Thông tư 13/2019/TT-BNV, theo đó yêu cầu “Trình độ tin học: Được cấp chứng chỉ sử dụng công nghệ thông tin theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và truyền thông”. [5]

Về trình độ ngoại ngữ: Thông tư 13/2019/TT-BNV không quy định, tuy nhiên lại “giao Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về ngoại ngữ, tiếng dân tộc thiểu số (đối với địa bàn công tác phải sử dụng tiếng dân tộc thiểu số trong hoạt động công vụ)”. [5]

Gần đây nhất, Bộ Nội vụ hành Thông tư 02/2021/TT-BNV quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và công chức chuyên ngành văn thư. Theo đó, “kể từ ngày 01/8/2021, không còn quy định yêu cầu về chứng chỉ ngoại ngữ, tin học trong tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức hành chính, văn thư. Tuy nhiên, hai loại công chức này phải có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản, sử dụng được ngoại ngữ ở trình độ tương đương với yêu cầu của vị trí việc làm”. [4]

Như vậy, việc trang bị và nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cho công chức là rất cần thiết, là cơ sở để thực hiện việc hiện đại hóa nền hành chính. Yêu cầu này rất cần thiết đối với đội ngũ công chức cấp xã, là đội ngũ nhân lực mà yêu cầu tác nghiệp, thực thi công vụ đòi hỏi cao về nhiều mặt.

Các kỹ năng:

Hoạt động công vụ của công chức, đặc biệt là công chức cấp xã, là một hoạt động vừa mang tính nghề nghiệp, vừa mang tính thực tiễn cao. Vậy nên, ngoài yêu cầu về mặt chuyên môn, nghiệp vụ (qua bằng cấp, trình độ học vấn...), công chức cấp xã còn cần có những kỹ năng nhất định để hỗ trợ trong quá trình thực thi công vụ bao gồm: Kỹ năng lập và triển khai kế hoạch công việc; kỹ năng giao tiếp hành chính; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng tham mưu, đề xuất, kỹ năng soạn thảo văn bản,... Ngoài các kỹ năng chung trên, mỗi chức danh công chức cấp xã phải đảm bảo các kỹ năng mang tính chuyên biệt, chuyên môn đảm nhận.

Tất cả những kỹ năng này đều chịu ảnh hưởng của trình độ chuyên môn, khả năng cá nhân và kinh nghiệm công tác của công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ. Do đó, khi đánh giá công chức cấp xã dựa trên tiêu chí này cần xác định rõ các kỹ năng chưa đáp ứng yêu cầu và các kỹ năng cần thiết mà công chức cấp xã có và chưa có, từ đó đánh giá công chức, làm cơ sở để nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

1.2.2. Phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ

Về phẩm chất chính trị:

Phẩm chất chính trị của đội ngũ công chức cấp xã được biểu hiện trước hết chính là lòng trung thành tuyệt đối với lý tưởng của Đảng, chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Kiên quyết đấu tranh bảo vệ quan điểm của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Ngoài ra, còn được đánh giá thông qua việc có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu của Đảng, không dao động trước những khó khăn thử thách.

Đối với công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng, tiêu chí đánh giá phẩm chất chính trị được quy định tại Điều 3, Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công

chức, viên chức. “Chấp hành chủ trương, đường lối, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật của Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; Có quan điểm, bản lĩnh chính trị vững vàng; kiên định lập trường; không dao động trước mọi khó khăn, thách thức; đặt lợi ích của Đảng, quốc gia - dân tộc, nhân dân, tập thể lên trên lợi ích cá nhân; có ý thức nghiên cứu, học tập, vận dụng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Nghị quyết, chỉ thị, quyết định và các văn bản của Đảng”. [9]

Đạo đức công vụ

Đạo đức công vụ được hiểu là đạo đức thực thi công vụ của công chức; là những giá trị và chuẩn mực đạo đức được áp dụng cho công chức trong lĩnh vực hoạt động cụ thể là công vụ. Đạo đức công vụ là hệ thống các chuẩn mực quy định nhận thức và hành động được xem là tốt hay xấu, là nên hay không nên làm trong hoạt động công vụ của người công chức, nhằm xây dựng một nền công vụ trách nhiệm, chuyên nghiệp và trong sạch, tận tụy, công tâm.

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi năm 2019, kế thừa quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, đạo đức công vụ được quy định cụ thể tại Mục 3, điều 15 và 18. Theo đó: “Cán bộ, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ”. Cụ thể tiêu chí đánh giá chất lượng công chức về đạo đức công vụ được quy định cụ thể tại điều 18, của Luật: quy định những việc công chức không được làm liên quan đến đạo đức công vụ, bao gồm: “1. Trốn tránh trách nhiệm, thoái thác nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý bỏ việc hoặc tham gia đình công. 2. Sử dụng tài sản của Nhà nước và của nhân dân trái pháp luật. 3. Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn; sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để vụ lợi. 4. Phân biệt đối xử dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo dưới mọi hình thức”. [23]

Đồng thời, theo Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV về việc ban hành

Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương; theo đó tại điều 13 đã quy định những việc liên quan đến đạo đức công vụ mà cán bộ, công chức cấp xã phải làm. “1. Hướng dẫn cộng đồng dân cư phát triển kinh tế gia đình; tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật trong cộng đồng dân cư. 2. Hướng dẫn cộng đồng dân cư thực hiện kế hoạch dân số và gia đình, phòng chống bệnh tật, phòng chống tệ nạn xã hội, bảo vệ sức khỏe, bảo vệ môi trường theo quy định của pháp luật. 3. Hướng dẫn cộng đồng dân cư thực hiện phong trào toàn dân đoàn kết, xây dựng đời sống văn hoá theo quy định chung và của cộng đồng. 4. Hướng dẫn cộng đồng dân cư nâng cao trình độ hiểu biết về các lĩnh vực phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương”. [7]

1.2.3. Kết quả thực thi công vụ

Kết quả thực thi công vụ là tiêu chí đánh giá đầu ra của quá trình thực thi hoạt động quản lý của cán bộ công chức, là tiêu chí cơ bản phản ánh năng lực thực thi công vụ của công chức cấp xã, đánh giá chính xác nhất những gì công chức cấp xã đã làm được trong một khoảng thời gian nhất định.

Đánh giá công chức nói chung theo kết quả thực thi công vụ được quy định cụ thể tại điều 56, Luật Cán bộ công chức và Luật viên chức sửa đổi năm 2019. Cùng với đó, tiêu chí đánh giá để nâng cao chất lượng công chức được quy định tại điều 3, Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Khả năng thực thi công vụ được phản ánh thông qua mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm: thể hiện ở khối lượng công việc được giao, chất lượng công việc được hoàn thành, tiến độ triển khai thực hiện và hiệu quả của công việc đó ở từng vị trí. Trên cơ sở đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức cấp xã có thể đánh giá được chất lượng hoạt động của đội ngũ đó trong thực tiễn công tác.

Kết quả thực thi công vụ của công chức cũng cung cấp thông tin phản hồi cho công chức cấp xã biết về năng lực và mức độ thực hiện công việc giúp họ phấn đấu để tự hoàn thiện mình và làm việc tốt hơn, từ đó chất lượng công chức ngày càng được nâng cao hơn.

Như vậy, công việc quan trọng phải làm là đánh giá chính xác chất lượng đội ngũ công chức đang có, từ đó xây dựng các giải pháp phù hợp để “chuyên nghiệp hoá”, “hiện đại hoá” đội ngũ này. Nói cách khác, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, trước hết phải đánh giá đúng kết quả thực thi công vụ của họ.

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

1.3.1. Tuyển dụng công chức cấp xã

Tuyển dụng công chức xã có vai trò đặc biệt quan trọng trong tổng thể chu trình quản lý công chức. Hoạt động tuyển dụng được thực hiện hiệu quả không chỉ bổ khuyết cho vị trí công chức còn thiếu mà còn tạo nền tảng cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Tuyển dụng công chức cấp xã được quy định tại điều 3, điều 4 và điều 5 Thông tư 13/2019/TT-BNV. Theo đó, Quy chế tuyển dụng và đề thi tuyển dụng công chức cấp xã quy định tại điều 4 của Thông tư: “Căn cứ quy định tại Thông tư này và các văn bản pháp luật có liên quan, Sở Nội vụ tham mưu giúp Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng và ban hành quy chế tuyển dụng công chức cấp xã; hướng dẫn việc xây dựng các đề thi tuyển dụng công chức cấp xã”. [5]

Nội dung, hình thức và thời gian thi tuyển, xét tuyển công chức xã được quy định cụ thể tại điều 11 và điều 14 Nghị định 34/2019/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố. Nguyên tắc tuyển dụng công chức được quy định tại điều 38, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật

Cán bộ, công chức và Luật viên chức năm 2019. Theo đó, tuyển dụng công chức cấp xã chỉ góp phần nâng cao chất lượng công chức khi đảm bảo nguyên tắc:

Tổ chức thực hiện bảo đảm tính công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật: Các thông tin liên quan tới tuyển dụng: danh sách người đủ điều kiện, điểm số của các ứng viên, danh sách ứng viên đạt yêu cầu phải được công bố rộng rãi, rõ ràng đến nhiều đối tượng trong xã hội. Việc thực hiện công khai, minh bạch, khách quan trong tuyển dụng sẽ tránh được những hiện tượng tiêu cực như tham nhũng, hối lộ... và nâng cao chất lượng đầu vào của công chức nói chung và công chức xã nói riêng.

Bảo đảm tính cạnh tranh: Thể hiện ở việc tuyển dụng công chức phải căn cứ vào năng lực thực sự, kinh nghiệm hoạt động thực tế phù hợp với vị trí việc làm của người ứng tuyển. Việc tổ chức thi tuyển phải nghiêm túc, đánh giá đúng năng lực thực sự của người dự tuyển, bảo đảm cho mọi ứng viên tham gia dự tuyển với điều kiện như nhau có cơ hội như nhau. Có sự cạnh tranh công bằng, hoạt động tuyển dụng công chức cấp xã mới thực sự đem lại hiệu quả cao, góp phần nâng cao chất lượng của từng cá nhân.

Tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm: Hoạt động tuyển dụng công chức cấp xã chỉ góp phần nâng cao chất lượng đầu vào của công chức khi bảo đảm dựa vào việc đề tìm người, phải lựa chọn những người đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí việc làm; phải căn cứ vào yêu cầu công việc, vị trí việc làm và khung năng lực để xây dựng nội dung thi tuyển.

Tuyển dụng công chức xã là khâu đầu tiên trong chu trình quản lý công chức, có vai trò quyết định đến chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức, ảnh hưởng đến sự phát triển của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

1.3.2. Sử dụng công chức cấp xã

Sử dụng công chức cấp xã cũng là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng

lớn đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

Về công tác sử dụng công chức được quy định chung tại chương III Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Ngoài ra, theo Khoản 3, Điều 9, Thông tư số 13/2019/TT-BNV, quy định: “Căn cứ quyết định của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về việc giao số lượng cán bộ, công chức cấp xã, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định phân công, điều động, luân chuyển và bố trí người đảm nhiệm các chức danh công chức cấp xã phù hợp với chuyên ngành đào tạo và đáp ứng các yêu cầu của vị trí chức danh công chức”. [12]

Hoạt động sử dụng công chức cấp xã sẽ góp phần nâng cao chất lượng của mỗi công chức khi:

Sử dụng công chức phải có tiền đề và quy hoạch; Sử dụng phải căn cứ vào mục tiêu của hoạt động quản lý đến mục tiêu sử dụng công chức; Tuân thủ nguyên tắc khách quan, vô tư và công bằng khi thực hiện chính sách của Nhà nước. Đảm bảo nguyên tắc đúng người đúng việc, phù hợp chuyên môn, đảm bảo đúng vị trí việc làm, đúng định biên đã được quy định. Đây là căn cứ quan trọng để thực hiện chính sách sử dụng công chức.

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

Trong giai đoạn hiện nay, cải cách hành chính diễn ra mạnh mẽ, đội ngũ công chức ngày càng được trang bị những thiết bị làm việc hiện đại. Tuy nhiên, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ công chức cơ sở còn nhiều hạn chế. Chính vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức là hoạt động cần thiết phải được quan tâm thường xuyên và liên tục.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng được thực hiện theo Nghị định số 89/2021/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Theo quy định tại khoản 3, điều 15 của Nghị định, nêu rõ: “Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn

chức vụ, chức danh cán bộ, công chức cấp xã; Bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm. Về nội dung bồi dưỡng: Theo đó, có 04 nội dung bồi dưỡng theo quy định hiện nay: Lý luận chính trị; Kiến thức quốc phòng và an ninh; Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; Kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm”. [8]

Đào tạo, bồi dưỡng công chức xã góp phần nâng cao chất lượng công chức khi thực hiện đúng theo nguyên tắc được quy định tại Nghị định số 89/2021/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Cụ thể: “Đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm; gắn với công tác sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên chức, phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị. Thực hiện phân công, phân cấp trong tổ chức bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; kết hợp phân công và cạnh tranh trong tổ chức bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm. Đề cao ý thức tự học và việc lựa chọn chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức. Bảo đảm công khai, minh bạch, hiệu quả”. [8]

Đào tạo, bồi dưỡng công chức xã 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 công chức; hướng tới mục tiêu tạo được sự thay đổi về chất trong thực thi công vụ.

1.3.4. Đánh giá thực hiện công việc đối với công chức cấp xã

Đánh giá thực hiện công việc của công chức cấp xã khó hơn so với công chức ở các cấp khác bởi tính đa dạng và đặc thù trong hoạt động công vụ của cấp cơ sở. Trong thực tế, công chức cấp xã thường kiêm nhiệm thêm

nhiều vị trí khác nhau trong các tổ chức chính trị - xã hội. Theo đó, đánh giá thực hiện công việc của công chức nói chung và công chức xã nói riêng được quy định tại Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

Đánh giá thực hiện công việc của công chức là việc xem xét trong mối tương quan so sánh kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của từng công chức với các tiêu chuẩn thực hiện công việc hoặc mục tiêu đã xây dựng nhằm đưa ra kết luận cuối cùng về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Các chỉ số đánh giá bao gồm: chỉ số hiệu lực; hiệu quả; chất lượng; số lượng và thời gian.

Đánh giá thực hiện công việc của công chức xã sẽ góp phần nâng cao chất lượng công chức khi: Công tác đánh giá chú trọng thực sự vào kết quả làm việc của công chức; Đánh giá có tiêu chí có thể đo lường được và có tiêu chuẩn, phương pháp cụ thể; Công khai, minh bạch và công bằng; Thường xuyên và định kỳ; Kết quả đánh giá phải được sử dụng trong các quyết định nhân sự. Thông qua đó giúp công chức hoàn thiện hơn, nâng cao chất lượng hơn trong thời gian tới. Hoạt động này được coi là tiền đề quan trọng nhất nhưng vẫn là khâu khó và yếu nhất, khó nhất là đánh giá cái “tâm” và cái “tâm” và bản lĩnh chính trị của người công chức.

1.3.5. Kiểm tra, giám sát công chức cấp xã trong thi hành công vụ

Kiểm tra, giám sát giúp cho lãnh đạo cơ quan, đơn vị phát hiện những vấn đề nảy sinh, kịp thời uốn nắn sửa chữa những sai sót của công chức, hạn chế sự lãng phí nguồn nhân lực trong đội ngũ công chức. Đồng thời, đánh giá được năng lực của từng công chức, từ đó có hướng bố trí công việc phù hợp hơn.

Kiểm tra, giám sát công chức xã trong thi hành công vụ là công việc rất phức tạp, đòi hỏi thời gian, nhân lực cũng như kinh phí trong quá trình kiểm tra, giám sát, đòi hỏi sự minh bạch, công bằng từ phía cá nhân, tổ chức thực hiện. Vì vậy, hoạt động kiểm tra giám sát cần căn cứ vào Luật Cán bộ, công

chức và Viên chức sửa đổi năm 2019, Điều 4 Nghị định số 19/2020/NĐ-CP. Theo đó, hoạt động kiểm tra, giám sát chỉ góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã khi đảm bảo thực hiện tuân thủ các nguyên tắc: khách quan, toàn diện, cụ thể, dân chủ và pháp chế trên cơ sở pháp luật. Đồng thời, chất lượng công chức cấp xã nâng cao hơn khi: Các cá nhân có trách nhiệm kiểm tra, giám sát công tâm, khách quan. Phải căn cứ vào tiêu chuẩn cụ thể, lợi ích chung của toàn thể cơ quan để đánh giá; áp dụng phương thức, chương trình, nội dung phù hợp. Kiên quyết loại bỏ thói hư, tật xấu, hành động làm ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã cũng như hoạt động chung tại cơ quan đơn vị.

1.4. Nhân tố ảnh hưởng tới nâng cao chất lượng công chức cấp xã

1.4.1. Chế độ chính sách đối với công chức cấp xã

Đội ngũ công chức cấp xã có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính trị nói chung và bộ máy nhà nước nói riêng. Vì vậy, quan điểm của Đảng, Nhà nước có ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Hệ thống văn bản pháp lý quy định về công chức chính là yếu tố cơ sở để đánh giá chất lượng công chức. Những văn bản này giúp giải quyết một số vấn đề nội tại trong mối quan hệ giữa các cán bộ công chức. Quan hệ giữa cán bộ công chức được cải thiện, bền chặt từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện tại trong lực lượng công chức.

Chế độ, chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong quản lý xã hội, tác động mạnh mẽ đến hoạt động của mỗi cá nhân. Chế độ, chính sách có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tính tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình của mỗi công chức, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, không khuyến khích sự sáng tạo và trách nhiệm của mỗi công chức. Vì vậy, chế độ chính sách là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng công chức cấp xã.

1.4.2. Thị trường lao động bên ngoài

Điều kiện về thị trường lao động bên ngoài có ảnh hưởng rất lớn đến

công tác tuyển dụng công chức. Thị trường lao động được thể hiện qua cung và cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động thì việc tuyển dụng công chức thuận lợi và ngược lại. Khi đó, không chỉ tuyển được đủ số lượng công chức theo chỉ tiêu mà cơ hội tuyển được những ứng viên tiềm năng là rất lớn. Mặt khác, khi nói đến thị trường lao động không thể không nói đến chất lượng lao động cung ứng, nếu chất lượng lao động trên thị trường là cao và dồi dào thì sẽ góp phần nâng cao chất lượng tuyển dụng. Như vậy, xét về cả quy mô và chất lượng của cung cầu lao động trên thị trường lao động đều ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến tuyển dụng công chức.

1.4.3. Môi trường làm việc

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

1.4.4. Phong cách lãnh đạo của cấp trên

Trong tổ chức, vai trò của người lãnh đạo vô cùng quan trọng, phong cách của người lãnh đạo có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả hoạt động của tổ chức cũng như thành tích đạt được của những người mà họ lãnh đạo.

Cán bộ lãnh đạo với phong cách lãnh đạo phù hợp sẽ thúc đẩy cho tổ chức phát triển, là điều kiện tốt nhất để công chức cấp dưới phát huy tối đa những tiềm năng, ngày càng trưởng thành hơn về tư duy, kỹ năng, trình độ, phẩm chất, năng lực và hoàn thiện bản thân; chất lượng nâng cao hơn. Ngược lại nếu người lãnh đạo với phong cách lãnh đạo không phù hợp sẽ kìm hãm sự phát triển của tổ chức, công chức sẽ thiếu gắn kết và tôn trọng lẫn nhau, thiếu

hợp tác và hỗ trợ trong công việc, dẫn đến chất lượng và hiệu quả công việc của đội ngũ công chức chưa cao.

Mối quan hệ giữa cán bộ lãnh đạo và công chức cấp dưới cũng là một nội dung hết sức quan trọng, với “nghệ thuật dùng người” sẽ góp phần không nhỏ trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại đơn vị. Trong cơ quan hành chính cấp xã, người đứng đầu đơn vị phải đổi mới phương thức lãnh đạo theo đúng tính chất phục vụ nhân dân, đúng với tính chất “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”.

1.4.5. Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội của địa phương

Mức độ phát triển kinh tế

Mỗi vùng, miền, địa phương như nông thôn, đô thị, hải đảo rất khác nhau trên nhiều phương diện từ các yếu tố vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, trình độ phát triển kinh tế - xã hội đến cơ cấu dân cư và truyền thống văn hóa. Chính vì có sự khác biệt này mà nâng cao chất lượng công chức cơ sở phải tính đến yếu tố tác động đặc thù của từng địa phương cụ thể.

Điều kiện kinh tế của từng địa phương sẽ ảnh hưởng, tác động trực tiếp đến quá trình phát triển, nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã. Khi kinh tế địa phương phát triển, đời sống vật chất, tinh thần của đội ngũ công chức xã được cải thiện. Địa phương có kinh phí để đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất hiện đại, đáp ứng yêu cầu công việc cho công chức tại đơn vị mình. Khi đó công việc, hoạt động chuyên môn của đội ngũ công chức cơ sở sẽ thuận lợi hơn, công chức cấp xã làm việc có hiệu quả, thực hiện tốt hơn nhiệm vụ đề ra, chất lượng sẽ dần được nâng cao. Ngược lại, khi kinh tế chậm phát triển, thu nhập thấp, điều kiện cơ sở vật chất hạ tầng thiếu thốn, khó khăn, đội ngũ công chức xã khó có thể thực hiện công việc thuận lợi. Từ đó chất lượng không cao, không có điều kiện để học tập, giao lưu, phát triển bản thân, nâng cao chất lượng.

Những yếu tố về giá trị văn hóa.

Đội ngũ công chức xã chủ yếu là dân người địa phương. Vì vậy, họ là những người am hiểu, bị ảnh hưởng rất lớn bởi phong tục, tập quán, văn hóa vùng miền, bản sắc truyền thống của địa phương, gia tộc. Trong suy nghĩ, cách ứng xử cũng như tác phong làm việc của đội ngũ công chức cấp xã mang màu sắc của truyền thống văn hóa địa phương đó.

Ngoài những giá trị văn hóa chung, mỗi địa phương sẽ có những giá trị văn hóa truyền thống mang tính đặc thù. Những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp là động lực, nguồn lực nội sinh góp phần hình thành, nuôi dưỡng và phát triển các giá trị chuẩn mực cho đội ngũ công chức cấp xã tại địa phương. Đồng thời góp phần hình thành thái độ, phong cách ứng xử chuẩn mực của đội ngũ công chức cơ sở, nêu cao tinh thần trách nhiệm, tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ.

Bên cạnh những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp, một số địa phương vẫn còn tồn tại những tư tưởng bảo thủ, tiểu nông, địa phương, cục bộ; giải quyết công việc theo tình cảm, gia đình, người thân, người quen. Những yếu tố đó đã và đang tác động tiêu cực đến quá trình hình thành và phát triển hệ thống các nguyên tắc, giá trị chuẩn mực về đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức cấp xã hiện nay.

Trình độ dân trí

Trình độ dân trí của nhân dân địa phương trên địa bàn huyện cao thì nhiều vấn đề chính trị, kinh tế, xã hội của địa phương mới được giải quyết một cách hiệu quả. Trình độ dân trí cao góp phần giúp đội ngũ công chức xã dễ dàng và thuận lợi hơn trong việc tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật của Đảng, Nhà nước, việc giải quyết thủ tục hành chính đơn giản, nhanh chóng. Khi đó công dân sẽ tham gia có hiệu quả vào hoạt động công vụ, góp phần nâng cao hiệu quả và chất lượng phục vụ công. Sự tham gia làm đa dạng hóa nguồn lực đầu vào và tối đa hóa hiệu quả đầu ra của phục vụ công. Tạo điều kiện cho công chức xã thực hiện nhiệm vụ được giao tốt hơn.

Mặt khác, khi trình độ dân trí ở địa phương thấp là một trong những

nguyên nhân cơ bản cản trở sự phát triển kinh tế, văn hoá. Trình độ học vấn thấp đã hạn chế việc tiếp thu các kiến thức khoa học kỹ thuật tiên tiến của đội ngũ công chức xã, làm chậm quá trình thay đổi tập quán văn hóa vùng miền của người dân, trực tiếp ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện hoạt động thực thi công vụ của công chức địa phương. Từ đó chất lượng đội ngũ công chức trên địa bàn xã cũng chậm nâng cao.

Mật độ dân số

Mật độ dân số của từng địa phương khác nhau cũng có ảnh hưởng khác nhau đến việc nâng cao chất lượng công chức xã trên địa bàn.

Ở những xã, phường đông dân, đội ngũ công chức phải tiếp nhận nhiều công dân và giải quyết nhiều công việc khác nhau với cường độ liên tục và áp lực cao, có nhiều công việc phát sinh. Điều này đòi hỏi đội ngũ công chức phải thường xuyên nghiên cứu, cập nhật các văn bản, quy định pháp luật có liên quan để có thể tham mưu, giải quyết hợp tình, hợp lý, đúng quy định pháp luật... Từ đó, đội ngũ công chức sẽ phải tăng cường học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng giải quyết công việc để hoàn thành nhiệm vụ, qua đó chất lượng công chức sẽ ngày càng nâng cao.

Đối với những nơi số lượng dân cư ít, mật độ dân số thấp dẫn tới khối lượng công việc nhân dân cần giải quyết không nhiều. Đội ngũ công chức cơ sở ít có điều kiện thực hành chuyên môn, có những công việc phải có tình huống thực tế phát sinh mới thấy được những khả năng xử lý vấn đề của công chức. Do khối lượng công việc không nhiều, một số công chức với tâm lý chán nản, thiếu nhiệt huyết, cách làm việc “không nhúc nhích” là chỉ “tròn vai”, không làm gì khác, không có sự sáng tạo, không tích cực, chây ỳ, không cần hiệu quả công việc. Với những địa phương vùng sâu, vùng xa, mật độ dân cư thấp, việc cập nhật kiến thức của đội ngũ công chức địa phương còn hạn chế, ít có cơ hội để giao lưu, học hỏi phát triển, đội ngũ công chức cơ sở thiếu động lực phấn đấu. Qua đó chất lượng không được nâng cao. Như vậy, mật độ dân số đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc nâng cao chất lượng công chức xã.

1.4.6. Cơ cấu tổ chức bộ máy

Chất lượng của đội ngũ công chức trong thời kỳ mới đòi hỏi phải có số lượng, cơ cấu hợp lý so với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra. Cơ cấu hợp lý theo hướng tinh gọn sẽ phát huy được những mặt mạnh, hạn chế những mặt yếu, tạo nên sức mạnh tổng hợp cho cả đội ngũ công chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả và tổ chức thực hiện tốt các vấn đề quản lý, sử dụng dụng chức của đơn vị. Tạo nên sự phối hợp nhịp nhàng và hài hòa trong hoạt động công vụ. Bố trí số lượng công chức cấp xã cần thực hiện đúng theo Thông tư 13/2019/TT-BNV.

Một bộ máy công kênh, đội ngũ công chức quá đông sẽ gây ra sự trì trệ trong công việc, gây ra dư thừa, lãng phí nhân lực, dẫn đến dựa dẫm, ỷ lại không tạo được động lực làm việc cho mỗi cá nhân. Từ đó, chất lượng của công chức cũng không cao. Mỗi thành phần cơ cấu của đội ngũ công chức có ảnh hưởng nhất định đến chất lượng đội ngũ. Vì vậy, kiện toàn cơ cấu tổ chức bộ máy là phải xây dựng vị trí việc làm trên toàn bộ nhằm nâng cao chất lượng tham mưu, hoàn thành tốt các nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất do cấp trên giao.

1.4.7. Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của công chức

Trách nhiệm trong công tác của công chức là việc công chức phải làm trong thực thi công vụ. Trách nhiệm ở đây là việc công chức tự ý thức về quyền và nhiệm vụ được phân công cũng như bốn phận phải thực hiện các quyền và nhiệm vụ đó. Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của công chức có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động công vụ.

Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức thể hiện qua việc công chức 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,... Điều này sẽ ảnh hưởng quyết định đến khả năng, năng suất và

chất lượng hoàn thành công việc của công chức.

Như vậy, hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của bộ máy nhà nước nói chung và chính quyền cơ sở nói riêng phụ thuộc khá nhiều vào chất lượng công chức cấp xã. Do đó, nâng cao chất lượng cho công chức cấp xã là việc làm quan trọng, cần thiết. Cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp cần thực hiện tốt các hoạt động như: đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá, chế độ chính sách; quản lý, kiểm tra, giám sát.. công chức cấp xã, vì đây là những yếu tố có sự ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức cấp xã.

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

1.5.1. Huyện Vĩnh Bảo, thành phố Hải Phòng

UBND huyện Vĩnh Bảo xác định đội ngũ cán bộ công chức cấp xã là lực lượng nòng cốt, then chốt trong việc đảm bảo thực hiện có hiệu quả các chỉ tiêu kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương. Do vậy, trong thời gian qua UBND huyện đã triển khai có hiệu quả kế hoạch cải cách hành chính cũng như chú trọng nâng cao văn hóa công vụ, với đội ngũ công chức cấp xã vững về chính trị, tinh thông về nghiệp vụ, có đủ năng lực thực thi công vụ. Cụ thể:

Thứ nhất, về tuyển dụng: huyện Vĩnh Bảo đã thực hiện chính sách thu hút, ưu tiên những người có trình độ đại học trở lên, có chuyên ngành đào tạo phù hợp với các chức danh công chức xã cần tuyển dụng về công tác tại các xã trên địa bàn huyện. Tại các xã của huyện, công chức được tuyển dụng theo hình thức thi tuyển, kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến năng lực, phẩm chất đạo đức. Do đó, số lượng công chức được tuyển dụng có trình độ đại học, cao đẳng ngày càng nâng cao.

Thứ hai, về đào tạo, bồi dưỡng: là một trong những nội dung được Huyện ủy và UBND huyện đặc biệt quan tâm. Huyện đã triển khai nhiều giải pháp đồng bộ, trước hết là bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ theo hướng yếu lĩnh vực nào bồi dưỡng lĩnh vực đó, sau đó bồi dưỡng lý luận chính trị. Ngoài

ra, hàng năm trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện còn phối hợp với các xã triển khai đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho công chức các xã. Cụ thể, huyện yêu cầu mỗi xã cử ra công chức tiêu biểu tham gia bồi dưỡng định kỳ theo chương trình của huyện, với hình thức cầm tay chỉ việc, mỗi tuần học 2 ngày tại các phòng ban chuyên môn của huyện. Các ngày còn lại về thực hành, ứng dụng các kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào công việc theo vị trí của mình tại địa phương.

Thứ ba, về sử dụng công chức cấp xã: hàng năm huyện xây dựng kế hoạch luân chuyển đối với chức danh công chức, có 10 - 15 công chức xã thuộc diện luân chuyển có thời gian giữ chức danh đảm nhiệm từ 36 tháng trở lên.

Thứ tư, với phương châm: “thực hiện đầy mạnh cải cách hành chính, nâng cao chất lượng thực thi công vụ, xây dựng nông thôn mới kiểu mẫu”, huyện Vĩnh Bảo đã tổ chức thực hiện tiếp công dân định kỳ 01 lần/tháng, giải quyết kịp thời những nguyện vọng chính đáng và bức xúc của người dân. Để làm tốt làm tốt công tác tiếp xúc, đối thoại với người dân huyện yêu cầu đội ngũ công chức địa phương phải tìm hiểu vấn đề thực tiễn và chuẩn bị nội dung đối thoại tốt, điều này đòi hỏi mỗi công chức phải trau dồi để nâng cao hơn trình độ, năng lực của bản thân.

Thực tiễn cho thấy, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Vĩnh Bảo trong những năm qua đã được kiện toàn, chất lượng đội ngũ được nâng lên rõ rệt, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và những đòi hỏi khắt khe của thời kỳ hội nhập, phát triển kinh tế. Đây là nền tảng quan trọng để huyện giành được thành tựu toàn diện trên các lĩnh vực.

1.5.2. Huyện Tiên Lãng, thành phố Hải Phòng

Huyện Tiên Lãng nằm ở phía nam thành phố Hải Phòng, cách trung tâm thành phố khoảng 48 km, với tiềm năng dồi dào về quỹ đất và nguồn lao động, có vị trí quan trọng về kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng của thành

phố và vùng Duyên Hải Bắc Bộ với 21 đơn vị hành chính, bao gồm 20 xã, 1 thị trấn.

Cùng là huyện ngoại thành thuộc thành phố Hải Phòng, điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội và những chính sách chung của huyện Tiên Lãng sẽ có những nét tương đồng với huyện Cát Hải. Do vậy, công tác tổ chức, quản lý công chức cấp xã của huyện Tiên Lãng có nhiều điểm mới và một số kinh nghiệm có thể ứng dụng vào điều kiện thực tế của huyện Cát Hải.

Với mục tiêu xác định cải cách hành chính là một nhiệm vụ trọng tâm, khâu đột phá trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành; trong những năm qua trên cơ sở chủ trương, chính sách của Thành ủy, HĐND, UBND Thành phố, huyện Tiên Lãng đã có nhiều giải pháp để củng cố và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở, nâng cao chất lượng công chức xã trên địa bàn. Cụ thể:

Về tuyển dụng: cũng như các địa phương khác, huyện đã triển khai kế hoạch thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, thủ khoa, những người có bằng thạc sĩ, có kinh nghiệm công tác nhằm trẻ hóa và bổ sung nguồn nhân lực có chất lượng cao về công tác tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

Về đào tạo, bồi dưỡng: Xác định chuyển đổi số là nhiệm vụ quan trọng trong thời kỳ hiện nay, huyện Tiên Lãng đã tập trung tuyên truyền, giáo dục đến đội ngũ công chức xã nâng cao nhận thức, trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu mới. Trung tâm Văn hóa Thông tin thể thao huyện đã xây dựng chuyên mục “Thực hiện Chuyển đổi số” với đối tượng chính là đội ngũ công chức cơ sở phát sóng trong chương trình phát thanh thứ năm hàng tuần và đăng tải thông tin, kết quả chuyển đổi số lên trang thông tin điện tử.

Huyện ủy Tiên Lãng luôn quan tâm công tác xây dựng và phát triển đội ngũ công chức cơ sở, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay. Huyện ủy Tiên Lãng đã phối hợp với Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện tổ chức các khóa học bồi dưỡng kỹ năng và thường xuyên tập huấn để công chức địa phương có thể sử dụng thành thạo máy vi tính, phần mềm chuyên

ngành.

Về công tác kiểm tra, đánh giá công chức: Huyện Tiên Lãng đã thực hiện siết chặt kỷ cương, kỷ luật công vụ đối với đội ngũ công chức cấp xã nhằm chấn chỉnh lề lối làm việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm, hiệu quả giải quyết công việc của công chức. Tổ chức kiểm tra đột xuất việc thực thi nhiệm vụ và kỷ luật, kỷ cương công vụ tại các cơ quan trực thuộc; thành lập các đoàn kiểm tra việc thực hiện công tác cải cách hành chính và việc áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2015 tại 10 xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

Tại bộ phận một cửa của UBND các xã, thị trấn tại huyện Tiên Lãng đã được lắp đặt hệ thống camera theo dõi, giám sát nối tới các máy tính của lãnh đạo UBND xã. Từ đó có sự khách quan trong nhận xét về thái độ, quy trình,... trong việc tiếp đón công dân của công chức địa phương. Điều này tạo điều kiện thuận lợi hơn cho công tác kiểm tra, đánh giá công chức. Ngoài ra, đội ngũ công chức làm nhiệm vụ ở bộ phận này thường xuyên được tập huấn sử dụng thành thạo máy vi tính, phần mềm chuyên ngành.

Bên cạnh đó, trong năm huyện tổ chức cho đội ngũ cán bộ, công chức, ký cam kết không gây phiền hà, sách nhiễu khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Như vậy, huyện Tiên Lãng đã áp dụng thành công một số giải pháp, chính sách riêng nổi bật đối với công chức xã trên địa bàn. Nhờ đó, chất lượng đội ngũ công chức xã đã dần cải thiện và nâng cao hơn, công tác cải cách hành chính cũng đạt được những kết quả nhất định.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm đối với Huyện Cát Hải trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã

Từ thực tiễn kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức huyện Vĩnh Bảo và huyện Tiên Lãng, thành phố Hải Phòng, có thể thấy việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã có ý nghĩa rất quan trọng đối

với sự phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương. Qua những kinh nghiệm thành công của các huyện trên địa bàn thành phố, để nâng cao chất lượng công chức cấp xã, huyện Cát Hải có thể rút ra một số kinh nghiệm sau:

Thứ nhất, đối với công tác tuyển dụng. Cần thực hiện chặt chẽ hơn, thực hiện thật tốt việc tuyển chọn công chức thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng, tạo điều kiện cho mọi người có cơ hội thi tuyển, xóa bỏ cơ chế “chạy, xin - cho”. Chính sách thu hút nhân tài, nguồn nhân lực trẻ, có trình độ cao về làm việc tại các xã thị trấn trên địa bàn huyện đã được hai huyện tiêu biểu là Vĩnh Bảo và Tiên Lãng trên địa bàn thành phố áp dụng và mang lại những kết quả tích cực. Do đó, đây là một chính sách hay mà huyện Cát Hải có thể học tập và áp dụng triển khai để thu hút nhân tài về các xã, thị trấn của huyện công tác, đóng góp.

Thứ hai, huyện cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, liên tục để công chức xã có thể cập nhật xu hướng, chính sách mới. Chú trọng công tác tập huấn, ứng dụng công nghệ thông tin, phần mềm chuyên ngành cho đội ngũ công chức cơ sở trên địa bàn để có thể đáp ứng được yêu cầu cải cách hành chính trong thời kì mới. Nên xây dựng lộ trình đào tạo, tập trung đào tạo đồng bộ, toàn diện và tiến tới chuẩn hóa các chức danh các ngạch công chức.

Thứ ba, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào các khâu, thủ tục hành chính giúp đảm bảo tính chính xác, nhanh gọn, sử dụng hiệu quả nhân lực và giải quyết công việc linh hoạt, có tính hệ thống hơn. Với đặc thù là huyện đảo, nên khả năng ứng dụng công nghệ thông tin của công chức nói chung và nhân dân địa phương nói riêng còn hạn chế, vì vậy cần triển khai đưa vào sử dụng phần mềm hành chính công của xã, thị trấn theo hướng hiện đại, trang bị thiết bị, máy móc, ứng dụng công nghệ thông tin để thực hiện tiếp nhận, giải quyết thủ tục hành chính hiệu quả hơn nữa.

Thứ tư, xây dựng bản mô tả công việc công việc và phân công công việc

sẽ xác định được cơ cấu, biên chế số lượng công chức thực hiện ở mỗi vị trí, từ đó sẽ hạn chế được tình trạng dư thừa hoặc thiếu hụt công chức và đảm bảo được hiệu quả hoạt động. Những công việc được phân công cụ thể sẽ là căn cứ quan trọng để tiến hành đánh giá chất lượng công chức, phân loại thi đua hàng năm, hạn chế tình trạng đánh giá cao bằng, góp phần động viên, khuyến khích công chức làm việc nhiệt tình và tâm huyết hơn. Vì vậy, huyện Cát Hải nên quan tâm nhiều hơn vào khâu này để có căn cứ đánh giá chất lượng công chức chính xác hơn.

Như vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức có vai trò vô cùng quan trọng; không một đơn vị, tổ chức nào có thể phát triển mạnh và lâu dài nếu không xây dựng đội ngũ công chức địa phương mình có trình độ, năng lực và phẩm chất đạo đức phù hợp với tình hình mới. Việc tận dụng kinh nghiệm của các huyện khác vào việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Cát Hải là nhân tố quan trọng; song đòi hỏi phải có sự sáng tạo, linh hoạt sao cho phù hợp với điều kiện và tình hình thực tế của huyện thì mới đem lại hiệu quả cao.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

2.1. Khái quát chung về huyện Cát Hải

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

- *Đặc điểm về tự nhiên*

Cát Hải là một huyện đảo nhỏ thuộc thành phố Hải Phòng, nằm ở phía Đông Nam của thành phố, được thành lập năm 1977 với tổng diện tích khoảng 345,31 km², trong đó 2/3 diện tích là rừng núi, bao gồm hai đảo lớn là Cát Hải diện tích gần 40 km² và quần đảo Cát Bà hơn 300 km². Huyện Cát Hải nằm ở phía Bắc giáp huyện Yên Hưng (Quảng Ninh); phía Tây giáp Đình

Vũ, phía Đông và Nam là vịnh Bắc Bộ. Đây là một vùng biển đảo thiên nhiên đẹp với 3 mặt là biển Đông bao la bốn mùa sóng gió.

Huyện đảo có vị trí địa lí hết sức độc đáo, với đảo Cát Hải là một đảo cát bằng phẳng, được tạo nên bởi cát sa bồi nằm giữa hai cửa sông. Là điểm đến đầu tiên của các con tàu hàng hải lớn nhỏ ra vào Cảng Hải Phòng. Mỗi xã trên đảo như một đảo cát riêng biệt nối liền với nhau bằng hệ thống đê kè vừa là đường liên xã, vừa là vành đai bảo vệ đảo. Đồng thời, có quần đảo Cát Bà được hình thành bởi hàng trăm ngọn núi đá sơn thủy hữu tình gồm 366 đảo lớn nhỏ nằm kề sát với Vịnh Hạ Long - Di sản thiên nhiên thế giới.

Bên cạnh đó, đây là một huyện có vị trí chiến lược quan trọng của thành phố Hải Phòng và cửa vùng Đông Bắc tổ quốc. Nơi đây được thiên nhiên ưu đãi cho hệ thống sông ngòi, hồ đầm khá phong phú, nguồn tài nguyên vô cùng quý hiếm, trên rừng có nhiều loại gỗ quý, các loại cây dược liệu, thảm thực vật phong phú; có nhiều hang động còn nguyên sơ. Đặc biệt, có Vườn Quốc Gia Cát Bà là nơi lưu giữ nguồn gen quý hiếm trong đó có loài Voọc đầu trắng được ghi vào Sách Đỏ thế giới.

Như vậy, huyện đảo Cát Hải hội đủ những ưu thế mà thiên nhiên ban tặng được ví như hình ảnh của đất nước Việt Nam thu nhỏ, có cả rừng núi, đồng bằng, miền ven biển, đảo. Với những đặc điểm nổi trội về vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, lịch sử văn hóa, tạo cho huyện Cát Hải một tiềm năng phát triển về du lịch hiếm có.

- *Đặc điểm kinh tế*

Huyện Cát Hải được xác định là một trong ba cực tăng trưởng của Thành phố Hải Phòng với cầu vượt biển Tân Vũ - Lạch Huyện là cây cầu dài nhất Đông Nam Á có vị trí rất quan trọng nối liền huyện đảo Cát Hải với Hải Phòng, tạo tiền đề cho phát triển kinh tế của địa phương. Cảng cửa ngõ quốc tế Hải Phòng đi vào hoạt động đón tàu có trọng tải hàng trăm nghìn tấn. Nhà máy sản xuất ô tô VinFast, điện thoại Vsmart của Tập đoàn Vingroup đứng

chân trên địa bàn huyện đã đưa vào hoạt động, khai thác. Các tập đoàn kinh tế mạnh như: Vingroup, Sun Group, Flamingo, tiếp tục đầu tư vào đây là động lực giúp huyện Cát Hải tiếp tục phát triển kinh tế - xã hội, mở ra tương lai mới cho huyện đảo trên bước đường phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng. Những công trình, dự án trên đã làm chuyển biến một cách căn bản nền kinh tế của một huyện đảo vốn còn nhiều khó khăn, đưa Cát Hải vươn lên thành một trọng điểm phát triển kinh tế.

Thời gian qua, huyện Cát Hải tập trung phát triển ba mũi nhọn kinh tế đó là dịch vụ cảng biển, logistics, công nghiệp công nghệ cao và du lịch dịch vụ, trong đó Cát Bà là trọng tâm phát triển dịch vụ du lịch. Theo đó, du lịch dịch vụ đạt con số tăng trưởng cao nhất từ trước tới nay với mức bình quân 17%/năm. Giai đoạn 2015 - 2020 tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân 5 năm của huyện đạt 14,6%/năm; tổng vốn đầu tư toàn xã hội đạt 102.459 tỷ đồng.

- *Đặc điểm văn hóa - xã hội*

- Về văn hóa - giáo dục*

Huyện đảo Cát Hải là một trong những huyện của thành phố Hải Phòng hiện còn lưu giữ nhiều di tích lịch sử, danh lam thắng cảnh, đặc biệt là Vườn quốc gia Cát Bà được UNESCO công nhận là “Khu dự trữ sinh quyển thế giới”. Các giá trị tiêu biểu của văn hóa biển đảo Cát Hải nổi bật ở hệ thống các danh lam thắng cảnh, di tích lịch sử, sinh hoạt văn hóa tín ngưỡng của cư dân miền biển... Theo số liệu của phòng Văn hoá thể thao và du lịch huyện Cát Hải có 178 di tích, trong đó 15 di tích được xếp hạng. Văn hoá của huyện đảo Cát Hải phong phú đa dạng bởi người dân định cư trên đảo có nguồn gốc từ nhiều nơi hợp thành là cộng đồng những người sống bằng nghề biển vùng Duyên Hải. Đồng thời, sinh hoạt văn hoá của cư dân vùng biển diễn ra cũng khá đặc sắc được thể hiện qua lễ hội. Tiêu biểu như: Lễ hội Làng cá Cát Bà ngày 01/4 hàng năm cũng là ngày Bác Hồ về thăm Cát Bà, lễ hội Xa Mã đình Hoàng Châu - được xếp hạng Di tích lịch sử cấp Quốc gia,...

Sự nghiệp giáo dục của huyện có bước phát triển cả về quy mô và chất lượng. Giáo dục đào tạo tiếp tục có chuyển biến tích cực, cơ sở vật chất, trang thiết bị được quan tâm đầu tư, nâng cấp, quy mô trường lớp được củng cố, giữ vững và phát triển. 100% giáo viên ở các bậc học đạt chuẩn và trên chuẩn, 100% xã, thị trấn đạt phổ cập giáo dục mầm non, phổ cập tiểu học mức độ 3 và phổ cập Trung học cơ sở mức độ 2. Toàn huyện có 19 trường đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục; 11 trường đạt chuẩn quốc gia.

Về dân số - xã hội

Huyện Cát Hải gồm 12 đơn vị hành chính cấp xã trực thuộc trong đó có 2 thị trấn Cát Bà, Cát Hải và 10 xã bao gồm: Đồng Bài, Nghĩa Lộ, Văn Phong, Hoàng Châu, Phù Long, Trân Châu, Xuân Đám, Việt Hải, Gia Luận, Hiền Hào. Với dân số khoảng 32.090 người năm 2019, mật độ dân số đạt 93 người/km².

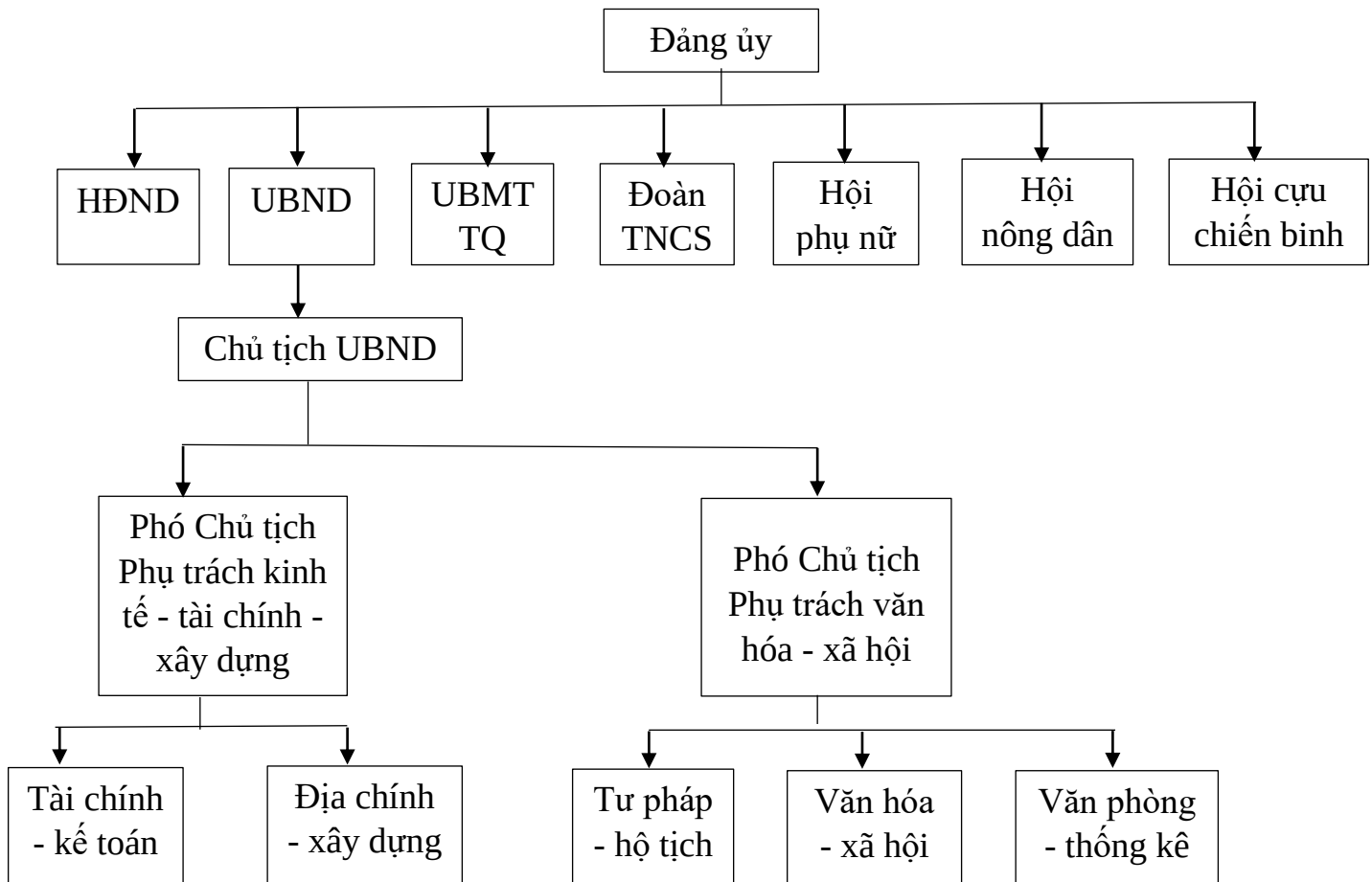
Thực hiện chương trình mục tiêu Quốc gia xây dựng nông thôn mới, Cát Hải là đơn vị cấp huyện đầu tiên của thành phố Hải Phòng sớm hoàn thành 19 tiêu chí trong bộ tiêu chí Quốc gia xây dựng nông thôn mới. Đến nay, trên địa bàn huyện không còn hộ nghèo, 100% xã, thị trấn có sân thể thao, nhà văn hóa được trang bị đầy đủ âm thanh, ánh sáng, quy mô hội trường đạt 150 ghế ngồi. Qua bình xét đánh giá toàn huyện có 90% hộ đạt danh hiệu gia đình văn hoá. 100% các tuyến đường trục xã, liên xã đều được đảm bảo ô tô đi lại thuận tiện.

Về chế độ, chính sách, xã hội đã đảm bảo đúng đối tượng và quy định của Nhà nước; tạo điều kiện cho 1.592 hộ gia đình vay vốn ưu đãi với tổng số tiền gần 17 tỷ đồng để phát triển kinh tế và giải quyết việc làm. Công tác chăm sóc sức khoẻ nhân dân đã có nhiều chuyển biến tích cực, toàn huyện có 11/12 trạm y tế đã duy trì thực hiện tốt 10 chuẩn quốc gia về y tế xã.

2.1.2. Giới thiệu bộ máy tổ chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Huyện Cát Hải gồm 12 đơn vị hành chính cấp xã trực thuộc trong đó có 2 thị trấn là Cát Bà, Cát Hải và 10 xã. Tất cả các xã và thị trấn trên địa bàn

huyện đều áp dụng chung một sơ đồ tổ chức bộ máy hành chính như sau:



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu bộ máy tổ chức của cơ quan hành chính cấp xã huyện Cát Hải

Qua sơ đồ 2.1 trên, ta thấy về cơ bản bộ máy hành chính cấp xã của huyện đều bao gồm HĐND và UBND. HĐND xã do nhân dân địa phương bầu ra với nhiệm kỳ 5 năm. UBND do HĐND cấp xã bầu gồm chủ tịch và phó chủ tịch. Chủ tịch UBND chịu trách nhiệm quản lý chung, khối nội chính, kế hoạch, quy hoạch phát triển kinh tế xã hội của xã. Phó chủ tịch UBND gồm 2 người, phụ trách các lĩnh vực khác nhau như: tài chính - kế toán, địa chính - xây dựng và khối văn hóa - xã hội, tư pháp - hộ tịch, các lĩnh vực khác.

2.2. Thực trạng chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã

• *Về số lượng*

Theo số liệu thống kê tính đến tháng 12 năm 2021, toàn huyện Cát Hải gồm 12 đơn vị hành chính cấp xã với tổng số 117 công chức xã, thị trấn. Đội ngũ công chức cấp xã đa số là những người có quá trình công tác, trưởng thành ở địa phương. Số lượng vị trí, chức danh công chức xã của huyện trong những năm qua được thể hiện qua bảng số liệu 2.1.

Bảng 2.1: Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác tại huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021

Đơn vị tính: Người

STT	Chức danh	Số lượng		
		Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
1	Trưởng Công an	12	12	0
2	Chỉ huy trưởng quân sự	12	12	12
3	Văn phòng - Thống kê	17	16	20
4	Địa chính - XD - NN và MT	21	22	23
5	Tài chính - Kế toán	17	16	19
6	Tư pháp - Hộ tịch	17	18	21
7	Văn hóa - Xã hội	14	16	22
Tổng số		110	112	117

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua bảng 2.1, ta thấy:

Hiện nay toàn huyện có 117 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 - Xây dựng - Nông nghiệp và Môi trường, Tư pháp - Hộ tịch, các chức danh trên được phân bổ nhiều hơn đã phản ánh đúng thực tế công việc. Điểm đặc biệt, năm 2021 chức danh trưởng công an xã trên địa bàn huyện đã không còn là công chức xã, bởi theo “Quyết định số 10/2020/QĐ-UBND Ngày 04/5/2020 của UBND thành phố Hải Phòng quy định về số lượng và bố trí

các chức vụ, chức danh cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hải Phòng” thì trường công an xã đã được bố trí là công an chính quy. Như vậy, công chức xã trên địa bàn huyện Cát Hải từ năm 2021 chỉ còn 6 chức danh.

Số lượng công chức chuyên môn tăng dần qua các năm. Năm 2019 số lượng công chức chuyên môn là 110 người, đến năm 2021, mặc dù đã giảm chức danh trưởng công an xã là 12 người, song tổng số lượng công chức chuyên môn là 117 người, tăng 19 người. Cùng với sự tăng trưởng kinh tế và phát triển vượt bậc trong giai đoạn 2019 đến năm 2021, huyện Cát Hải đã đề ra mục tiêu: “Nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng bộ; phát huy truyền thống huyện đảo anh hùng; khai thác tối đa các nguồn lực và lợi thế; xây dựng huyện Cát Hải trở thành Trung tâm du lịch - dịch vụ - công nghiệp hiện đại, văn minh; là trọng điểm phát triển kinh tế biển của thành phố Hải Phòng”. Để thực hiện tốt mục tiêu, kế hoạch đã đề ra, việc gia tăng số lượng công chức trên địa bàn là hoàn toàn phù hợp.

- *Về cơ cấu*

Theo giới tính, đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện trong giai đoạn 2019 - 2021 luôn có tỷ lệ nam giới cao hơn nữ, điều đó được thể hiện qua bảng 2.2. dưới đây:

Bảng 2.2: Số lượng và cơ cấu công chức cấp xã tại huyện Cát Hải theo giới tính năm 2021

Đơn vị tính: Nam, Nữ: Người; Cơ cấu: %

TT	Chức danh	Tổng số (Người)	Tỷ lệ		Tỷ lệ	
			Nam	Cơ cấu	Nữ	Cơ cấu
1	Chỉ huy trưởng quân sự	12	12	100	0	0
2	Văn phòng - Thống kê	20	15	75,0	5	25,0
3	Địa chính - XD - NN và MT	23	14	60,86	9	39,14

4	Tài chính - Kế toán	19	10	52,63	9	47,37
5	Tư pháp - Hộ tịch	21	13	61,90	8	38,10
6	Văn hóa - Xã hội	22	8	36,36	14	63,64
Tổng số		117	72	61,54	45	38,46

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua bảng 2.2 ta thấy:

Năm 2021 tỷ lệ công chức chuyên môn nam cao hơn nữ, cụ thể trong tổng số 117 công chức cấp xã trên địa bàn huyện thì có đến 72 nam, chiếm 61,54%, 45 nữ với 38,46%. Phần lớn các chức danh vị trí công việc nam giới chiếm đa số, song ở bộ phận công chức chuyên môn có sự tham gia của nữ giới cao như Văn hóa - xã hội với 63,64%, Tài chính - kế toán 47,37%.

Do khối lượng công việc của cấp xã nhiều, nếu xét về phạm vi, mức độ hoạt động, công chức cấp xã cũng đang gánh vác một áp lực công việc không thua kém công chức cấp huyện. “Một lĩnh vực chuyên môn, trong khi ở tỉnh có bộ máy giúp việc là cấp sở với biên chế đến vài chục người, cấp huyện là các phòng cũng khoảng từ 07 cho đến trên 10 biên chế, còn cấp xã chức danh công chức phụ trách chuyên môn chỉ có từ 1 đến 2 người”. Một số chức danh do có sự đặc thù riêng nên chỉ có nam giới đảm nhận như Chỉ huy trưởng quân sự. Bên cạnh đó, nam giới sức khỏe tốt, đồng thời không phải nghỉ chế độ như nữ

giới, vì vậy giúp cho công việc không bị gián đoạn. Do đó, tỷ lệ này một mặt đã đảm bảo về công việc chuyên môn cho từng đối tượng cụ thể, song đôi khi cũng gặp một số khó khăn trong công tác tuyên truyền, vận động tại địa phương. Vì vậy, về cơ cấu của công chức cấp xã trên địa bàn huyện cần tăng tỷ lệ nữ giới nhiều hơn để đảm bảo hợp lý, hài hòa về giới tính cũng như công việc.

Về độ tuổi, số liệu bảng 2.3 phản ánh rõ thực tế tình trạng cơ cấu công chức theo độ tuổi tại các xã, thị trấn của huyện giai đoạn 2019 - 2021.

**Bảng 2.3: Số lượng và cơ cấu công chức cấp xã tại huyện Cát Hải
phân theo độ tuổi giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

Năm	Độ tuổi							
	Dưới 30		Từ 31 đến 40 tuổi		Từ 41 đến 50 tuổi		Từ 51 đến 60 tuổi	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2019	6	5,45	39	35,45	52	47,27	13	11,83
2020	6	5,35	42	37,50	51	45,53	13	11,62
2021	15	12,8	41	35,04	50	42,73	11	0,43

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua bảng 2.3 ta thấy: Giai đoạn 2019 - 2021, số lượng công chức trong độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ không cao, năm 2019 là 5,45%, năm 2021 với 12,8%; trong khi đó tỷ lệ công chức trong độ tuổi từ 51 đến 60 tuổi năm 2021 mặc dù có giảm, song vẫn chiếm tỷ lệ tương đối cao. Đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện có độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất với 47,27% vào năm 2019 và 42,73% năm 2021. Tiếp đến là độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi, cũng chiếm tỷ lệ tương đối và tăng dần qua các năm, từ 39 người chiếm 35,45% vào năm 2019 tăng lên 41 người, tương đương 35,04% năm 2021.

Như vậy, độ tuổi trung bình của công chức cấp xã trên địa bàn huyện dao động từ 31 đến 50 tuổi chiếm tỷ lệ khá cao, sự phân bố giữa các nhóm tuổi chưa đồng đều. Độ tuổi của công chức cao là những người có thâm niên công tác lâu năm, vì vậy chuyên môn cũng như kinh nghiệm xử lý công việc thành thạo, vừa đảm bảo được yêu cầu công việc vừa có tính kế thừa. Song hiện nay nhóm tuổi trẻ được đào tạo bài bản, có kỹ năng chiếm tỷ lệ khá hạn chế trong cơ cấu công chức cấp xã trên địa bàn huyện. Do đó, trong thời gian tới, huyện Cát Hải cần có sự điều chỉnh hợp lý cơ cấu, tăng cường đội ngũ công chức trẻ, có trình độ cao để góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc

và tiếp cận nhiều hơn với phương pháp làm việc mới, hiện đại hơn.

2.2.2. Trình độ và các kỹ năng của công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

• Trình độ chuyên môn

Trong những năm gần đây, thành phố Hải Phòng đã có nhiều chủ trương, chính sách để củng cố và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở. Cấp ủy, chính quyền huyện thường xuyên quan tâm, đề ra nhiều giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương, tập trung vào việc nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng nông thôn mới. Do đó, trong giai đoạn 2019 - 2021, trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức cấp xã của huyện Cát Hải đã được nâng cao đáng kể, thể hiện thông qua bảng số liệu 2.4 dưới đây:

Bảng 2.4: Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức cấp xã huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

TT	Trình độ chuyên môn	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Sau đại học	0	0	0	0	0	0
2	Đại học	74	67,27	77	68,75	90	76,92
3	Cao đẳng	7	6,36	9	7,89	8	6,84
4	Trung cấp	24	21,81	24	21,42	19	16,24
5	Sơ cấp	5	4,56	2	1,94	0	0
Tổng		110	100	112	100	117	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua bảng 2.4 ta thấy:

Năm 2019 có 5 công chức có trình độ sơ cấp, đây là những người trong độ tuổi từ 50 trở lên, công tác lâu năm và chuẩn bị về hưu, tuy nhiên đến năm

2021, đã không còn công chức có trình độ chuyên môn sơ cấp. Về trình độ trung cấp cũng chiếm tỷ lệ khá cao, mặc dù có giảm, song cũng chưa có sự thay đổi quá lớn. Năm 2019 là 24 công chức, tương đương 21,81% đến năm 2021 đã giảm xuống còn 19 người, chiếm 16,24%. Nguyên nhân là do hệ quả trước đây, một số chức danh bán chuyên trách, hợp đồng nên ưu tiên tuyển dụng đối tượng con em địa phương chưa đúng chuyên môn. Kể từ khi Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ra đời bổ sung thêm một số chức danh công chức chuyên môn nên ưu tiên xét tuyển dụng các đối tượng này vào biên chế. Sau đó đội ngũ công chức này mới đi học các khóa đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ. Vì vậy, số lượng công chức có trình độ trung cấp có xu hướng giảm đi một phần là do đã tham gia học tập nâng cao trình độ.

Về trình độ cao đẳng, số lượng công chức có trình độ này không nhiều với tỷ lệ trung bình là 6,8% trên tổng số công chức cấp xã. Số lượng công chức cấp xã có trình độ đại học chiếm tỷ lệ chủ yếu và tăng nhanh qua các năm, năm 2019 toàn huyện có 74 công chức cấp xã, tương đương 67,27% có trình độ đại học, đến năm 2021 đã tăng lên thành 90 người, với 76,92%. Như vậy, trong ba năm số lượng công chức cấp xã có trình độ đại học đã tăng 16 người.

So với tiêu chuẩn quy định hiện nay:

Theo quy định tại thông tư số 04/2022/TT-BNV sửa đổi, bổ sung điểm c khoản 1 Điều 1 của Thông tư số 13/2019/TT-BNV yêu cầu “Tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định cụ thể tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ trung cấp trở lên đối với công chức làm việc tại các xã: miền núi, vùng cao, biên giới, hải đảo, xã đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn”. Đồng thời, căn cứ vào Quyết định số 22/2021/QĐ-UBND ngày 23/8/2021 về việc ban hành Quy định về

tiêu chuẩn, tổ chức tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hải Phòng. Nhận thấy:

Công chức xã tại huyện Cát Hải đã đáp ứng được tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo quy định hiện nay tại Thông tư 04/2022/TT-BNV, cũng như tiêu chuẩn riêng cụ thể về trình độ chuyên môn theo Quyết định số 22/2021/QĐ-UBND Thành phố Hải Phòng.

Tuy nhiên, từ bảng số liệu 2.4 và quá trình khảo sát nhận thấy: trình độ trung cấp khá cao và vẫn tồn tại công chức có trình độ sơ cấp, tỷ lệ công chức có trình độ đại học chiếm phần lớn. Song là một huyện đảo còn nhiều khó khăn nên công chức cấp xã từ trước chủ yếu học hệ đại học tại chức hoặc các chương trình liên thông; số lượng công chức xã có trình độ đại học chính quy chưa nhiều, chủ yếu là công chức trẻ mới được tuyển dụng. Vì vậy, công chức xã tại huyện Cát Hải so với yêu cầu thực tế công việc tại UBND xã vẫn còn một khoảng cách nhất định. Hơn nữa hiện nay tại huyện Cát Hải chưa có công chức xã nào đạt trình độ chuyên môn sau đại học. Như vậy, so với các quận, huyện trên địa bàn thành phố Hải Phòng, vấn đề nâng cao trình độ chuyên môn của công chức cấp xã tại huyện Cát Hải cần đặc biệt chú trọng, quan tâm.

- *Trình độ lý luận chính trị*

Bên cạnh trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị cũng là một tiêu chí quan trọng không thể thiếu khi đánh giá chất lượng công chức. Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện Cát Hải trong những năm qua được thể hiện qua bảng số liệu 2.5.

Bảng 2.5: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

TT	Trình độ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Chưa qua đào tạo	32	29,10	31	27,67	26	22,22
2	Sơ cấp	03	2,72	02	1,78	0	0
3	Trung cấp	74	67,27	78	69,64	91	77,78
4	Cao cấp	01	0,91	01	0,91	0	0,86
5	Cử nhân	0	0	0	0	0	0
Tổng số		110	100	112	100	117	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua số liệu bảng 2.5 ta thấy:

Đội ngũ công chức xã có trình độ lý luận chính trị trung cấp chiếm tỷ lệ cao nhất và liên tục tăng qua các năm, từ 74 người năm 2019 lên 91 người vào năm 2021, tăng 17 người, tương đương 10,51%. Tỷ lệ công chức có trình độ lý luận từ sơ cấp trở lên giai đoạn 2019 - 2021 chiếm khoảng hơn 70% tổng số công chức xã. Bên cạnh đó, số lượng công chức chưa qua đào tạo mặc dù có xu hướng giảm dần, song vẫn còn khá đông, năm 2019 với 29,10%, đến năm 2021 tỷ lệ này giảm 6,88%, xuống còn 22,22%. Số lượng này tập trung chủ yếu ở đối tượng công chức xã mới được tuyển dụng, còn trẻ tuổi. Về trình độ cao cấp và cử nhân lý luận chính trị chưa có mặc dù đây là nguồn quy hoạch cho nhiều chức danh chủ chốt tại xã, nhưng việc cử công chức tham gia đào tạo trình độ cao cấp vẫn chưa được thực sự quan tâm.

Ngày 19/8/2019, Trường Chính trị Tô Hiệu phối hợp với Huyện ủy huyện Cát Hải tổ chức lễ bế giảng lớp trung cấp lý luận chính trị - hành chính, hệ không tập trung, huyện Cát Hải, khóa 9. Kết quả học tập, 100% học viên của lớp đủ điều kiện tốt nghiệp, được cấp bằng trung cấp lý luận chính trị - hành chính. Qua gần hai năm học tập và nghiên cứu, đội ngũ cán bộ, công chức tham gia học tập được trang bị những kiến thức lý luận cơ bản về chủ

nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; qua đó nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của cán bộ, công chức cấp cơ sở.

Phân tích thực trạng trình độ lý luận chính trị của đội ngũ công chức xã huyện Cát Hải cho thấy, công chức xã có trình độ lý luận chính trị trung cấp là chủ yếu, đồng thời chưa qua đào tạo vẫn khá nhiều. Đối với tiêu chuẩn về trình độ lý luận của công chức xã theo Thông tư số 13/2019/TT-BNV ban hành, “giao cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chủ động quyết định việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về lý luận chính trị”. Vì vậy, trong thời gian tới huyện cũng như UBND các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Cát Hải cần có kế hoạch bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ công chức xã để đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao.

• *Trình độ quản lý nhà nước*

Kiến thức quản lý nhà nước là nội dung rất quan trọng đối với công chức, đây là một trong những tiêu chí không thể thiếu để đánh giá chất lượng của công chức. Trình độ quản lý nhà nước của công chức cấp xã huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021 được thể hiện thông qua bảng số liệu 2.6:

Bảng 2.6: Trình độ quản lý nhà nước của công chức cấp xã huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

Trình độ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chuyên viên chính và tương đương	0	0	0	0	0	0
Chuyên viên và tương đương	45	40,9	51	45,53	61	52,13
Chưa qua đào tạo	65	59,1	61	54,47	57	47,87
Tổng	110	100	112	100	117	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Từ bảng số liệu 2.6, ta thấy: Chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát

Hải phân theo trình độ quản lý nhà nước giai đoạn 2019 - 2021 nhìn chung còn thấp, trình độ chuyên viên và tương đương năm 2019 là 45 người với tỷ lệ 40,9%, đến năm 2021 tăng thêm 16 người, lên thành 61 công chức, chiếm 52,13%. Tỷ lệ công chức đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước mặc dù đã tăng, song mức tăng chậm, tỷ lệ chưa nhiều, chỉ dao động trong khoảng từ 41% đến 52%.

Bên cạnh đó, số lượng công chức chưa được đào tạo về kiến thức quản lý nhà nước vẫn còn tương đối cao với hơn 50% tổng số công chức cấp xã. Cao nhất là năm 2019 với 65 người, tương đương 59,1%. Đồng thời, trong giai đoạn 2019 - 2021 chưa có công chức xã nào đạt trình độ chuyên viên chính. Tuy nhiên trình độ quản lý nhà nước của công chức cấp xã trên địa bàn huyện đã và đang có những thay đổi theo hướng tích cực. Số lượng người chưa qua đào tạo liên tục giảm dần qua các năm, với tỷ trọng lần lượt là 59,1%, 54,47% và 47,87%.

Như vậy, qua kết quả nghiên cứu cũng như thực trạng phân tích ở trên, đồng thời theo quy định tại điều 2, Thông tư số 13/2019/TT-BNV các cấp lãnh đạo huyện và các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Cát Hải nên tập trung đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện cho đội ngũ công chức xã tham gia các khóa bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước, để từ đó đáp ứng tốt hơn yêu cầu cải cách hành chính hiện nay.

- *Trình độ ngoại ngữ, tin học*

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng mở rộng với xu hướng hiện đại hóa nền hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin xây dựng Chính phủ điện tử, đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và mỗi công chức cấp xã nói riêng phải có khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học thành thạo để đáp ứng yêu cầu công việc. Nhận thấy được tầm quan trọng đó, trong những gần đây, trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức xã huyện Cát Hải đã được cải thiện

và nâng cao hơn, thể hiện qua bảng số liệu 2.7 dưới đây:

**Bảng 2.7: Trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức cấp xã huyện Cát Hải
giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

Trình độ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
<i>Trình độ ngoại ngữ</i>	110	100	112	100	117	100
Đại học, Cao đẳng	0	0	0	0	0	0
Chứng chỉ	94	85,45	96	85,71	106	90,6
Chưa qua đào tạo	16	14,55	16	14,29	11	9,4
<i>Trình độ tin học</i>	110	100	112	100	117	100
Đại học, Cao đẳng	0	0	0	0	1	0,85
Chứng chỉ	99	90,0	101	90,17	111	94,87
Chưa qua đào tạo	11	10,0	11	9,83	5	4,28

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua bảng số liệu 2.7 cho thấy:

Về trình độ ngoại ngữ:

Số lượng công chức cấp xã có trình độ ngoại ngữ không ngừng được nâng cao trong những năm qua, với tỷ lệ trung bình hơn 85% công chức có chứng chỉ ngoại ngữ, cao nhất là năm 2021 với 106 người, tương đương 90,6%. Qua khảo sát cũng như đánh giá thực tế của đơn vị, mặc dù tỷ lệ công chức có chứng chỉ ngoại ngữ cao, song đây chỉ là số liệu thống kê, trên thực tế khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc còn nhiều hạn chế, nhất là kỹ năng giao tiếp. Chứng chỉ của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện cơ bản chưa phản ánh đúng năng lực thực tế, còn mang tính chất hoàn thiện hồ sơ. Nguyên nhân một phần là do công chức cấp xã rất ít có điều kiện giao tiếp và sử dụng tiếng anh thường xuyên.

Cùng với xu thế mở cửa, hội nhập, Cát Bà đã và đang là điểm đến hấp

dẫn của du khách trong và ngoài nước, vì vậy huyện Cát Hải và ngành du lịch huyện đảo đã lên kế hoạch nhằm thu hút khách du lịch, trong đó chú trọng tới du khách nước ngoài. Do đó, đội ngũ công chức cấp xã rất cần có trình độ ngoại ngữ và khả năng giao tiếp thực tế để phục vụ cho công việc chuyên môn cũng như đẩy mạnh du lịch huyện đảo. Yêu cầu này đặt ra cho lãnh đạo huyện và các xã thị trấn phải có kế hoạch đào tạo cụ thể cho đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện.

Về trình độ tin học:

Trình độ tin học và công nghệ thông tin của đội ngũ công chức cấp xã huyện Cát Hải đã được nâng cao trong những năm gần đây. Giai đoạn 2019 - 2021, công chức có chứng chỉ về tin học chiếm 90% trở lên, cho đến nay toàn huyện có 111 công chức xã đã được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn về tin học, chiếm 94,87%. Đến năm 2021, toàn huyện chỉ có duy nhất 1 công chức xã có bằng đại học chính quy về công nghệ thông tin. Về cơ bản, đội ngũ này có đủ khả năng sử dụng các phần mềm nghiệp vụ, các chương trình tin học văn phòng cơ bản phục vụ yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, vẫn còn một lệ nhỏ là 4,28% công chức cấp xã chưa qua đào tạo về tin học năm 2021. Đây chủ yếu là những công chức được tuyển dụng ở thời kỳ trước chưa yêu cầu trình độ tin học, những công chức trên độ tuổi 45 nên gặp một số vấn đề khó khăn khi học.

So với tiêu chuẩn quy định: Đối với công chức xã theo quy định tại Thông tư 13/2019/TT-BNV, yêu cầu “Trình độ tin học: Được cấp chứng chỉ sử dụng công nghệ thông tin theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và truyền thông”. Qua phân tích trên, tại huyện Cát Hải vẫn còn 10% công chức xã chưa qua đào tạo về trình độ tin học vào năm 2019 và đến năm 2021 còn 4,28%. Như vậy, so với quy định tại Thông tư 13/2019/TT-BNV, trình độ tin học của một bộ phận công chức xã tại huyện Cát Hải chưa đạt tiêu chuẩn.

Do đó, để đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước và hiện đại

hóa nền hành chính trong giai đoạn tới, việc cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng tin học văn phòng cho đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải là rất cần thiết.

- *Về kỹ năng làm việc*

Bên cạnh trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc là rất cần thiết để đội ngũ công chức cấp xã có thể áp dụng những kiến thức, kinh nghiệm vào thực tiễn nhằm đem lại hiệu quả cao trong thực thi công vụ. Để đánh giá mức độ thành thạo các kỹ năng làm việc, tác giả tiến hành lấy ý kiến tự đánh giá của công chức cấp xã qua 60 phiếu điều tra (phiếu số 01 - phụ lục 01). Kết quả thu được như sau:

Bảng 2.8: Kết quả tự đánh giá kỹ năng thực thi công vụ của công chức cấp xã tại huyện Cát Hải năm 2021

Đơn vị tính: Số lượng: Người

Các kỹ năng	Mức độ					
	Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Kém	Tổng số
Kỹ năng soạn thảo văn bản	2	14	39	5	0	60
Sử dụng công nghệ thông tin.	0	7	40	11	2	60
Kỹ năng quan hệ, giao tiếp, truyền đạt.	3	17	34	6	0	60
Kỹ năng thu thập, xử lý thông tin	0	13	38	8	1	60
Kỹ năng tập hợp, vận động thuyết phục quần chúng	0	17	35	6	2	60

Kỹ năng triển khai, tổ chức thực hiện chương trình	2	19	28	11	0	60
--	---	----	----	----	---	----

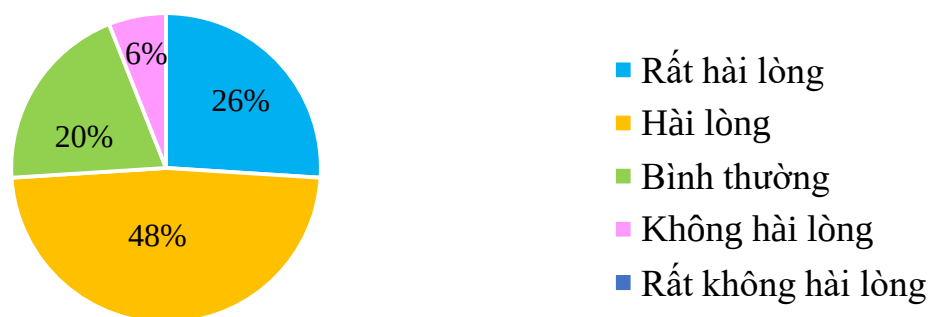
(Nguồn: Kết quả điều tra của học viên năm 2022)

Qua bảng 2.8, ta thấy:

Về cơ bản, đội ngũ công chức xã tự đánh giá các kỹ năng của mình ở mức độ khá là chủ yếu, tỷ lệ công chức nhận thấy kỹ năng thực thi công vụ của mình rất tốt khá ít, chỉ từ 3,33% - 5%.

Số lượng công chức tự đánh giá các kỹ năng của mình ở mức trung bình chiếm đa số, như kỹ năng triển khai chính sách, tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch và kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, có tới 18,33% công chức cho rằng đạt mức độ trung bình và 3,33% tự nhận thấy còn kém. Điều này phần nào cũng phản ánh đúng thực tế trong thời gian qua. Hơn nữa, hiện nay huyện Cát Hải đang sử dụng hệ thống quản lý văn bản và điều hành công việc Hpnet, tuy nhiên, việc ứng dụng công nghệ thông tin và sử dụng hệ thống vào giải quyết công việc chưa thực sự thành thạo, các khâu, thủ tục còn mang tính chất thủ công. Bên cạnh đó, kỹ năng thu thập, xử lý thông tin có 13,33% nhận thấy chỉ đạt mức độ trung bình. Tỷ lệ trên đòi hỏi lãnh đạo các xã, thị trấn cần có sự phân công, bố trí công việc hợp lý để phát huy năng lực, kỹ năng, kinh nghiệm của mỗi công chức.

Ngoài ra, để thấy rõ được thực trạng các kỹ năng cũng như sự chuyên nghiệp của đội ngũ công chức cấp xã, tác giả đã tiến hành khảo sát, lấy ý kiến của công dân tại địa phương - những đối tượng được phục vụ để từ đó rút ra những nhận xét khách quan, chính xác hơn. Kết quả tổng hợp được thể hiện qua biểu đồ 2.1.



Biểu đồ 2.1: Đánh giá của công dân về tính chuyên nghiệp và kỹ năng, kinh nghiệm của công chức xã tại huyện Cát Hải

Qua biểu đồ 2.1, ta thấy:

Tính chuyên nghiệp, kỹ năng chung và kinh nghiệm thực tế của đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện được công dân địa phương đánh giá khá tốt. Có 74% đánh giá rất hài lòng và hài lòng với tiêu chí này, trong đó chiếm 48% người dân được khảo sát hài lòng. Tỷ lệ công dân đánh giá ở mức độ bình thường chiếm 20%, song vẫn còn tồn tại 6% bày tỏ không hài lòng và không có công chức nào bị đánh giá rất không hài lòng. Như vậy, theo kết quả khảo sát trên, ngoài các kỹ năng mềm được đội ngũ công chức cấp xã tích cực rèn luyện, một số kỹ năng trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức cấp xã vẫn còn hạn chế nhất định. Do đó, trong điều kiện cải cách hành chính, để đáp ứng công việc trong tình hình mới đội ngũ công chức cấp xã của huyện cần tích cực rèn luyện, bồi dưỡng thêm các kỹ năng này.

2.2.3. Phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ của công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Công chức cấp xã là một trong những lực lượng nòng cốt của chính quyền cấp xã. Vì vậy, yêu cầu đối với đội ngũ công chức cấp xã phải có phẩm chất đạo đức và lối sống tốt. Để đánh giá thái độ, ý thức của công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ thì ý kiến của công dân và tổ chức, cá nhân ở địa phương là kênh đánh giá chính xác, khách quan và quan trọng, nhất là

những công chức thường xuyên tiếp xúc với nhân dân. Vì vậy, tác giả đã tiến hành điều tra, khảo sát 100 công dân hiện đang sinh sống trên địa bàn huyện đến giải quyết công việc tại UBND các xã, thị trấn thông qua phiếu đo lường sự hài lòng của công dân với công chức xã (Phiếu số 02 - Phụ lục 01). Kết quả khảo sát thể hiện ở phụ lục 02 và được tổng hợp qua bảng 2.9.

Bảng 2.9: Kết quả đánh giá của nhân dân địa phương về ý thức, thái độ trong thực thi công vụ của công chức cấp xã trên địa bàn huyện

Đơn vị tính: Số lượng: Người

TT	Nội dung	Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Phẩm chất chính trị, đạo đức tốt	30	54	12	4	0
2	Lối sống, tác phong chuẩn mực	22	58	14	6	0
3	Cách giao tiếp, ứng xử phù hợp	16	64	16	4	0
4	Thái độ phục vụ nhân dân nhiệt tình, cởi mở	26	52	16	6	0
5	Có ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc	14	60	20	6	0

(Nguồn: Kết quả điều tra của học viên năm 2022)

Qua khảo sát 100 công dân trên địa bàn huyện cho thấy:

Về phẩm chất chính trị, đạo đức của đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện được nhân dân đánh giá tốt, 54/100 công dân rất hài lòng và hài

lòng về phẩm chất chính trị, đạo đức của công chức xã tại địa phương mình. 12 người cho rằng phẩm chất đạo đức của công chức xã ở mức độ bình thường. Tuy nhiên, vẫn còn tỷ lệ nhỏ với 4 công dân chưa hài lòng về phẩm chất chính trị và đạo đức của đội ngũ công chức xã. Vì vậy trong thời gian tới, đòi hỏi mỗi công chức cần chú ý hơn đến việc rèn luyện đạo đức, lối sống để tạo được sự tin tưởng, hài lòng với nhân dân.

Về lối sống, tác phong làm việc chuẩn mực của đội ngũ công chức cấp xã được nhân dân trên địa bàn huyện đánh giá khá tốt. Với 22 công dân rất hài lòng, đặc biệt 58 nhân dân hài lòng với tác phong làm việc của công chức địa phương. Tỷ lệ người đánh giá ở mức bình thường và không hài lòng vẫn có, song chưa nhiều. Trên địa bàn huyện đã triển khai chỉ đạo việc giải quyết thủ tục hành chính bằng cơ chế liên thông một cửa, công việc phải được giải quyết trong ngày, nhanh và phải đạt hiệu quả cao nhất. Do đó, người công chức muốn hoàn thành nhiệm vụ, đòi hỏi phải có sự thay đổi, nhanh nhẹn, chần chừ trong thực thi công vụ.

Cách giao tiếp ứng xử của công chức xã cũng được nhân dân địa phương đánh giá cao và phù hợp, với 80 người dân hài lòng và rất hài lòng về cách ứng xử của công chức đối với họ. Bên cạnh đó, khi được hỏi về cách giao tiếp ứng xử của công chức địa phương đối với mình trong quá trình giải quyết thủ tục hành chính, 16 công dân chưa thật hài lòng. Một số công dân đánh giá về cách giao tiếp ứng xử của công chức xã chưa tốt, còn hiện tượng của quyền; mặc dù không nhiều, xong tình trạng bức xúc trong nhân dân vẫn còn.

Một trong những đặc thù của đội ngũ công chức cấp xã là làm việc trực tiếp với nhân dân hàng ngày, hàng giờ, là cấp chính quyền gần nhân dân nhất, do vậy tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân là tiêu chí đánh giá rất quan trọng. Tiêu chí này được công dân đánh giá tương đối cao, 26 công dân rất hài lòng, 52 người hài lòng với sự nhiệt tình, cởi mở của công chức xã và 16 người đánh

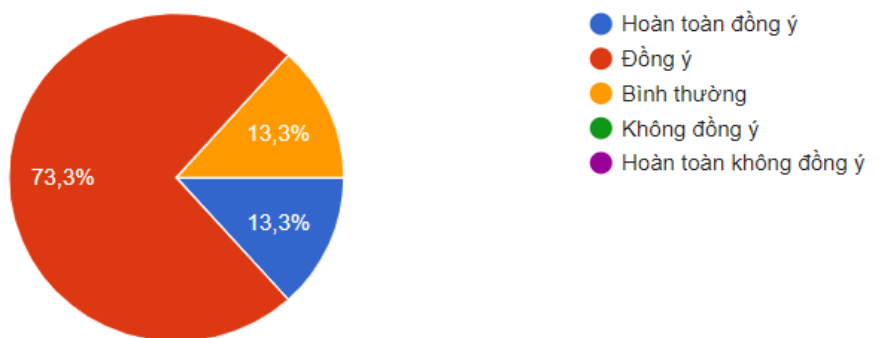
giá ở mức độ bình thường. Song vẫn còn một số ít với 6 công dân đánh giá không hài lòng.

Về ý thức, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc của công chức cấp xã được nhân dân đánh giá ở mức độ tương đối tốt với 60 người hài lòng, 14 người rất hài lòng, đánh giá ở cấp độ bình thường với 20 người. Song vẫn tồn tại 6 công dân chưa hài lòng với tinh thần trách nhiệm của công chức trong thực thi công vụ. Theo điều tra của tác giả, tỷ lệ này thể hiện ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc của một bộ phận công chức cấp xã còn thấp, sự phối hợp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chung chưa cao.

Bên cạnh đó, ngoài những đánh giá của công dân địa phương, để có cái nhìn đầy đủ và khách quan hơn, tác giả cũng tiến hành thu thập thêm ý kiến, đánh giá của 30 cán bộ, công chức huyện thông qua phiếu khảo sát trực tuyến trên google form với những nội dung tương tự. Kết quả thu được như sau:

Câu 2: Với vai trò là cán bộ, công chức cấp huyện, ông(bà) hãy cho biết mức độ đánh giá của mình về lối sống, tác phong làm việc phù hợp, đúng chuẩn mực của công chức xã ?

30 câu trả lời



Biểu đồ 2.2: Đánh giá của cán bộ, công chức huyện về lối sống, tác phong của công chức xã tại huyện Cát Hải

Dựa trên cơ sở phiếu điều tra đã xây dựng và khảo sát, cho thấy: 73,34% tương đương 22 cán bộ công chức cấp huyện đồng ý là đội ngũ công chức cấp

xã trên địa bàn huyện có lối sống, tác phong làm việc phù hợp, đúng chuẩn mực; 13,33% hoàn toàn đồng ý ở mức độ độ cao và 4 người với 13,33% đánh giá ở mức độ bình thường và không có cán bộ công chức cấp huyện nào đánh giá ở cấp độ thấp hơn. Như vậy, có thể nhận thấy lối sống, tác phong của đội ngũ công chức cấp xã được cán bộ công chức cấp huyện đánh giá ở mức khá cao.

Công chức cấp xã là đội ngũ làm việc trực tiếp, gần nhân dân nhất, vì vậy để đánh giá ý thức, thái độ của công chức cấp xã trong quá trình thực thi công vụ gồm rất nhiều tiêu chí, được thể hiện thông qua bảng kết quả khảo sát 2.10.

Bảng 2.10: Kết quả đánh giá của cán bộ, công chức huyện về ý thức, thái độ trong thực thi công vụ của công chức cấp xã trên địa bàn huyện

Đơn vị tính: Số lượng: Người

Nội dung	Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Tổng số
Phẩm chất chính trị, đạo đức	8	17	5	0	30
Tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân	3	20	7	0	30
Mức độ tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại của tổ chức, công dân.	5	18	5	2	30

(Nguồn: Kết quả điều tra của học viên năm 2022)

Qua bảng 2.10, ta thấy:

Phẩm chất, thái độ của đội ngũ công chức cấp xã huyện Cát Hải được cán bộ công chức cấp huyện đánh giá ở mức khá tốt với 8/30 người đánh giá rất tốt và 17 người đánh giá tốt. Đồng thời, 23/30 người cho rằng công chức các xã đã có sự quan tâm, nhiệt tình, cởi mở và nghiêm túc, đúng mực trong

quá trình phục vụ nhân dân, kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại của tổ chức. Như vậy, về cơ bản mức độ đánh giá về các tiêu chí trên của cán bộ công chức huyện hoàn toàn tương đồng với những đánh giá của công dân tại địa phương, tỷ lệ không có sự chênh lệch lớn. Vì vậy, kết quả khảo sát thu được khá hợp lý và chính xác.

Tuy nhiên, bên cạnh những đánh giá tích cực cũng tồn tại một tỷ lệ nhỏ đánh giá chưa cao về phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ của đội ngũ công chức xã. Mặc dù tỷ lệ đánh giá chưa hài lòng còn hạn chế, song cần quan tâm đến việc bồi dưỡng đạo đức, lối sống, tư tưởng của công chức cấp xã đồng thời tăng cường sự giám sát của các cấp và tổ chức, công dân đối với công chức xã.

2.2.4. Kết quả thực thi công vụ của công chức cấp xã huyện Cát Hải

Kết quả thực thi công vụ là một trong những thước đo cơ bản và quan trọng nhất để đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức. Để đánh giá khả năng thực thi công vụ của công chức cấp xã, học viên đã tiến hành điều tra lấy ý kiến của 30 cán bộ, công chức cấp huyện về các tiêu chí đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức xã tại huyện, với 4 mức độ từ 1 đến 4 ứng với từng tiêu chí. Trong đó:

Khối lượng công việc được giao hoàn thành: 1: Vượt mức, 2: đúng định mức, 3: Một phần, 4: Chưa hoàn thành.

Tiến độ hoàn thành công việc: 1: Vượt thời hạn, 2: Đúng dự kiến, 3: Chậm tiến độ, 4: Chưa hoàn thành.

Chất lượng công việc hoàn thành: 1: Xuất sắc, 2: Tốt, 3: Đạt yêu cầu, 4: Thấp.

Theo đó, kết quả đánh giá khả năng thực thi công vụ công chức cấp xã trên địa bàn huyện Cát Hải được thể hiện ở bảng 2.11 như sau:

Bảng 2.11: Kết quả đánh giá của cán bộ, công chức cấp huyện về khả năng hoàn thành công việc của công chức cấp xã huyện Cát Hải

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

Các tiêu chí đánh giá	Mức độ							
	1		2		3		4	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Khối lượng công việc được giao hoàn thành	0	0	26	86,67	4	13,33	0	0
Tiến độ hoàn thành công việc	0	0	25	83,33	5	16,67	0	0
Chất lượng công việc hoàn thành	0	0	17	56,66	11	36,67	2	6,67

(Nguồn: Kết quả điều tra của học viên năm 2022)

Qua bảng số liệu 2.11 cho thấy:

Về khối lượng công việc được giao: có 86,67% cán bộ, công chức huyện đánh giá khả năng hoàn thành công việc của công chức xã đúng định mức, 13,33% cho rằng chỉ hoàn thành một phần. Đồng thời, có 83,33% nhận xét công chức xã hoàn thành công việc đúng tiến độ với 56,66% đạt chất lượng đúng yêu cầu.

Ngoài ra, vẫn tồn tại một tỷ lệ nhỏ đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức xã không cao, với 16,67% chậm tiến độ hoàn thành công việc được giao và 6,67% đạt chất lượng công việc thấp. Hơn nữa, không có công chức xã nào hoàn thành công việc vượt mức và đạt mức độ xuất sắc.

Như vậy, so với tiêu chuẩn theo quy định chung tại điều 56, Luật Cán bộ công chức và Luật viên chức sửa đổi năm 2019 và Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; khả năng hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải về cơ bản chỉ đạt mức độ hoàn thành cơ bản, song chất lượng chưa cao.

Do đó, để nâng cao khả năng hoàn thành công việc cũng như chất lượng thực thi công vụ của công chức cấp xã đòi hỏi phải nâng cao trình độ

chuyên môn cũng như những yếu tố cần thiết trong thực thi công vụ.

2.3. Thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

2.3.1. Tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Tuyển dụng công chức là một trong những nội dung quan trọng quyết định chất lượng của đội ngũ công chức hiện tại cũng như tương lai. Ngoài việc thực hiện đúng theo quy định chung của Luật và các văn bản của Chính phủ, công tác tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải được thực hiện dựa trên Quyết định số 22/2021/QĐ-UBND ngày 23/8/2021 về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn, tổ chức tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

Tại thành phố Hải Phòng, trước đây việc tuyển dụng công chức vào làm việc tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND xã, thị trấn tại huyện Cát Hải và Bạch Long Vĩ được thực hiện theo phương thức xét tuyển. Tuy nhiên, hiện nay hiện nay công tác tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải được thực hiện căn cứ vào Công văn số 2485/SNV-XDCQ&CTTN ngày 6/12/2020 của Sở Nội vụ thành phố Hải Phòng về việc tuyển dụng công chức xã, thị trấn tại huyện Cát Hải. Theo đó, phương thức tuyển dụng là thi tuyển, với hai vòng thi là trắc nghiệm và phỏng vấn. Kết quả tuyển dụng công chức xã tại huyện năm 2021 được thể hiện ở bảng số liệu 2.12.

Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải năm 2021

Đơn vị tính: Số lượng: Người

Vị trí chức danh	Số lượng	Trình độ chuyên môn
Văn phòng - Thống kê	4	Đại học
Địa chính - NN - XD - MT	1	Đại học
Tài chính - Kế toán	3	Đại học
Tư pháp - Hộ tịch	3	2 Cao đẳng, chuyên ngành luật 1 Đại học
Văn hóa - Xã hội	6	Đại học

Tổng số	17	
---------	----	--

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua bảng 2.12 ta thấy: Năm 2021 số lượng công chức xã trên địa bàn huyện được tuyển dụng là 17 người cho 5 vị trí chức danh; trong đó chức danh văn hóa - xã hội có số lượng người nhiều nhất là 6 công chức. 15/17 công chức xã được tuyển dụng có trình độ đại học, chuyên ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu, vị trí công việc. Theo điều tra, mặc dù chức danh Tư pháp hộ tịch có 2 công chức được tuyển dụng ở trình độ cao đẳng, chuyên ngành luật, nhưng đều đã được bồi dưỡng nghiệp vụ hộ tịch trước đó. Như vậy, theo quy định tại điểm a, khoản 2 Điều 72 Luật Hộ tịch năm 2014: “Công chức tư pháp - hộ tịch phải có trình độ từ trung cấp luật trở lên và đã được bồi dưỡng nghiệp vụ hộ tịch”, trình độ chuyên môn của công chức Tư pháp - Hộ tịch được tuyển dụng là hoàn toàn phù hợp và cao hơn so với yêu cầu.

Từ bảng 2.12 và phân tích trên nhận thấy, toàn bộ số công chức xã được tuyển dụng năm 2021 tại huyện Cát Hải đều đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn theo quy định theo Thông tư 04/2022/TT-BNV sửa đổi điểm c khoản 1 Điều 1 Thông tư 13/2019/TT-BNV hướng dẫn quy định về cán bộ, công chức cấp xã.

Trên cơ sở văn bản chỉ đạo của Thành phố, UBND huyện Cát Hải đã tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã trên cơ sở đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, cụ thể: Thông báo công khai trên trang web Tuyencongchuc.vn, Trang thông tin điện tử của Thành phố, niêm yết tại trụ sở UBND huyện và công bố rộng rãi, rõ ràng đến nhiều đối tượng trong xã hội gồm các nội dung: vị trí tuyển dụng, yêu cầu trình độ chuyên môn nghiệp vụ, hình thức tuyển dụng, cách thức và thời gian làm các bài thi,...

Theo đánh giá của chủ tịch UBND huyện - Ông Bùi Tuấn Mạnh: “Hoạt động tuyển dụng công chức xã năm 2021 trên cơ sở căn cứ vào yêu cầu công việc, vị trí việc làm và khung năng lực để xây dựng nội dung thi tuyển; vì vậy đã tuyển chọn được đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm”.

Hoạt động tuyển dụng góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã

khi thực hiện tốt nguyên tắc cạnh tranh, bình đẳng trong tuyển dụng. Song thực tế công tác tuyển dụng tại huyện theo như khảo sát còn tồn tại tâm lý muốn tuyển dụng người của địa phương mình, của ngành mình. Do đó, không có sự cạnh tranh. Mặc dù là huyện đảo điều kiện kinh tế xã hội chưa phát triển cao nên việc thu hút nhân lực có chất lượng còn khó khăn, song hiện nay trên địa bàn huyện Cát Hải lại chưa có chính sách cụ thể nào để thu hút nguồn nhân lực trẻ, đội ngũ sinh viên có bằng giỏi, xuất sắc, trình độ thạc sĩ, chuyên ngành phù hợp với yêu cầu công việc về công tác tại các xã, thị trấn tại địa bàn huyện.

Như vậy, so với quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức sửa đổi năm 2019 và một số văn bản của Chính phủ về công tác tuyển dụng công chức xã, hoạt động tuyển dụng công chức xã tại huyện Cát Hải chỉ đáp ứng một số nguyên tắc cơ bản như: công khai, minh bạch và tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm.

2.3.2. Sử dụng đội ngũ công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Trên cơ sở quyết định số 10/2020/QĐ-UBND về số lượng và bố trí các chức vụ, chức danh cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hải Phòng và Quyết định số 22/2021/QĐ-UBND ngày 23/8/2021 về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn, tổ chức tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hải Phòng. UBND xã tại huyện Cát Hải sử dụng công chức cấp xã theo quy định và theo hướng dẫn của UBND cấp huyện. Theo số liệu thu thập, tổng số công chức cấp xã trên địa bàn huyện đến năm 2021 là 117 người. Phần lớn được sử dụng đúng theo chuyên môn, năng lực, bố trí cơ bản đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực. Chỉ còn một số ít công chức làm việc lâu năm, được tuyển dụng theo tiêu chuẩn cũ nên trình độ chuyên môn còn hạn chế. Để đánh giá hoạt động sử dụng công chức xã tại huyện Cát Hải, học viên đã tiến hành khảo sát, lấy ý kiến của đội ngũ công chức xã với 60 phiếu (Phụ lục 01), kết quả được thể hiện thông qua bảng số liệu 2.13 như sau:

Bảng 2.13: Kết quả đánh giá của công chức cấp xã về sự phù hợp giữa

trình độ, năng lực của công chức cấp xã đối với vị trí đang đảm nhận

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

Nội dung	Ý kiến đánh giá							
	Rất phù hợp		Phù hợp		Bình thường		Không phù hợp	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực	9	15,0	43	71,67	5	8,33	3	5,0
Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	6	10,0	41	68,33	8	13,34	5	8,33

(Nguồn: Kết quả điều tra của học viên năm 2022)

Qua bảng 2.13, ta thấy:

Về năng lực của công chức cấp xã so với công việc đang đảm nhận được đánh giá khá cao, với 15,0% tự nhận xét rất phù hợp và 71,67% nhận thấy phù hợp, mức độ bình thường chiếm 8,33 % và chỉ có 5,0% công chức được khảo sát cảm thấy năng lực không phù hợp với công việc hiện tại. Đồng thời, công việc công chức xã đang đảm nhiệm tại đơn vị cũng được đánh giá là phân công, bố trí và sử dụng phù hợp với chuyên ngành đào tạo ở mức độ cao, với tỷ lệ phù hợp cao nhất 68,33%, mức độ bình thường 13,34 % và không phù hợp chỉ có 8,33%.

Theo kết quả khảo sát thực tế, có thể thấy về cơ bản đội ngũ công chức xã tại địa phương được sử dụng, bố trí công việc khá phù hợp. Song vẫn tồn tại một tỷ lệ nhỏ từ 5,0% - 9,0% công chức được phân công, bố trí chưa phù hợp với chuyên môn, năng lực. Kết quả thu thập được theo tác giả nhận xét là tương đối chính xác, bởi vì đối với một số công chức đảm nhiệm vị trí địa chính - NN - XD và MT ở một số xã, không phải là người tại địa phương đó, chưa nắm được hết địa bàn, quan hệ với nhân dân hạn chế nên khi giải quyết

công việc nhiều khi hiệu quả không cao. Mặt khác, đây là vị trí phải có hiểu biết chung trong khi mỗi công chức lại chỉ được đào tạo theo một chuyên ngành.

So với quy định tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP, Quyết định số 22/2021/QĐ-UBND thành phố Hải Phòng, hoạt động sử dụng công chức chỉ góp phần nâng cao chất lượng công chức xã khi sử dụng có tiền đề và quy hoạch, căn cứ vào mục tiêu của hoạt động quản lý và sử dụng công chức trên cơ sở phân công, bố trí công việc cho công chức xã phù hợp với chuyên môn, năng lực, đặc điểm tính cách cá nhân,... Như vậy, công tác sử dụng công chức tại huyện Cát Hải chưa thực sự khoa học và đáp ứng đầy đủ yêu cầu so với quy định. Do quy định về số lượng và cơ cấu công chức cấp xã nên một công chức xã phải có hiểu biết trên nhiều lĩnh vực, đồng thời phải có hiểu biết nhất định về đặc điểm của địa phương. Vì vậy, để đảm bảo phù hợp với công việc, ngoài nỗ lực học hỏi tự nâng cao trình độ, cần thiết phải có kế hoạch đào tạo bổ sung kiến thức chuyên môn cho công chức xã.

2.3.3. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nội dung được Huyện ủy và UBND huyện đặc biệt quan tâm, do đó công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Cát Hải trong thời gian qua đã có những chuyển biến tích cực và từng bước đi vào nề nếp, ổn định. Trên cơ sở Nghị định số 89/2021/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và quyết định số 1323/QĐ-UBND ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thành phố Hải Phòng năm 2020; trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Cát Hải đã phối hợp với các xã, thị trấn triển khai đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ công chức cấp xã. Kết quả được thể hiện qua bảng 2.14.

**Bảng 2.14: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã huyện Cát Hải
giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

	Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Kiến thức quốc phòng, an ninh	10	11,36	10	10,31	12	10,81
2	Bồi dưỡng, tập huấn thực hiện các văn bản mới về chế độ, chính sách của Nhà nước và thành phố.	12	13,64	16	16,49	18	16,21
3	Bồi dưỡng kỹ năng mềm trong thực thi công vụ	54	61,36	59	60,82	65	58,56
4	Bồi dưỡng nghiệp vụ văn hóa - xã hội	12	13,64	12	12,38	16	14,42
Tổng số		88	100	97	100	111	100

(Nguồn: Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Cát Hải năm 2022)

Qua bảng 2.14, ta thấy:

Trong giai đoạn 2019 - 2021, hàng năm huyện đều tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng một số nghiệp vụ, kỹ năng cần thiết trong quá trình thực thi công vụ cho đội ngũ công chức cấp xã và thu hút khá đông người tham gia. Lớp bồi dưỡng kỹ năng mềm trong thực thi công vụ có số lượng công chức tham gia đông nhất với 54 người (tương đương 61,36%) vào năm 2019 và 65 người chiếm 58,56% vào năm 2021. Cùng với đó, trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Cát Hải đã tập huấn thực hiện các văn bản mới về chế độ, chính sách của Nhà nước, thành phố cho đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện, song số lượng được tham gia tập huấn không nhiều, năm 2021 chỉ có 18 công chức được tập huấn trong tổng số 111 công chức được tham gia đào tạo.

Ngoài các nội dung được thống kê trong bảng trên, đội ngũ công chức xã còn được bồi dưỡng thêm kỹ năng ngoại ngữ, tin học. Tuy nhiên, theo khảo sát, phỏng vấn công chức tham gia đào tạo, được biết nội dung chương

trình bồi dưỡng còn mang tính khái quát, chưa chú trọng đến tính đặc thù riêng của từng vị trí việc làm. Qua phỏng vấn lãnh đạo một số xã như: xã Hoàng Châu và xã Đồng Bài, các kỹ năng này phần lớn các xã sẽ căn cứ vào tình hình thực tế về chuyên môn cũng như kỹ năng, kinh nghiệm của công chức tại địa phương mình để tổ chức thêm các khóa bồi trợ kiến thức cần thiết.

Nguồn kinh phí đào tạo: Trên cơ sở, Nghị quyết số 23/2019/NQ-HĐND quy định mức chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người hoạt động không chuyên trách thành phố Hải Phòng; nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã của huyện Cát Hải giai đoạn 2019 - 2021 được huy động từ nhiều nguồn bao gồm ngân sách địa phương và ngân sách Trung ương cấp theo chương trình mục tiêu quốc gia.

Để có cái nhìn toàn diện, chính xác và cụ thể hơn về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức xã trên địa bàn huyện, tác giả cũng tiến hành lấy ý kiến khảo sát với 60 công chức xã, thị trấn tại huyện, kết quả thu được thể hiện thông qua bảng 2.15.

Bảng 2.15: Kết quả đánh giá của đội ngũ công chức xã về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức xã tại huyện Cát Hải

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Phù hợp		Chưa phù hợp	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	56	93,33	4	6,67
2	Nội dung, chương trình đào tạo	47	78,33	13	21,67
3	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	53	76,67	7	23,33
4	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên	57	95,0	3	5,0
5	Thời gian, địa điểm	57	95,0	3	5,0
6	Kinh phí hỗ trợ	45	75,0	15	25,0

(Nguồn: Kết quả điều tra của học viên năm 2022)

Từ bảng 2.15, nhận thấy phần lớn các tiêu chí đánh giá về đào tạo như: đối tượng, nội dung, hình thức, phương pháp, thời gian, kinh phí đào tạo đều được đánh giá là phù hợp với trên 75%. Đặc biệt đối tượng và phương pháp đào tạo là hai tiêu chí được đánh giá phù hợp rất cao với hơn 93%. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, kịp thời tạo điều kiện cho công chức nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ. Song bên cạnh đó, cũng tồn tại một tỷ lệ nhỏ cho là chưa phù hợp, nhất là về hình thức và nội dung một số chương trình đào tạo chưa thực sự đổi mới kịp thời. Ngoài ra, 25,0% công chức cho rằng kinh phí hỗ trợ cho công tác đào tạo cũng còn hạn chế.

So với quy định tại Nghị định số 89/2021/NĐ-CP, Quyết định số 1323/QĐ-UBND thành phố Hải Phòng và các văn bản liên quan, nhìn chung hoạt động đào tạo công chức xã trên địa bàn huyện được thực hiện tương đối tốt và đáp ứng được yêu cầu. Song trong quá trình tổ chức thực hiện nội dung bồi dưỡng chưa đủ theo quy định chung, thiếu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; lý luận chính trị,...Do đó, đội ngũ lãnh đạo trên địa bàn huyện và các xã, thị trấn cần kết hợp với trung tâm chính trị huyện Cát Hải đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng thêm cho đội ngũ này để có thể nâng cao kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ thuộc các lĩnh vực đảm nhiệm và kỹ năng trong thực thi công việc cho công chức cấp xã, từ đó nâng cao chất lượng công chức xã trong thời gian tới.

2.3.4. Đánh giá công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Đánh giá công chức là nội dung hết sức cần thiết và quan trọng nhằm phân loại công chức hàng năm và là cơ sở để tuyển dụng, bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật công chức cấp xã. Tại huyện Cát Hải, công tác đánh giá công chức được thực hiện theo quy định của Luật cán bộ, công chức Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, các văn bản hướng dẫn của UBND thành

phố Hải Phòng và huyện về việc đánh giá, phân loại công chức. Trên cơ sở hướng dẫn đánh giá xếp loại công chức của Phòng Nội vụ huyện Cát Hải, định kỳ hàng năm, các xã, thị trấn sẽ tiến hành đánh giá, xếp loại công chức của đơn vị mình. Kết quả đánh giá công chức cấp xã trên địa bàn huyện Cát Hải được thể hiện ở bảng 2.16 như sau:

Bảng 2.16: Tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại công chức cấp xã tại huyện Cát Hải năm 2021

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

STT	Xếp loại	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	0	0
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	109	93,16
3	Hoàn thành nhiệm vụ	7	5,98
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	1	0,86
Tổng số		117	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua bảng số liệu 2.16, ta thấy:

Theo đánh giá, phân loại của UBND các xã, thị trấn, kết quả tổng hợp trung bình trên địa bàn huyện gần như 100% công chức cấp xã được xếp loại hoàn thành nhiệm vụ trở lên, chỉ có duy nhất 1 công chức tại xã Hiền Hào chưa hoàn thành nhiệm vụ. Năm 2021, có tới 109/117 người, tương đương 93,16% công chức xã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, với khối lượng công việc hoàn thành đúng định mức, đảm bảo tiến độ và chất lượng tốt, đạt yêu cầu.

Tuy nhiên, theo kết quả đánh giá đã tổng hợp, bên cạnh những công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, cũng có 5,98% tỷ lệ công chức xã trên địa bàn huyện chỉ dừng lại ở mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Đây là những người được nhận xét là hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về chuyên môn, vì vậy một số công việc chưa đảm bảo tiến độ theo yêu cầu, tinh thần

phối hợp với đồng nghiệp trong thực hiện công việc chung chưa cao, do đó chất lượng công việc chỉ dừng ở mức hoàn thành, song chất lượng chưa hiệu quả. Bên cạnh đó, chưa có công chức nào được xếp loại ở mức độ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Qua khảo sát nhận thấy hoạt động đánh giá chức cấp xã của huyện Cát Hải đã dần đi vào nề nếp, thực hiện đúng quy trình và thủ tục đánh giá. Tuy nhiên, trên thực tế, công tác đánh giá vẫn mang tính hình thức, các nội dung trong quy chế vẫn mang tính chất định tính, chưa lượng hóa cụ thể các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, các vị trí khác nhau hầu hết đều có các tiêu chí đánh giá như nhau. Do vậy, hiệu quả của công tác đánh giá chưa cao. Phần lớn, công chức sau khi được bình xét, đánh giá đều hoàn thành tốt nhiệm vụ, song khả năng xử lý công việc phát sinh, tính chuyên nghiệp và hiệu quả chỉ đạt mức độ bình thường, nhiệm vụ chung của cơ quan, đơn vị lại không có chuyển biến tích cực. Như vậy, có thể thấy việc đánh giá công chức chưa gắn với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Đánh giá, xếp loại công chức góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã khi hoạt động này thực hiện đảm bảo các nguyên tắc được quy định tại điều 2, Nghị định 90/2020/NĐ-CP: đảm bảo khách quan, công bằng, chính xác; đánh giá căn cứ vào chức trách nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ,...

Như vậy, so với quy định tại Nghị định 90/2020/NĐ-CP, hoạt động đánh giá, xếp loại công chức xã tại huyện Cát Hải chưa đạt yêu cầu, hiệu quả chưa cao. Một số đơn vị có kết quả đánh giá, phân loại chưa thực sự phản ánh đúng chất lượng công tác trên thực tế.

2.3.5. Kiểm tra, giám sát công chức cấp xã trong thi hành công vụ

Hoạt động kiểm tra, giám sát công chức cấp xã diễn ra chặt chẽ, thường xuyên thì buộc đội ngũ công chức phải có trách nhiệm với công việc, tận tâm

tận lực vì công việc. Từ đó, nâng cao năng lực và tâm trí thực thi công vụ của công chức cấp xã.

Thực tế hiện nay, nhiều công chức cấp xã mới được tuyển dụng hoặc công tác lâu năm đều là những người có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, tác phong lễ lối làm việc nghiêm chỉnh, nhưng do cơ quan tổ chức lơ là, thiếu sự quản lý, kiểm tra, giám sát; dẫn đến công chức thiếu ý thức học tập, rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, lối sống. Do đó hoạt động kiểm tra, giám sát công chức cấp xã trong thi hành công vụ có ảnh hưởng rất lớn đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã.

Trong những năm qua, cán bộ lãnh đạo huyện Cát Hải đã tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực thi công vụ của chính quyền cấp xã. Tập trung củng cố chính quyền cơ sở trong sạch, vững mạnh. Vì vậy, hằng năm dưới sự giám sát của HĐND huyện, Phòng Nội vụ kết hợp cùng các ngành liên quan tiến hành kiểm tra một số xã bất kỳ, với hình thức kiểm tra định kỳ, đột xuất, theo dấu hiệu vi phạm... Kết quả kiểm tra ba xã, một thị trấn bất kỳ được thể hiện ở bảng 2.17 như sau:

**Bảng 2.17: Kết quả kiểm tra, giám sát công chức cấp xã huyện Cát Hải
giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Số lượng: Người; Tỷ lệ: %

TT	Các hình thức kỷ luật	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Khiển trách	2	1,81	2	1,78	4	3,42
2	Cảnh cáo	1	0,9	0	0	1	0,85
3	Cách chức, cho thôi việc	0	0	0	0	0	0
Tổng số		3	2,72	2	1,78	5	4,27

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Cát Hải năm 2022)

Qua số liệu bảng 2.17 nhận thấy:

Giai đoạn 2019 - 2021, qua kiểm tra phát hiện 10 công chức có dấu hiệu vi phạm, chiếm tỷ lệ cao nhất là năm 2021 với 4,27%, thấp nhất là năm 2020 với 1,78%, trong đó chủ yếu vi phạm chính sách dân số và một số lỗi trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Đồng thời đã tiến hành kỷ luật công chức cấp xã với hình thức khiển trách là chính, cụ thể năm 2021 có 3,42% công chức xã bị khiển trách, 0,85 % công chức bị cảnh cáo. Năm 2020 số công chức bị kỷ luật thấp nhất và toàn bộ bị khiển trách. Không có công chức nào bị cách chức, cho thôi việc. Như vậy, tỷ lệ công chức cấp xã bị kỷ luật trên địa bàn huyện Cát Hải tương đối cao.

Hoạt động kiểm tra, giám sát chỉ góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã khi đảm bảo thực hiện tuân thủ các nguyên tắc: khách quan, toàn diện, cụ thể, dân chủ và pháp chế trên cơ sở pháp luật.

So với quy định của pháp luật: Luật Cán bộ, công chức và Viên chức sửa đổi năm 2019, Nghị định 112/2020/NĐ-CP, và một số văn bản quy phạm pháp luật của Trung ương; công tác kiểm tra, giám sát công chức xã tại huyện Cát Hải chưa đảm bảo tuân thủ hết các nguyên tắc theo quy định chung, hoạt động được thực hiện chưa hiệu quả và thường xuyên, vẫn còn tình trạng nể nang trong quá trình kiểm tra, chưa đảm bảo nguyên tắc khách quan. Tình trạng công chức thực hiện các nhiệm vụ, yêu cầu công việc chưa đảm bảo chất lượng theo yêu cầu,... Do đó, công tác kiểm tra, giám sát trên địa bàn huyện cần thực hiện khách quan, trên tinh thần trách nhiệm, góp ý để đội ngũ công chức xã ngày càng hoàn thiện hơn nữa.

2.4. Nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

2.4.1. Chế độ, chính sách của huyện đối với công chức xã

Trên cơ sở Quyết định số 1091 của UBND thành phố về việc phê duyệt công bố chỉ số cải cách hành chính, huyện Cát Hải đã ban hành văn bản yêu cầu các cơ quan, đơn vị phụ trách từng lĩnh vực nghiêm túc rút kinh nghiệm,

chủ động đẩy nhanh thực hiện các nhiệm vụ năm 2020. Đồng thời yêu cầu cán bộ, công chức nâng cao nhận thức về thực trạng cung ứng dịch vụ công của cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, nâng cao kỹ năng giao tiếp, việc tiếp nhận và xử lý kịp thời các ý kiến góp ý, phản ánh, kiến nghị của người dân, tổ chức. Nhờ đó, chất lượng của đội ngũ công chức cũng dần được cải thiện và có sự chuyển biến.

Bên cạnh đó, các chính sách xây dựng đội ngũ công chức cấp xã của huyện nói chung và UBND các xã, thị trấn nói riêng trong thời gian vừa qua, như chính sách về: tuyển dụng, sắp xếp lao động, đãi ngộ,... mặc dù chưa nhiều nhưng đã có tác động trực tiếp đến hoạt động nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức cấp xã. Các chính sách này phần nào đó đã giúp cơ quan hành chính địa phương đủ mạnh về chất và lượng phục vụ mục tiêu, chiến lược của mình.

Xác định chuyển đổi số là động lực trong phát triển kinh tế - xã hội địa phương, cụ thể hóa Nghị quyết 03-NQ/TU của Ban Thường vụ Thành ủy về Chuyển đổi số thành phố Hải Phòng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, huyện Cát Hải là một trong những địa phương xây dựng sớm nhất kế hoạch cụ thể chuyển đổi giai đoạn tới trên địa bàn. Huyện đã từng bước chuyển đổi số trên các lĩnh vực. Nhờ đó, các cấp ủy Đảng, chính quyền, doanh nghiệp đã từng bước quan tâm, tích cực đầu tư hạ tầng và ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao hiệu quả công việc, chất lượng công chức qua đó cũng thay đổi.

2.4.2. Thị trường lao động bên ngoài

Hiện nay, do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường, giá cả ngày càng leo thang cho nên dẫn đến đời sống của đội ngũ công chức cấp xã gặp nhiều khó khăn, thu nhập từ lương của công chức không đảm bảo được cuộc sống cho nên hầu hết phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài, mặc dù trong những năm gần đây chính sách tiền lương cũng đã có thay đổi. Công chức cấp

xã đã có thêm 25% công vụ, tuy nhiên 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.

2.4.3. Môi trường, văn hóa làm việc

Đây là một trong những nội dung hết sức quan trọng trong thực thi công vụ. Phần lớn đội ngũ công chức cấp xã tại Cát Hải là người trên địa bàn huyện, trưởng thành từ quê hương - một vùng huyện đảo nằm xã thành phố, văn hóa xã hội còn hạn chế. Do vậy, một số công chức xã đã chịu ảnh hưởng của tác phong làm việc ở vùng quê, huyện đảo, giải quyết công việc còn mang tính tình cảm, nể nang.

Bên cạnh đó, do ảnh hưởng của văn hóa cộng đồng tại vùng huyện đảo, vai trò cá nhân chưa được đề cao, đội ngũ công chức cấp xã tại huyện chưa thực sự chủ động, ý thức trách nhiệm trong công việc còn chưa cao.

Như vậy, môi trường, văn hóa làm việc trên địa bàn huyện đảo Cát Hải đã ảnh hưởng trực tiếp đến tư tưởng, tình cảm, đến hiệu quả hoạt động của mỗi công chức cũng như toàn bộ tổ chức. Đây là yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nhân cách, năng lực của cá nhân và là động lực thúc đẩy công chức nâng cao chất lượng, đạt hiệu quả cao trong công việc.

2.4.4. Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội của huyện Cát Hải

Điều kiện kinh tế

So với các đơn vị, địa phương khác trong thành phố thì hiện tại Cát Hải là một huyện đảo còn nhiều khó khăn, điều kiện kinh tế phát triển thấp hơn so với các quận huyện của thành phố; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công việc ở UBND các xã, thị trấn còn hạn chế, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ công chức xã.

Người dân Cát Hải chủ yếu làm muối, chế biến hải sản, khai thác thủy sản, tham gia cung cấp các dịch vụ tại chỗ. Do đó, đời sống người dân thấp, chất lượng cuộc sống chưa cao, thu nhập bình quân đầu người thấp.

Ngoài ra, qua khảo sát, kết luận tại buổi kiểm tra kiểm tra công tác cải cách hành chính năm 2020 tại huyện Cát Hải ngày 17/12 do Giám đốc Sở Tư pháp thành phố là Phó Trưởng đoàn đưa ra một số tồn tại về tỷ lệ hồ sơ giải quyết thủ tục hành chính chưa được cập nhật, xử lý trong hệ thống một cửa điện tử - Dịch vụ công trực tuyến còn khá cao so với các quận, huyện khác, mà nguyên nhân một phần do điều kiện cơ sở vật chất thiếu thốn, trang thiết bị phục vụ cho công việc chưa đảm bảo, dẫn đến ngũ công chức xã khó có thể thực hiện công việc thuận lợi. Qua đó cũng ảnh hưởng đến chất lượng công chức xã. Dẫn tới chất lượng các thủ tục hành chính chưa cao.

Mật độ dân số

Dân số tại huyện Cát Hải năm 2019 khoảng 32.090 người, mật độ dân số đạt 93 người/km². Một phần do dân số ít, hiểu biết khoa học còn nhiều hạn chế, nên công tác tuyên truyền, phổ biến chính còn nhiều khó khăn, điều này tác động không nhỏ đến nâng cao chất lượng công chức địa phương. Dân cư ít, mật độ dân số thấp dẫn tới khối lượng công việc nhân dân cần giải quyết không nhiều. Đội ngũ công chức cơ sở ít có điều kiện thực hành chuyên môn, ít có cơ

hội để giao lưu, học hỏi phát triển. Qua đó chất lượng không được nâng cao.

2.4.5. Cơ cấu công chức cấp xã

Như phân tích ở trên, cơ cấu công chức cấp xã trên địa bàn huyện chưa tương ứng về nhiều mặt, từ cơ cấu giới tính, trình độ kiến thức, kỹ năng hành chính và giao tiếp ứng xử trong thực thi công vụ. Do trình độ công chức cấp xã chưa đồng đều giữa các địa phương trong huyện nên có ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả thực thi pháp luật, đường lối, chính sách tại địa phương. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa theo kế hoạch, tiêu chí rõ ràng, chỉ chú ý để công chức hoàn thành các tiêu chuẩn công chức, chú trọng bằng cấp, chứng chỉ mà chưa thực sự chú trọng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng

và phù hợp với nhu cầu, yêu cầu sử dụng trong thực tế. Do đó, chưa khuyến khích ý thức tự đào tạo của công chức theo công việc cụ thể.

2.4.6. Nhận thức của công chức cấp xã

Qua phân tích ở trên cũng như quá trình khảo sát, có thể thấy đội ngũ công chức xã của huyện Cát Hải nhìn chung đã nhận thức được vai trò, tầm quan trọng trong việc xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền cơ sở, trong hoạt động thi hành công vụ; do đó đã có ý thức tự rèn luyện nâng cao trình độ, hoàn thiện bản thân. Đây là yếu tố tác động trực tiếp đến việc nâng cao chất lượng công chức xã trên địa bàn huyện, bởi khi có nhận thức đúng thì sẽ có hành động đúng và có động lực để phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ đặt ra.

Lãnh đạo, công chức dần thay đổi nhận thức, lề lối, thói quen làm việc từ hành chính, giấy tờ sang xử lý công việc hoàn toàn trên môi trường điện tử.

2.4.7. Ý thức, thái độ và tinh thần trách nhiệm của công chức xã

Từ số liệu điều tra, ta thấy: về cơ bản, đội ngũ công chức xã của huyện có tinh thần trách nhiệm trong công việc, ý thức chấp hành chủ trương, chính sách tốt. Đây chính là yếu tố nội tại bên trong có tác động trực tiếp đến kết quả hoàn thành công việc của công chức tại địa phương và ảnh hưởng đến chất lượng công chức xã trên địa bàn huyện trong những năm vừa qua.

2.5. Đánh giá chung về chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

2.5.1. Ưu điểm

Trong những năm qua đội ngũ công chức cấp xã của huyện Cát Hải đã từng bước trưởng thành và phát triển. Số lượng và chất lượng được nâng lên. Cùng với công cuộc hiện đại hóa nền hành chính và đặc biệt là chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, Cát Hải là đơn vị cấp huyện đầu tiên của thành phố Hải Phòng đạt chuẩn nông thôn mới theo Quyết định 1531/QĐ-TTg, do đó chất lượng đội ngũ công chức xã cũng dần được hoàn

thiện hơn, tiến tới chuẩn hóa. Có nhiều đóng góp cho sự ổn định hoạt động của cơ quan và góp phần phát triển kinh tế xã hội của địa phương nói riêng và huyện đảo nói chung.

Về trình độ chuyên môn và các kỹ năng

Thứ nhất, công chức xã của huyện phần lớn đã tham gia khá đầy đủ các khóa đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, chính trị, về kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm công tác. Vì vậy, trình độ, năng lực của công chức xã trên địa bàn huyện cơ bản đã đáp được yêu cầu nhiệm vụ. Hơn nữa, trong quá trình thực thi công vụ, hầu hết công chức xã đã cố gắng phát huy hết vai trò và tinh thần trách nhiệm đảm bảo thực hiện đúng, đủ mọi nhiệm vụ được phân công. Qua khảo sát lãnh đạo UBND một số xã, thị trấn, kết quả gần 90% cho rằng: đội ngũ công chức cấp xã của huyện đã biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo và ứng dụng công nghệ thông tin vào xử lý công việc, mặc dù còn một số khó khăn trong quá trình thực hiện, song bước đầu đã đạt được những kết quả nhất định. Tỷ lệ công chức có trình độ lý luận đạt chuẩn (từ sơ cấp trở lên) giai đoạn 2019 - 2021 chiếm khoảng hơn 70% tổng số công chức xã.

Thứ hai, về cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Cát Hải (bảng 2.3) có độ tuổi không trẻ, nhưng cũng không già, đang trong thời kỳ có khả năng phát huy tốt nhất (năm 2021 tỷ lệ công chức dưới 30 tuổi chiếm 12,8%; từ 31 đến 40 tuổi chiếm 35,04% và từ 41 đến 49 tuổi là 42,73%); đã qua đào tạo chuyên môn nghiệp vụ và phần lớn được đào tạo trung cấp chính trị trở lên. Đây là điều kiện tương đối thuận lợi để đội ngũ này phát huy hết tinh thần trách nhiệm trong công tác, xây dựng quê hương ngày càng giàu mạnh. Đồng thời, có nhiều cơ hội để tiếp tục học tập nâng cao trình độ toàn diện, đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Thứ ba, từ bảng số liệu 2.4 cũng như những nhận xét trên có thể thấy, trình độ chuyên môn của công chức xã tại huyện Cát Hải đã được cải thiện và

ngày càng nâng cao. Toàn bộ số công chức xã được tuyển dụng năm 2021 tại huyện Cát Hải đều đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn theo quy định theo Thông tư 04/2022/TT-BNV. Trình độ đào tạo tăng lên do chất lượng tuyển dụng đầu vào trong những năm gần đây tăng, đồng thời do có sự quan tâm của lãnh đạo huyện đến việc chuẩn hóa đội ngũ công chức xã. Qua phỏng vấn một số lãnh đạo huyện được biết, huyện đã triển khai chương trình trao đổi, học hỏi từ thực tiễn kinh nghiệm của công chức huyện trong quá trình xử lý công việc. Đây là một trong những hoạt động mang tính thực tế, giúp cho công chức cấp xã nâng cao trình độ, nhanh chóng áp dụng vào công việc.

Thứ tư, qua kết quả tự đánh giá của đội ngũ công chức xã (bảng 2.8) và đánh giá của công dân địa phương (bảng 2.9) nhận thấy: về cơ bản, đội ngũ công chức xã tự đánh giá các kỹ năng của mình ở mức độ khá là chủ yếu. Ngoài ra, kỹ năng chung và kinh nghiệm thực tế của đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện cũng được công dân địa phương đánh giá khá hài lòng. Như vậy, về cơ bản đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Cát Hải đã có ý thức tích cực rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong ứng xử, giao tiếp, có sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau, có trách nhiệm với công việc, có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi công vụ.

Nhìn chung, đến nay đội ngũ công chức cấp xã huyện Cát Hải ngày càng được chuẩn hóa, thay đổi theo chiều hướng tích cực về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và kỹ năng thực thi công vụ đều có sự cải thiện hơn. Năng lực của công chức xã đã từng bước đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay.

Về phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ

Đội ngũ công chức xã của huyện đã có tinh thần trách nhiệm, ý thức chấp hành tốt chủ trương, chính sách pháp luật của Đảng, Nhà nước. Như đã phân tích phẩm chất, thái độ của đội ngũ công chức cấp xã huyện Cát Hải được cán bộ và công dân trên địa bàn huyện đánh giá ở mức khá tốt. Có sự quan tâm, nhiệt tình trong quá trình phục vụ nhân dân. Hơn nữa, công chức

của UBND xã luôn giữ mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với các phòng ban có liên quan trong và ngoài xã để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Thái độ giao tiếp của công chức xã với công dân đã có sự chuyển biến rõ rệt, ứng xử đúng mực, tận tình với công dân.

Qua khảo sát, phần lớn công chức xã có lối sống lành mạnh, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan, đảm bảo các hoạt động thực thi công vụ minh bạch, công khai, giữ vững phẩm chất đạo đức công vụ. Từ đó hiệu quả và chất lượng trong thực thi công vụ ngày một được nâng cao, đáp ứng được yêu cầu cơ bản cải cách hành chính theo hướng hiện đại hóa, mở cửa, hội nhập hiện nay.

Về kết quả thực thi công vụ

Như phân tích trong phần thực trạng trên, điều kiện làm việc của công chức xã trên địa bàn huyện còn hạn chế, song nhiều công chức đã có ý thức trách nhiệm, khắc phục khó khăn, nỗ lực phấn đấu công tác, rèn luyện, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc của đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải trong những năm gần đây đã có sự chuyển biến tích cực, có 86,67% cán bộ, công chức huyện đánh giá khả năng hoàn thành công việc của công chức xã đúng định mức, 83,33% nhận xét công chức xã hoàn thành công việc đúng tiến độ với 56,66% đạt chất lượng đúng yêu cầu. So với tiêu chuẩn theo quy định chung tại Luật Cán bộ công chức và Luật viên chức sửa đổi năm 2019 và Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải đạt mức độ hoàn thành cơ bản.

Về chế độ, chính sách đối với công chức cấp xã

Việc thực hiện chế độ chính sách cho công chức cấp xã được thực hiện đúng theo quy định của cơ quan quản lý cấp trên, theo quy định của Luật.

Hơn nữa, công tác thi đua khen thưởng luôn được UBND các xã, thị trấn khuyến khích, tạo điều kiện thúc đẩy. Qua đó, giúp cho họ có động lực

phần đầu, rèn luyện, phát triển bản thân hơn.

Bên cạnh đó, ngày 13/11/2021 Quốc hội đã thông qua Nghị quyết về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hải Phòng, trong đó có chính sách quy hoạch và thu nhập của cán bộ, công chức, viên chức thuộc Thành phố quản lý. Về thu nhập bình quân của công chức thuộc thành phố quản lý có thể tăng thêm theo hiệu quả công việc thông qua việc sử dụng nguồn cải cách tiền lương còn dư. Như vậy, chính sách này đã một phần tạo động lực ổn định cuộc sống và công việc cho lực lượng công chức của thành phố nói chung và công chức cấp xã huyện Cát Hải nói riêng, thu hút nhân lực chất lượng cao cho thành phố trong bối cảnh đây là một thành phố có mức sống cao. Qua đó, góp phần thu hút được một số công chức có trình độ cao hơn, bổ sung cho các xã, tiến tới chuẩn hóa đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn.

Về hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Huyện ủy, UBND huyện đã chỉ đạo chặt chẽ công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng. UBND huyện đã tổ chức thực hiện minh bạch, công khai việc tuyển dụng, đáp ứng được yêu cầu công việc. Hàng năm, đội ngũ công chức cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng về các lĩnh vực như: Lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc.... Hơn 70% công chức xã trên địa bàn huyện hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng công chức xã cũng được thực hiện đảm bảo đúng theo yêu cầu, phù hợp với tình hình thực tế tại các xã, thị trấn và ngày càng được chú trọng và nâng lên so với trước đây.

Như vậy, để có được kết quả và thay đổi tích cực trên là nhờ sự quan tâm của các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương đã tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao chất lượng cho đội ngũ công chức cấp xã. Mặt khác, cũng nói lên sự nỗ lực của đội ngũ này, đã không ngừng phấn đấu học hỏi, vươn lên hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ công việc trong bối cảnh mới.

2.5.2. Hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm về chất lượng và những kết quả đạt được trong hoạt động nâng cao chất lượng công chức xã trên địa bàn huyện Cát Hải, cũng tồn tại một số hạn chế nhất định:

Về trình độ chuyên môn và các kỹ năng

Còn tồn tại một số ít công chức xã tại huyện Cát Hải chưa đáp ứng được tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo quy định hiện nay tại Thông tư 04/2022/TT-BNV, cũng như chưa đáp ứng hết tiêu chuẩn riêng cụ thể về trình độ chuyên môn theo Quyết định số 22/2021/QĐ-UBND Thành phố Hải Phòng.

Như đã phân tích, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã trên địa bàn huyện mới chỉ đáp ứng được các tiêu chuẩn cơ bản, chưa có điểm quá đặc biệt và nổi trội về chuyên môn, trình độ chuyên môn sâu tại các lĩnh vực chưa cao. Theo kết quả khảo sát ở trên đa số công chức xã chủ yếu học hệ đại học tại chức hoặc các chương trình liên thông; số lượng công chức xã có trình độ đại học chính quy chưa nhiều. Tỷ lệ công chức có trình độ trung cấp còn khá cao với 21,8% vào năm 2019 và 17,05% năm 2021, mặc dù có giảm, song chưa có sự thay đổi quá lớn. Vì vậy, so với yêu cầu thực tế công việc một số công chức chưa đảm bảo về trình độ, năng lực và hiệu quả công tác chưa cao.

Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ, tin học và một số kỹ năng chung của công chức tại UBND các xã, thị trấn chưa đồng đều. Qua phân tích ở nội dung 2.2.2, tại huyện Cát Hải vẫn còn tồn tại một tỷ lệ công chức chưa đáp ứng được tiêu chuẩn về trình độ tin học so với quy định tại Thông tư 13/2019/TT-BNV. Hơn nữa, là huyện đảo xa trung tâm thành phố, đội ngũ công chức xã cũng chưa thực sự thành thạo trong việc khai thác các phần mềm công nghệ mới, đồng thời kết quả khảo sát của công dân và các tổ chức tới giải quyết công việc tại địa phương cũng bày tỏ sự chưa hài lòng về kỹ năng sử dụng công nghệ thông

tin của công chức cấp xã. Như vậy, trình độ chuyên môn và kỹ năng của đội ngũ công chức xã ở huyện Cát Hải chưa cao, chưa thực sự đáp ứng được hết yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính hiện nay.

Về phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ

Bên cạnh những công chức được đánh giá có phẩm chất đạo đức, thái độ tốt, vẫn tồn tại một số ít bộ phận công chức chưa gương mẫu trong việc thực hiện các chủ trương, đường lối Đảng và Nhà nước. Theo kết quả khảo sát ở bảng 2.8, thái độ tiếp đón công dân của một số công chức chưa nhiệt tình, cởi mở. Đặc biệt, qua phỏng vấn lãnh đạo xã được biết có tình trạng một số công chức trễ ý thức trách nhiệm và tinh thần phục vụ chưa cao. Dẫn đến, công việc được giải quyết chưa triệt để, còn chậm trễ, ảnh hưởng đến công việc và cuộc sống của công dân.

Về kết quả thực thi công vụ

Qua khảo sát và phân tích số liệu thu thập được, nhận thấy về cơ bản đa số công chức đều hoàn thành nhiệm vụ được giao, tuy nhiên vẫn tồn tại một số ít với 7,5% chưa hoàn thành tiến độ công việc được giao, còn hạn chế về chuyên môn, chưa đảm bảo tiến độ theo yêu cầu. Một bộ phận công chức cấp xã khi triển khai thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao còn chậm, chưa chủ động, sáng tạo, chưa làm tròn trách nhiệm của người công chức, vẫn còn tình trạng chờ văn bản giao việc hoặc đôn đốc mới triển khai thực hiện, việc phối hợp giữa các cấp, các bộ phận trong thực thi công vụ chưa chặt chẽ.

So với tiêu chuẩn theo quy định chung tại Luật Cán bộ công chức và Luật viên chức sửa đổi năm 2019 và Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; khả năng hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải về cơ bản chỉ đạt mức độ hoàn thành cơ bản, song chất lượng chưa cao

Về hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Các hoạt động chuyên môn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công

chức xã ở huyện như: tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng; sử dụng; đánh giá và kiểm tra giám sát công chức còn hạn chế.

Hoạt động tuyển dụng, đào tạo: so với quy định, hoạt động tuyển dụng công chức xã tại huyện Cát Hải chưa đáp ứng đủ tất cả nguyên tắc. Theo kết quả khảo sát đội ngũ công chức xã được tham gia đào tạo cho biết nội dung chương trình bồi dưỡng còn mang tính khái quát, chưa chú trọng đến tính đặc thù riêng của từng vị trí việc làm. Một số khóa đào tạo chưa đáp ứng được hết nhu cầu học hỏi, hoàn thiện kỹ năng của công chức. Hơn nữa, kinh phí hỗ trợ chưa đảm bảo. Bên cạnh đó, qua khảo sát nhận thấy vẫn tồn tại hiện tượng đào tạo mang tính thủ tục nhằm hoàn thiện hồ sơ, vì vậy hiệu quả công việc chưa cao.

Hoạt động đánh giá, xếp loại công chức xã tại huyện Cát Hải so với quy định tại Nghị định 90/2020/NĐ-CP chưa đạt yêu cầu, hiệu quả chưa cao. Một số đơn vị có kết quả đánh giá, phân loại chưa thực sự phản ánh đúng chất lượng công tác trên thực tế.

Hoạt động kiểm tra, giám sát công chức xã trong thực thi công vụ: Theo số liệu của Phòng Nội vụ huyện ở bảng 2.17 và quá trình phân tích, nhận thấy công tác kiểm tra, giám sát công chức xã tại huyện Cát Hải chưa đảm bảo tuân thủ hết các nguyên tắc theo quy định chung so với quy định của pháp luật, thực hiện chưa thường xuyên, vẫn còn tình trạng nể nang trong quá trình kiểm tra, chưa đảm bảo nguyên tắc khách quan.

Ngoài ra, trên địa bàn huyện vẫn tồn tại một bộ phận công chức có tác phong làm việc chưa thật nghiêm túc. Trong quá trình tìm hiểu thực tế tại một số xã, nhận thấy thời gian làm việc của đội ngũ công chức chưa được sử dụng hiệu quả. Đa số công chức xã là người tại địa phương nên vẫn có tình trạng trong giờ làm việc về giải quyết công việc riêng, có công chức chỉ có mặt ở cơ quan khi cần thiết. Điều này đã và đang làm ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả công việc của UBND xã nói chung và của đội ngũ công chức nói riêng.

Như vậy, qua phân tích, đánh giá trên, nhận thấy: trình độ, kiến thức chuyên môn của công chức xã ở huyện chưa cao, kinh nghiệm công tác chưa nhiều nên khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin chậm. Do đó, chất lượng công tác chưa cao, còn thiếu khả năng để hoàn thành nhiệm vụ một cách sáng tạo. Xét về chất lượng, số lượng có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, chưa có điểm nổi bật hoặc thành tích đặc biệt.

2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế

Những tồn tại, hạn chế nêu trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó gồm hai nhóm nguyên nhân chính là chủ quan và khách quan. Để có thể đưa ra giải pháp chính xác, hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng công chức xã tại huyện Cát Hải thì việc đi sâu tìm hiểu và phân tích nguyên nhân của những hạn chế này là rất cần thiết và quan trọng.

• Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, là huyện đảo với điều kiện kinh tế còn khó khăn, văn hóa - xã hội chưa phát triển như các quận huyện nội thành, vậy nên cơ sở vật chất trang bị cho đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Cát Hải chưa đầy đủ. Cơ sở hạ tầng còn thiếu, nhất là hệ thống giao thông và việc kết nối giao thông với đất liền, địa hình chủ yếu là đồi núi. Các thiết bị hiện đại, chưa nhiều do thiếu kinh phí hỗ trợ. Mặt khác, môi trường làm việc chưa “mở” nên đã vô hình tạo ra rào cản cho đội ngũ công chức cấp xã chưa phát huy hết khả năng, hạn chế sự tính năng động, sáng tạo. Do đó, môi trường làm việc là một trong những nguyên nhân chưa tạo được điều kiện để công chức xã của huyện có thể phát triển toàn diện về chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao chất lượng của bản thân.

Thứ hai, về chế độ, chính sách tiền lương mặc dù trong những năm gần đây đã có sự thay đổi, song còn mang tính chất bình quân, chỉ căn cùng bậc lương thì người làm ít cũng như làm nhiều. Hơn nữa, hệ số lương chưa mang tính khuyến khích cao, thu nhập từ lương của công chức chưa đảm bảo được

cuộc sống, vậy nên một số công chức phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài. Họ vừa đảm nhiệm công việc theo chức danh tại xã, vừa tham gia sản xuất, kinh doanh bên ngoài, do đó phần nào cũng ảnh hưởng đến chất lượng công việc tại UBND xã. Mặt khác, lương thấp cũng là nguyên nhân làm cho một bộ phận công chức cấp xã có tinh thần trách nhiệm chưa cao, tâm lý làm việc cầm chừng, chán nản, không có động lực phấn đấu, hết mình vì công việc.

- *Nguyên nhân chủ quan*

Thứ nhất, bên cạnh những mặt đã đạt được thì hiện nay ý thức pháp luật, trách nhiệm công vụ của một bộ phận nhỏ công chức cấp xã ở huyện Cát Hải vẫn còn hạn chế. Là huyện đảo ngoại thành, xa trung tâm thành phố, không ít người có tư tưởng trì trệ, ngại thay đổi, thiếu sáng tạo. Tinh thần tự học hỏi, tìm hiểu để nâng cao trình độ chuyên môn, khả năng xử lý công việc, học tập để áp dụng công nghệ thông tin đáp ứng xu hướng hiện đại hóa nền hành chính của một số cá nhân chưa cao, chưa tự giác.

Thứ hai, công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức xã trên địa bàn huyện chưa thực sự chặt chẽ và hợp lý. Một bộ phận cán bộ, công chức phụ trách công việc liên quan đến tuyển dụng công chức còn bị chi phối bởi các mối quan hệ gia đình, bạn bè, công việc, làm ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ này. Hơn nữa, trong những năm gần đây khu kinh tế Đình Vũ ngày càng mở rộng, với sự xuất hiện của nhà máy Vinfast, cảng quốc tế lạch huyện trên địa bàn huyện Cát Hải, với cơ chế hấp dẫn đã thu hút một lượng lớn nhân lực địa phương vào làm việc, đặc biệt là một số vị trí yêu cầu chuyên môn, trình độ cao. Vì vậy, phần nào đó cũng gây khó khăn cho công tác tạo nguồn, thu hút nhân lực trẻ có trình độ công tác tại các xã, thị trấn.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức xã tuy được quan tâm, song chất lượng đào tạo, trang thiết bị, kinh phí hỗ trợ còn hạn chế, đây cũng là nguyên nhân ảnh hưởng lớn đến công tác đào tạo công chức. Do trình độ công chức cấp xã chưa đồng đều giữa các địa phương trong huyện nên có ảnh

hưởng nhất định đến hiệu quả đào tạo. Một số công chức tham gia khóa đào tạo chưa có ý thức cao, chỉ chú trọng bằng cấp, chứng chỉ vì mục đích tăng lương, phụ cấp mà chưa thực sự chú trọng đến kiến thức, kỹ năng thu được sau khóa bồi dưỡng. Vì vậy, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự phù hợp với yêu cầu sử dụng trong thực tế. Hơn nữa, việc đào tạo, bồi dưỡng đã có cải thiện nhưng vẫn còn mang tính chất lý thuyết nhiều, việc rèn luyện các kỹ năng thực hành còn ít, đặc biệt là kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc. Vì vậy, công chức có chứng chỉ trình độ tin học nhưng khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào giải quyết thủ tục hành chính, xử lý công việc còn hạn chế. Qua tìm hiểu, nhận thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại một số xã, thị trấn huyện Cát Hải chưa được xây dựng thành chương trình, kế hoạch dài hạn. Do đó hiệu quả đào tạo chưa cao.

Thứ tư, việc giải quyết các thủ tục hành chính của huyện Cát Hải đến nay cơ bản đáp ứng được nhu cầu của cá nhân và tổ chức, năm 2020 huyện đã tăng một bậc trên bảng xếp hạng chỉ số cải cách hành chính thành phố, đứng thứ 13/15 quận, huyện. Song chưa thực sự bức phá, và nổi trội. Theo điểm số được UBND thành phố công bố, huyện Cát Hải có 6/8 lĩnh vực bị mất điểm, trong đó có xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Nguyên nhân chủ yếu dẫn tới hạn chế và bị mất điểm trong lĩnh vực trên, theo Trưởng phòng Nội vụ huyện Cát Hải - Hoàng Sâm là do công tác chỉ đạo cải cách hành chính từ cấp huyện đến cấp cơ sở chưa thực sự quyết liệt, trách nhiệm tham mưu của một số phòng chuyên môn xã, thị trấn còn hạn chế, thiếu chủ động.

Chương 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CÁT HẢI, THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

3.1. Mục tiêu và quan điểm nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải trong thời gian tới

3.1.1. Mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Mục tiêu chung

Trên cơ sở Nghị quyết 45-NQ/TW của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045, mà Cát Hải vinh dự được định hướng rất cụ thể, trở thành vùng trọng điểm phát triển kinh tế biển của Hải Phòng và cả nước. Cùng với đó, huyện đã định hướng nâng cao năng lực lãnh đạo của các cấp, khai thác tối đa các nguồn lực và lợi thế, đẩy mạnh công tác nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cơ sở đáp ứng kịp với giai đoạn phát triển mới. Chính vì xác định được rõ tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ công chức cấp xã nên ngay từ đầu nhiệm kỳ, huyện Cát Hải đã đề ra 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, nâng cao chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt tiêu chuẩn, có năng lực, phẩm chất chính trị, đạo đức. Đồng thời phù hợp 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.

Mục tiêu cụ thể

Trên cơ sở mục tiêu chung, huyện Cát Hải đã đưa ra một số chỉ tiêu cụ thể đối với công chức cấp xã giai đoạn từ 2022 - 2025:

Về học vấn: 100% công chức cấp xã có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: 100% công chức xã có chuyên môn nghiệp vụ đại học trở lên; 100% công chức cấp xã có trình độ, năng lực phù hợp với vị trí đảm nhiệm. Có từ 10 - 15% công chức xã trở lên có khả năng sử dụng ngoại ngữ giao tiếp tiếng anh thông dụng.

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

Về thái độ, tinh thần trách nhiệm đối với công việc: Quan tâm tạo mọi điều kiện thuận lợi 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.

Theo đó, mục tiêu cụ thể trong giai đoạn 2020 - 2025: Tăng cường mỗi xã, thị trấn, số lượng công chức trẻ dưới 30 tuổi có năng lực về công tác tại địa phương. Phấn đấu đến năm 2022 có từ 20% - 25% công chức dưới 30 tuổi có trình độ chuyên môn và năng lực phù hợp trong tổng số toàn bộ công chức cấp xã ở từng địa phương.

Như vậy, mục tiêu của huyện đặt ra trong giai đoạn tới là xây dựng được đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện ngày càng vững mạnh, có số lượng hợp lý, chất lượng phù hợp, đủ phẩm chất và năng lực thực thi công vụ, tác phong chuyên nghiệp hiện đại. Thu hút công chức trẻ thực sự có đức, có tài, có uy tín với nhân dân. Đây không chỉ là mục tiêu của huyện Cát Hải, mà còn là mục tiêu chung của cả thành phố Hải Phòng trong công tác nâng cao chất lượng công chức cơ sở.

3.1.2. Quan điểm nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Thứ nhất, trong những năm qua, huyện đã tập trung chỉ đạo và thực

hiện đồng bộ nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã trên địa bàn, với quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã phải phù hợp và xuất phát từ quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước trong từng giai đoạn nhất định.

Thứ hai, xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố nói chung và của huyện nói riêng. Quan điểm của huyện đặt ra là nâng cao chất lượng công chức cấp xã phải xuất phát từ yêu cầu thực tiễn, yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa. Chú trọng hơn về ngoại ngữ, tin học, khả năng nghiên cứu, ứng dụng công nghệ vào hoạt động thực tiễn, đổi mới tác phong làm việc của công chức xã theo hướng chuyên nghiệp.

Thứ ba, trên cơ sở Kế hoạch số 216/KH-UBND ngày 23/9/2021 của UBND thành phố đã ban hành thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước thành phố Hải Phòng (giai đoạn 2021 - 2025). Quan điểm của huyện là nâng cao chất lượng công chức cấp xã phải gắn liền với tổ chức và hoạt động của chính quyền cơ sở cũng như yêu cầu chức danh công việc, với số lượng, cơ cấu hợp lý đảm bảo hoạt động hệ thống chính quyền ở cấp cơ sở huyện tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Thứ tư, đối với đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã, quan điểm của huyện về nâng cao chất lượng công chức phải được thực hiện đồng bộ từ các khâu: tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá,... Chú trọng đến tính toàn diện cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực. Đồng thời phải có trọng tâm, trọng điểm. Đặt trọng tâm vào việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ; tập trung trọng điểm vào việc đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá. Như vậy, chất lượng công chức sẽ ngày một cải thiện hơn.

Thứ năm, quan điểm xây dựng đội ngũ công chức cấp xã ở huyện Cát Hải là công tác xây dựng con người, xây dựng tổ chức nên không thể chỉ dựa vào một hoặc một vài cá nhân hoặc tổ chức là có thể làm được. Do đó, để có được đội ngũ công chức cấp xã đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý và chất lượng ngày càng cao đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở địa

phương thì cần phải phát huy sức mạnh tổng hợp của nhiều lực lượng, nhiều tổ chức khác nhau ở địa phương.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải

Qua thực trạng chất lượng đội ngũ công chức cấp xã cũng như những phân tích, đánh giá về một số hạn chế và nguyên nhân còn tồn tại trong hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải; đồng thời căn cứ vào tình hình thực tế các xã, thị trấn và mục tiêu cụ thể của huyện trong giai đoạn tới; đòi hỏi đội ngũ công chức cấp xã tại huyện cần phải thay đổi để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thời kỳ hội công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Vì vậy, để thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện Cát Hải nói riêng và thành phố Hải Phòng nói chung, trong thời gian tới huyện có thể triển khai thực hiện nhiều giải pháp khác nhau, song dưới góc độ luận văn, học viên đề xuất một số nhóm giải pháp sau:

3.2.1. Tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm của công chức cấp xã

Như đã phân tích ở chương 2, bên cạnh những mặt đã đạt được thì hiện nay ý thức pháp luật, trách nhiệm công vụ của một bộ phận nhỏ công chức cấp xã ở huyện Cát Hải còn hạn chế, vẫn tồn tại tư tưởng trì trệ, ngại thay đổi. Tinh thần tự giác học hỏi, trau dồi thêm kiến thức, kỹ năng của một số cá nhân chưa cao. Do đó, giải pháp đầu tiên cần đẩy mạnh đó là tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm đối với công chức cấp xã. Bởi nhận thức là cơ sở của hoạt động.

Trước tiên, cần phải đẩy mạnh các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục giúp mọi người có nhận thức đúng về vị trí, vai trò của đội ngũ công chức cấp xã.

Thứ hai, UBND huyện cần tích cực xây dựng, ban hành nhiều văn bản chỉ đạo để đẩy mạnh hơn nữa công tác giáo dục, học tập quan điểm của Đảng, vững phương hướng, mục tiêu, yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức cấp xã

gắn với củng cố hệ thống chính trị ở cơ sở. Đồng thời, kết hợp giữa giáo dục chính trị với sinh hoạt tư tưởng, làm cho đội ngũ công chức xã có nhận thức đúng, trách nhiệm cao đối với việc tự ý thức, rèn luyện, phát triển bản thân.

Thứ ba, trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện cần thường xuyên giáo dục, xây dựng động cơ đúng đắn, ý thức trách nhiệm, tinh thần tự học, tự rèn luyện của công chức cấp xã; biến quá trình giáo dục, rèn luyện của tập thể thành quá trình tự học tập, tự rèn luyện của bản thân.

Thứ tư, UBND các xã, thị trấn cần quan tâm, tạo điều kiện cho công chức tại cơ sở mình tìm hiểu, học tập và phát triển. Qua đó, giúp cho công chức nắm được cách thức tự học tập, thống nhất giữa nhận thức, tư tưởng với hành động thực tiễn. Bảo đảm đầy đủ, kịp thời các chế độ, làm cho vấn đề tự giác học tập, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng, năng lực của bản thân trở thành nhu cầu tự giác của mỗi người công chức.

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

Như phân tích trong chương 2, tại huyện Cát Hải tỷ lệ công chức nam và nữ có sự chênh lệch khá lớn, công chức chuyên môn chủ yếu là nam giới, sự phân bố các nhóm tuổi chưa đồng đều. Do đó, cần nâng cao nhận thức, quan điểm của các cấp ủy, chính quyền các xã về sự cần thiết xây dựng cơ cấu công chức xã hợp lý, tối ưu, tiến tới trẻ hóa công chức chuyên môn.

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

Cơ cấu lại công chức cấp xã 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 2025 - 2030, bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các chức danh công chức; giữa các độ tuổi, địa bàn, giới tính.

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

Tuyển dụng công chức là một khâu rất quan trọng, tuy nhiên, qua phân tích những điểm tồn tại trong công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã

trên địa bàn huyện ở chương 2, khâu tuyển dụng công chức xã trên địa bàn huyện còn một số hạn chế, hiệu quả tuyển dụng chưa cao, dẫn đến chất lượng đầu vào của công chức xã chưa đảm bảo. Do đó, việc triển khai các giải pháp để đổi mới và nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng công chức trên địa bàn huyện Cát Hải là rất cần thiết.

Thứ nhất, huyện cần xác định rõ đối tượng, tiêu chuẩn, chỉ tiêu tuyển dụng. Tiêu chuẩn tuyển chọn phải xuất phát từ yêu cầu thực hiện công việc, chỉ tiêu cần bám sát theo nhu cầu thực tế công việc của các đơn vị, đồng thời phải phù hợp với định hướng chung của Thành phố. Thành phố mới tập chung trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các quận, huyện, xã, phường, thị trấn; chưa chú trọng nhiều đến đội ngũ công chức cơ sở. Vì vậy, bên cạnh đội ngũ cán bộ, huyện Cát Hải nên tập trung hơn nữa vào đối tượng công chức cấp xã để tiếp tục trẻ hóa đội ngũ này, thông qua tuyển dụng để đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính.

Thứ hai, qua tìm hiểu các văn bản, thông báo tuyển dụng công chức xã của huyện, được biết hiện tại phương thức thi tuyển tại huyện vẫn là thi trắc nghiệm trên giấy, do đó chưa có sự đảm bảo khách quan 100%. Vì vậy, để đảm bảo tối đa sự khách quan, cạnh tranh công bằng, cũng như hạn chế tiêu cực trong thi tuyển, huyện Cát Hải nên ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình tuyển dụng công chức xã với hình thức thi trên máy tính. Hơn nữa, hình thức này cũng giúp đánh giá được phần nào đó khả năng tin học văn phòng của ứng viên dự tuyển.

Thứ ba, như đã phân tích nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng công chức xã của huyện là một bộ phận cán bộ, công chức phụ trách công việc liên quan đến tuyển dụng công chức còn bị chi phối bởi các mối quan hệ gia đình, bạn bè,...và các yếu tố tác động khác. Chính vì vậy, việc đánh giá kết quả thi tuyển nên được thực hiện bằng một hội đồng khác, hoàn toàn độc lập với tổ chức tuyển dụng. Huyện có thể mời thêm giảng viên có trình độ chuyên môn cao của trường Chính trị Thành phố, cán bộ Sở Nội vụ, cán bộ có chuyên môn

phù hợp với chuyên ngành tuyển dụng để tham gia vào hội đồng đánh giá, chấm điểm công chức. Từ đó, sẽ hạn chế được tình trạng tiêu cực, “chạy điểm” trong tuyển dụng.

Thứ tư, là một huyện đảo còn có điều kiện kinh tế, văn hóa xã hội chưa phát triển nhanh như các quận, huyện nội thành, nên việc thu hút nhân lực có chất lượng vào làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước còn khó khăn. Đồng thời, qua tìm hiểu, trên địa bàn huyện chưa có văn bản cụ thể nào về việc thu hút nhân lực có trình độ cao về công tác tại địa phương. Chính vì vậy, các cấp lãnh đạo huyện cần phối hợp với cơ quan cấp trên để xây dựng, điều chỉnh và ban hành chính sách thu hút nhân tài về công tác tại địa phương. Đặc biệt, cần đẩy mạnh việc thu hút cử nhân tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, thạc sĩ có trình độ phù hợp về công tác tại UBND các xã, thị trấn. Với các đối tượng này có thể ưu tiên xét tuyển hồ sơ, phỏng vấn mà không thông qua thi tuyển.

Như vậy, để nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng công chức cấp xã ở huyện Cát Hải, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp ủy Đảng với chính quyền; giữa UBND thành phố và huyện cũng như các xã, thị trấn; giữa hội đồng tuyển dụng công chức huyện và thành phố. Cần tích cực triển khai, áp dụng các giải pháp để tuyển được người thực sự có tài, có đức vào làm việc trong các cơ quan hành chính trên địa bàn huyện.

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

Để nâng cao chất lượng công chức và hiệu quả công tác, đào tạo, bồi dưỡng công chức xã, trước tiên, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ:

Thứ nhất, đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng “giỏi một việc, biết nhiều việc” để đáp ứng được yêu cầu công việc trong tình hình mới; với phương châm “vừa đảm đương tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao, vừa tham gia và hoàn thành có chất lượng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng”.

Thứ hai, phòng Nội vụ huyện cần có văn bản yêu cầu các xã thống kê,

rà soát lại chính xác về số lượng, trình độ, năng lực hiện tại của đội ngũ công chức xã ở địa phương mình, để từ đó phân loại công chức và xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm đối tượng. Tập trung bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện chưa đáp ứng yêu cầu theo quy định tại Thông tư 13/2019/TT-BNV.

Thứ ba, như phân tích ở chương 2, một trong những nguyên nhân dẫn tới công tác đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn huyện chưa thực sự đồng bộ là nguồn kinh phí dành cho công tác này còn hạn chế. Vì vậy, UBND huyện cần xin ý kiến và triển khai tìm các nguồn hỗ trợ đầu tư thêm kinh phí, cùng với ngân sách địa phương để chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập trung trước tiên cho những công chức ưu tú đi học các lớp tập trung chuyên nghiệp để về triển khai, áp dụng tại địa phương mình.

Thứ tư, hiện nay phương pháp giảng dạy chủ yếu ở Trung tâm bồi dưỡng chính trị ở huyện là phương pháp thuyết trình, diễn giải làm cho học viên trở nên thụ động, máy móc. Phương pháp này mặc dù được đa số học viên đánh giá là rất phù hợp nhưng gần như toàn bộ thời gian học tập trên lớp chỉ dành cho việc thuyết trình, học viên luôn trong trạng thái thụ động, tiếp thu một chiều. Vì vậy, để nâng cao chất lượng công chức xã, cần tiếp tục đổi mới phương pháp đào tạo, ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy; khắc phục những biểu hiện dập khuôn, máy móc trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

Như vậy, có thể thấy đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp trọng tâm để nâng cao chất lượng công chức nói chung và công chức cấp xã nói riêng. Để giải pháp này thực sự đạt hiệu quả cao cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa phòng Nội vụ huyện với sở Nội vụ Thành phố Hải Phòng cũng như các cơ sở đào tạo bồi dưỡng và UBND các xã thị trấn để đảm bảo chương trình, kế hoạch đào tạo được thực hiện đúng tiến độ.

3.2.5. Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác đánh giá thực hiện công việc của công chức cấp xã

Qua thực tế khảo sát, cho thấy việc đánh giá xếp loại công chức xã trên

địa bàn huyện Cát Hải chưa thật chặt chẽ và đạt hiệu quả cao. Đây là công tác khó mang tính chất “nhạy cảm”, vì vậy một bộ phận công chức cấp xã khi triển khai thực hiện nhiệm vụ còn chưa chủ động. Để khắc phục hạn chế nêu trên, UBND huyện cần triển khai một số giải pháp:

Trước hết, UBND các xã, thị trấn cần tổ chức nghiêm túc các buổi họp định kỳ để đánh giá, phân loại hiệu quả công tác của đội ngũ công chức xã tại địa phương mình trên cơ sở các tiêu chí theo quy định. Bên cạnh đó, hàng tháng hoặc theo quý các đơn vị cơ sở nên tổ chức các buổi đánh giá quá trình thực hiện công việc của đội ngũ công chức tại đơn vị để đảm bảo đánh giá chính xác, có hướng điều chỉnh kịp thời và tạo động lực thúc đẩy quá trình làm việc của mỗi công chức.

Tiếp theo, cần xây dựng tiêu chí cụ thể để đánh giá công chức cấp xã theo từng vị trí chức danh công việc với những mô tả chi tiết về mức độ hoàn thành để từ đó có cơ sở đánh giá khách quan, công bằng và chính xác, tránh được tình trạng đánh giá theo cảm tính. Đồng thời, cần có sự tách bạch và rõ ràng trong đánh giá kết quả thực hiện công việc của cá nhân với thành tích của cơ quan; để tránh tình trạng vì thành tích tập thể mà đánh giá chưa thật chính xác kết quả của từng cá nhân.

Bên cạnh đó, UBND huyện và UBND các xã, thị trấn nên đổi mới và triển khai áp dụng thêm nhiều phương pháp đánh giá công chức cấp xã khác nhau. Do tính chất công việc, công chức xã là đối tượng gần dân nhất, tiếp xúc và làm việc trực tiếp với người dân hàng ngày; vì vậy cần kết hợp các phương pháp quản trị hiện đại với phương pháp truyền thống, phương pháp đánh giá nội bộ và đánh giá từ bên ngoài (công dân, tổ chức, doanh nghiệp,... trên địa bàn), cần đánh giá công khai, kết hợp với thăm dò phiếu kín để kết quả đánh giá được toàn diện, khách quan hơn.

Cuối cùng, để dần chuẩn hóa chất lượng công chức xã, cần xây dựng bản tiêu chuẩn thực hiện công việc: Để cho việc đánh giá thực hiện công việc

được chính xác, thuận lợi các tiêu chuẩn nên được đưa ra dưới dạng cả định tính và định lượng. Tuy nhiên, đối với mọi công việc cần sử dụng các chỉ tiêu định lượng càng nhiều càng tốt.

Đánh giá công chức nói chung và kết quả thực hiện công việc của công chức xã nói riêng là một nội dung quan trọng, có ý nghĩa lớn trong sử dụng và phát triển đội ngũ công chức. Vì vậy, việc tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác đánh giá thực hiện công việc của công chức cấp xã là một giải pháp rất cần thiết, song để áp dụng triển khai trong thực tế lại không dễ dàng. Do đó, cần có sự phối hợp của các cấp, các đơn vị và nhận thức của cá nhân người công chức; cần kết hợp đồng bộ giữa việc đánh giá công chức gắn với trả lương theo kết quả thực thi công việc.

3.2.6. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực thi công vụ của công chức cấp xã

Hoạt động kiểm tra, giám sát tuân thủ đúng quy định sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, thực tiễn khảo sát và phân tích nhận thấy công tác kiểm tra, giám sát công chức xã tại huyện Cát Hải chưa đảm bảo tuân thủ hết các nguyên tắc theo quy định chung, được thực hiện chưa thường xuyên. Do đó huyện cần:

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

Cần có quy định cụ thể, chặt chẽ hơn về thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với công chức xã. Đó là điều kiện bảo đảm cho công chức thực hiện nhiệm vụ công vụ một cách nghiêm chỉnh, đúng pháp luật, có hiệu quả cao. Để bảo đảm hoạt động của công chức được đúng đắn, thực sự hướng tới phục vụ nhân dân, rất cần thiết phải có những quy định cụ thể về thanh tra, kiểm

tra, giám sát những hoạt động của công chức, còn cần phải có các quy định về kiểm tra, sát hạch thường xuyên và định kỳ đối với công chức; kết quả đó phải được công bố công khai, là cơ sở để xét nâng bậc lương, đề bổ trí, đề bạt, bổ nhiệm và xét hưởng các chế độ đãi ngộ khác.

3.2.7. Hoàn thiện môi trường làm việc

Điều kiện, môi trường làm việc là một trong những yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình làm việc cũng như công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Vì vậy, trong thời gian tới, để duy trì và nâng cao năng lực cho đội ngũ công chức cấp xã cần quan tâm thực hiện một số giải pháp tạo điều kiện, môi trường làm việc cho đội ngũ công chức cấp xã.

UBND huyện cần chỉ đạo tiến hành rà soát, kiểm tra, đánh giá toàn diện thực trạng hệ thống cơ sở vật chất- kỹ thuật: Trụ sở làm việc, trang thiết bị, phương tiện làm việc của công chức các xã, thị trấn trên địa bàn huyện. Trên cơ sở đó, lập chương trình, kế hoạch xin kinh phí đầu tư xây dựng, nâng cấp trụ sở làm việc, trang thiết bị, phương tiện làm việc, hệ thống thông tin quản lý,... theo hướng hiện đại hoá nhằm tạo môi trường làm việc thuận lợi, kích thích tính sáng tạo, tăng cường sự nỗ lực làm việc cho đội ngũ công chức xã.

Là các xã huyện đảo, cơ sở vật chất chưa đầy đủ, điều kiện tiếp xúc với trang thiết bị hiện đại chưa nhiều. Do đó, lãnh đạo các cấp cần quan tâm, tập trung cập nhật các công nghệ, kỹ thuật hiện đại, phần mềm hỗ trợ xử lý, giải quyết công việc của công chức xã.

Xây dựng văn hoá công sở phù hợp với điều kiện, đặc điểm tổ chức và hoạt động của chính quyền cấp xã. Tạo không khí làm việc, sự gắn kết giữa đội ngũ các công chức trong cơ quan một cách thoải mái và tốt nhất.

KẾT LUẬN

Việt Nam đang đứng trước yêu cầu của quá trình chuyển đổi sang nền

kinh tế thị trường, hội nhập khu vực và toàn cầu hóa là xu thế tất yếu. Để chủ động hòa nhập vào xu thế ấy một cách có hiệu quả nhất, nhanh nhất, sớm thoát ra khỏi thực trạng chậm phát triển cần phải có một đội ngũ công chức có đủ trình độ chuyên môn, năng động, sáng tạo để tác động trực tiếp đến quá trình này, nhằm khai thác triệt để các yếu tố tiềm năng tàng ẩn ở cơ sở.

Có thể thấy: đội ngũ công chức cấp xã luôn có vai trò rất quan trọng, “là cầu nối giữa Đảng, chính quyền, đoàn thể với nhân dân, mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước”. Nâng cao chất lượng công chức cấp xã góp phần giúp chính quyền xã hoạt động có hiệu lực, hiệu quả hơn, dần thực hiện tốt mục tiêu hiện đại hóa nền hành chính. Hiểu được điều này, trong những năm qua huyện Cát Hải đã và đang cố gắng phát triển, nâng cao hơn nữa chất lượng công chức trên địa bàn huyện mình.

Để thực hiện đề tài “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng” tác giả đã triển khai thành ba chương với những luận điểm và sự phân tích khác nhau. Trước hết, để có cơ sở lý luận cho đề tài, luận văn nghiên cứu và hệ thống hóa cơ sở lý luận cũng như thực tiễn về nâng cao chất lượng công chức xã: trình bày khái niệm, tiêu chí đánh giá, các hoạt động, nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức và nâng cao chất lượng công chức xã. Bên cạnh đó, tác giả cũng trình bày một số kinh nghiệm thực tiễn trong việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã của hai huyện tiêu biểu trên địa bàn thành phố Hải Phòng là Vĩnh Bảo và Tiên Lãng. Từ đó rút ra bài học và vận dụng vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải trong thời gian tới.

Trên cơ sở những nội dung đã nghiên cứu ở chương 1, tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng công chức cấp xã huyện Cát Hải theo các nội dung: trình độ và các kỹ năng; phẩm chất chính trị và đạo đức công vụ; kết quả thực thi công vụ của công chức cấp xã. Đồng thời, luận văn đã đánh giá được thực trạng một số hoạt động nâng cao chất lượng công chức xã tại

huyện như: tuyển dụng; sử dụng, sắp xếp; đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, giám sát. Đánh giá công chức và phân tích thực tế các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Cát Hải. Qua đó, nhận thấy được những ưu điểm, kết quả đạt được của đội ngũ này trong những năm qua, song bên cạnh đó luận văn cũng nêu ra những hạn chế nhất định và chỉ ra một số nguyên nhân cơ bản của tình trạng đó.

Từ thực trạng đội ngũ công chức xã tại huyện Cát Hải, luận văn đã xác định mục tiêu, quan điểm nâng cao chất lượng công chức xã của UBND huyện trong giai đoạn tiếp theo. Dựa trên cơ sở đó, tác giả đưa ra một số nhóm giải pháp cơ bản nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức xã trên địa bàn huyện trong giai đoạn hiện nay. Bao gồm giải pháp tạo chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm của công chức cấp xã; đến việc nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng; Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng; Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác đánh giá thực hiện công việc; công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực thi công vụ của công chức cấp xã,... Trong quá trình triển khai, áp dụng các giải pháp trên, UBND các xã, thị trấn cần tạo mọi điều kiện cho công chức xã tại địa phương phát triển, phát huy ưu điểm của từng cá nhân. Như vậy, mới đảm bảo có được đội ngũ công chức xã đủ tâm, đủ tầm và đủ tài đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới.

Mặc dù đã cố gắng tìm hiểu, song do kiến thức và thời gian có hạn nên luận văn không tránh được những hạn chế. Qua quá trình tìm hiểu, nghiên cứu, tác giả hi vọng với những giải pháp đã đưa ra, luận văn sẽ là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo huyện Cát Hải cũng như lãnh đạo các xã, thị trấn, nhằm tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ công chức xã tại địa phương mình đáp ứng kịp yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính nhà nước.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn An (2017), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số ở tỉnh Điện Biên trong điều kiện mới*, Luận án tiến sĩ, học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
2. Kiều Thị Ánh (2015), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Phúc Thọ, thành phố Hà Nội*, Trường Đại học Lao động - xã hội, Hà Nội.
3. Bộ Nội Vụ (2022), *Thông tư số 04/2022/TT-BNV ngày 23/5/2022 sửa đổi điểm c khoản 1 Điều 1 Thông tư 13/2019/TT-BNV hướng dẫn quy định về cán bộ, công chức cấp xã*.
4. Bộ Nội Vụ (2021), *Thông tư 02/2021/TT-BNV quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và công chức chuyên ngành văn thư*.
5. Bộ Nội Vụ (2019), *Thông tư số 13/2019/TT-BNV, ngày 06/11/2019 hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*.
6. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/1/2019 về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.
7. Bộ Nội Vụ (2007), *Quyết định số 03/2007/QĐ-BNV ngày 26 tháng 02 năm 2007 về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong bộ máy chính quyền địa phương*.
8. Chính phủ (2021), *Nghị định 89/2021/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*.
9. Chính phủ (2021), *Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*.
10. Chính phủ (2021), *Nghị định số 42/2021/NĐ-CP quy định việc xây dựng Công an xã, thị trấn chính quy*.
11. Chính phủ (2020), *Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức*

12. Chính phủ (2020), *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*.

13. Chính phủ (2019), *Nghị định 34/2019/NĐ-CP sửa đổi quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố*.

14. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

15. HĐND Thành phố Hải Phòng, *Nghị quyết số 23/2019/NQ-HĐND quy định mức chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người hoạt động không chuyên trách thành phố Hải Phòng*

16. Trần Thị Hạnh (2015), “Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã từ sau hội nghị Trung ương 5 khóa IX và một số giải pháp”, *Tạp chí cộng sản*.

17. Lê Thanh Hà (2009), *Giáo trình Quản trị nhân lực tập 1,2*, Nhà xuất bản Lao động xã hội, Hà Nội.

18. Nguyễn Văn Mạnh (1999), “Thực trạng và giải pháp đổi mới tổ chức hoạt động của Chính quyền cơ sở trong cải cách hành chính”, *Tạp chí Lý luận*, (4).

19. Thang Văn Phúc - Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.

20. Hoàng Phê (2002), *Từ điển Tiếng Việt*, Viện Ngôn ngữ học, Nhà xuất bản Đà Nẵng.

21. Phòng Nội vụ huyện Cát Hải, *Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng công chức cấp xã giai đoạn 2019 - 2021*.

22. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Luật Hộ tịch*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.

23. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Luật cán bộ, công chức*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.

24. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Luật*

số 47/2019/QH14 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

25. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.

26. Sở Nội vụ Thành phố Hải Phòng, Công văn số 2485/SNV-XDCQ&CTTN ngày 6/12/2020 về việc tuyển dụng công chức xã, thị trấn tại huyện Cát Hải.

27. Nguyễn Toàn Thắng (2021), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*.

28. Việt Tiến (2015), “Nâng cao năng lực đội ngũ Cán bộ công chức cấp xã trong xây dựng Luật Tổ chức chính quyền địa phương”, *Báo Tư pháp*.

29. Từ điển bách khoa Việt Nam (2000), Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.

30. UBND Thành phố Hải Phòng, Quyết định số 22/2021/QĐ-UBND ngày 23/8/2021 về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn, tổ chức tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

31. UBND Thành phố Hải Phòng, Kế hoạch số 216/KH-UBND ngày 23/9/2021 thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước thành phố Hải Phòng (giai đoạn 2021 – 2025).

32. UBND Thành phố Hải Phòng, Quyết định số 10/2020/QĐ-UBND ngày 04/5/2020 về việc ban hành Quyết định về số lượng và bố trí các chức vụ, chức danh cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn thành phố Hải Phòng, Hải Phòng.

33. Website: <https://haiphong.gov.vn/>

34. Website: <http://sonoivu.haiphong.gov.vn/>

35. Website: <https://thanhphohaiphong.gov.vn/tin-quan-huyen/huyen-vinh-bao>.

36. Website: <https://thanhphohaiphong.gov.vn/tin-quan-huyen/huyen->

tien-lang.

PHỤ LỤC

**Phụ lục 01: Phiếu khảo sát chất lượng đội ngũ công chức xã
tại huyện Cát Hải**

Phiếu số 01

PHIẾU ĐIỀU TRA CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ TAI HUYỆN CÁT HẢI

(Dành cho công chức xã, thị trấn của huyện Cát Hải)

Kính gửi: Đội ngũ công chức cấp xã, thị trấn hiện đang làm việc tại huyện Cát Hải.

Đề phục vụ cho đề tài nghiên cứu: “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng” nhằm phát triển và nâng cao hơn nữa chất lượng công chức cấp xã, từ đó mang lại hiệu quả cao trong công tác quản lý hành chính trên địa bàn huyện, tác giả có một số câu hỏi gửi đến ông/bà. Kính mong quý ông/bà bớt chút thời gian cung cấp thông tin và trả lời các câu hỏi dưới đây bằng cách khoanh tròn, tích vào phương án trả lời và ghi rõ ý kiến, quan điểm của mình đối với câu hỏi mở. Tất cả ý kiến trả lời của ông/bà cung cấp được giữ bí mật và chỉ dành cho mục đích nghiên cứu, không dùng vào bất cứ công việc gì khác. Rất mong nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của ông/bà.

Tác giả xin chân thành cảm ơn!

Phần 1. Thông tin chung

1. Họ và tên.....
2. Giới tính: Nam: ☐ Nữ: ☐
3. Tuổi:Thâm niên công tác.....

4. Đơn vị công tác:.....
5. Chức danh/ vị trí công việc hiện tại:
6. Trình độ văn hóa:.....
7. Trình độ chuyên môn:.....

Phần 2. Nội dung khảo sát

Câu 1: Ông/Bà hãy cho biết công việc hiện nay ông bà đang đảm nhiệm có đúng và phù hợp với chuyên môn được đào tạo không ?

- a. Có
- b. Không

Câu 2: Theo ông/bà số lượng công chức đang đảm nhiệm công việc tại đơn vị mình như thế nào ?

- a. Số lượng người được bố trí, sắp xếp rất hợp lý, đủ người đảm bảo yêu cầu công việc.
- b. Số lượng công chức được bố trí chưa thật phù hợp, thừa ở một số vị trí
- c. Số lượng công chức được bố trí còn thiếu người ở một số vị trí

Câu 3: 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. Xét tuyển
- d. Hình thức khác:.....

Câu 4: Trong quá trình công tác, ông/bà có được đi đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không?

- a. Thường xuyên (1-3 năm)
- b. Thỉnh thoảng (3-5 năm)
- c. Ít được tham gia (trên 5 năm)

Câu 5: Ông/Bà hãy cho biết chính sách tiền lương đối với cán bộ, công

chức cấp xã như hiện nay có phù hợp không?

a. Có

b. Không

Câu 6: Mức lương từ vị trí công việc đang đảm nhiệm của ông/bà tại UBND xã, thị trấn như thế nào?

a. Mức lương cao, có khoản để tiết kiệm

b. Mức lương đủ để đảm bảo ổn định cuộc sống

c. Mức lương không đảm bảo đủ chi tiêu cho cuộc sống

d. Mức lương thấp, phải làm thêm công việc khác

e. Ý kiến khác:.....

Câu 7: Hãy cho biết ý kiến của ông/bà về các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại địa phương mình ?

Đánh dấu (x) vào phương án lựa chọn, mức độ đánh giá như sau:

1. Hoàn toàn đồng ý

2. Đồng ý

3. Bình thường

4. Không đồng ý

5. Hoàn toàn không đồng ý

TT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Công tác tuyển dụng					
1.1	Tuyển dụng khách quan, công khai, minh bạch					
1.2	Nội dung thi tuyển được cập nhật thường xuyên, phù hợp với thực tế tại địa phương, đảm bảo tính mới, hội nhập.					
1.3	Đã ứng dụng công nghệ thông tin và các phương pháp hiện đại vào thi tuyển công chức					
2	Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã, thị trấn					
2.1	Công chức được bố trí công việc đúng với chuyên môn đào tạo					

2.2	Công chức được sắp xếp phù hợp, có sự phân bố hợp lý về độ tuổi, giới tính giữa các xã, thị trấn					
3	<i>Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã</i>					
3.1	Chính sách đào tạo, bồi dưỡng tốt, thường xuyên, kịp thời tạo điều kiện cho công chức nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ					
3.2	Nội dung, chương trình đào tạo phù hợp, có sự kết hợp giữa lý thuyết và thực hành					
3.3	Đối tượng được đào tạo phù hợp					
3.4	Có hỗ trợ chi phí học tập, đào tạo cho công chức					
4	<i>Công tác đánh giá thực hiện công việc của công chức cấp xã</i>					
4.1	Đánh giá khách quan, chính xác, đúng người, đúng việc					
4.2	Công tác đánh giá công khai, minh bạch					
4.3	Quy trình đánh giá hợp lý, toàn diện					
4.4	Kết quả đánh giá công bằng, hợp lý, tạo động lực cho công chức rèn luyện, phấn đấu					

Câu 8. Ông/Bà hãy tự đánh giá về các kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân mình trong quá trình thực thi công vụ tại đơn vị ?

Đánh dấu (x) vào phương án lựa chọn, mức độ đánh giá như sau:

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

TT	Các kỹ năng	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Kỹ năng soạn thảo văn bản					
2	Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, máy tính.					
3	Kỹ năng quan hệ, giao tiếp, truyền đạt.					
4	Kỹ năng thu thập, xử lý thông tin					
5	Kỹ năng tập hợp, vận động thuyết phục quần chúng					
6	Kỹ năng triển khai chính sách, tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch					
7	Kỹ năng làm việc nhóm					
8	Kỹ năng quản lý thời gian					

Câu 9: Theo ông/bà, hạn chế và nguyên nhân trong công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn huyện Cát Hải là gì ? Cần thực hiện các biện pháp gì để nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ công chức xã tại đơn vị mình ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Ông/Bà!

Phiếu số 02

**PHIẾU ĐO LƯỜNG SỰ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI DÂN VỀ CÔNG
CHỨC CẤP XÃ TẠI HUYỆN CÁT HẢI**

*(Dành cho công dân và các tổ chức đến làm việc tại các xã, thị trấn
của huyện Cát Hải)*

Kính gửi: Các công dân, tổ chức hiện đang sinh sống và làm việc tại địa phương và các công dân, tổ chức đến làm việc tại cấp xã, thị trấn trên địa bàn huyện Cát Hải.

Để phục vụ cho đề tài nghiên cứu: “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng” nhằm phát triển và nâng cao hơn nữa chất lượng công chức cấp xã, từ đó mang lại hiệu quả cao trong công tác quản lý hành chính trên địa bàn huyện, tác giả có một số câu hỏi gửi đến ông/bà. Kính mong quý ông/bà bớt chút thời gian cung cấp thông tin và trả lời các câu hỏi dưới đây bằng cách tích vào phương án trả lời và ghi rõ ý kiến, quan điểm của mình đối với câu hỏi mở. Tất cả ý kiến trả lời của ông/bà cung cấp được giữ bí mật và chỉ dành cho mục đích nghiên cứu, không dùng vào bất cứ công việc gì khác. Rất mong nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của ông/bà.

Tác giả xin chân thành cảm ơn!

Phần 1. Thông tin chung

1. Họ và tên:.....
2. Ngày sinh:.....

3. Địa chỉ:.....

4. Nghề nghiệp:.....

Phần 2. Nội dung khảo sát

Câu 1: Ông/Bà hãy đánh giá chung về đội ngũ công chức cấp xã tại địa phương mình theo các tiêu chí sau:

Đánh dấu (x) vào phương án lựa chọn, mức độ đánh giá như sau:

1. Rất tốt

2. Tốt

3. Khá

4. Trung bình

5. Kém

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Trình độ, năng lực của công chức					
2	Đạo đức, lối sống					
3	Mối quan hệ với nhân dân					

Câu 2: Ông/Bà hãy cho biết mức độ hài lòng của mình trong về công chức cấp xã, thị trấn trong quá trình ông(bà) giải quyết các công việc tại địa phương, thông qua các tiêu thức sau:

Đánh dấu (x) vào phương án lựa chọn, mức độ đánh giá như sau:

1. Rất hài lòng

2. Hài lòng

3. Bình thường

4. Không hài lòng

5. Rất không hài lòng

TT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Về phẩm chất đạo đức của công chức					
1.1	Phẩm chất chính trị, đạo đức tốt					
1.2	Lối sống, tác phong chuẩn mực					
1.3	Cách giao tiếp, ứng xử phù hợp					
2	Thái độ, tinh thần phục vụ					
2.1	Thái độ phục vụ nhân dân nhiệt tình, cởi mở					
2.2	Kịp thời tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại của tổ chức, công dân.					
2.3	Có hướng dẫn cụ thể cho tổ chức và cá nhân đến giải quyết công việc tại đơn vị					
2.4	Có ý thức, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc					

Câu 3: Theo ông/bà, đội ngũ công chức cấp xã tại địa phương mình cần làm gì để cải thiện và nâng cao hơn nữa chất lượng trong thời gian tới ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Ông/Bà!

Phiếu số 03

**PHIẾU KHẢO SÁT CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TẠI HUYỆN CÁT HẢI**

(Dành cho Cán bộ, công chức cấp huyện đánh giá)

Kính gửi: Đội ngũ cán bộ công chức hiện đang làm việc tại UBND huyện Cát Hải.

Để phục vụ cho đề tài nghiên cứu: “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng” nhằm phát triển và nâng cao hơn nữa chất lượng công chức cấp xã, từ đó mang lại hiệu quả cao trong công tác quản lý hành chính trên địa bàn huyện, tác giả có một số câu hỏi gửi đến ông/bà. Kính mong quý ông/bà bớt chút thời gian cung cấp thông tin và trả lời các câu hỏi dưới đây bằng cách khoanh tròn, tích vào phương án trả lời và ghi rõ ý kiến, quan điểm của mình đối với câu hỏi mở. Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của ông/bà cung cấp được giữ bí mật và chỉ dành cho mục đích nghiên cứu, không dùng vào bất cứ công việc gì khác. Rất mong nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của ông/bà.

Tác giả xin chân thành cảm ơn!

Phần 1. Thông tin chung

1. Họ và tên.....
2. Tuổi:Thâm niên công tác.....
3. Đơn vị công tác:.....
4. Chức vụ:

Phần 2. Nội dung khảo sát

Câu 1: Với tư cách là cán bộ công chức cấp huyện, ông/bà đánh giá về phẩm chất, thái độ trong thực thi công vụ của công chức cấp xã, thị trấn ở mức độ nào?

Đánh dấu (x) vào phương án lựa chọn, mức độ đánh giá như sau:

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

TT	Nội dung	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Phẩm chất chính trị, đạo đức					
2	Tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân					
3	Mức độ tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại của tổ chức, công dân.					

Câu 2: Với vai trò là cán bộ, công chức cấp huyện, ông/bà hãy cho biết mức độ đánh giá của mình về lối sống, tác phong làm việc phù hợp, đúng chuẩn mực của công chức xã ?

- a. Hoàn toàn đồng ý
- b. Đồng ý
- c. Bình thường
- d. Không đồng ý
- e. Rất không đồng ý

Câu 3: Ông/Bà đánh giá như thế nào về khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ công chức cơ sở trên địa bàn huyện mình ?

A. Khối lượng công việc được giao hoàn thành

1. Vượt mức
2. Đúng định mức
3. Một phần
4. Chưa hoàn thành

B. Tiến độ hoàn thành công việc

1. Vượt thời hạn
2. Đúng dự kiến
3. Chậm tiến độ
4. Chưa hoàn thành

C. Chất lượng công việc hoàn thành

1. Xuất sắc
2. Tốt
3. Đạt yêu cầu
4. Thấp

Câu 4: Theo ông/bà, để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thì cán bộ lãnh đạo huyện có thể thực hiện các biện pháp nào?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Ông/Bà!

Phiếu số 04

**PHIẾU KHẢO SÁT CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
TẠI HUYỆN CÁT HẢI**

(Dành cho Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND xã, thị trấn)

Kính gửi: Đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo hiện đang làm việc tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Cát Hải.

Để phục vụ cho đề tài nghiên cứu: “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng” nhằm phát triển và nâng cao hơn nữa chất lượng công chức cấp xã, từ đó mang lại hiệu quả cao trong công tác quản lý hành chính trên địa bàn huyện, tác giả có một số câu hỏi gửi đến ông/bà. Kính mong quý ông/bà bớt chút thời gian cung cấp thông tin và trả lời các câu hỏi dưới đây bằng cách tích vào phương án trả lời và ghi rõ ý kiến, quan điểm của mình đối với câu hỏi mở. Tất cả số liệu điều tra, ý kiến trả lời của ông/bà cung cấp được giữ bí mật và chỉ dành cho mục đích nghiên cứu khoa học, không dùng vào bất cứ công việc gì khác. Rất mong nhận được sự giúp đỡ nhiệt tình của ông/bà.

Tác giả xin chân thành cảm ơn!

Phần 1. Thông tin chung

1. Họ và tên.....
2. Tuổi:.....Thâm niên công tác:.....
3. Đơn vị công tác:.....
4. Chức vụ:.....

Phần 2. Nội dung khảo sát

Câu 1: Với tư cách là cán bộ quản lý công chức cấp xã, ông/bà đánh giá như thế nào về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ công chức cấp xã đang làm việc ở đơn vị mình:

Đánh dấu (x) vào phương án lựa chọn, mức độ đánh giá như sau:

1. Hoàn toàn đồng ý
2. Đồng ý
3. Bình thường
4. Không đồng ý
5. Rất không đồng ý

TT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Công việc hiện tại của công chức đang đảm nhận phù hợp với năng lực của bản thân					
2	Công việc công chức đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành được đào tạo					
3	Công việc của công chức đang đảm nhiệm phù hợp với tính cách, đặc điểm cá nhân					
4	Năng lực, khả năng xử lý công việc, tình hướng phát sinh của công chức tốt					

Câu 2: Ông/Bà đánh giá về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ công chức cấp xã đang làm việc ở đơn vị mình mình:

Đánh dấu (x) vào phương án lựa chọn, mức độ đánh giá như sau:

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

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc					
2	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao					
3	Thái độ phục vụ nhân dân tốt					
4	Công chức có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ					
5	Có phương pháp giải quyết công việc tốt					

Câu 3: Với tư cách là cán bộ quản lý đội ngũ công chức cấp xã, ông/bà có những kiến nghị gì để nâng cao chất lượng công tác của công chức ở xã tại đơn vị mình:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác của quý Ông/Bà!

**Phụ lục 02: Tổng hợp kết quả khảo sát chất lượng công chức xã
tại huyện Cát Hải**

Phiếu số 01

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CỦA CÔNG CHỨC CẤP XÃ

Nội dung khảo sát

TT	Nội dung câu hỏi và phương án trả lời	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Công việc đang đảm nhiệm đúng và phù hợp với chuyên môn được đào tạo		
	Có	60	100
	Không	0	0
2	Số lượng công chức đang đảm nhiệm công việc tại đơn vị		
	Được bố trí hợp lý, đủ người đảm bảo yêu cầu công việc.	53	88,33
	Bố trí chưa thật phù hợp, thừa ở một số vị trí	0	0
	Bố trí còn thiếu người ở một số vị trí	7	11,67
3	Tuyển dụng vào xã làm việc thông qua hình thức		
	Thi tuyển công chức	49	81,67
	Điều động, luân chuyển	11	18,33
	Xét tuyển	0	0
4	Trong quá trình công tác, được đi đào tạo và bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ		
	Thường xuyên (1-3 năm)	24	40

	Thỉnh thoảng (3-5 năm)	31	51,67
	Ít được tham gia (trên 5 năm)	5	8,33
5	Đánh giá sự phù hợp của chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức cấp xã hiện nay		
	Có phù hợp	19	31,67
	Không phù hợp	41	68,33
6	Mức lương từ vị trí công việc đang đảm nhiệm của mỗi công chức tại UBND xã, thị trấn		
	Mức lương cao, có khoản để tiết kiệm	0	0
	Mức lương đủ để đảm bảo ổn định cuộc sống	27	45,0
	Mức lương không đảm bảo đủ chi tiêu cho cuộc sống	25	41,67
	Mức lương thấp, phải làm thêm công việc khác	8	13,33
	Ý kiến khác		

Câu 7. Đánh giá về các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại địa phương.

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. Hoàn toàn đồng ý | 2. Đồng ý |
| 3. Bình thường | 4. Không đồng ý |
| 5. Hoàn toàn không đồng ý | |

TT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Công tác tuyển dụng					
1.1	Tuyển dụng khách quan, công khai, minh bạch	0	44	16	0	0
1.2	Nội dung thi tuyển được cập nhật thường xuyên, phù hợp với thực tế tại địa phương, đảm bảo tính mới, hội nhập.	5	46	11	2	0

1.3	Đã ứng dụng công nghệ thông tin và các phương pháp hiện đại vào thi tuyển công chức	0	27	20	13	0
2	<i>Sử dụng, sắp xếp công chức cấp xã, thị trấn</i>					
2.1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực	9	43	5	3	0
2.2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	6	41	8	5	0
3	<i>Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã</i>					
3.1	Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng phù hợp	0	56	0	4	0
3.2	Nội dung, chương trình đào tạo	0	47	0	13	0
3.3	Hình thức đào tạo, bồi dưỡng	0	53	0	7	0
3.4	Phương pháp, chất lượng, trình độ giảng viên	0	57	0	3	0
3.5	Thời gian, địa điểm	0	57	0	3	0
3.6	Kinh phí hỗ trợ	0	45	0	15	0
4	<i>Công tác đánh giá thực hiện công việc của công chức cấp xã</i>					
4.1	Đánh giá khách quan, chính xác, đúng người, đúng việc	0	22	29	9	0
4.2	Công tác đánh giá mang tính hình thức, chưa lượng hóa cụ thể các tiêu chí	0	27	26	7	0
4.3	Quy trình đánh giá hợp lý, toàn diện	0	30	21	9	0
4.4	Kết quả đánh giá công bằng, hợp lý, tạo động lực cho công chức rèn luyện, phấn đấu	0	26	26	8	0

Câu 8. Đánh giá về các kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong quá trình thực thi công vụ tại đơn vị.

Các kỹ năng	Mức độ					Tổng số
	Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Kém	
Kỹ năng soạn thảo văn bản	2	14	39	5	0	60
Sử dụng công nghệ thông tin, máy tính.	0	7	40	11	2	60
Kỹ năng quan hệ, giao tiếp, truyền đạt.	3	17	34	6	0	60
Kỹ năng thu thập, xử lý thông tin	0	13	38	8	1	60
Kỹ năng tập hợp, vận động thuyết phục quần chúng	0	17	35	6	2	60
Kỹ năng triển khai chính sách, tổ chức thực hiện chương trình, kế hoạch	2	19	28	11	0	60

Phiếu số 02
TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CỦA NGƯỜI DÂN

Nội dung khảo sát

Câu 1: Đánh giá chung về đội ngũ công chức cấp xã tại địa phương theo các tiêu chí sau:

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

STT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Trình độ, năng lực của công chức	0	76	24	0	0
2	Đạo đức, lối sống	18	58	24	0	0
3	Mối quan hệ với nhân dân	14	62	20	4	0

Câu 2: Đánh giá về ác kỹ năng của công chức cấp xã, thị trấn trong quá trình giải quyết các công việc tại địa phương.

TT	Nội dung	Rất hài lòng	Hài lòng	Bình thường	Không hài lòng	Rất không hài lòng
1	Phẩm chất chính trị, đạo đức tốt	30	54	12	4	0
2	Lối sống, tác phong chuẩn mực	22	58	14	6	0
3	Cách giao tiếp, ứng xử phù hợp	16	64	16	4	0
4	Thái độ phục vụ nhân dân nhiệt tình, cởi mở	26	52	16	6	0
5	Có ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc	14	60	20	6	0

Phiếu số 03
TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CỦA CÁN BỘ,
CÔNG CHỨC HUYỆN

Nội dung khảo sát

Câu 1: Đánh giá về lối sống, tác phong làm việc phù hợp, đúng chuẩn mực của công chức.

TT	Nội dung	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Hoàn toàn đồng ý	10	36,67
2	Đồng ý	18	60,0
3	Bình thường	02	3,33
4	Không đồng ý	0	0
Tổng số		30	100

Câu 2: Đánh giá về phẩm chất, thái độ trong thực thi công vụ của công chức cấp xã, thị trấn

TT	Nội dung	Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Tổng số
1	Phẩm chất chính trị, đạo đức	8	17	5	0	30
2	Tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân	3	20	7	0	30
3	Mức độ tiếp thu, ghi nhận và phản hồi ý kiến khiếu nại của tổ chức, công dân.	5	18	5	2	30

Câu 3: Đánh giá về khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ công chức cơ sở trên địa bàn huyện.

Các tiêu chí đánh giá	Mức độ							
	1		2		3		4	
	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)	Số người	Tỷ lệ (%)
Khối lượng công việc được giao hoàn thành	0	0	26	86,67	4	13,33	0	0
Tiến độ hoàn thành công việc	0	0	25	83,33	5	16,67	0	0
Chất lượng công việc hoàn thành	0	0	17	56,66	11	36,67	2	6,67

Phiếu số 04

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CỦA LÃNH ĐẠO XÃ, THỊ TRẤN.

Nội dung khảo sát

Câu 1: Đánh giá về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ công chức cấp xã đang làm việc ở đơn vị:

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. Hoàn toàn đồng ý | 2. Đồng ý |
| 3. Bình thường | 4. Không đồng ý |
| 5. Rất không đồng ý | |

TT	Nội dung	1	2	3	4	5
1	Công việc hiện tại của công chức đang đảm nhận phù hợp với năng lực của bản thân	0	7	3	0	0
2	Công việc công chức đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành được đào tạo	2	7	1	0	0
4	Năng lực, khả năng xử lý công việc, tình huống phát sinh của công chức tốt	0	3	6	1	0

Câu 2: Đánh giá về phẩm chất, đạo đức, lối sống; tiến độ và kết quả thực hiện công việc được giao; thái độ phục vụ nhân dân của đội ngũ công chức cấp xã đang làm việc ở đơn vị mình mình:

TT	Nội dung	Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Kém
1	Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc	0	10	0	0	0
2	Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao	0	4	4	2	0
3	Thái độ phục vụ nhân dân tốt	2	8	0	0	0
4	Công chức có ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nghiệp vụ	3	5	2	0	0
5	Có phương pháp giải quyết công việc tốt	0	8	2	0	0

